

Анферова Марина Сергеевна

студентка

Топчий Инна Владимировна

канд. филол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственной

технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация: в статье рассматриваются психолого-педагогические подходы к повышению квалификации руководителей образовательных учреждений. Выделены основные направления: компетентностный, личностно-ориентированный, системный и рефлексивный подходы, а также использование интерактивных методов обучения. Особое внимание уделяется анализу потребностей в обучении, развитию лидерских качеств, самоанализу и внедрению инновационных технологий. Авторы подчеркивают значимость комплексного развития профессиональных и личностных качеств руководителей для эффективного управления образовательными учреждениями и повышения качества образования в целом.

Ключевые слова: повышение квалификации, руководители образовательных учреждений, психолого-педагогические подходы, компетентностный подход, личностно-ориентированный подход, системный подход, рефлексивный подход, интерактивные методы обучения, развитие лидерских качеств, инновационные технологии в образовании.

Современная система образования требует постоянного совершенствования и развития навыков как педагогов, так и руководителей образовательных учреждений. В условиях быстро меняющихся требований и вызовов, стоящих перед образовательной сферой, повышение квалификации руководителей становится

важной задачей [1]. В данном контексте психолого-педагогические подходы играют ключевую роль, так как они обеспечивают не только обновление знаний, но и развитие личностных и профессиональных качеств, необходимых для эффективного управления.

1. Компетентностный подход.

Компетентностный подход акцентирует внимание на формировании у руководителей набора компетенций, необходимых для успешного выполнения профессиональных задач. Этот подход включает:

Анализ потребностей в обучении: определение, какие знания и навыки требуют обновления или развития у конкретного руководителя.

Модульное обучение: разработка и проведение специализированных курсов и тренингов, ориентированных на развитие конкретных компетенций.

Практическая направленность: использование кейс-методов, деловых игр, проектного обучения, что позволяет руководителям применять теоретические знания на практике.

2. Личностно-ориентированный подход.

Этот подход направлен на развитие личности руководителя, его профессионального самоопределения и самосовершенствования. Основные элементы включают:

Психологическое консультирование: помощь в преодолении личностных и профессиональных кризисов, развитие эмоциональной устойчивости.

Коучинг и наставничество: индивидуальная работа с опытными наставниками, которая способствует личностному и профессиональному росту.

Развитие лидерских качеств: обучение техникам лидерства, мотивации сотрудников, управления стрессом и конфликтами.

3. Системный подход.

Системный подход рассматривает руководителя как часть системы образовательного учреждения и предполагает комплексное развитие его навыков:

Организационное развитие: изучение и внедрение современных методов управления образовательными учреждениями.

Командное обучение: обучение в формате рабочих групп и команд, что способствует улучшению взаимодействия и коммуникации между сотрудниками.

Инновационные технологии: внедрение информационных и коммуникационных технологий в процесс управления, что позволяет повысить эффективность работы руководителей.

4. Рефлексивный подход.

Рефлексивный подход акцентирует внимание на самоанализе и саморефлексии руководителя, что способствует осознанию и коррекции собственных действий и решений:

Анализ практических ситуаций: разбор конкретных управленческих ситуаций, анализ допущенных ошибок и выработка оптимальных решений.

Разработка индивидуальных образовательных траекторий: планирование собственного профессионального развития на основе рефлексии и обратной связи.

Самооценка и оценка со стороны: использование методов самооценки и внешней оценки для выявления зон роста и определения направлений дальнейшего развития.

5. Интерактивные методы обучения.

Использование интерактивных методов обучения позволяет сделать процесс повышения квалификации более эффективным и увлекательным.

Вебинары и онлайн-курсы: Дистанционные формы обучения, которые позволяют руководителям получать новые знания и навыки в удобное для них время.

Тренинги и мастер-классы: практические занятия, направленные на развитие конкретных управленческих навыков.

Обсуждения и дебаты: активное участие в обсуждениях и дебатах по актуальным вопросам управления образовательными учреждениями, что способствует развитию критического мышления и коммуникативных навыков.

Повышение квалификации руководителей образовательных учреждений на основе психолого-педагогических подходов является важным условием для

эффективного управления образовательным процессом. Компетентностный, личностно-ориентированный, системный, рефлексивный подходы, а также использование интерактивных методов обучения позволяют руководителям не только обновлять свои знания, но и развивать необходимые для успешного руководства качества [2]. Таким образом, эти подходы способствуют не только профессиональному росту руководителей, но и общему повышению качества образования в учреждениях.

Список литературы

1. Смирнов И.П. Будущее образования – гипотеза ученого / И.П. Смирнов // Профессиональное образование. Столица. – 2009. – №3. – С. 39–42. – EDN KYCMBP
2. Смирнов И.П. Теория профессионального образования / И.П. Смирнов. – М.: Российская академия образования; НИИРПО, 2006. – 320 с. EDN RETDJH