

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СУБЪЕКТОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОСНОВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Мурзалинова А. Ж., Альмагамбетова Л. С., Уалиева Н. Т.

Казахстан, г. Петропавловск, Институт повышения квалификации педагогических работников по Северо-Казахстанской области, Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева

Решение актуальных вопросов, обозначенных в Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, требует управленческой культуры руководителей всех уровней. Так, мировая практика, в частности, свидетельствует: «Есть все основания полагать, что только сильное руководство может обеспечить эффективное реформирование школ» [1, с. 39-40].

Для развития вертикали управления в Казахстане созданы коллегиальные органы: наблюдательные советы в государственных вузах, попечительские советы в дошкольных организациях, школах и колледжах. Введены новые правила назначения ректоров по принципу выборности. Районные и городские отделы образования переведены в прямое подчинение областным управлениям образования.

Актуализации управленческой культуры будут отвечать планируемые меры: формирование кадрового резерва управленцев из числа лидеров в своей области (программы «Руководитель новой формации» и «Корпус лидеров ТиПО»); внедрение оценки деятельности руководителей организаций образования по КРІ и механизма их ротации; изменение системы назначения руководителей организаций образования, а также механизмов оплаты труда и доплат руководителям, заместителям руководителей организаций образования с учетом контингента обучающихся, квалификационных категорий и других критериев.

Наряду с принимаемыми мерами, развитие управленческой культуры руководителя остается **проблемой в силу комплекса причин**: объективной смены поколений руководителей организаций образования; недостатка в программах ВУЗов пропедевтических курсов по управлению и руководству; критически низкого процента педагогов с академической степенью магистра от общего их числа; отсутствия традиции закрепления в образовательном учреждении педагога с послевузовским образованием; неразработанности механизмов карьерного и профессионального роста; недостаточного количества малокомплектных школ в Республике Казахстан (более 50% от всего количества школ).

В Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы предусмотрены курсы повышения квалификации по менеджменту для руководителей организаций образования, в т.ч. за счет внебюджетных средств и проекта Всемирного Банка «Модернизация среднего образования».

В условиях реформирования системы управления и актуализации управленческой культуры принципиальное значение приобретает **механизмы управления качеством курсовой подготовки в Национальной системе повышения квалификации «Өрлеу» (Казахстан)**.

Фундаментальность формирования содержания курсов повышения квалификации педагогических работников обусловлена тем, что «в роли «ученика» оказывается человек, сам профессионально владеющий основами образовательной деятельности, а значит способный профессионально дать оценку качеству образовательного процесса» [1, с. 10].

Таким образом, содержание курсовой подготовки ориентировано на удовлетворение запросов и потребностей взрослого человека и в этом смысле оно прагматично и практико-ориентировано. Вместе с тем следует учитывать профессиональные цели, связанные с общественно-государственными

требованиями к компетентности педагога, руководителя в системе образования. В этой связи содержание курсовой подготовки имеет социальный характер.

Итак, задачи образования взрослых много шире того, что «заказывает» человек, возможности такого образования гораздо богаче. Следовательно, содержание курсовой подготовки педагогов требует не только отбора и формирования, но и оперативной коррекции в условиях соответствующего управления.

В североказахстанском филиале НЦПК «Өрлеу» в корректировании содержания курсовой подготовки участвуют субъекты повышения квалификации: педагоги (слушатели курсов), специалисты отдела учебной работы и мониторинговой службы, профессорско-преподавательский состав (тренеры), эксперты внешней и внутренней оценки качества курсовой подготовки.

Деятельность старостата (старосты групп курсовой подготовки) подчинена анализу «изнутри» удовлетворенности слушателей содержанием курсов – методом опроса (по истечении 1/3 курса), предполагающего высокую степень доверия.

Такой анализ глазами самих обучающихся отвечает современному пониманию повышения квалификации: «неотъемлемая часть профессии» [2], «составляющая педагогической практики» [3], совместное решение проблем.

Так, Guskey T.R., выделяя волевое, непрерывное и систематичное профессиональное развитие, подчеркивает: «педагог должен иметь цели, которые желает осуществить, и знать, как оценить, достигнуты ли они» [4, с. 20].

Wheeler A. E. предупреждает, что даже самая хорошая программа не даст никаких результатов, если будет проводиться в изоляции [5, с. 14].

Опрос, организуемый старостой группы, – это доверительный процесс, в ходе которого компетентные педагоги выражают свое мнение *по следующим направлениям*: оптимальность объема учебного материала; актуальность,

новизна, практическая направленность предлагаемого материала; научная обоснованность предлагаемого материала; эффективность применяемых форм, методов и технологий обучения.

Опрос предполагает несколько *этапов доверительного обмена мнениями*: начальная беседа (espoused platform), разговор перед наблюдением (preobservation conference), наблюдение (observation), разговор после наблюдения (postobservation conference), оценивание (evaluation).

Результаты опроса оформляются старостой и направляются в группу анализа и прогноза.

Деятельность Совета по качеству курсовой подготовки предполагает коллегиальную оценку (peer assessment): внутреннюю (администрация и ППС филиала) и внешнюю (внешних заинтересованных сторон – *стейкхолдеров*: представителей местных исполнительных органов, вуза, руководителей организаций образования, методистов и педагогов-практиков всех уровней образования).

Оценка осуществляется в ходе посещения лекционно-практических занятий, как правило, во второй половине курсов путем заполнения оценочного листа.

Данный вид оценки обеспечивает преподавателей / тренеров курсов возможностью получения и рассмотрения обратной связи в области своей деятельности от своих коллег и стейкхолдеров. Подчеркнем, что такая оценка способствует развитию *коллегиальной академической культуры*.

Деятельность группы анализа и прогноза осуществляется по завершении курсов и включает, прежде всего, работу с большой базой данных по качеству курсов:

- материалы опроса, представленные старостатом;
- результаты внутренней и внешней оценки, представленные Советом по качеству курсовой подготовки;

- результаты входного и выходного анкетирования слушателей (содержание анкеты утверждено Правлением НЦПК «Орлеу»);

- УМК курсов и материалы самостоятельной работы слушателей курсов.

Учитывая направления мониторинга, в группу анализа и прогноза включены администрация Филиала, начальник отдела учебной работы и мониторинговой службы, заведующие кафедрами, руководитель Совета по качеству курсовой подготовки, представители ППС кафедр и педагогических мастерских Филиала (ряда организаций образования 3-х уровней: дошкольного, среднего, ТиПО).

Мониторинг большой базы данных проводится в соответствии с критериально-оценочным комплексом и направлен на анализ:

- удовлетворенности слушателей качественными характеристиками учебного материала и методикой его преподавания (вследствие работы старостата по истечении 1/3 курса);

- качества преподавания и учения (по результатам оценки внутренних и внешних экспертов, как правило, во второй половине курсов);

- удовлетворенности слушателей содержанием материала и его соответствием теме курса, а также качеством преподавания (по результатам выходного анкетирования слушателей);

- качества обучения и обученности слушателей (по результатам входного анкетирования, их самостоятельной работы);

- реагирования ППС курсов / тренеров на запросы и потребности слушателей и профессиональные цели (путем внесения изменений в УМК).

Результат мониторинга – определение люфта между ожидаемой и фактической удовлетворенностью преподавания / учения в соответствии с образовательной программой курсовой подготовки.

Основной целью мониторинга является получение информации для принятия управленческих решений с целью коррекции содержания курсовой

подготовки. Этим обусловлен полифункциональный характер мониторинга с его функциями: диагностической, корректирующей, прогностической (прогноз на качество курсовой подготовки вследствие корректирования ее содержания), формирующей (формирование коллегиальной академической культуры).

Мониторинг в соответствии с критериально-оценочным комплексом создаёт возможность охватить в единой связи этапы и функции мониторинга; субъекты оценки и повышения квалификации (вне зависимости от профессиональных, возрастных и др. характеристик) и субъекты управления.

Литература:

1. Лихашерстная Ю.О. Мониторинг качества курсовой подготовки в системе повышения квалификации педагогов: автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата педагогических наук. – Ижевск, 2011
2. Richards J.C., Farrell T.S. Professional Development for Language Teachers: Strategies for Teacher Learning. Cambridge: Cambridge University Press, 2008
3. Joyce B., Showers B. Student Achievement Through Staff Development. Fundamentals of School Renewal. NY: Longman, 1995
4. Guskey T.R. Evaluating Professional Development. Thousand Oaks: Corwin Press, Inc, 2000
5. Wheeler A.E. Bridging the North-South Divide in Teacher Education // Teacher Education. La Formation des maîtres. 2001. № 41

