

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Становление профессиональной мобильности руководителя
современной образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса 351 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Управление образовательными организациями»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Егановой Ольги Александровны

Научный руководитель
доцент, канд. пед. наук

подпись дата

Е.А. Никитина

Зав. кафедрой
профессор, док. пед. наук

подпись дата

Е.А. Александрова

Саратов 2023

Введение. Актуальность темы исследования предопределяется несколькими ключевыми обстоятельствами.

Во-первых, основной и качественной характеристикой современного социума является динамизм и интенсивность разнонаправленных и разномасштабных изменений, охватывающих все сферы жизнедеятельности человека. Стремительное развитие технологий выдвинуло новые требования к специалистам, их умениям, навыкам и компетенциям. Для того, чтобы оставаться востребованным в своей профессии, человек должен, кроме всего прочего, обладать следующими личностными качествами: уметь адаптироваться к новым условиям и быстро встраиваться в изменившиеся системы, быть готовым к любым трансформациям. Другими словами, современный человек должен быть мобильным. Профессиональная мобильность – фактор личностного роста и инновационного развития самого общества.

Во-вторых, в последние годы гибкость и профессиональная мобильность приобрели особенное значение для педагогических работников и непосредственно руководителей образовательных организаций.

Сфера российского образования в последние десятилетия проходит активный этап модернизации и преобразования. Особенность деятельности педагога заключается в том, что он постоянно пребывает в центре социальных событий (в том числе связанных с динамичным функционированием социума), а от качества реализации его работы зависит конкурентоспособность выпускников на рынке труда и потенциал развития государства в целом. Следовательно, профессионально мобильные педагоги и их руководители способны мыслить и действовать на уровне глобальных перемен, совершенствовать образовательный процесс и повышать его эффективность.

В-третьих, следует особо отметить тот факт, что уровень развития образовательной организации зависит от качества реализации управленческой деятельности, которая, в свою очередь, опять же тесно связана с профессиональной мобильностью ее руководителя. От управленческой компетенции руководителя образовательной организации, от его способностей

создавать команду и мотивировать ее зависит эффективность работы образовательной организации, ее инновационное развитие, на которое направлена модернизация системы российского образования.

Современный руководитель образовательной организации решает стратегические, тактические и оперативные задачи по всем направлениям деятельности образовательной организации, что определено Федеральным законом «Об образовании в РФ» [2] и другими нормативно-правовыми актами, которые регламентируют деятельность образовательного учреждения. Поэтому руководитель образовательной организации в условиях изменений современного общества выступает одновременно как организатор образовательной среды, педагог, психолог, экономист, юрист, хозяйственник и стратегический менеджер. Его основная задача – создать такую атмосферу в образовательной организации, которая будет способствовать эффективной образовательной деятельности. К сожалению, на настоящий момент факторы и условия, влияющие на особенности и содержательное наполнение управленческой деятельности руководителя образовательной организации, проработаны недостаточно.

В связи со всеми обозначенными выше обстоятельствами становится актуальным изучение специфики становления и реализации профессиональной мобильности руководителя образовательной организации, построение модели его профессиональной мобильности. Подобное исследование профессиональной мобильности является объективной необходимостью: оно может усилить эффект обновления образования.

Проведенный анализ научной литературы дает основание утверждать, что вопросы, связанные с профессиональной мобильностью, имеют междисциплинарный характер. Этой проблемой в разное время занимались социологи, философы, психологи и педагоги (причем каждый выделяли свой собственный аспект исследования).

Основоположниками научного анализа мобильности стали социологи Э. Гидденс, Т. Парсонс, П. Сорокин.

Феномен профессиональной мобильности педагога представлен в работах Е.И. Герасимовой, М.А. Захаровой, Б.М. Игошева, Э.Ф. Зеера, И.А. Карпачевой, Е.И. Трофимовой и др.

Роль профессиональной мобильности в управлении современной образовательной организацией раскрыта в педагогических исследованиях таких современных авторов, как Е.В. Губанихина, Т.Н. Малостева, П.Ю. Романов, В.И. Сопин, В.В. Тарасенко, А.Г. Федина и др.

Вместе с тем говорить о завершенности научных изысканий в области анализа мобильности не приходится, поскольку изучение различных аспектов профессиональной мобильности в научно-педагогическом отношении началось относительно недавно. На настоящий момент недостаточно проработаны прикладные вопросы становления профессиональной мобильности руководителя образовательной организации, что, в свою очередь, обусловило направление нашего научного поиска.

Проблема, положенная в основу данного выпускного квалификационного исследования, заключается в определении сущностного содержания и практического осмысления становления профессиональной мобильности руководителя образовательной организации.

Актуальность проблемы наряду с ее теоретической и практической значимостью вкупе с недостаточной научной разработанностью обусловили выбор темы выпускной квалификационной работы: «Становление профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации».

Объектом исследования выступает профессионально-личностное становление руководителя в современной образовательной организации.

Предмет исследования – процесс становления профессиональной мобильности руководителя как личностный и управленческий ресурс менеджмента образовательной организации.

Цель исследования – на основе существующих теоретико-методологических основ профессиональной мобильности руководителя

образовательной организации разработать и опытно-экспериментальным путем проверить модель становления профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации.

Достижение поставленной цели предполагает последовательное решение следующих **задач**:

1) выявить характерные особенности современной образовательной организации как сферы профессиональной управленческой деятельности руководителя;

2) раскрыть сущность профессиональной мобильности руководителя образовательной организации, её специфику, компонентный состав и особенности становления в современных условиях;

3) представить практическую реализацию процесса становления профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации (на примере МБОУ «СОШ с. Балтай Балтайского муниципального района Саратовской области»).

Методы исследования: теоретические (анализ научной литературы по проблеме, изучение и обобщение информации, конкретизация, сравнение, моделирование); эмпирические (беседа, анкетирование, наблюдение), методы математической статистики.

База исследования: МБОУ «СОШ с. Балтай Балтайского муниципального района Саратовской области».

Теоретическая и практическая значимость исследования. Результаты, полученные автором, могут быть использованы в дальнейших исследованиях профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации, а также в научно-педагогической деятельности при чтении спецкурсов для студентов и аспирантов.

Апробация результатов. Теоретические положения, практические результаты, рекомендации и предложения, представленные в данной работе, обсуждались и корректировались через выступления на методических семинарах-практикумах, участие в региональном этапе конкурса

«Педагогический дебют – 2020», участие во всероссийском этапе конкурса «Педагогический дебют – 2023», участие во Всероссийской научно-практической конференции с международным участием X Дыльновские чтения «Социология и современное общество: междисциплинарные подходы исследования» (г. Саратов, 10 февраля 2023 г., СГУ). Основные положения выпускной квалификационной работы изложены автором в научной публикации:

1) Еганова О.А., Никитина Е.А. Специфика становления профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации // Социология и современное общество: междисциплинарные подходы исследования: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием X Дыльновские чтения (10 февраля 2023 г.) (находится в печати).

Структура работы. Магистерская работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников, включающего 34 наименования, приложений.

Основное содержание работы. Первый раздел выпускной квалификационной работы «Теоретические основы профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации» состоит из двух подразделов.

Подраздел 1.1 «Современная образовательная организация как сфера профессиональной управленческой деятельности руководителя» отражает, что качественной характеристикой современной российской системы образования является переход от традиционной знаниевой парадигмы к компетентностной (системно-деятельностной), ориентированной на личностное развитие человека.

Основной фигурой в управленческом процессе является руководитель организации. В этой связи современный руководитель должен обладать знаниями в разнообразных сферах: психологии, юриспруденции, экономике, менеджменте, делопроизводстве, управлении персоналом, педагогике. Кроме того, необходим высокий уровень его личностных качеств – организованность,

лидерские качества, современность, включенность в современный ритм жизни, в частности, владение информационными технологиями, стремление к личностному и профессиональному развитию, постоянное саморазвитие. Чтобы деятельность образовательной организации была эффективной, руководитель школы должен постоянно развиваться и самосовершенствоваться и способствовать оптимизации реализации образовательных функций, эффективно используя при этом человеческие ресурсы, то есть, педагогический персонал. Другими словами, руководитель образовательной организации должен быть мобильным, что является одним из важных качеств современного управленца.

В подразделе 1.2 «Профессиональная мобильность руководителя: понятие, сущность, компоненты» с учетом обозначенного выше требования о необходимости и востребованности мобильности в практике деятельности современного руководителя образовательной организации нами были раскрыты сущность и содержание понятий «мобильность» и «профессиональная мобильность» представлен компонентный состав профессиональной мобильности руководителя образовательной организации.

Так, по мнению Е.А. Никитиной, мобильность – это неотъемлемое качество каждой личности вне зависимости от профессиональной деятельности. Отличительной характерной чертой мобильности является осознанное использование личностного потенциала и творческого влияния на окружающий мир согласно собственным целям, ценностным установкам, устремлениям и делам, естественно, согласно особенностям окружающего мира и происходящим в нем изменениям.

По словам Н.В. Сидоровой, профессиональная мобильность определяется как один из видов социальной мобильности, заключающейся в способности менять в течение жизни собственную профессию или сферу приложения сил.

Переосмысление имеющихся теоретических основ научного анализа профессиональной мобильности дает автору основание для выделения трех возможных ролевых позиций, свойственных современному руководителю

образовательной организации: стратег, неформальный лидер, марафонец. В каждой из них просматриваются черты мобильности руководителя. Успешный, профессионально мобильный директор вполне может соответствовать одновременно всем разным ролевым позициям.

Раздел 2 «Становление профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации как проблема практического менеджмента» состоит из двух подразделов.

В подразделе 2.1 «Образовательная организация как площадка исследования профессиональной мобильности руководителя» автор характеризует специфику его профессиональной мобильности, останавливается на трёх содержательных моментах, отталкиваясь от характеристик успешного руководителя и успешного управления школой:

- в профессиональной мобильности руководителя образовательной организации можно выделить три периода развития системы формирования готовности к профессиональной мобильности – период устойчивого развития, поисковый период и период структурирования/упорядочения. Данные этапы цикличны, а цели выступают в качестве системообразующих факторов.

- профессиональный рост успешного руководителя образовательной организации начинается задолго до его вступления в эту должность и педагог, мотивированный к карьерному росту, стремится развить у себя такие умения и способности (они одновременно выступают и в качестве критериев эффективности деятельности руководителя): грамотное мотивирование коллектива на высокие достижения; умение избирательно делегировать полномочия; соблюдение правил делового этикета, эмоциональная саморегуляция.

- успешного руководителя образовательной организации характеризует системное единство составляющих его деятельности: анализ – цель – план – анализ. Поэтому грамотный руководитель выступает как аналитик и стратег.

В подразделе 2.2 «Описание модели становления профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации»,

основываясь на анализе научной литературы, мы определили структурные компоненты искомой модели и описали факторы (условия), влияющие на ее реализацию. Наш поиск сводится к выделению деятельностного, когнитивного и мотивационного элементов модели.

Обращение к анализу факторов, влияющих на реализацию профессиональной мобильности руководителя образовательной организации, показало, что у современных исследователей нет единства по данному вопросу.

По мнению М.В. Кормильцевой, вся совокупность детерминант профессиональной мобильности индивида подразделяется на объективные (например, требования рынка, динамика востребованности профессий), субъективные (например, особенности личностной мотивации) и специфические (они зависят от стадии профессионального роста). Е.Д. Порцевская не дифференцирует факторы на группы и изучает в совокупности влияние государственной политики, экономических условий, особенностей стратификации в целом и социальных статусов окружающих в частности, места жительства, уровня, качества образования и личностных характеристик на профессиональную мобильность специалистов. По мнению В.А. Мищенко, особым фактором в ряду условий становления профессиональной мобильности является национальный менталитет.

Автору представляется наиболее удачной и функциональной с точки зрения приложения предлагаемой идеи, адаптированной к практике управленческой деятельности, позиция Е.И. Герасимовой, М.А. Захаровой, И.А. Карпачевой, предложивших следующую классификацию факторов профессиональной мобильности: макрофакторы, мезофакторы, микрофакторы.

Третий раздел «Становление профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации как проблема практического менеджмента» состоит из двух подразделов.

В подразделе 3.1 «Изучение потенциала модели становления профессиональной мобильности руководителя: опытно-экспериментальная работа» мы уточняем прикладной потенциал предлагаемой выше модели и

факторов, обеспечивающих процесс становления профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации

Опытно-экспериментальная работа проводилась в три этапа. Поисковый этап сводился к изучению научных работ, посвященных проблемам мобильности в целом и профессиональной мобильности руководителя в частности и необходимых для построения искомой модели (2020-2021 гг.). Прикладной характер констатирующего этапа обусловил участие автора в методических семинарах (2021-2022 гг.), проведение авторского экспертного опроса. Базой реализации этапа стали сначала МБДОУ «Детский сад «Радуга» р.п. Базарный Карабулак Саратовской области и потом МБОУ «СОШ с. Балтай Балтайского муниципального района Саратовской области» (места работы автора данного выпускного квалификационного исследования в качестве воспитателя и учителя соответственно).

В марте 2022 года в опросе участвовал 21 учитель МБОУ «СОШ с. Балтай Балтайского муниципального района Саратовской области». Экспертный опрос проводился в формате анкетирования на тему «Профессиональная мобильность руководителя современной образовательной организации». На третьем, обобщающем этапе модель, разработанная на первом этапе, корректировалась автором с учетом полученных данных, формулировались выводы и рекомендации по улучшению профессиональной мобильности и эффективности работы руководства современной образовательной организации (2022-2023 гг.).

В подразделе 3.2 «Результаты опытно-экспериментальной работы: выводы и рекомендации» мы обобщили и конкретизировали ранее сделанные выводы, с учетом полученных на практике результатов.

Современный профессионально мобильный руководитель – это носитель организационных перемен, вырабатывающий новые подходы к решению проблем, пропагандирующий новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолевать ради ее воплощения в жизнь длительные трудности.

Заключение. Выполнив исследование по теме «Становление профессиональной мобильности руководителя современной образовательной организации», представим основные выводы.

Изучив теоретические основы обозначенной проблемы, пришли к заключению, что система управления современной школой представляет собой процесс, основанный на принципах научного управления, а основной фигурой в управленческом процессе является руководитель организации. Специфика деятельности современного руководителя образовательной организации заключается в совмещении различных аспектов: правовой статус руководителя, должностные обязанности и полномочия, профессиональные компетенции, стиль руководства и его влияние на общий психологический климат школы, особенности взаимодействия с другими уровнями и структурами управления образовательной организации и т.д.

Анализ проблемы на теоретическом уровне выявил: для того, чтобы деятельность образовательной организации была эффективной, руководитель школы должен постоянно развиваться и самосовершенствоваться, уверенно и успешно действуя в условиях динамично изменяющегося социума, ситуации относительной неопределенности. Другими словами, руководитель образовательной организации должен быть мобильным.

С учетом предмета нашего исследования и представленных теоретических подходов осуществлен поиск формулировки определения профессиональной мобильности руководителя, наиболее четко отражающей современную ситуацию в образовании и менеджменте: готовность и способность управленца к смене содержания собственной деятельности, оперативному решению стратегических и тактических задач организации, возникающих под влиянием технических и технологических инноваций. С минимальными затратами и максимальной реализацией технических и человеческих ресурсов.

Управляя деятельностью педагогов и формируя систему взаимодействий, стиль отношений, руководителю необходимо учитывать такие аспекты профессиональной мобильности, как деятельностный, личностный, социально-

экономический, принимать во внимание критерии успешного руководителя, которые содержательно отражают характеристики профессиональной мобильности руководителя (готовность и способность мотивировать коллектив на высокие достижения, умение избирательно делегировать полномочия и др.)

Современному руководителю образовательной организации свойственны ролевые позиции, среди которых нами выделены позиции, позволяющие преодолеть некоторые противоречия управленческой деятельности: директор-стратег, директор-неформальный лидер и директор-марафонец. В каждой из них просматриваются определенные черты мобильности руководителя.

К этому добавим и тот факт, что профессиональная компетентность руководителя в условиях динамично изменяющегося социума предстает как комплекс освоенных им компетенций при наличии профессиональной мобильности, чрезвычайно востребованной в такой ситуации.

В ходе теоретического осмысления основ профессиональной мобильности руководителя образовательной организации спроектировали модель профессиональной мобильности руководителя, она включает в себя структурные компоненты (деятельностный, когнитивный и мотивационный) и факторы (условия), влияющие на ее реализацию. Для целостности и содержательной завершенности она дополнена методологическими составляющими (подходы, принципы, закономерности и др.)

Практическому осмыслению предложенной модели способствовала опытно-экспериментальная работа, которая проводилась в три этапа. Поисковый этап сводился к изучению научных работ, посвященных проблемам мобильности в целом и профессиональной мобильности руководителя в частности и необходимых для построения искомой модели (2020-2021 гг.). Прикладной характер констатирующего этапа обусловил участие автора в методических семинарах (2021-2022 гг.), проведение экспертного опроса (анкетирование). Базой реализации этапа стали: сначала МБДОУ «Детский сад «Радуга» р.п. Базарный Карабулак Саратовской области и потом МБОУ «СОШ с. Балтай Балтайского муниципального района Саратовской области».

Руководство МБОУ «СОШ с. Балтай Балтайского муниципального района Саратовской области» в лице директора Э.Ф. Мамкеевой занимает позицию «директора-стратега» в сочетании с позицией «директора-марафонца», которая высвечивает деятельностные черты мобильности руководителя. В работе показано, что такой руководитель обладает развитыми волевыми качествами, отличается последовательностью в решении управленческих вопросов, профессиональной и психологической готовностью к преодолению разного рода препятствий, терпеливому отношению к людям и делу. Это стало отправной точкой для нашего участия в качестве молодого специалиста в конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют – 2022», в результате которого я стала победителем в номинации «Молодые классные руководители» на региональном уровне и вышла на всероссийский этап конкурса.

Критерий успешного управления – готовность и способность мотивировать коллектив на высокие достижения и помогать каждому, кто хочет достичь высот – помогает вырасти в своих возможностях не только мне, но и коллективу школы, которую возглавляет Э.Ф. Мамкеева. Кроме того определенные достижения педагогов на различных уровнях, её умение мобилизовать собственные силы и потенциал коллег позволяют судить о выраженной профессиональной мобильности вышеназванного руководителя.

В работе отражены практические аспекты освоения темы в условиях педагогического коллектива МБОУ «СОШ с. Балтай Балтайского муниципального района Саратовской области» в формате серии педагогических семинаров с комплексом практических упражнений, интерактивного взаимодействия и диагностического анализа проблемы. Наша собственная инициатива в данных вопросах позволила коллегам осмысленно отнестись к проектированию и опытной проверке модели профессиональной мобильности руководителя, сделать вывод о её действительной востребованности в современном образовании и менеджменте.

Наша увлеченность данной темой получит продолжение в дальнейших исследованиях.