

ДОКЛАД
директора МБОУ «СШ № 13» г. Майкоп
Неверовой М.В.

на тематической площадке «Совершенствование процедур оценки уровня профессиональных компетенций управленческих кадров системы образования»
в рамках республиканского августовского педагогического совещания
работников образования 18 августа 2022 года

Участие в диагностике уровня развития управленческих компетенций руководителей, возможность выявления дефицитов и пути их преодоления в рамках персональной траектории профессионального развития

Руководитель современной школы должен отличаться невероятной целеустремлённостью, ежедневно работая в режиме многозадачности, нести на плечах громадную нагрузку и ответственность, находить нетрадиционные решения возникающих задач.

Сегодня директор должен обладать не только определенными личностными качествами и педагогическим опытом, но и знаниями в области менеджмента, экономики, юриспруденции, а также иметь опыт и навыки интеграции этих знаний и уметь оперативно применять их в конкретной ситуации. А еще нужно разбираться в вопросах проектирования, понимать сущность образовательных инноваций и реализации их именно в данной школе, владеть искусством межличностных коммуникаций, умением делегирования полномочий, и, кроме того, есть много другого, что необходимо знать, уметь и применять в своей деятельности современному директору школы.

С одной стороны, директор должен ясно представлять, что такое образовательный результат, куда движется стандартизация образования, каким образом воспринимается качество образования, в каком социальном окружении работает его школа. А с другой стороны, он должен быть менеджером, который умеет работать с коллективом, владеет финансовыми и хозяйственными инструментами, вопросами организации кадровой работы и подбора персонала, делегирования полномочий, внедрения инноваций, управление проектами и прочими вопросами, что присуще не только образовательному менеджменту, а менеджменту в любой другой сфере деятельности.

Очень часто, имея большой педагогический опыт и руководящий стаж, директор именно на него и рассчитывает. Но современные условия и те изменения, которые произошли в системе образования в последнее время, требуют от руководителя постоянной готовности соответствовать этим требованиям и изменениям и нарабатывать новый опыт – в новых условиях.

Участие в диагностике уровня развития управленческих компетенций руководителей было важно для меня, так как оно позволило оценить текущий уровень моих компетенций как руководителя, выявить дефициты, спроектировать пути их преодоления в рамках персональной траектории профессионального развития. Тест включал в себя различные задания по разным темам от педагогики и финансово-хозяйственной деятельности до правового регулирования образовательного процесса. Задания касались абсолютно всего, с чем ежедневно сталкивается директор: трудовое законодательство, аттестация педагогических работников, ремонт, работа с родителями, закупки и т.д.

По результатам диагностики мне было рекомендовано самостоятельное изучение нормативных правовых актов и документов, содержащих вопросы, вызвавшие затруднения при прохождении тестирования.

Я разработала для себя индивидуальный образовательный маршрутный лист по восполнению профессиональных дефицитов:

- 1) обучение на опыте других через консультации, тренинги, взаимодействие с более опытными и подготовленными руководителями;
- 2) активное самообучение;
- 3) развитие на рабочем месте в процессе выполнения конкретных задач и поручений, направленных на развитие целевых компетенций;
- 4) получение развивающей обратной связи от коллег, руководителей, подчинённых.

Я, как директор школы, постоянно работаю над повышением своего профессионализма и обновляю свой багаж правовых знаний, усваиваю правовые нормы. В этом мне помогают справочники, Интернет-информация, юридические консультации. Большую роль играют локальные акты школы, которые регламентируют эту деятельность и подводят под неё правовую основу.

Ещё один управленческий момент важен для меня, как директора школы, - это умение работать с информацией. В век информационного общества это умение определяет не только функционирование и развитие образовательного учреждения, но и своё собственное развитие как управленца. Огромный поток информации, необходимость принимать решения в условиях неопределённости, недостаток времени для оперативной работы с информацией создаёт трудности в управлении. Я для себя выработала алгоритм действий, который помогает мне ориентироваться в этом потоке информации: принимаю информацию - обрабатываю (фиксирую, сортирую по значимости) - структурирую (сворачиваю в схему, таблицу, выделяю ключевые понятия) - восстанавливаю при необходимости (понимаю, использую для дальнейшей работы). Поэтому особое место в управлении занимает информационно-компьютерные технологии. Создание баз данных по учреждению позволяет, прежде всего, работать в оперативном режиме, быстро реагировать на изменения.

Трудности с самообразованием сейчас не возникает, так как имеется значительное количество литературы, адресованной менеджерам и направленной на

формирование их профессионализма. Проблема заключается в том, что ориентированы они, как правило, на менеджмент внебюджетной сферы. Но требуемые навыки, способности и знания руководителей практически не имеют отраслевой направленности, а предлагаемые в литературе по менеджменту примеры можно и нужно переносить на свою управленческую деятельность. Многие пробные издания можно найти в Интернете. Книги направлены на менеджмент любой отрасли и не ориентированы именно на образовательные организации. Ценную информацию из этого необходимо направлять на свою педагогическую деятельность.

Участие в вебинарах даёт возможность дистанционно обучаться и повышать профессиональный уровень, независимо от занятости и местонахождения. Также в момент проведения вебинара участникам доступен онлайн-чат, где можно задавать все интересующие вопросы. Как правило по итогам проведения вебинара материалы и видеозаписи рассылаются всем участникам.

Сегодня для директора важно услышать из первых уст, как развивается экономика. Я думаю, что одним из инструментов по преодолению профессиональных дефицитов могут быть встречи директоров школ с представителями разных профессиональных направлений (наука, искусство, дизайн, политика, культура, бизнес и др.), где поднимаются актуальные и важные проблемы, помогающие тиражировать передовые знания и лучшие практики.

В ходе таких встреч с представителями разных профессиональных направлений директора школ получают дополнительные знания, которые необходимы руководителю образовательной организации для подготовки школьников к жизни в современном мире. В качестве спикеров могут быть приглашены и представители других отраслей, и представители крупных корпораций и компаний.

Для обмена эффективным управленческим опытом возможно создание электронной базы данных менторов образования Республики Адыгея, содержащей визитные карточки директоров-менторов – опытных руководителей образовательных организаций, искренне заинтересованных в профессиональном росте своих коллег.

Ментор системы образования – это успешный руководитель, обладающий опытом в сфере профессиональной деятельности, владеющий управленческими навыками, искренне заинтересованный в помощи коллегам, готовый к конструктивной критике и обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций, поддерживающий другого руководителя в профессиональном становлении.

В визитной карточке могут быть представлены контакты образовательной организации (полное наименование, адрес организации и контактный телефон), а также ссылка на сайт, где дана подробная информация о деятельности и достижениях образовательной организации. Помимо достижений ментора в качестве директора, описаны его личные достижения, а также сфера научных и профессиональных интересов, предложения по организации практики стажеров и темы консультаций.

Визитки менторов должны находиться в свободном доступе, что обеспечит открытость менторов в информационном пространстве.

Ментор системы образования:

- сопровождает директора при решении управленческих задач;
- знакомит с лучшими практиками управленческой деятельности, консультирует по запросу;
- участвует в организации деловых коммуникаций;
- содействует повышению результативности образовательной организации.

Профессиональное общение дает возможность руководителю получить ответы на профессиональный запрос и оперативную поддержку по принципу «здесь и сейчас». Формируются коммуникативная инфраструктура и благоприятная среда для профессионального роста руководителей и, как следствие, развитие образовательных организаций.

Для обмена профессиональным опытом, выработки профессиональных идей и управленческих решений возможно создание «Клуба менторов».

Подводя итог, могу сказать, что участие в диагностике уровня развития управленческих компетенций руководителей позволило мне пройти независимую внешнюю экспертизу. Тестирование даёт возможность вспомнить и обновить те знания, которые ежедневно необходимы в работе руководителя образовательной организации. Мой первый опыт принёс мне удовлетворение.

Рекомендации для включения в проект решения тематической площадки 4.

1. Взаимодействие с представителями разных профессиональных направлений.
2. Создание электронной базы менторов образования Республики Адыгея.
3. Создание «Клуба менторов».

Источники:

1. И.Д. Чечель «Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития», М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016 г.
2. Е. И. Кудрявцева. Когнитивный менеджмент. Петрозаводск, 2013.
3. Г. Минцберг. Действуй эффективно. Лучшая практика менеджмента. СПб., 2014.
4. Книги и журналы издательства «Директор школы».
5. ГАОУ ДПО «Московский центр развития кадрового потенциала образования»: «Новые подходы к подготовке управленческих кадров», г. Москва, 2019.