

УДК 378.02

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

© Данилин Р.А.,
аспирант направления подготовки «Образование и
педагогические науки»,
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
Мичуринск, Россия
E-mail: danilin@mail.ru

Аннотация: Особое внимание в контексте авторского исследования центрировано на следующих направлениях: «Инновационный менеджмент в образовательном учреждении», «Внедрение современных образовательных технологий». Реализация данных направлений предъявляет достаточно серьезные требования к организации управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений разных уровней: школ и иных институтов образования.

Это обуславливает актуальность непрерывного совершенствования профессиональных компетенций как педагогического, так и административно-педагогического коллектива, что, в свою очередь, может быть обеспечено эффективной кадровой политикой, подразумевающей активную работу с педагогическими кадрами.

Ключевые слова: модернизация образования, современные образовательные технологии, управленческая деятельность в образовательном учреждении, педагогические компетенции.

Введение (Introduction). Актуальность исследования. В концепции модернизации российского образования определена главная задача государственной образовательной политики – обеспечение качества образования на современном уровне при сохранении его фундаментальности и соответствии актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

В российской образовательной системе в современных условиях реализуется ряд глобальных мероприятий, в частности приоритетный национальный проект «Образование».

Современная образовательная система в Российской Федерации регламентирована прежде всего ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятым в 2012 году. В нем изложены требования к процессу обучения и регламентирована его финансовая составляющая. И поскольку система обучения находится на стадии реформирования и совершенствования, утверждаются дополнения, новые редакции отдельных статей, выходят указы и постановления, то есть перечень нормативных актов постоянно пополняется. Неизменной остается база: Конституция Российской Федерации, Целевая программа развития образования, Федеральные законы «О высшем и послевузовском образовании», «О внесении изменений в законодательные акты об уровнях высшего профобразования». Приказы Министерства образования и науки (до 15.05.2018г.) «О головных вузах и организациях», «О реализации Болонской системы».

Стратегические приоритеты развития образовательной системы определены в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (раздел III, пункт 4 «Развитие образования» (распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 года №1662-р), Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена Указом Президента РФ от 19 декабря 2012 года №1666, Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» (утверждена

Президентом РФ 4 февраля 2010 года, приказ №271), Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 792-р), Указом Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 7 мая 2012 года № 599.

Большие изменения произошли в части формальных и содержательных сторон образовательной системы, которая получила большую автономию и ответственность, что выражается в обладании функциями органов управления образованием. Этот процесс обуславливает большую ответственность образовательного учреждения за принятые решения. Закон Российской Федерации «Об образовании», основным лейтмотивом развития системы российского образования, ставит задачей осуществление демократических преобразований в области школьного менеджмента, team-bulding, предусматривающих равное право всех участников образовательного процесса, на участие в принятии решений и ответственность за их осуществление.

Материалы и методы (Materialsand Metods).

Современное законодательство признает важнейшую роль в системе образования личности педагога с ярко выраженной индивидуальностью, с ее правом на выбор и ответственностью. Следствием этого процесса является акцентирование внимания на системе повышения квалификации преподавателей, которая требует значительной трансформации.

Изучение научной литературы позволяет сделать вывод, что внимание сфокусировано на управленческой политике, связанной с реализацией требования создания квалифицированного компетентного кадрового состава.

Исследования В.Г. Воронцовой, В.И. Загвязинского, Ю.Н. Кулюткина и др. указывают, что «ныне существующая система повышения квалификации работников образования способна решать, стоящие перед ней задачи. Однако коренные изменения социально- педагогической ситуации в стране повлекли за собой изменения в содержании, формах, методах повышения

профессионализма и компетенции педагогического состава образовательного учреждения» [1, с. 37].

В научной литературе акцентировано пристальное внимание на деятельности управленческих структур в сфере образования, аудиторских служб в сфере образования (М.Н.Кондаков, М.Л.Портнов и др.); организация учебно-воспитательного процесса раскрыта в трудах Г.И. Горской, В.П. Симонова, И.М. Новикова; технология управленческой деятельности - Л.К. Гребенщикова, Н.С. Анциферова; мониторинг качества образования - И.Ф. Пискунова, С.Е. Шишкова и др.; образовательный менеджмент - М. Мескона, Н.Б. Шмелевой; внутришкольное управление - Т.Н. Шамовой, А.С. Сунцова; зарубежный опыт управленческой деятельности - Ю.С. Алферова, М.В. Кларина; инновационная деятельность - К. Архангельского, Г.И. Оглоблина; научные основы управления - Ю.К. Бабанского, М.И. Кандакова; кадровый менеджмент, самоуправление, реформы – Э.Д. Днепров, А.П. Егоршина[1, с. 137].

В работах исследователей сформулирована перспектива перехода от деперсонифицированного подхода к формированию и развитию педагогической компетентности к индивидуальным, а именно: теоретико-методологические принципы индивидуального подхода к процессу формирования профессиональных педагогических компетенций работников образования, гуманитаризация процесса повышения квалификации учителя формирование технологической, профессионально-психологической культуры современного учителя.

Теоретико-методологические аспекты организации и реализация непрерывного процесса образования и самообразования представлен в исследованиях, посвященных проблемам управления образовательным учреждением.

Однако в ходе проведенного науковедческого анализа нами выявлено противоречие, состоящее в том, многочисленные исследования по общей тематике управления образовательным учреждением не рассматривают ряд

проблем, а именно: организация педагогического контроля в качестве формы оказания своевременной индивидуальной помощи преподавателю, посещения и анализа различных типов занятий по учебным дисциплинам как способа повышения дидактической «культуры преподавателя», совершенствование работы с педагогическими кадрами в целях повышения квалификации.

Разрешение выявленных противоречий возможно при помощи совершенствования кадровой политики, которая сконцентрирована на системной, непрерывной работе с педагогическим коллективом.

При этом ретроспективные исследования, проведенные среди руководителей образовательных учреждений города Мичуринск, демонстрируют, что только 59% руководителей образовательных учреждений готовы к реализации инновационных методов управления. Объясняют данную ситуацию респонденты недостаточным вниманием, которое уделяется в высших образовательных учреждениях к проблеме управления, в частности, к организации работы с педагогическими кадрами, низким уровнем педагогической, административной культуры, недостаточной методологической подготовкой, неорганизованными формами педагогического контроля, несистемной методической работой; технологией изучения, обобщения, введение педагогического опытные, управляют после качества; технологией обучения преподавателя к самоанализу и анализу различных видов занятий принимая во внимание специфику образовательных дисциплин, то есть недостаточный компетентностный уровень руководителей, выполняющих определенные административные функции. Педагогические коллективы ОУ (образовательных учреждений- прим. автора), в свою очередь, отмечают, что руководство реализует кадровую работу бессистемно, от случая к случаю, часто без должной подготовки [2, с. 6].

Предполагаем, что управление педагогическими кадрами в образовательном учреждении будет наиболее эффективным, если:

- руководители образовательной организации оценят значимость кадровой политики как формы и способа повышения квалификации педагогических работников;

- обладает системным, последовательным, непрерывным, целостным характером и складывается из педагогического контроля, методической работы, контроля качества образования;

- руководители ОУ обладают высокой управленческой культурой и владеют технологией обучения учителя самоанализу и анализа различных типов уроков с учетом специфики учебных дисциплин.

Методологическим основанием решения проблемы формирования управленческой компетентности является принятие бинарного единства образования и культуры (П.Г. Щедровицкий), возврат к истинному смыслу образования, как уникальному процессу становления человеческой личности (Н.А. Бердяев) и отказ от искусственно упрощенного понимания образования как аналога обучения (В.А. Болотов) [3, с. 103].

В логике данных научных разработок, на рубеже XX – XXI вв. стала активно разрабатываться проблема компетентности как критерия образованности и сформированности руководителя образовательного учреждения (В.А. Болотов). Продолжается систематика и содержательное обоснование различных видов компетентностей (В.М. Шепель), среди многообразия которых перспективную область как теоретического, так и практического изучения представляет управленческая компетентность [4, с. 175].

Теоретическую основу исследования составили основные теоретико-практические положения по разработке и использованию моделирования в образовательном процессе (А.В. Хуторской и др.).

Обсуждение и выводы (Discussion). Резюмируя, следует отметить, что стратегия кадровой политики ОУ представляет собой профессионально значимое образование, отражающее управленческую, научно-исследовательскую, методическую и социальную составляющие в

образовательной системе; совершенствование кадровой политики предполагает формирование системного процесса, включающего педагогический контроль, методическую работу, контроль качества образования.

Список литературы

1. Сухомлинова М.В., Синепупова О.С., Короткова Г.В. Студенческая молодежь: компаративный социальный анализ. М.: Перспектива, 2013.-392с.
2. Короткова Г.В., Синепупова О.С. Методология компетентностного образования (Methologyofcompetenseducation)// Научно-практический рецензируемый мультидисциплинарный журнал «Научно-исследовательские публикации». 2013. №3 (3).С. 5- 10.
3. Короткова Г.В., Соловьев В.О. Формирование исследовательско-прогностической компетентности студентов в образовательном процессе аграрного вуза (статья)//Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2014. №4. С.102-104.
4. Короткова Г.В., Ефименко Е.А. Культурологический подход в современной парадигме высшего образования// Вестник Мичуринского ГАУ. 2012. №1-2. С. 174-176.

**THE ORETICAL BASES OF IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL
INITIATIVES IN THE SYSTEM OF TRAINING**

©Danilin R.A.,

post-graduate student of the field Of education and
pedagogical Sciences»,

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia

E-mail: danilin@mail.ru

Summary: special attention in the context of the author's research is focused on the following areas: "Innovative management in an educational institution", "Introduction of modern educational technologies". The implementation of these directions imposes quite serious requirements for the organization of management activities of heads of educational institutions at different levels: schools and other educational institutions.

This determines the relevance of continuous improvement of professional competencies of both pedagogical and administrative-pedagogical staff, which, in turn, can be provided by an effective personnel policy, which implies active work with teaching staff.

Key words: modernization of education, modern educational technologies, management activity in educational institution, pedagogical competences.

