

*Латыпова Ильвина Ильшатовна,
студент магистратуры
ФГБОУ ВО «БГПУ им. М. Акмуллы»*

МОДЕЛЬ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В статье рассматривается проблематика формирования и основные направления системы поддержки профессионального развития руководителей образовательных организаций.*

***Ключевые слова:** Профессиональное развитие, руководитель образовательной организации, образовательный консалтинг, система дополнительного профессионального образования, высококвалифицированные кадры.*

MODEL OF SUPPORTING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE LEADER OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

***Abstract:** The article examines the problems of forming a support system for the professional development of leaders of educational organizations. Also, the main directions in the model of support for the professional development of the head are determined.*

***Keywords:** Professional development, head of an educational organization, educational consulting, system of additional professional education, highly qualified personnel.*

Качество образования в современной образовательной организации в значительной мере определяется уровнем профессиональной подготовки его руководителя. Он обязан знать все о деятельности организации, управлять процессами и людьми, ориентироваться на достижения. Необходимо обеспечить эффективную систему поддержки профессионального развития руководителя, нацеленную на формирование глобального управленческого сообщества. [1]

Можно выделить следующие направления в модели поддержки профессионального развития руководителя образовательной организации:

1. Компенсация дефицитов профессиональных компетенций.

Система дополнительного профессионального образования (ДПО) занимается повышением уровня компетентностей руководителей. В основе деятельности современного ДПО лежат концепции непрерывного образования и компетентностного подхода. Дополнительное профессиональное образование предполагает регулярную оценку профессионального уровня руководителей, а также включение раздела «профессиональное развитие» в стратегию развития образовательной организации.

В современном обществе возрастает роль самообразования. Существует много способов без отрыва от работы получать знания, используя отечественные и зарубежные образовательные ресурсы. К примеру, широко распространена система MOOK - массовые открытые обучающие онлайн-курсы с интерактивным участием. Данные курсы можно использовать как альтернативу традиционной системе дополнительного профессионального образования. [2]

2. Сопровождение профессиональной карьеры руководителя и подготовка резерва управленческих кадров.

Одним из способов поддержки развития руководителя образовательной организации являются профессиональные ассоциации и группы. Участие в профессиональном сообществе помогает руководителю профессионально

совершенствоваться, а также дает возможность проконсультироваться по профессиональным вопросам с коллегами, официальными органами власти, экспертами в разных областях. Благодаря современным информационным технологиям, руководитель образовательной организации может участвовать в таких объединениях дистанционно, и делиться своим опытом с коллегами со всего мира.

Руководитель общеобразовательной организации затрачивает в своей деятельности большое количество эмоционально-энергетических ресурсов, поэтому необходимы мероприятия по профилактике профессионального выгорания. Также одним из методов сопровождения и консультирования деятельности руководителя является супервизорская практика. Супервизия — один из методов теоретического и практического повышения квалификации специалистов в форме их профессионального консультирования и анализа целесообразности и качества профессиональной деятельности.

Результатом сопровождения профессиональной карьеры руководителя является повышение качества его профессиональной, психологической и управленческой составляющих.

3. Образовательный консалтинг.

Образовательный консалтинг предполагает индивидуальное консультирование по выбору оптимального формата деятельности, способствующие наиболее эффективному достижению профессиональных образовательных целей.

Ввиду высокой стоимости консалтинговых услуг, данный метод пользуется небольшим спросом у руководителей большинства государственных муниципальных образовательных организаций. Однако в связи с высокой потребностью в таком виде консалтинга, подобная система может быть создана с государственной поддержкой на базе региональных органов управления образованием или в центрах оценки качества образования.

[3]

4. Экспертно-методические центры независимой оценки и сертификации квалификаций педагогических работников и руководителей.

Экспертно-методические центры независимой оценки и сертификации квалификаций педагогических работников и руководителей используют современные методы и технологии оценки компетенций руководителя образовательной организации. С помощью предварительной аттестации выявляется уровень компетенций в соответствии с профессиональным стандартом. На основе выявленных компетентностных профессиональных дефицитов разрабатывается индивидуальная образовательная траектория, позволяющая восполнить пробелы в трудовых функциях, знаниях и умениях, с учётом выявленных потребностей. [4]

Таким образом, система поддержки профессионального развития руководителя образовательной организации ориентирована на:

- создание оптимальных условий для поддержания и развития профессионализма руководителя образовательной организации;
- формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций личностными характеристиками, навыками и компетенциями, необходимых для осуществления грамотного руководства;
- создание условий в системе дополнительного профессионального образования для обеспечения непрерывного профессионального развития руководителя образовательной организации;
- развитие образовательного онлайн-пространства, обеспечивающее обмен профессиональным опытом, обсуждение и изучение эффективных практик управления образовательными организациями.

Использованные источники:

1. Чечель, И.Д. Посттехнократическая модель дополнительного профессионального образования (на примере ДПО руководителей

общеобразовательных организаций) // Непрерывное образование: XXI век. – 2015. – Вып. 4 (12). – DOI: 10.15393/j5.art.2015.2953

2. Парахина О.В. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 6-2. – С. 445-448; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=31531>

3. Трегубова Т.М., Масалимова А.Р. Зарубежные модели дополнительного профессионального образования: теоретико-методологический анализ: Научно-методическое пособие. – Казань: Издательство «Данис» ИПП ПО РАО, 2013. – 66 с.

4. Федорчук Ю.М. Полянинова Ю.В., Чекулаева Ю.А. Организационные формы и технологии осуществления поддержки профессионального развития руководителей образовательных организаций // ЧиО. 2017. №1 (50). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-formy-i-tehnologii-osuschestvleniya-podderzhki-professionalnogo-razvitiya-rukovoditeley-obrazovatelnyh>.