

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2020.98.77.002

**Организационно-педагогические условия
профессионально-личностного развития
руководителя образовательной организации**

Мажаров Виктор Николаевич

Кандидат медицинских наук, доцент
Исполняющий обязанности ректора
заведующий кафедрой общественного здоровья и здравоохранения, Ставропольский
государственный медицинский университет
355017, Российская Федерация, Ставрополь, ул. Мира, 310;
e-mail: r@stgmu.ru

Ходжаян Анна Борисовна

Доктор медицинских наук, профессор
Исполняющий обязанности проректора по учебной деятельности
Ставропольский государственный медицинский университет
355017, Российская Федерация, Ставрополь, ул. Мира, 310;
e-mail: postmaster@stgmu.ru

Агранович Надежда Владимировна

Доктор медицинских наук, профессор
директор Института дополнительного профессионального образования, заведующая
кафедрой поликлинической терапии
Ставропольский государственный медицинский университет
355017, Российская Федерация, Ставрополь, ул. Мира, 310;
e-mail: postmaster@stgmu.ru

Колесникова Инна Александровна

Кандидат психологических наук, доцент
начальник учебно-методического отдела
Институт дополнительного профессионального образования
доцент кафедры философии и гуманитарных дисциплин
Ставропольский государственный медицинский университет
355017, Российская Федерация, Ставрополь, ул. Мира, 310;
e-mail: inna.iva@mail.ru

Аннотация

Центральным вопросом статьи является теоретическое изучение возможностей профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации.

Авторы приводят основные подходы к проблеме, раскрывают сущность понятия «профессионально-личностное развитие», описывают составляющие его структурные компоненты и способы диагностики. В статье представлены основные факторы и тенденции профессионально-личностного развития. Показано, что создание специальных организационно-педагогических условий может способствовать профессионально-личностному развитию руководителей образовательных организаций.

В работе показано, что организационно-педагогическими условиями профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации авторы определяют: определение концептуальных основ профессионально-личностного развития руководителя; позиционирование необходимости и важности совершенствования профессионально-личностного потенциала; определение/комплексная оценка критериально-значимых параметров диагностики параметров профессионально-личностного развития в процессе дополнительного обучения, самообразования, по ходу решения профзадач и др.; активизация современных развивающих методов, средств, технологий, инновационных форм повышения квалификации (мастер-классы, стажировки, арт-технологии, тренинги лидерского, организаторского мастерства и др.), актуализирующих профессионально-личностное развитие с учетом личностно-ориентированного, субъектного, деятельностного подходов, а также психолого-педагогическое сопровождение этого процесса и т. д.

Для цитирования в научных исследованиях

Мажаров В.Н., Ходжаян А.Б., Агранович Н.В., Колесникова И.А. Организационно-педагогические условия профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации // Педагогический журнал. 2020. Т. 10. № 6А. С. 15-23. DOI: 10.34670/AR.2020.98.77.002

Ключевые слова

Руководитель образовательной организации, развитие личности, профессионально-личностное совершенствование, организационно-педагогические условия.

Введение

В современном мире возрастает роль успешного руководителя образовательной организации, что предъявляет особые требования к его личностным и профессиональным качествам.

Теоретические основы проблемы профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации заложены в рамках, теории управления, менеджмента, концепции профессионализации, психодинамического, дифференциально-диагностического подходов, развития акме-профессионального становления и др. (И.В. Гришина, И.А. Дрыгина, О.В. Евтихов, Е.А. Климов, И.А. Краснобаева, В.В. Кушнирык, Л.М. Митина, Б.Д. Парыгин, Н.И. Птуха, Э. Роу, Х. Томэ, А.Г. Шестаков и др.). Интерес исследователей затрагивают вопросы определения набора и оценки профессионально-личностных, управленческих качеств, личностного, лидерского потенциалов, возможностей профессионально-личностного совершенствования руководителя любой организации в условиях обновления содержания требований к профессионализму персонала и др. (Т.А. Грабницкая, Т.И. Власова, Н.В. Исаева, А.Н. Занковский, А.Г. Каспржак и др.).

Результаты и обсуждение

Проблема профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации является комплексной и требует системного подхода к изучению. Разнообразие подходов определяет и множественность трактовок данного понятия, так, под профессионально-личностным развитием руководителя образовательной организации в науке понимают [Власова, 2001; Колесникова, Лилиенталь, Организационно-педагогические..., 2019; Колесникова, Лилиенталь, Профессионально-личностное..., 2019; Петренко, 2017 и др.]:

– содержательно-структурную основу процесса саморазвития личности руководителя в обобщенном представлении;

– самоуправляемый/ управляемый личностно-профессиональный, карьерный рост;

– моделирование жизненной, личностной, профессиональной позиций;

– сугубо-специфический вид профессионально-управленческой активности, целеустремленности;

– важная часть профессиональной подготовки/переподготовки руководителя;

– процесс постоянно-непрерывного анализа содержания собственной профессиональной деятельности, способов ее реализации/осуществления, прогнозируемость результата, реализация в этой деятельности своей субъектной позиции;

– профкомпетентность как результат деятельности в профессиональной сфере, процесса управления;

– личностно-профессиональную успешность и мн. др.

Считается, что процесс профессионально-личностного развития является целенаправленно-динамичным, протекающим в течение всего периода профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, структурно-составляющими компонентами которого выступают [Агранович, Рубанова, Кнышова, Анопченко, 2019; Власова, 2001; Колесникова, Лилиенталь, Оценка управленческого..., 2019 и др.]:

а) базовые основания личности:

– индивидуально-личностные спецификации (анализируемые в рамках конкретной профдеятельности);

– качества личности профессионально-обусловленные, которые определяет профессиональная сфера деятельности конкретной организации (образование (кроме того дополнительное), профессиональные комплексы «знания-умения-навыки» - ЗУН, соответствие требованиям квалификации, система установок, ценностей, мотиваций и т.д.); обусловленные отношением к сфере руководства человеческими ресурсами (организационно-управленческие, деловые и др.);

б) устремленность/готовность личности к: собственно профессиональной деятельности, самосовершенствованию и саморазвитию.

В исследованиях отмечено, что эффективность деятельности руководителя образовательной организации во многом определяется качествами, знаниями, умениями и навыками, определяемыми [Агранович, Рубанова, Кнышова, Ермолаева, Анопченко, 2019; Колесникова, Лилиенталь, Профессионально-личностное..., 2019; Матвиевская, Шавшаева, 2020 и др.]:

- личностно-обусловленными особенностями,

- профессиональной сферой деятельности организации, в которой он непосредственно осуществляет трудовую деятельность: полученное образование, опыт работы в соответствии требованиям квалификации и др.;

- сферой руководства человеческими ресурсами и не зависящими от направлений деятельности организации (личностные ресурсы, качества, способности и т. д.).

Наборы таких качеств в научной литературе называют – профессионально-важными (ПВК), представляющими собой особенности индивидуума, обеспечивающие ему эффективность выполнения профессионального труда по определенным характеристикам и параметрам. Считается, что профессиональные качества характеризуют руководителя с точки зрения его как профессионала, специалиста, а личностные в этой структуре отображают ресурсные возможности, уровневое развитие способностей, качеств и т.д. Оптимальное сочетание ПВК обеспечивает высокую эффективность профдеятельности руководителя образовательной организации в рамках занимаемой должности [Агранович, Рубанова, Кнышова, Ермолаева, Анопченко, 2019; Колесникова, Лилиенталь, Профессионально-личностное..., 2019; Краснова, 2016].

Анализ разнообразных исследований позволяет констатировать наличие большого числа подходов к разбросу качеств в наборе ПВК (от 20 и более 100), не смотря на это, в деятельности руководителей различных рангов можно найти определенное совпадение характеристик, позволяющее выделить ПВК успешного руководителя, определяющий эффективность его профессионально-личностного совершенствования [Власова, 2001; Колесникова, Лилиенталь, Оценка управленческого..., 2019]: адекватная самооценка, деловая активность, широкий кругозор, инициативность, уверенность в себе и результатах профессиональной деятельности, развития коммуникативность, организационно-управленческие способности, способность к принятию социальной роли, доминирование, возможности быстрой адаптации к новым условиям; преобладание мотивации к действиям; эмоциональная стойкость, целеустремленность, рационализм, упорство, работоспособность и др. в решении профзадач, лидерство и мн. др.

Способы оценки ПВК руководителей образовательных организаций разнообразны, так например, в научной литературе определены [Колесникова, Лилиенталь, Оценка управленческого..., 2019; Моисеев, Смирнов, 2018]:

- количественные (анкеты-опросники, тесты, экспертиза, методики, критериальные карты, экспертная оценка, карты самооценивания и мн. др.);

- качественные (виды оценки по: вычленению характерологических черт; анализу качества управленческого труда; обобщенному результату эффективности деятельности подчиненного коллектива; функциональная и др.; виды оценивания по методам: стиля руководства, структуры управленческой деятельности, мотивации; целевой метод и мн. др.).

Перспективным сочетанием количественно-качественной оценки определяемого набора ПВК руководителей образовательных организаций авторам видятся именно цифровые ресурсы и перспективы их использования на практике, в частности – возможности применения программы «1С: Зарплата и управление персоналом 8» [Колесникова, Лилиенталь, Возможности программ..., 2019; Тапешкина, Колесникова, 2014]. Внедрение данного цифрового ресурса на поисково-диагностическом этапах предполагает определение совокупности оцениваемых качеств с помощью количественных методов, в результате чего будет получен список ПВК руководителя образовательной организации. А. В. Моисеев предлагает в качестве исходных данных поискового набора ПВК, характеризующих конкретную должность использовать информацию, содержащуюся в «1С: Зарплата и управление персоналом 8» и в управленческой информации о вакантных рабочих местах, хранящейся в справочнике «Вакансии» «1С» [Моисеев, Смирнов, 2018]. Этап оценивания

предполагает: подбор экспертной группы (профессионалов в своей области со стажем не менее 10 лет профтруда); шкальную оценку (проставление оценки «1С») или ранжирование экспертами качеств в наборе ПВК (присвоение ранга). Обработка результата подразумевает сужение спектра качеств до «оптимального» («эталонного») их сочетания как описательной характеристики ПВК руководителя организации. В дальнейшем «эталонный» набор ПВК используется для сравнительной его оценки с качествами конкретного руководителя образовательной организации в частном случае и заносится в подсистему «1С» «Набор персонала» и используется как возможность управления профкомпетенциями. Данный подход станет объектом дальнейшего исследования авторов в плане его приложения в целях диагностики параметров лидерства, коммуникативных и др. личностных спецификации субъектов различных видов деятельности.

Тенденциями профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации выступают [Колесникова, Лилиенталь, Организационно-педагогические..., 2019; Колесникова, Лилиенталь, Факторы профессионально-личностного..., 2019; Синягина, 2016]: взаимообусловленность формирования личностной и профессиональной и составляющих; системность, целостность, целенаправленность, комплексность, непрерывность, последовательность, преемственность этапов профессионально-личностного развития; организованность психолого-педагогического сопровождения процесса в рамках профессионализации субъекта; внедрение акмеологических механизмов в систему подготовки/переподготовки руководителя.

Профессионально-личностное развитие связывают с системой факторов «подходящих условий» в виде критериев отбора эффективных возможностей самореализации личности как профессионала «своего дела». Исследователями их выделено огромное множество, это [Власова, 2001; Колесникова, Лилиенталь, Факторы профессионально-личностного..., 2019]: – комплексы инстинктов; – индивидуально-генетические особенности человека (тип нервной системы, темперамент, группы способностей и др.); мотивационная установка (целевая направленность на профдеятельность, интерес к ней, мотивация достижения (преимущественно в градации средне-высокая) и др.); ПВК; социально-средовые условия; структура профессионального коллектива; особенности выполняемой профдеятельности; профессионально-личный опыт и опыт прохождения жизненных кризисов; адекватность самооценки профдостижений, процесса самосовершенствования; способности к саморазвитию и прогнозированию карьерного роста и мн. др.

Заключение

Таким образом, достижению целей профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации будет способствовать совокупность организационно-педагогических условий, отражающих усиление его направленности на основе мотивов актуализации собственного личностного и профессионального саморазвития/самосовершенствования с учетом [Колесникова, Лилиенталь, Организационно-педагогические..., 2019; Краснова, 2016; Петренко, 2017; Матвиевская, Шавшаева, 2020 и др.]: прогнозирования трансформаций во временной/долгосрочной перспективе, специфики ценностных оснований вектора профессионально-личностного совершенствования, социального моделирования, системной активности личности, профессионального самовоспитания, рефлексии, оптимума профессионально-личностного сознания, обретения

профессионально-деловой самостоятельности и др.

Организационно-педагогическими условиями профессионально-личностного развития руководителя образовательной организации авторы определяют: определение концептуальных основ профессионально-личностного развития руководителя; позиционирование необходимости и важности совершенствования профессионально-личностного потенциала; определение/комплексная оценка критериально-значимых параметров диагностики параметров профессионально-личностного развития в процессе дополнительного обучения, самообразования, по ходу решения профзадач и др.; активизация современных развивающих методов, средств, технологий, инновационных форм повышения квалификации (мастер-классы, стажировки, арт-технологии, тренинги лидерского, организаторского мастерства и др.), актуализирующих профессионально-личностное развитие с учетом личностно-ориентированного, субъектного, деятельностного подходов, а также психолого-педагогическое сопровождение этого процесса и т. д.

Библиография

1. Агранович Н.В., Рубанова Н.А., Кнышова С.А., Анопченко А.С. Трудности в обучении и практической подготовке молодого врача в условиях реформирования российского здравоохранения. Пути решения и практический опыт // Медицинское образование и профессиональное развитие. 2019. Т. 10. № 2. С. 73-84.
2. Агранович Н.В., Рубанова Н.А., Кнышова С.А., Ермолаева Н.Ю., Анопченко А.С. Совершенствование процесса обучения и практической подготовки молодого врача в условиях перехода к аккредитации специалистов здравоохранения // Вестник молодого ученого. 2019. Т. 8. № 3. С. 98-102.
3. Власова Т.И. Профессионально-личностное развитие специалиста в системе непрерывного профессионального образования: диссертация ... доктора педагогических наук: 13.00.08 – теория и методика профессионального образования. М., 2001. 270 с.
4. Колесникова И.А., Лилиенталь И.Е. Возможности программ семейства «1С: Предприятие 8» в управлении деятельностью туристской организации // Новые информационные технологии в образовании: сборник научных трудов XIX Международной научно-практической конференции. М., 2019. С. 184-186.
5. Колесникова И.А., Лилиенталь И.Е. Организационно-педагогические условия развития лидерского потенциала руководителя образовательной организации // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2019. № 1 (70). С. 125-131.
6. Колесникова И.А., Лилиенталь И.Е. Оценка управленческого потенциала руководителя туристской организации // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2019. Т. 13. № 9. С. 79-82.
7. Колесникова И.А., Лилиенталь И.Е. Профессионально-личностное развитие руководителя туристской организации // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2019. № 9. С. 94-97.
8. Колесникова И.А., Лилиенталь И.Е. Факторы профессионально-личностного развития руководителя туристской организации // Проблемы развития индустрии туризма. Сборник статей V Всероссийской с международным участием научно-практической конференции. Чита, 2019. С. 147-152.
9. Краснова С.И. Педагогические условия развития управленческой культуры руководителя общеобразовательной организации // Конференциум АСОУ. 2016. № 3. С. 486-493.
10. Матвиевская Е.Г., Шавшаева Л.Ю. Психолого-педагогическое сопровождение профессионально-личностного развития студентов педагогического вуза // Профессионально-личностное развитие будущих специалистов в среде научно-педагогического кластера: материалы 14-й международной научно-практической конференции. Казань, 2020. С. 180-187.
11. Моисеев А.В., Смирнов Е.В. Методика отбора кадров на вакантные должности с применением программы «1С: Зарплата и управление персоналом 8» // Новые информационные технологии в образовании: сборник научных трудов XVIII Международной научно-практической конференции. Ч. 1. М., 2018. С. 40-43.
12. Петренко А.А. Профессионально-личностное развитие руководителя образовательной системы в вузе // Психолого-педагогический журнал. 2017. № 4 (44). С. 120-127.
13. Синягина Н.Ю. Повышение квалификации руководителей: мотивация и предпочтения // Народное образование. 2016. № 9-10 (1459). С. 61-65.
14. Тапешкина С.А., Колесникова И.А. Технологии «1С» в учебном процессе вуза // Новые информационные технологии в образовании: применение технологий «1С» для повышения эффективности деятельности организаций образования. Сборник научных трудов Четырнадцатой Международной научно-практической конференции. М., 2014. С. 217-219.

Organizational and pedagogical conditions of professional and personal development of the head of an educational organization

Viktor N. Mazharov

PhD in Medical Sciences, Associate Professor,
Acting Rector,
Head of the Department of Public Health and Public Health,
Stavropol State Medical University,
355017, 310 Mira st., Stavropol, Russian Federation;
e-mail: r@stgmru.ru

Anna B. Khodzhayan

Doctor of Medical Sciences, Professor,
Acting Vice-Rector for Academic Affairs,
Stavropol State Medical University,
355017, 310 Mira st., Stavropol, Russian Federation;
e-mail: postmaster@stgmru.ru

Nadezhda V. Agranovich

Doctor of Medical Sciences, Professor,
Director of the Institute of Additional Professional Education,
Head of the Department of Polyclinic Therapy,
Stavropol State Medical University,
355017, 310 Mira st., Stavropol, Russian Federation;
e-mail: postmaster@stgmru.ru

Inna A. Kolesnikova

PhD in Psychological Sciences, Associate Professor,
Head of the Educational and Methodological Department,
Institute of Additional Professional Education Associate,
Professor of the Department of Philosophy and Humanities,
Stavropol State Medical University,
355017, 310 Mira st., Stavropol, Russian Federation;
e-mail: inna.iva@mail.ru

Abstract

The central issue of the article is the theoretical study of the possibilities of professional and personal development of the head of an educational organization. The authors give the main approaches to the problem, reveal the essence of the concept of "professional and personal development", describe its constituent structural components and diagnostic methods. The article presents the main factors and trends in professional and personal development. It is shown that the

creation of special organizational and pedagogical conditions can contribute to the professional and personal development of the leaders of educational organizations.

The paper shows that the authors define the organizational and pedagogical conditions of professional and personal development of the head of an educational organization: the definition of the conceptual foundations of professional and personal development of the head; the positioning of the need and importance of improving professional and personal potential; the definition/comprehensive assessment of criteria-significant parameters of diagnostics of the parameters of professional and personal development in the process of additional training, self-education, in the course of solving professional tasks, etc.; activation of modern development methods, tools, technologies, innovative forms of professional development (master classes, internships, art technologies, leadership and organizational skills training, etc.), actualizing professional and personal development, taking into account personality-oriented, subject-based, activity-based approaches, as well as psychological and pedagogical support for this process, etc.

For citation

Mazharov V.N., Khodzhayan A.B., Agranovich N.V., Kolesnikova I.A. (2020) Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya professional'no-lichnostnogo razvitiya rukovoditelya obrazovatel'noi organizatsii [Organizational and pedagogical conditions of professional and personal development of the head of an educational organization]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 10 (6A), pp. 15-23. DOI: 10.34670/AR.2020.98.77.002

Keywords

Head of an educational organization, personality development, professional and personal improvement, organizational and pedagogical conditions.

References

1. Agranovich N. V., Rubanova N. A., Knyshova S. A., Anopchenko A. S. Difficulties in teaching and practical training of a young doctor in the context of the reform of Russian healthcare. Solutions and practical experience // *Medical education and professional development*. 2019. Vol. 10. no. 2. pp. 73-84.
2. Agranovich N. V., Rubanova N. A., Knyshova S. A., Ermolaeva N. Yu., Anopchenko A. S. Improving the process of training and practical training of a young doctor in the conditions of transition to accreditation of healthcare professionals // *Bulletin of the young scientist*. 2019. Vol. 8. No. 3. pp. 98-102.
3. Vlasova T. I. Professional and personal development of a specialist in the system of continuous professional education: dissertation ... Doctor of Pedagogical Sciences: 13.00.08-theory and methodology of professional education. Moscow, 2001. 270 p.
4. Kolesnikova I. A., Liliental I. E. Opportunities of programs of the family "1C: Enterprise 8" in the management of the tourist organization // *New information technologies in education: collection of scientific papers of the XIX International scientific and practical conference*. Moscow, 2019. pp. 184-186.
5. Kolesnikova I. A., Liliental I. E. Organizational and pedagogical conditions for the development of the leadership potential of the head of an educational organization. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federalnogo universiteta*. 2019. No. 1 (70). pp. 125-131.
6. Kolesnikova I. A., Liliental I. E. Evaluation of the managerial potential of the head of a tourist organization // *Actual problems of humanitarian and socio-economic sciences*. 2019. Vol. 13. No. 9. pp. 79-82.
7. Kolesnikova I. A., Liliental I. E. Professional and personal development of the head of the tourist organization // *Actual problems of humanitarian and socio-economic sciences*. 2019. No. 9. pp. 94-97.
8. Kolesnikova I. A., Liliental I. E. Factors of professional and personal development of the head of a tourist organization / / *Problems of development of the tourism industry. Collection of articles of the V All-Russian Scientific and practical conference with international participation*. Chita, 2019. pp. 147-152.
9. Krasnova S. I. Pedagogical conditions for the development of managerial culture of the head of a general education organization. 2016. No. 3. pp. 486-493.
10. Matviyevskaya E. G., Shavshaeva L. Yu. Psychological and pedagogical support of professional and personal

development of students of a pedagogical university // Professional and personal development of future specialists in the environment of a scientific and pedagogical cluster: materials of the 14th International scientific and practical conference. Kazan, 2020. pp. 180-187.

11. Moiseev A. V., Smirnov E. V. Methods of selection of personnel for vacant positions with the use of the program "1C: Salary and personnel management 8" // New information technologies in education: collection of scientific papers of the XVIII International scientific and practical conference. Part 1. M., 2018. S. 40-43.
12. Petrenko A. A. personal and Professional development of the head of the educational system in higher education // Psycho-pedagogical journal. 2017. No. 4 (44). pp. 120-127.
13. Sinyagina N. Yu. Professional development of managers: motivation and preferences // Public education. 2016. No. 9-10 (1459). pp. 61-65.
14. Tapeschkina S. A., Kolesnikova I. A. Technologies "1C" in the educational process of the university // New information technologies in education: the use of technologies " 1C " to improve the efficiency of educational organizations. Collection of scientific papers of the Fourteenth International Scientific and Practical Conference. Moscow, 2014. pp. 217-219.