

Концепция и модель информационно-образовательного ресурса «Хочу руководить!»

В городе Челябинске с 2021 года функционирует муниципальная модель методической работы, основанная на идеях экосистемного подхода в образовании.

Экосистемный подход обеспечивает формирование современной модели образования, отвечающей технологическим, социальным и экологическим вызовам 21 века, соответствующей требованиям меняющейся экономики и общества, помогающей развивать и совершенствовать у обучающихся, педагогических работников и управленческих работников «навыки будущего» – способность к гибкому персонализированному обучению на протяжении всей жизни.

Для формирования качеств современного ученика, успешно осваивающего «навыки будущего», необходимы современное актуальное содержание, подвижная, позволяющая своевременно реагировать на все изменения структура управления деятельностью и кадры, обеспечивающие необходимые условия для успешности ребенка. Педагоги, реализующие современную модель образования, должны обладать такими качествами как инициативность, ответственность, коммуникативность, системность, толерантность, инновационность, умение анализировать или извлекать смысл из собранных фактов и отношений, умение критически осмысливать текущую деятельность, внутренний такт и интуицию. Изменения в образовании невозможны без кардинальных изменений профессионального сознания учителя. В свою очередь, изменение профессионального сознания учительского сообщества должно быть неразрывно связано с изменениями в организации методической работы, направленными на формирование ключевых компетенций.

Образовательная экосистема – новая управленческая парадигма организации процесса образования и подготовки кадров, создающая гибкую эффективную информационно-образовательную среду, которая основана на постоянном взаимодействии и позволяет находить новые способы расширения профессионального, социального и культурного капитала за счёт сотрудничества с семьёй и сообществом, с высшим образованием, бизнесом, а также использовать альтернативные источники знаний. Образовательная экосистема, как и живая экосистема знаний, предлагает каждому свою экологическую нишу и право на индивидуальный выбор форм и содержания обучения с целью преодоления профессиональных дефицитов, и должна быть насыщена информационно-образовательными ресурсами, обеспечивающими такой выбор.

Эффективными направлениями реализации модели на муниципальном уровне являются совершенствование сети методических объединений педагогов и руководителей образовательных организаций, деятельность творческих групп и профессиональных клубов в режиме «проектного офиса», развитие инновационной инфраструктуры, создание и обеспечение функционирования

методических образовательных ресурсов для профессионального сообщества города.

Разнообразие содержательных линий, форм сетевого взаимодействия между МБУ ДПО ЦРО и образовательными организациями города позволяет дифференцировать методическую работу, создать условия для профессионального развития всем категориям педагогических работников, среди которых необходимо выделить кадровый резерв.

Эффективная работа с кадровым резервом позволяет избежать стихийного продвижения сотрудников организации по карьерной лестнице, своевременно заполнять образовавшиеся вакансии и контролировать подготовку кандидатов на руководящие должности. При планировании формирования резерва управленческих кадров образовательной организации следует исходить, в первую очередь из того, что высококвалифицированные руководители необходимы всегда, а также из того, что сотрудники, проявившие качества руководителя, своевременно должны пройти специальное обучение для выполнения управленческих задач.

В методических рекомендациях ФИОКО по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования вопрос «формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций» рассматривается как отдельный трек, требующий принятия мер на основе анализа результатов муниципального уровня регионального (федерального) мониторинга.

Несмотря на определенную на федеральном уровне значимость обозначенной проблемы в настоящее время недостаточное внимание уделяется формированию кадровых резервов для назначения на руководящие должности. Зачастую кадровый резерв не учитывается и не способствует пополнению аппарата руководителей или вообще не формируется, а назначение на должности «руководитель образовательной организации» и «заместитель руководителя образовательной организации» без подготовки, которую получает кадровый резерв, может привести к использованию непродуктивных моделей управления, и соответственно к снижению показателей качества образования в образовательной организации.

С целью создания условий для подготовки кадрового резерва в городе Челябинске с 2019 года реализуется муниципальный проект «Хочу руководить!», в рамках которого не только проходят подготовку претенденты, но и назначаются на должности руководителей и заместителей руководителя. За время реализации проекта апробированы алгоритмы развития кадрового резерва для общеобразовательных организаций и организаций дошкольного образования, а также разработаны две модели подготовки будущих управленцев: в очной форме – для общеобразовательных организаций, в заочной форме – для дошкольных образовательных организаций.

Накоплен богатый информационно-методический материал, который стал основанием для постановки новой цели проекта – создания информаци-

онно-образовательного ресурса «Хочу руководить!», который позволит тиражировать позитивный опыт не только на муниципальном уровне, но и в других регионах РФ.

Цель проекта – создание информационно-образовательного ресурса, включающего систему практико-ориентированных алгоритмов для начинающего руководителя и обеспечивающего выявление кандидатов кадрового резерва и построение их индивидуальных образовательных траекторий профессиональной подготовки к деятельности в качестве руководителя или заместителя руководителя образовательной организации (общеобразовательных школ и дошкольных образовательных организаций).

Информационно-образовательный ресурс «Хочу руководить!» обеспечивает претенденту на должность руководителя и заместителя руководителя образовательной организации формирование индивидуального образовательного маршрута.

При разработке концепции информационно-образовательного ресурса наряду с позитивными результатами реализации муниципального проекта учитывались новые требования к системе образования в настоящее время – готовность будущих руководителей к построению единой суверенной национальной системы образования.

Информационно-образовательный ресурс «Хочу руководить!» включает два блока:

1. Диагностико-аналитический, состоящий из разделов диагностика и анкетирование.

2. Организационно-содержательный блок, включающий рекомендации по совершенствованию профессиональных компетенций будущих руководителей в рамках самообразования, неформального образования и формального образования.

Диагностико-аналитический блок предназначен для желающих войти в состав кадрового резерва, но может быть интересен и для вновь назначенных руководителей и заместителей руководителя.

В подразделе «Диагностика» предложены психологические и профессиональные тесты для тех, кто хочет проверить свою готовность к вступлению в кадровый резерв. Диагностика не предлагает однозначного решения о возможности или невозможности претендента занять руководящую должность, ее цель – показать сильные стороны личности и акцентировать внимание на том, что необходимо развивать и совершенствовать. Готовность претендента к вхождению в кадровый резерв определяет его уровень мотивации к совершенствованию своих личностных качеств и профессиональных компетенций.

В подразделе «Анкетирование» размещены материалы, с использованием которых было проведено анкетирование вновь назначенных руководителей общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций. Анкета позволила разработчикам определить содержание материалов содержательно-организационного блока. Первая часть анкеты построена на самоанализе уровня владения трудовыми действиями, определенными в

профессиональном стандарте руководителя. Респондентам предлагается при прохождении анкетирования использовать два способа проведения самоанализа, первый – интуитивный, второй – требующий анализа своих действий. Выбор свободный, но при этом остановка только на первом варианте представляет интересный материал для анализа. Вторая часть содержит прямые вопросы по содержанию информационно-образовательного ресурса «Хочу руководить!». Первый раздел анкеты также может быть использован для проведения самоанализа претендентами на должность руководителя и руководителями со стажем.

Результаты анкетирования позволили определить структуру раздела «Самообразование», в который помимо общих рекомендаций для руководителя будут включены разделы, связанные с проектированием и реализацией образовательных программ. Включение данных разделов обусловлено не только результатами анкетирования, но и с новым этапом модернизации российского образования. Построение единой суверенной национальной системы, опережающая стандартизация образования, формирование единой системы оценки качества образования (ЕСОКО), развитие инновационной инфраструктуры в системе образования, совершенствование подходов к организации воспитательной деятельности школы, внедрение методологии наставничества – это неполный перечень нововведений, которые сегодня обязана внедрить каждая образовательная организация. На практике большое количество новых требований, не всегда коррелирующих между собой, может привести к бессистемному их внедрению, формальной реализации, не ориентированной на совершенствование образовательной деятельности, в которой главным субъектом является ребенок и его достижения. В связи с этим задачей данного раздела должна стать практико-ориентированная систематизация стратегических нововведений и ее внедрение в педагогическую практику. Данный подход обеспечит востребованность ресурса не только для начинающих руководителей, но и для «стажистов».

Раздел «Неформальное образование» – это коммуникационная площадка для руководителей образовательных организаций по обмену результативными практиками. В ходе разработки информационно-образовательного ресурса перечень разделов и их содержание могут уточняться, но на этапе планирования, мы видим, что галерея лучших управленческих практик будет связана подразделом «Самообразование» и направлена на представление практик по проектированию образовательного пространства, «Лайфхаки» посвящены организации работы с различными субъектами образовательных отношений, «Спрашиваем: отвечаем» будет содержать ответы на наиболее часто задаваемые вопросы, а «Найди своего наставника» станет продолжением реализации муниципального проекта «#НАСТАВНИКЦЕНТР».

Раздел «Формальное образование» будет содержать полезные ссылки на сайты организаций, реализующих программы профессиональной переподго-

товки, и аннотированный указатель программ дополнительного профессионального образования МБУ ДПО ЦРО, которые необходимо освоить будущим руководителям для получения необходимо квалификации.

Таким образом, структура информационно-образовательного ресурса «Хочу руководить!» обеспечит возможность на основе диагностики и предложенных информационно-методических материалов выстраивать претендентам на должность руководителя и заместителя руководителя образовательной организации индивидуальные образовательные траектории.