

УДК 378.046.4

ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сергеева Н.Ф.

*ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет»,
Оренбург, e-mail: ogau-nfsergeeva@yandex.ru*

Проведен анализ инициации процесса формирования профессиональной субъектности руководителей образовательных организаций и эффективных технологий его реализации. Учитывались объективные трудности и обстоятельства развития системы дополнительного профессионального образования: обновление технологий; развитие потенциала межкультурного взаимодействия; развитие гражданского общества; диверсификация экономики и рост конкуренции в системе дополнительного профессионального образования. При реализации процесса формирования профессиональной субъектности возникает необходимость активизации субъектно-образующего менеджмента как механизма повышения эффективности организации дополнительного профессионального образования. Гуманитарная экспертиза качества инновационной деятельности системы дополнительного профессионального образования, по мнению автора, являются одной из форм проявления субъектности. Качество дополнительного профессионального образования рассматривается в гуманитарном аспекте через соответствие нормативных требований и личностных ожиданий. На основе данных мониторинга удовлетворенности руководителей образовательных организаций качеством образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования предложены рекомендации по формированию профессиональной субъектности руководителей образовательных организаций.

Ключевые слова: профессиональная субъектность руководителей образовательных организаций, гуманитарная экспертиза качества системы дополнительного профессионального образования, субъектно-образующий менеджмент

TECHNOLOGY OF FORMATION OF PROFESSIONAL SUBJECTIVITY HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION

Sergeeva N.F.

Orenburg State Agrarian University, Orenburg, e-mail: ogau-nfsergeeva@yandex.ru

The analysis of the initiation of the process of formation of professional subjectivity of heads of educational institutions and efficient technologies for its implementation. We took into account the objective difficulties and conditions of additional vocational training systems: update technology; capacity development of intercultural interaction; development of civil society; diversification of the economy and increasing competition in the system of additional vocational training. When implementing the process of forming professional subjectivity arises the need to intensify the subject-forming management as a mechanism to improve the organization of additional vocational training. Humanitarian examination of the quality innovation of the system of additional vocational training according to the author thereof are a form of manifestation subjectivity. Quality of additional vocational training is regarded by the humanitarian aspect of regulatory compliance and personal expectations. On satisfaction monitoring data of heads of educational institutions the quality of educational services in system of additional vocational training recommendations on the formation of professional subjectivity of heads of educational institutions.

Keywords: professional subjectivity of heads of educational institutions, humanitarian examination of the quality of additional vocational training system, which forms the subject-management

Определение технологических ресурсов формирования профессиональной субъектности руководителей образовательных организаций является важнейшей проблемой дополнительного профессионального образования. Ее решение в современной социокультурной ситуации развития образования связано с усложнением технологических процессов, а также с социальными изменениями, перестройкой общественных отношений в отрасли в условиях нормативных преобразований (введение ФГОС, профессиональных стандартов). В системе дополнительного профессионального об-

разования в современных условиях востребовано повышение осознанной активности обучающихся руководителей образовательных учреждений, выработка новых форм поведения себя в профессии; ясное осознание противоречий развития своей профессиональной компетентности как специфической задачи, для разрешения которой необходимо инициировать и реализовать процессы формирования профессиональной субъектности.

Наличие трудностей в организации образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования

связано с объективными обстоятельствами развития современного общества:

– постоянное обновление технологий образования, связанное с ускоряющимися темпами развития общества и экономики знаний; расширяющаяся информатизация общества;

– развитие потенциала межкультурного взаимодействия, требующее роста информационной и коммуникативной составляющей системы дополнительного профессионального образования;

– развитие гражданского общества и демократизация, создающие необходимость в повышении уровня готовности субъектов образовательного процесса к осознанному и ответственному выбору;

– диверсификация экономики и рост конкуренции в системе дополнительного профессионального образования, актуализирующие потребность в постоянном росте профессиональной мобильности [10, с. 18–19].

В связи с чем возникает необходимость поиска механизмов повышения эффективности образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования за счёт активизации субъектно-образующего менеджмента. Важнейшей задачей нашего исследования является поиск эффективных технологий, методов, средств субъектно-образующего менеджмента для формирования профессиональной субъектности руководителей образовательных организаций.

Мы придерживаемся точки зрения С.А. Белоусовой, которая определяет субъектно-образующий менеджмент как управление системой через управление образованием субъекта, актуализацию его субъектного потенциала, как интегрального психического образования, имеющего сложную иерархическую организацию и собственные механизмы субъектогенеза (актуалгенеза) [5, с. 129].

Инновационные процессы, происходящие в образовательной организации системы дополнительного профессионального образования, являются значимым объектом субъектно-образующего менеджмента и в образовательной практике становятся формой проявления субъектности [5, с. 287]. Гуманитарная экспертиза качества инновационной деятельности организации дополнительного профессионального образования может стать методом субъектно-образующего менеджмента и рассматриваться как исследование разрыва между потенциально возможными /необходимыми изменения-

ми в образовательной организации системы дополнительного профессионального образования, с одной стороны, и фактическими – с другой. Реализация программы гуманитарной экспертизы образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования обеспечивает конструктивный опыт экспертной деятельности субъектов образовательного процесса, объективное отношение к полученным результатам, рост инновационной активности.

Основополагающим подходом нашего исследования является субъектно-деятельностный подход, который значение и понятие деятельности рассматривает через призму преобразования, созидания и совершенствования мира. Деятельность здесь рассматривается в неразрывной связи с «действующим лицом» – субъектом, который инициирует, реализует и несет ответственность за ее осуществление и результат [4, с. 6]. Данный подход изучает активность субъекта в аспекте собственного развития и преобразования себя, в связи с чем дает возможность для исследования взрослого человека через процесс саморазвития. Для нашего исследования необходимо использовать сущностные механизмы развития личности взрослого человека, его самосознания для определения наиболее эффективных средств для развития его способности превращения жизнедеятельности в предмет практического преобразования.

В нашем исследовании приобретает особую актуальность утверждение А.В. Брушлинского о том, что человеку изначально внутренне присуще быть субъектом, то есть иметь способность к целенаправленному преобразованию своего внешнего и внутреннего мира по собственным законам развиваясь до свободного существа как сознательного деятеля [3]. В связи с чем особый интерес для нас приобретают следующие описательные характеристики субъекта в аспекте субъектного подхода: субъект – это человек, находящийся на высшем уровне своего развития, его отличает предельная индивидуализация, системность (целостность), автономность. К качественным характеристикам субъекта относятся: саморегуляция и самоорганизация личности, владение личностью способами согласования внутренних и внешних условий осуществления деятельности, координация состояниями, психическими процессами и свойствами, а также

способностями, возможностями, ограничениями по отношению к субъективным и объективным задачам, целям и притязаниям в осуществлении деятельности.

Принципиальный интерес для нашего исследования представляет позиция Рубинштейна и Ананьева о соотношении понятий «личность» и «субъект». По мнению ученых, достигая высшего уровня своей особенности, личность становится индивидуальностью, тогда как достижение оптимального уровня развития этичности (по Рубинштейну), человечности, характеризует субъекта. Способность организации жизни, по мнению ученых, представляет собой способность осуществлять поступки, деятельность, ситуации так, чтобы они подчинялись концентрации на едином замысле, главном направлении и придавали им желательный ход.

Организуя жизнь как целостный процесс, субъект имеет способность учитывать ее сопротивляемость и изменчивость. Организация жизни как целостное явление, подчиненное ценностям, регуляция жизни позволяет субъекту стать свободным, относительно независимым к давлению внешних обстоятельств и требований. Это становится возможным, с одной стороны, при детерминации жизненного пути личности самой личностью, с другой стороны, – при существовании необходимых, объективных условий, требований, обстоятельств, событий, эпохи, к которой она принадлежит. Эти детерминанты, по мнению К.А. Абульхановой и С.Л. Рубинштейна, находятся в постоянном противоречии и никогда не совладают. В связи с чем субъекта характеризует способность к разрешению противоречий, которые возникают на его жизненном пути [3, с. 25].

Следующей интегральной характеристикой личности является проектирование личностью стратегических способов действия и жизни. По мнению К.А. Абульхановой и С.Л. Рубинштейна, личность связывает все жизненные процессы и требования в единое целое со своими возможностями, способностями и особенностями, разрешая противоречия, возникающие между ними, определяет средства и цену самореализации [1, с. 26].

Активность является следующим свойством субъекта. По мнению А.Н. Леонтьева, человеку как субъекту присуща способность проявлять активность как во внешней сфере, к внешним обстоятельствам, так и активная позиция к собственной жизни, даже своему прошлому [6, с. 2].

Сегодня можно констатировать, что в современной социокультурной ситуации развития образования значительно усложнилась деятельность руководителей образовательных учреждений, ее направленность и содержание. Практика показывает, что многие проблемы, с которыми сталкиваются современные руководители, требуют нестандартных управленческих решений, обладают принципиальной новизной, требуют от управленцев не только опыта, но и совершенно новых теоретических, технологических знаний и умений, а также владение новейшими управленческими, педагогическими, коммуникативными, информационными технологиями [9, с. 18–19].

Управленческая миссия руководителя, новый тип руководителя образовательной организации требует высокого уровня компетентности для построения индивидуальной управленческой концепции, реализации образовательной стратегии государственной политики страны, постоянной работы в инновационном режиме. Это требование прозвучало также в докладе международной комиссии ЮНЕСКО (2002 г.), где важнейшей составляющей современного профессионализма руководителя является не столько выполнение заданных образцов, сколько способность к решению профессиональных проблем.

Принципиально важным в современной ситуации развития образования становится изменение у руководителя образовательной организации сложившихся стереотипов профессионального поведения, которые тормозят развитие нового управленческого мышления для построения стратегии и тактики управления образовательной организацией, осознанного осмысления руководителем как «миссии» образовательного учреждения, так и собственной «миссии» в современных социально-экономических условиях.

В связи с чем нам близка точка зрения С.В. Масловской и Л.М. Цыганковой, которые качество дополнительного профессионального образования определяют в гуманитарном контексте через соответствие:

– нормативных требований как объективного познания – реальным образовательным результатам;

– личностных ожиданий как субъективного познания – межличностному социальному познанию [7, с. 120].

В качестве диагностического инструментария отслеживания результатов дополнительного профессионального образования руководителей образовательных

организаций выступает мониторинг качества образования. Цель мониторинга – рефлексивная оценка качества системы дополнительного профессионального образования руководителей образовательных организаций, включающая оценку, как процесса, так и результатов курсового обучения.

Уровень профессиональной субъектности руководителей образовательных организаций в условиях гуманитарной экспертизы отслеживается при помощи анкетирования [11, с. 386]. Основополагающими здесь являются следующие вопросы анкеты:

– Владеет ли система дополнительного профессионального образования достаточными ресурсами для обеспечения реальных интересов и потребностей основных заказчиков образовательных услуг, их запросов и мотивов?

– Готова ли система дополнительного профессионального образования к проектированию вариативных (персонифицированных) дополнительных профессиональных программ, где потребитель образовательных услуг сможет найти актуальную информацию для реальной образовательной практики при решении профессиональных и/или жизненных проблем?

– Владеет ли система дополнительного профессионального образования актуальной информацией для взрослых людей кроме книг или других источников, которые они сами могут найти?

– Чем интересен руководителю образовательной организации (или конкретной аудитории) как заказчикам образования конкретный педагог системы дополнительного профессионального образования, в чем его сильные стороны, ключевой ресурс и отличие от других преподавателей системы дополнительного профессионального образования?

– Какими средствами педагог, работающий в системе дополнительного профессионального образования руководящих кадров, отстаивает собственную позицию по определению ключевых идей рассматриваемых проблем, в чем специфика профессиональной позиции и достаточно ли она обоснована?

– Какими ресурсами актуализации индивидуального опыта, знаний и способностей обучающихся (руководителей образовательных организаций) владеет сегодня система дополнительного профессионального образования?

– Как вы можете оценить готовность системы дополнительного профессионального образования к многообразию оценок, индивидуальных запросов и мнений взрослых обучающихся?

– Какими средствами владеет сегодня система дополнительного профессионального образования для достижения гибкости и открытости в современном постоянно меняющемся мире, не утрачивая собственной позиции?

Вопросы анкеты носят диагностический, развивающий и рефлексивный характер [8, с. 449], что дает дополнительные возможности для формирования профессиональной субъектности руководителей образовательных организаций. Объективность результатов стала возможной при сопоставлении данных «самооценки» и «оценки» руководителей образовательных организаций. Данные мониторинга удовлетворенности руководителей образовательных организаций качеством образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования выступили в качестве «оценки».

Результатом исследования стала разработка рекомендаций по формированию профессиональной субъектности руководителей образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования, обеспечивающие ее актуальность, стабильность и результативность:

– проектирование содержания дополнительного профессионального образования руководителей образовательных организаций на основе реальной образовательной практики, ресурсом которого должны стать стажерские площадки, прошедшие профессиональную экспертизу;

– дополнительные профессиональные программы должны сопровождаться различными диагностиками уровня профессиональной компетентности в соответствии с Профессиональным Стандартом руководителя образовательной организации: входная, текущая и аттестационная, обеспечивающие объективность и открытость уровня качества образовательных услуг системы дополнительного профессионального образования руководителей образовательных организаций;

– обеспечение заказчиков образовательных услуг различными видами педагогической поддержки, в соответствии с содержанием дополнительной профессиональной программы (индивидуальные

и дистанционные материалы, форумы, электронные ресурсы);

– предоставление аналитических данных уровня сформированности профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций с определением дальнейшего индивидуального образовательного маршрута.

Список литературы

1. Абульханова КА., Рубинштейн С.Л. Ретроспектива и перспектива // Проблема субъекта в психологической науке. – М., 2000. – С. 1326.
2. Белоусова С.А. Психология субъектно-образующего менеджмента: учебное. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2009. – 135 с. – С. 129. – URL: <http://window.edu.ru/resource/024/73024/files/psyrazv24.pdf> (дата обращения: 7.08.2016 г.).
3. Брушлинский А.В. Проблема субъекта в психологической науке // Субъект: мышление, учение, воображение. – М.: ИПП; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
4. Ермолаева М.В. Субъектный подход в психологии развития взрослого человека (вопросы и ответы): учеб. пособие. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2006. – 200 с. – С. 6.
5. Белоусова С.А. Исследование содержания и методов субъектно-образующего менеджмента в сфере образования // Вестник ТГУ. – 2009. – № 8 (76). – С. 287.
6. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: В 2 т. – М.: Педагогика, 1983.
7. Масловская С.В., Цыганкова Л.М. Анализ возможностей персонализированной модели повышения квалификации педагогических и руководящих работников образования в условиях модернизации // Инновации в науке: Ассоциация научных сотрудников «СибАК» (Новосибирск). – 2014. – № 39. – С. 116–123. – URL: <http://elibrary.ru/download/14358498.pdf> (дата обращения: 7.08.2016 г.).
8. Масловская С.В., Цыганкова Л.М. Возможности системы повышения квалификации в обеспечении процесса культурной идентификации педагогических и управленческих кадров в условиях модернизации современного образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2–1; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=17164> (дата обращения: 7.08.2016 г.).
9. Нелюбов С.А. Становление и развитие профессиональной позиции руководителя образовательного учреждения: дис. ... д-ра пед. наук. – Новосибирск, 2008. – С. 5.
10. Парахонский А.П., Венглинская Е.А. Современные тенденции развития профессионального образования // Международный журнал экспериментального образования. – 2009. – № 3. – С. 18–19.
11. Zotova N.K., Ganaeva E.A., Maslovskaya S.V. Humanitarian expertise of the personalized model of supplementary professional education of the educational establishment principals // Life Science Journal. – 2014. – Т. 11, № 12. – С. 386–389.