

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF THE HEAD OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Иван Андреевич Смирнов

Ivan Andreevich Smirnov

Россия, Казань, Институт развития образования Республики Татарстан

Russia, Kazan, Institute of Education Development of the Republic of Tatarstan

E-mail: zmsgi@mail.ru

Аннотация

В статье раскрываются сущность и составляющие профессионального и личностного развития руководителя образовательной организации в условиях современного образования. Представлено содержание профессиональной компетентности руководителя. Описаны формы саморазвития компетенций руководителя.

Ключевые слова: профессиональное и личностное развитие, профессиональная компетентность, компоненты, руководитель образовательной организации.

Abstract

The article reveals the essence and components of the professional and personal development of the head of an educational organization in the context of modern education. The content of the professional competence of the head is presented. The forms of self-development of the leader's competencies are described.

Keywords: professional and personal development, professional competence, components, head of an educational organization.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что динамично развивающаяся система образования в Российской Федерации требует нового поколения руководителей образовательных организаций, работающих в условиях многозадачности, быстрого темпа инноваций в образовании, цифровизации, что влечет за собой высокие требования к их профессиональной компетентности. Как известно, для выполнения любой профессиональной деятельности необходима система профессиональных и личностных качеств, которые составляют профессиональную компетентность.

Целью данной статьи является определение направлений профессионального и личностного роста руководителя образовательной организации, форм саморазвития. Профессиональную компетентность руководителя образовательной организации определяют как восприимчивость к инновациям в образовании и способность адаптироваться в меняющейся педагогической среде [2].

Многие исследователи, в частности О.В. Сухова [6], выделяют четыре группы компетенций, составляющих профессиональную компетентность не только руководителей дошкольных образовательных организаций, но и школ:

- личностная компетенция отражает уровень саморазвития руководителя;
- социальная компетенция отражает способности взаимодействия с социальными группами (обучающимися, их родителями, педагогическим коллективом, руководителями разных уровней);
- отраслевая компетенция включает в себя систему знаний, умений, навыков в области педагогики, необходимых для решения профессиональных задач в сфере школьного образования;
- управлеченческая компетенция отражает систему умений решать управленческие задачи.

К свойствам личностной компетенции можно отнести проявление лидерства, стремление к самореализации и личностному развитию, стрессоустойчивость, к свойствам социальной компетенции – способность управлять конфликтами, опыт взаимодействия с социальными группами внутри образовательной организации и за пределами, конкурентоспособность. В отраслевой компетенции можно выделить умения организации образовательного процесса, способность к управлению административной и финансово-хозяйственной деятельностью, стремление к внедрению инноваций. Сущность управленческой компетенции состоит в формировании стратегии развития образовательной организации и ее реализации, обеспечении квалифицированными кадрами, управлении информационными потоками, положительной динамики качества образования [2].

Профессиональная компетентность руководителя образовательной организации – это индивидуальное формируемое интегративное личностное образование, включающее в себя комплекс профессиональных знаний, умений, навыков, опыта, профессиональных личностных качеств, способов мышления, педагогической и управленческой культуры, необходимых для решения профессиональных задач образовательной направленности [3].

Для руководителя образовательной организации важно не только «думать по-современному», но и «накапливать знания из совершенно разных областей науки», уметь их комбинировать и эффективно применять для решения необходимых задач. У руководителя образовательной организации должны быть сформированы жесткие и гибкие навыки.

К жестким навыкам относят: умение анализировать деятельность образовательной организации, принимать управленческие решения, реализовывать образовательные инициативы и инновации, создавать безопасную и доступную образовательную среду, управление маркетингом, управление мотивацией персонала.

К гибким навыкам относят: умение подготовить деловую презентацию, тайм-менеджмент – умение планировать свой рабочий день, цифровые компетенции руководителя, эмоциональный интеллект.

К навыкам эффективного руководителя образовательной организации относят: лидерские качества и личную эффективность, стратегический менедж-

мент, умение управлять командой, эффективное управление финансами, умение налаживать деловые связи и вести переговоры.

Компоненты профессиональной и личностной компетентности представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Компоненты профессиональной и личностной компетентности
руководителя образовательной организации**

Компоненты	Содержание компетенции
Личностный	Способность коммуницировать, прислушиваться к мнению коллег, уметь создавать позитивный настрой в работе, уметь убеждать, вести за собой, уважать педагогов за выполнение профессиональных обязанностей, уметь принимать критику в свой адрес
Социальный	Способность эффективно взаимодействовать с учредителем, с подчиненными, формировать социально-психологический климат в коллективе
Технологический	Способность проектировать программу развития образовательной организации и образовательные программы, организовать внутреннюю систему качества образования
Правовой	Способность разрабатывать локальные акты
Проектно-исследовательский	Владеть навыками самостоятельного проведения научных и проектных исследований в области школьного образования
Управленческий	Способность выполнять аналитическую, планово-прогностическую, контрольную функции руководителя

Профессиональное развитие – это процесс активного преобразования личностью своего внутреннего мира с учетом запросов и ресурсов социума посредством формирования и развития значимых умений и навыков. В сфере образования этот запрос особенно ярко обозначен. Руководящие работники должны обладать определенными качествами личности, которые могут мотивировать других, как обучающихся, так и коллег; должны прекрасно коммуницировать, быть готовыми к рефлексии, обладать самыми актуальными знаниями – все эти аспекты оказывают большое влияние на творческую самореализацию руководителя в его профессиональной деятельности.

Совершенствование профессиональных и личностных компетенций может происходить на основе программы саморазвития руководителя образовательной организации. В ней необходимо подобрать наиболее подходящие формы обучения, в том числе и коучинговые технологии [4, 5]. При этом необходимо разделить все виды обучения на два больших блока: личностное развитие и профессиональное обучение.

Примерный вариант выполнения программы саморазвития представлен в табл. 2.

Таблица 2

Результаты реализации программы саморазвития

Профессиональное развитие			
Категория работников	Тема	Форма обучения	Оценка результативности
Руководители	Формирование ВСОКО. Локальные акты	Методическая коуч-сессия	Доклад на педсовете
Руководители	Механизм минимизации ошибок при проведении ВПР	Участие в семинаре-тренинге	Доклад на педсовете
Личностное развитие			
Категория работников	Тема	Форма обучения	Оценка результативности
Руководители	Деловой этикет	Корпоративный тренинг с элементами диагностики и консультирования (коучинг)	Разработка основных стандартов этикета организации
Руководители	Способность управлять стрессом	Корпоративный тренинг с элементами коучинга	Отчет об уровне стрессоустойчивости сотрудников, возможные рекомендации

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современных условиях руководитель образовательной организации должен владеть многими компетенциями, стремиться к профессиональному и личностному развитию, быть готов решать стратегические и тактические задачи.

Список литературы

1. *Андреев, В.И. Саморазвитие менеджера / В.И. Андреев. – М.: Народное образование, 2007. – 430 с.*
2. *Кошкина, И.В. Профессиональная компетентность руководителя дошкольной образовательной организации как педагогическая проблема / И.В. Кошкина, О.А. Орехова // Гуманизация образовательного пространства: сборник научных статей по материалам Международного форума (Саратов, 27–28 февраля 2020 г.). – Саратов: Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, 2020. – С. 67–75.*
3. *Профессиональная компетентность директора школы: от качества управления к качеству образования: методические рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций / сост.: А.М. Овечкин, Т.В. Разумовская, Т.О. Шумилина. – Владимир, 2020. – 142 с.*
4. *Смирнов, И.А. Самокоучинг в профессиональном развитии руководителей образовательных организаций / И.А. Смирнов, Н.В. Телегина // VIII Андреевские чтения: современ-*

ные концепции и технологии творческого саморазвития личности: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции (Казань, 23–24 марта 2023 г.) / отв. ред.: Е.В. Асафова, И.И. Голованова, Э.Г. Галимова, Н.В. Телегина. – Казань: Издательство Казанского университета, 2023. – С. 478–480.

5. Смирнов, И.А. Самоменеджмент руководителя школы в условиях современного образования / И.А. Смирнов // V Андреевские чтения: современные концепции и технологии творческого саморазвития личности: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Казань, 25–26 марта 2020 г.). – Казань: Центр инновационных технологий, 2020. – С. 410–413.

6. Сухова, О.В. Сущность и структура профессиональной компетентности руководителя дошкольной образовательной организации / О.В. Сухова // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 5-1 (112). – С. 47–50.

УДК 371.15

УСПЕШНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ ДОУ

SUCCESSFUL EXPERIENCE IN IMPLEMENTING A MENTORING MODEL TO ENSURE THE QUALITY OF EDUCATION AND IMPROVING THE PROFESSIONAL SKILLS OF PRESENTER EDUCATION TEACHERS

Ирина Алексеевна Солуня

Irina Alekseevna Solunya

Россия, Омск, БДОУ г. Омска «Детский сад № 81 комбинированного вида»

Russia, Omsk, BPEI of the City of Omsk “Kindergarten No. 81 of Combined Type”

E-mail: isolunya@yandex.ru

Аннотация

В статье описана модель развития системы наставничества, раскрыта связь системы наставничества и профессиональной компетентности педагогов, направленная на повышение качества образования.

Ключевые слова: система наставничества, педагог-наставник, формы наставничества, стажировочная площадка.

Abstract

The article presents a model for the development of a mentoring system, reveals the connection between the mentoring system and the professional competence of teachers, aimed at improving the quality of education.

Keywords: mentoring system, teacher-mentor, forms of mentoring, internship site.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения