

К.С.Ахметкаримова

*Карагандинский областной институт повышения квалификации
и переподготовки государственных служащих и работников образования*

Развитие региональной системы подготовки и переподготовки руководителей организаций образования

В статье рассмотрены вопросы системы подготовки и переподготовки руководителей организаций образования. Изучена теория и практика управленческой деятельности руководителей организаций образования. Также проанализированы вопросы теории и практики управления организациями образования в современных условиях руководителя, которые влияют на различные типы организационных ресурсов и наибольшей степени способны оказать влияние на человеческие ресурсы. В статье описана разработанная технология развития компетентности руководителей общеобразовательных учреждений в системе повышения квалификации.

Ключевые слова: система подготовки и переподготовки руководителей, организация образования, управленческая деятельность руководителей организаций образования, теория и практика управления организациями образования, типы организационных ресурсов, человеческие ресурсы, технология развития компетентности руководителей, общеобразовательные учреждения, система повышения квалификации, региональная система подготовки и переподготовки руководителей.

Современная ситуация в образовании, детерминированная изменением основных ориентиров социально-экономического развития общества, а также изменением образовательных традиций, характеризуется противоречием между темпами инновационного развития образования и темпами развития управленческой компетентности значительной части руководителей образовательных учреждений, многие из которых сегодня не оправдывают социальных ожиданий общества.

Анализ пройденного пути по реформированию системы образования в Республике Казахстан убеждает, что главным дефицитом в этот период являлось отсутствие профессионально образованных руководителей всех уровней, компетентность которых отвечала бы требованиям самой реформы. Государственная программа развития образования в республике на 2005–2010 гг. предполагала реализацию одной из задач, связанных с подготовкой менеджеров в образовании. К сожалению, эта задача на сегодняшний день оказалась нерешенной [1].

В проекте новой Государственной программы развития системы образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. определены стратегические ориентиры, связанные с реализацией цели по формированию государственно-общественной системы управления образованием. Показателем же результативности программы является переподготовка руководителей организаций образования в области менеджмента к 2015 г. на 50 %, к 2020 г. — на 100 % [2]. Также предполагается, что руководителями организаций образования признаются лица, прошедшие переподготовку по менеджменту в образовании. На наш взгляд, это своевременная мера, если учесть сегодняшние механизмы назначения их на должность.

Анализ теории и практики управления организациями образования (В.Ю.Кричевский [3], М.М.Поташник [4], П.И.Третьяков [5], Т.И.Шамова [6] и др.) показывает, что в современных условиях руководители, влияя на различные типы организационных ресурсов, в наибольшей степени способны оказать влияние и на человеческие ресурсы. Это означает, что совершенствование работы образовательных учреждений может быть достигнуто преимущественно за счет лучшего использования этих ресурсов и предполагает целенаправленную деятельность управленцев в этом направлении, в том числе по мотивации трудового поведения педагогического персонала.

Изучив теорию и практику управленческой деятельности директоров организаций образования, мы выявили, что решающее значение персонал имеет в ситуации нестабильности, когда рыночные отношения влияют на все сферы жизнедеятельности государства. В этих условиях профессионализм, прогностические качества, интуиция работника определяют ценность и результативность принимаемых решений.

Образованный профессионал, творческая личность, обладает, как правило, высоким уровнем самооценки и, как следствие, требует от руководителей уважительного к себе отношения, не допускает дискриминации, чувствует себя с руководством на равных. Управлять такими работниками старыми

методами, видя в людях только исполнителей руководящей воли, не учитывая их уникальности, уже невозможно.

Для руководителя–лидера персонал становится основным объектом деятельности, а его главной задачей — формирование нового видения своей организации и вдохновение людей на совместное движение к новой цели как к цели своей собственной жизни.

С этих позиций современному развивающемуся образовательному учреждению необходим руководитель-профессионал, обладающий прежде всего высокой творческой индивидуальностью и способный осуществлять развивающееся управление, включающее в себя и развитие объекта, и собственно самого управления.

Для того чтобы соответствовать новым требованиям, современному руководителю необходимо постоянно учиться, ему нужны знания о современном управлении как особом типе профессиональной деятельности. Переход к непрерывности образования обусловлен возросшей сложностью, наукоемкостью всего процесса работы в организации образования.

В связи с этим возникает вопрос: готовы ли сегодня и насколько наши руководители образовательных учреждений к управлению, а институты повышения квалификации работников образования — к решению задач по их подготовке к управленческой деятельности?

Анализ практики подготовки руководителей организаций образования в Карагандинской области показал, что у нас имеются определенные механизмы, достаточные для реализации стратегических задач в этом направлении. Педагогическая и научная общественность региона еще в конце 80-х годов прошлого столетия остро понимала необходимость специальной подготовки руководителей на всех уровнях к управленческой деятельности. Шло осмысление и понимание того, что для преодоления назревавшего застоя и кризиса, связанного с экономическими негативными тенденциями, необходимы стратегии, которые позволили бы обеспечить качество образования, содействовать подготовке успешных выпускников. Для решения этих задач необходим руководитель-менеджер новой формации.

Социальные ожидания предполагали появление нового типа руководителя, обладающего потребностью и готовностью решать новые образовательные проблемы, создавать условия для педагогического творчества и вариативного образования, стимулировать образовательные инициативы и управлять превращением отдельных инициатив и инноваций педагогов в механизм развития учреждения образования.

Очевидно, именно по этой причине в 1979 г. при Карагандинском государственном университете был открыт факультет подготовки и повышения квалификации организаторов образования (ФППК ОО). Небольшой экскурс в историю развития ФППК ОО показал, что он являлся базой повышения квалификации организаторов образования Карагандинской, Целиноградской, Жамбулской, Жезказганской и Торгайской областей. Среди тех, кто стоял у истоков создания этого факультета, были Т.К.Камзабаев, К.М.Арынгазин, М.И.Иманбеков, С.Б.Бодесова, В.Е.Клочко и другие. Первым деканом этого факультета стал кандидат педагогических наук, доцент Т.К.Камзабаев, заведовавший до этого кафедрой педагогики и психологии КарГУ.

В 1984 г. им была создана кафедра научных основ управления народным образованием, как базовая кафедра ФППК ОО. Заведовал кафедрой доктор психологических наук, профессор В.Е.Клочко. По результатам Республиканской аттестационной комиссии в 1991 г. деятельность кафедры была высоко оценена. Значит, уже в те годы были созданы определенные организационные условия, позволившие развивать управленческую компетентность директоров школ.

Следует отметить, что на факультете с 1986 по 1995 гг. творчески работали такие блестящие специалисты, как С.Б.Бодесова, К.М.Арынгазин, Б.Б.Базарбаева и другие, чьи методические разработки до сих пор дают преподавателям возможность развивать их идеи, благодаря которым кафедра и сегодня продолжает оставаться в числе лучших.

В эти годы факультетом, а затем и кафедрой педагогического менеджмента при КарГУ им. Е.А.Букетова руководил доцент, к.ф.-м.н. К.М.Арынгазин. Как свидетельствуют архивные данные, по решению Всесоюзной методической комиссии факультет имел статус головного в Казахстане. Руководитель факультета К.М.Арынгазин с 1981–1983 гг. входил в состав комиссии, где под руководством Т.И.Шамовой впервые разрабатывались учебные планы и программы, рекомендованные к использованию в системе повышения квалификации работников образования во всесоюзном масштабе.

Более того, именно К.М.Арынгазину принадлежит инициатива по объединению бывшего ИУУ г. Караганды с ФПК ОО, поскольку в сложные 90-е годы сохранить систему повышения квалифи-

кации работников образования было возможно, только объединив имеющиеся материально-технические, финансовые и человеческие ресурсы. Многие региональные ИПК к этому времени были расформированы, здания распроданы. До сих пор идет их восстановление, у многих ИПК нет своих учебных корпусов.

К.М.Арынгазину удалось обосновать перед акимом области и ректором КарГУ им. Е.А.Букедова Ж.С.Акылбаевым необходимость объединения этих структур, сохранив тем самым систему повышения квалификации не только руководителей организаций образования, но и учителей, причем не только сохранить, но и усилить ее позиции, повысив репутацию и имидж в глазах заказчиков и клиентов. С соглашения учредителей, среди которых Карагандинский государственный университет им. Е.А.Букедова и Областной департамент образования, по решению Акима Карагандинской области от 28.09.1993 г. № 177 ИУУ был преобразован в Институт повышения квалификации работников образования. Образовалась новая структура, которая с 2002 г. занимается повышением квалификации и переподготовкой государственных служащих и работников образования.

Совершенно очевиден тот факт, что К.М.Арынгазин спрогнозировал будущее нашей региональной системы повышения квалификации работников образования, уловил тенденции, которые сегодня позволяют ИПК ПГС РО влиять на политику в области образования не только региона, но и всей республики в целом. Об этом свидетельствуют результаты взаимодействия ИПК ПГС РО с МОН РК по разработке концепции малокомплектной школы, концепции ресурсного центра, разработке модели интеллектуальной школы XXI в. и многих других проектов.

Как видим, региональный Институт повышения квалификации и переподготовки госслужащих и работников образования несколько десятков лет создавал условия для того, чтобы повысить уровень готовности руководителей организаций образования к управленческой деятельности, поскольку основная масса директорского корпуса состояла из вчерашних учителей. На современном этапе кафедра педагогического менеджмента считает своей миссией развитие и повышение уровня управленческой компетентности менеджеров образования не только в курсовой, но и в межкурсовой период.

Цели и задачи деятельности кафедры реализуются в следующих основных направлениях:

- разработка и реализация разноуровневой образовательной программы курсов повышения квалификации;
- научно-методическое сопровождение разноуровневой образовательной программы ПК (учебные программы, учебно-методический комплекс, состоящий из тестовых заданий, кейс-ситуаций и др.);
- научное руководство опытно-экспериментальной работой по апробации предпрофильного и профильного обучения в общеобразовательных учреждениях;
- научное руководство и консультирование реализации инклюзивного образования в общеобразовательных школах;
- научно-методическая поддержка инновационных проектов «Ресурсный центр», «Детские и молодежные инициативы»; «Мониторинг менеджмента в образовании региона (на школьном, районном/городском, областном уровнях)»;
- научно-методические консультации по разработке и реализации программ развития организаций образования и др.

Что касается разработки и реализации разноуровневой образовательной программы курсов повышения квалификации, то для удовлетворения потребностей руководителей образовательных организаций в обучении образовательная программа должна быть разноуровневой. Разноуровневость предполагает учет зон затруднений руководителей, имеющих различный стаж управленческой деятельности. Например, молодые директора нуждаются в знаниях по научным основам управления школой, по вопросам воспитания, психологии управления в большей степени, чем опытные директора. В период управленческой зрелости руководители начинают испытывать интерес к инновационной и опытно-экспериментальной деятельности, стратегиям развития своей школы. Поэтому для руководителей, имеющих различный уровень управленческой компетентности, содержание образовательной программы курсов различное. Основную часть аудиторного и внеаудиторного времени в образовательной программе занимают лабораторно-практические, тренинговые занятия, самостоятельная работа, кейс-технологии, в рамках которых слушатели развивают необходимые способности к управленческой деятельности. Этот подход позволяет обобщить и систематизировать имеющиеся у них знания, установить связь теоретических знаний с жизненными фактами, что способствует профес-

сионализации мотивов слушателей, изменению психологических установок в управленческой деятельности.

Теоретическим основанием для разработки технологии развития компетентности руководителей общеобразовательных учреждений в системе повышения квалификации являются следующие концептуальные идеи, заложенные в образовательные программы: *интеграция учебных дисциплин; интенсификация процесса обучения через использование мнемосхем; диагностическая основа и содержание учебных дисциплин, детерминированное взаимосвязью объективных и субъективных условий* [6].

Идея интеграции тесно связана с интенсификацией процесса обучения слушателей. Если первая решает вопросы содержания учебного материала, то вторая касается организации самого образовательного процесса.

Интенсификация образовательного процесса в ИПК предусматривает, как при наименьшей затрате времени, увеличив до максимума объем передаваемой учебной информации на каждом занятии, качественно улучшить подготовку слушателей к управленческой деятельности. Идея интенсификации рассматривается многими учеными как стратегия и тактика развития системы повышения квалификации работников образования. Обусловленная социальными преобразованиями, требованиями ускорения и более качественной подготовки специалистов, она выступает объективной тенденцией, перспективным путем развития системы дополнительного образования.

Мнемосхема в педагогике — это условное изображение педагогического явления (процесса, проблемы, понятия), выполненное в виде чертежа, изображающего взаимоотношения, связи имеющихся частей целого, помогающее восприятию, осмыслению этих явлений, облегчающее запоминание и увеличивающее объем памяти путем образования искусственных ассоциаций.

Следует отметить, что мнемосхемы выступают одним из наиболее действенных современных средств обучения в XXI в., которое может использоваться в процессе профессиональной подготовки и переподготовки.

К.Д.Ушинский утверждал: «Чем больше органов наших чувств принимает участие в восприятии какого-нибудь впечатления или группы впечатлений, тем прочнее ложатся эти впечатления на нашу механическую, нервную память, вернее сохраняются ею и легче потом восстанавливаются» [7].

Итак, наша концепция развития управленческой компетентности руководителя, заложенная в образовательную программу курса, эффективна, если:

- технология развития осуществляется за счет интеграции учебных курсов;
- посредством использования мнемосхем интенсифицируется процесс обучения слушателей;
- учитывается современное содержание образования, отражающее новые тенденции развития теории и практики управления и образования;
- в системе работы преподавателя, построенной на диагностической основе, реализуется личностно-деятельностный подход, способствующий повышению уровня готовности руководителей к управленческой деятельности.

Все более очевидным становится тот факт, что реализация нашей образовательной программы, позволяет, на наш взгляд, восполнить некоторый пробел в уровне подготовленности руководителей организаций образования к управленческой деятельности, поскольку в классификаторе специальностей пока отсутствует специализация «менеджер в образовании» и подготовка директоров практически не осуществляется.

Организационные формы обучения и повышения квалификации и подготовки менеджеров в образовании, применяемые нами на курсах повышения квалификации, — это индивидуальный образовательный маршрут, дистанционное обучение, стажировка, тренинги, лабораторно-практические занятия в организациях образования различного типа и защита проектов [8].

Например, индивидуальная форма обучения слушателей предполагает организацию индивидуального продвижения по общей для данной категории слушателей образовательной программе с последующей защитой выпускного проекта и сдачей всех запланированных видов деятельности.

Метод проектов предполагает определенную совокупность учебно-познавательных приемов, которые позволяют решить ту или иную управленческую проблему в результате самостоятельных действий слушателей с обязательной презентацией этих результатов. Тематика проектов слушателей в основном отражает их потребности.

Тренинги — средство психологического воздействия, направленное на смену психологических установок, стереотипов в мышлении, развитие знаний, социальных установок, на приобретение умений и опыта менеджеров в определенной области управленческой деятельности — дающие возмож-

ность для развития управленческой компетентности руководителей в интерактивном режиме. Слушатели сами отрабатывают навыки принятия управленческих решений, реализуя такие функции управления, как анализ, планирование, организация, руководство и контроль. Для этого им предлагаются задания следующего типа.

Задание для слушателей. Определив основные направления деятельности руководителя и функции, позволяющие ими управлять, следует рассмотреть возможность их объединения. Представить содержание деятельности руководителя образовательного учреждения в виде матрицы (табл.), в которой по горизонтали расположены основные управленческие действия (планирование, организация, руководство и контроль), а по вертикали — направления управленческой деятельности руководителя (кадровое, методическое, нормативно-правовое, материально-техническое и др.).

Т а б л и ц а

Основные направления деятельности руководителя

№	Направления управленческой деятельности	Основные управленческие действия			
		Планирование	Организация	Руководство	Контроль
1	Нормативно-правовые				
2	Кадровые				
3	Научно-методические				
4	МТБ и др.				

Следует отметить, что слушатели в темах своих проектов отражают те проблемы, которые для их учреждения актуальны в первую очередь. Это такие темы, как «Внутришкольный контроль и управление», «Программа развития гимназии», «Мониторинг образовательной деятельности школы № ...», «Система предпрофильной и профильной подготовки в школе-лицее», «Мониторинг образовательной деятельности в гимназии (лицее, общеобразовательной школе)» и др.

Эффективность деятельности руководителей, прошедших систему повышения квалификации в ИПК ПГС РО в курсовой период, отслеживается входными-выходными тестами, презентацией выпускного проекта, содержание которого отражает проблему школы и пути ее решения.

В межкурсовой период эффективность их деятельности нами отслеживается по результатам аттестационных материалов и экспертизы деятельности их образовательных учреждений; результатам программ опытно-экспериментальной работы; по качеству разработанных научно-методических комплексов к инновационным проектам и, самое главное, по рейтингу школы по ЕНТ и ПГК. Пока основным показателем качества образовательных услуг, предоставляемых потребителю, является уровень ЗУН выпускников, которые они демонстрируют в ПГК и ЕНТ. Дополнительно могут быть представлены и соцопросы, связанные с выявлением удовлетворенности педагогов, родителей и детей качеством образовательных услуг.

Таким образом, в системе повышения квалификации руководителей организаций образования на современном этапе имеются механизмы, позволяющие реализовать концепцию непрерывного образования специалиста в течение всей жизни, способствующие развитию профессиональной и управленческой компетентности. Следовательно, мы практически готовы к реализации одной из задач Государственной программы развития образования 2011–2020 гг., связанных с усовершенствованием менеджмента в образовании и переподготовкой руководителей организаций образования к управленческой деятельности [2].

Список литературы

- 1 Государственная программа развития образования в республике на 2005–2010 гг. — Алматы: ЮРИСТ, 2009. — 256 с.
- 2 Государственная программа развития системы образования Республики Казахстан 2011–2020 гг. — Астана: ЮРИСТ, 2010. — 51 с.
- 3 Кричевский В.Ю. Очерки истории и теории управления образованием. — СПб.: ГУПМ, 2001. — 166 с.
- 4 Потапник М.М. Управление развитием школы. — М.: Просвещение, 1995. — 423 с.
- 5 Третьяков П.И. Оперативное управление качеством. — М.: Владос, 2004. — 568 с.
- 6 Шамова Т.И. Исследовательский подход в управлении школой. — М.: Просвещение, 1992. — 284 с.
- 7 Ушинский К.Д. Человек как предмет воспитания // Избр. пед. соч. — М.: Педагогика, 1954. — Т. 2. — С. 371.
- 8 Трайнев В.А. Учебные деловые игры в педагогике, экономике, менеджменте, управлении, маркетинге, социологии, психологии: методология и практика проведения: Учеб. пособие для студентов вузов. — М.: Владос, 2005. — 303 с.

К.С.Ахметкәрімова

Білім беру мекемелерінің жетекшілерін дайындау және қайта даярлаудың аймақтық жүйелерінің даму мәселелері

Мақалада білім беру мекемелерінің жетекшілерін дайындау және қайта даярлаудың аймақтық жүйелерінің даму мәселелері қарастырылған. Аймақтағы жетекшілерді дайындау жүйелерінің қалыптасуына қысқаша тарихи шолу берілген. Білім беру мекеменің жетекшілерінің біліктілігін арттыру және қайта даярлау жүйелерінің дамуына ұстаздардың қосқан үлесі бағаланып, қазіргі кездегі білім беру мекемелерінің жетекшілерін дайындау жүйелері бойынша адами әлеуеті анықталған. Ата-ана басқару іс-әрекетінің жүйесіне және олардың мектеп басқару жұмыстарына талдау жасалды.

Consider the problem of preparing and again preparing the leader of education organization on the region system. Become concise history description about preparing the leader of education organization on the region system. Determine contribution the tethers in to preparing and again preparing the leader of education organization. In the modern stage determine perspective activity about preparing the leader of education organization on the region system. The article considers the structure of activity of the executive of educational organization. It also includes the analysis and estimation of management activity of the schools chief executives in district.

ӨОЖ 378.147

Шарзадин Ә.М.¹, Самашова Г.Е.²¹Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті;²Қарағанды мемлекеттік техникалық университеті

Кәсіптік оқыту мамандарын даярлаудағы өздік жұмыстың ұйымдастырылуы

Мақалада маманды даярлаудағы студенттердің өзіндік жұмысының орны мен маңызы қарастырылған. Студенттердің өзіндік жұмысының жіктелісі берілген: жұмыс сипаты, ұйымдастыру формасы, жұмыс орны, ғылыми бағыты т.б. Сондай-ақ студенттердің өзіндік жұмысының функциялары талданып, авторлар студенттердің өзіндік жұмысының анықтамалары талданған.

Кілтті сөздер: маманды даярлау, студенттердің өзіндік жұмысы, ұйымдастыру формасы, жұмыс орны, ғылыми бағыт бойынша, өзіндік жұмысының функциялары, кәсіби-педагогикалық пәндер, шығармашылық өзіндік жұмыстар, аудиториядан тыс сабақ, танымдық өзіндік жұмыстар.

Студенттердің өздік жұмыстары (СӨЖ) болашақ мамандарды дайындаудың және өз бетімен жұмыс істеуге үйретудің ең басты резерві болып саналады. Ол бүгінгі күні жоғары білім берудің өзгеріске түсуімен түсіндіріледі және кез келген саланың маманын, әсіресе педагогтың кейде өз әрекетінен алшақ жатқан әрекеттерді де меңгеруге итермелейді. Осыған байланысты жоғары оқу орындары түлегінің ақыл-ой еңбегін жоғары деңгейде меңгеруі талап етіледі, яғни аз уақыт пен аз шығын жұмсай отырып, қажетті ақпаратты тез арада игеру, фактіні, теория мен концепцияларды жүйелеу мен жіктеу, күрделі дау туғызатын жағдайды шеше білу, өз көзқарасын толық, анық түрде жеткізу, ғылыми даулы мәселеде шындықты айыра білу, өзінің жеке дамытқан білімі арқылы өндірістік жағдайларды шеше білу талап етіледі.

Өзіндік жұмыс жасау арқылы ғылыми білімді толық және жан-жақты түсіну, дағдыны қалыптастыру мен оны әр түрлі өмірдегі жағдайда қолдана білуді меңгеру мүмкін болады.

Сондықтан білім алудағы СӨЖ жоғары оқу орындары үшін оқытудың негізгі формасы болу керек, ал оның жандануы мен жүйелі басқарылуының және әдістемелік жетілдірілуі негізгі дидактикалық принциптерге сүйенуі тиіс. Сонда ғана оны орындау барысында кәсіби даярлықтың сапасы артады.

Бүгінгі күні білім беру процесінде бірінші орынға тек қана ғылыми ақпаратты меңгеру ғана емес, шығармашылықпен ойлай білу функциясы және жаңа білімді өз бетімен меңгеруді қалыптастыру да бірінші орынға қойылады. Бұл жерде жоғары мектепке тән студенттердің өзіндік жұмыстарын