

АКМЕОЛОГИЧНО-КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ В КОНТЕКСТЕ НОВОЙ СТРАТЕГИИ ОБРАЗОВАНИЯ

В исследовании проанализирована акмеологическая методология, дана оценка базовым акмеологическим категориям: «лично-профессиональное развитие», «профессионализм личности и деятельности», «профессионал», «профессиональная компетентность». Определено, что мастерство в управленческой деятельности основывается на сопряжённости всех компонентов структуры процесса в ходе реализации ведущих управленческих функций в конкретных условиях. Рассмотрены квалификационные требования к профессиональной деятельности руководителей в контексте компетентностной парадигмы. Предложена акмеологично-компетентностная модель в контексте новой стратегии образования. Обосновано, что данная модель имеет многоуровневую структуру. Анализ структуры акмеологично-компетентностной модели менеджера образования проведён на основании изучения опыта работы образовательных организаций, работающих в режиме инновационного развития.

На основе модели профессиональной компетентности руководителя образовательной организации мы предлагаем соответствующую *акмеологично-компетентностную модель управленца*. Данная модель многоуровневая и состоит из следующих уровней:

- функционального;
- социально-педагогического;
- социально-экономического;
- инновационного;
- фасилитативного.

Функциональная компетенция управленца, включает способность руководителя определять цель деятельности образовательного учреждения, разрабатывать его концепцию, планировать, разъяснять стратегические и тактические задачи участникам учебно-воспитательного процесса,

осуществлять организаторские функции и качественный внутришкольный контроль, а также умение работать с информацией, анализировать показатели деятельности образовательного учреждения.

Следующий уровень – социально-педагогическая компетенция руководителя, включает способность прогнозировать перспективу развития своего образовательного учреждения как открытой социальной системы; создавать эффективную систему работы с органами управления, общественными организациями, культурно-просветительскими учреждениями; формировать позитивное общественное мнение о деятельности школы, создавать имидж школы; организовывать в школе структуры, которые обеспечивают реализацию государственно-общественной модели управления.

Не менее важной в представленной нами модели является социально-экономическая компетенция современного менеджера образования, которая включает способность руководителя определить цели разных уровней, формировать культуру организации, управлять качеством образования, а также мотивировать деятельность участников учебно-воспитательного процесса, способность делегировать полномочия участникам процесса. Особую роль в данном контексте играет партисипативное управление. Концепция партисипативного управления базируется на предпосылке о том, что если сотрудник заинтересован и принимает участие в управлении образовательной организацией и получает от своего труда удовлетворение, то он работает более производительнее и качественно. Участие в управлении мотивирует педагога к лучшему выполнению работы, что в итоге сказывается на качестве образовательного процесса.

На современном этапе модернизации образовательного процесса важную роль играет инновационная компетенция руководителя образовательной организации, включающая способность руководителя обновлять и актуализировать цель деятельности школы; обосновывать инновационную и экспериментальную деятельность организации; прогнозировать, конвергировать, планировать деятельность школы в режиме развития и

эксперимента; умение разъяснять сущность нововведений участникам учебно-воспитательного процесса и обеспечивать условия освоения инноваций педагогическим коллективом. На этом уровне сформированности компетенций современный руководитель выступает в роли эталона корпоративных правил доверия для своего коллектива на пути к инновациям.

Важной составляющей модели, по нашему мнению, выступает фасилитативная компетенция менеджера образования, которая позволяет:

1. Определять показатели деятельности образовательного учреждения согласно поставленной цели и осуществлению перманентного мониторинга;
2. Выбирать и трансформировать стратегию развития образовательной организации;
3. Обеспечивать внедрение и апробацию передового педагогического опыта в работу своего образовательного учреждения;
4. Управлять процессом, приводящим к взаимодействию и повышению эффективности групповой работы посредством продуктивного вовлечения и повышения заинтересованности его участников, раскрытию их потенциала.

Опросы, проведённые в педагогических коллективах образовательных организаций МБОУ «Школа №60» и МАОУ «Школа № 115» г. Ростова-на-Дону в 2019-2020 учебном году, позволили выявить вышеназванные уровни менеджера образования в контексте акмеологично-компетентностной модели управленца и отношение к ним сотрудников данных организаций. При этом опросы по данной проблеме проводились дважды - до и после комплексной работы по повышению квалификации сотрудников школ по теме: акмеологично-компетентностной модель современного руководителя школы. Опрос, предшествующий началу упомянутой работы, показал, что как менеджеры образования, так и педагоги образовательных организаций считают основными элементами структуры акмеологично-компетентностной модели современного руководителя школы функциональный и социально-экономический уровни (См. Таблицу 1).

Таблица 1.

Оценка значимости компетенций менеджера образования коллективом МБОУ «Школа №60» и МАОУ «Школа № 115» г. Ростова-на-Дону

уровни	Директора, заместители директора		Руководители методобъединений, структурных подразделений ОО		Педагоги	
	Количество (всего 9)	%	Количество (всего 22)	%	Количество (всего 115)	%
функциональная	9	100	22	100	96	83
социально-педагогическая	6	62	13	59	82	71
социально-экономическая	8	89	20	90	74	64
инновационная	7	67	14	63	79	68
фасилитативная	7	67	18	82	71	63

По нашему мнению, данные результаты стали свидетельством распространённого в образовании стереотипа, о том, что руководитель школы должен быть, прежде всего, «крепким хозяйственником», а уже во вторую очередь – инноватором и помощником для педагогов. Для достижения цели и решения задач исследования применялся комплекс методов сбора информации: анкетирование, интервью (индивидуальное и в фокус-группах), наблюдение.

Опрос, последовавший сразу по окончании обучения сотрудников образовательных организаций по теме: «акмеологично-компетентностная модель менеджера образования» в рамках внутришкольного повышения квалификации, показал, что мнение педагогического коллектива изменилось (См. Таблицу 2).

Таблица 2.

Оценка значимости компетенций менеджера образования коллективом МБОУ «Школа №60» и МАОУ «Школа № 115» г. Ростова-на-Дону

уровни	Директора, заместители директора		Руководители методобъединений, структурных подразделений ОО		Педагоги	
	Количество	%	Количество	%	Количество	%

	(всего 9)		(всего 22)		(всего 115)	
функциональная	8	89	20	90	90	80
социально-педагогическая	6	62	14	62	85	72
социально-экономическая	8	89	19	90	78	65
инновационная	9	100	14	63	98	89
фасилитативная	9	100	18	82	102	91

Педагоги и руководители образовательных организаций выделили инновационный и фасилитативный уровни как доминирующие в структуре акмеологично-компетентностной модели руководителя образовательного учреждения. Данные показатели, по нашему мнению, свидетельствуют о том, что сотрудники школ стали воспринимать руководителей образовательных организаций, прежде всего, как наставников педагогов и инициаторов прогрессивных изменений.

Таким образом, содержание и структура профессионализма деятельности руководителей могут быть представлены как основные компетентности, которые в обобщенном виде образуются благодаря конвергенции компонентов управленческой деятельности в различных направлениях. Исходя из того, что профессионализм руководителей является важной предпосылкой модернизации образования, мы рассматривали достижения высокого уровня профессионализма как стратегическую цель. Это и было учтено в представленной акмеологично-компетентностной модели руководителя образовательного учреждения и обосновано, что данная модель состоит из следующих уровней (компетенций): функционального, социально-педагогического; социально-экономического, инновационного, фасилитативного. Особенности формирования данной модели станут целью наших дальнейших исследований.

Проведённое нами исследование позволило повысить уровень профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций на базе, которых проводились исследования. Понимание,

осознание и применение структуры акмеологично-компетентностной модели менеджера образования позволю повысить оперативность корректировки способов и методов управления образовательным процессом в контексте инновационной деятельности современной школы. Кроме того, учет принципов построения данной модели позволит более четко, организованно спланировать и организовать образовательный процесс в современной школе в условиях стратегических, инновационных изменений.

**Исследования апробированы и внедрены в рамках научной школы
доктора педагогических наук,
профессора Тринитатской Ольги Гавриловны**