

2. Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования / Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://минобрнауки.рф/документы/543>, свободный. – Дата доступа: 29.03.2018.
3. Дурновцева, М.В. Воспитание как проблема и продукт современного образования и культуры [Электронный ресурс] / М. В. Дурновцева // Символ науки. – 2016. – №6-2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vospitanie-kak-problema-i-produkt-sovremennogo-obrazovaniya-i-kultury> – Дата доступа: 31.03.2018.
4. Морозова, М.И. Стратегические ориентиры воспитания в современной школе [Электронный ресурс] / М.И. Морозова // Царскосельские чтения. 2013. №XVII. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskie-orientiry-vospitaniya-v-sovremennoy-shkole> – Дата доступа: 31.03.2018.
5. Пегов, А.А. Курс лекций: Использование современных информационных и коммуникационных технологий в учебном процессе / А.А. Пегов, Е.Г. Пьяных. – Томский гос. пед. ун-т. – 2010.

УДК 378

**ТЕХНОЛОГИЯ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА
В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОМ РАЗВИТИИ
МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ**

Самусева Н.В.

БГПУ имени М. Танка (г. Минск)

Ключевые слова: менеджер образования, профессионально-личностное развитие, компетентностный подход, ассесмент-центр

THE TECHNOLOGY OF THE ASSESSMENT CENTER IN VOCATIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT MANAGER EDUCATION

Samuseva N.V.

BSPU named after M. Tank (Minsk)

Keywords: manager education, personal and professional development, competence approach, the assessment center

Высокий профессиональный уровень менеджера образования предусматривает не только глубокое знание основ организационно-управленческой деятельности, но и ведущих идей инновационного педагогического опыта.

Дисциплина «Профессионально-личностное развитие менеджера образования» предполагает изучение условий, обеспечивающих комплексное развитие профессионально-личностного компонента менеджера образования. С другой стороны, важное место в этой дисциплине занимает практическая подготовка будущих менеджеров через использование тренингов, мозгового штурма, дебатов, проектной деятельности и анализа проблемных ситуаций.

Вышеназванные формы работы будут способствовать формированию системы знаний и умений, обеспечивающих успешную деятельность менеджера образования, а также совершенствованию его профессионально-педагогической культуры.

После изучения дисциплины «Профессионально-личностное развитие менеджера образования» согласно стандарту специальности 1-09 81 01 «Образовательный менеджмент» у магистрантов формируются следующие профессиональные компетенции: формировать цели и задачи принятия решений; на научной основе организовывать свой труд, самостоятельно

оценить результаты своей деятельности; разрабатывать концепции и программы развития учреждений образования; планировать деятельность учреждений образования и образовательного процесса на основе нормативных правовых актов в области образования; своевременно контролировать выполнение принятых управленческих решений и проводить необходимую корректировку; принимать оптимальные управленческие решения; разрабатывать, апробировать и внедрять образовательные проекты; осуществлять педагогические измерения и мониторинг образовательного процесса.

В Германии и других европейских странах широкую популярность приобрели ассесмент-центры, которые используются не только для отбора впервые пришедших в организацию претендентов на должность, но и для внутренней аттестации, обучения, развития и карьерного роста специалистов. Ассесмент-центры (АЦ) – это комплексные диагностические методы оценки компетенций, которые систематически регистрируют достижения или недостатки поведения работников, участвующих в ряде упражнений, имитирующих реальные рабочие ситуации. Участники выполняют упражнения, и результаты сравниваются с показателями (компетенциями), необходимыми для работы, должности определенного уровня [1, с. 87].

В этой технологии мы использовали несколько деловых игр, дискуссии с распределенными ролями, имитационные упражнения «один на один», а также индивидуальные упражнения разного характера.

Перечисленные диагностические методики используются в целях подбора и развития будущего работника-профессионала. Их можно также использовать для развивающей работы с персоналом, выявляя сильные и слабые стороны работников, уровень профессиональных компетенций, обеспечивая при этом обратную связь, как для «сотрудника», так и для преподавателя или экспертного совета.

Основную диагностическую нагрузку в технологии АЦ несет экспертный совет, в состав которого входит преподаватель дисциплины, психолог и руководители учреждения образования.

В технологии АЦ на основе полученных сведений экспертный совет оставляет за собой право давать рекомендации о профессиональной и управленческой подготовке, необходимости ее усиления, изменения или обновления. Процедуру аттестации можно начать с имитационного упражнения *«Профессия – руководитель»*, цель которого – актуализировать представления о качествах руководителя и умений оценивать собственный потенциал [2; 3]. После ритуала приветствия участники припоминают ситуации, когда им или их друзьям приходилось самостоятельно принимать решения не только за себя, но и за других людей, нести ответственность, осуществлять руководство и т.д. Ведущий предлагает назвать качества каждого из персонажей, которые помогли ему при выполнении обязанностей руководителя.

Далее, ведущий говорит о том, что среди известных педагогов, литературных персонажей или киногероев были те, кому приходилось брать на себя руководство, принимать ответственные решения, и предлагает участникам их назвать (это могут быть педагог А.С. Макаренко, актер и режиссер Н. Михалков, полководец А. Суворов, ученый С. Королев и др.).

Экспертный совет выставляет участникам баллы за решение этого задания-упражнения. Каждый участник в свою «карту» получает определенный балл.

Следующее упражнение *«Тест-опросник: коммуникативные и организаторские склонности»*. Участникам раздается тест, где они должны ответить на вопросы «да» или «нет». Тест состоит из следующих вопросов:

- Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?;
- Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?;
- Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?;

- Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?;
- Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?;
- Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами дискуссии, споры, развлечения?;
- Часто ли вы смущаетесь или чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

По результатам теста каждый участник получает определенное количество баллов. Наличие баллов по тому или иному вопросу заранее можно обсудить в группе, а также необходимо дать определенные советы будущим руководителям.

На завершающем этапе предлагается провести деловую игру «*Профессиональные соревнования руководителей*» [2; 3]. Она состоит из трех этапов: составление делового письма; анализ управленческой ситуации; активный диалог.

Деловая игра должна быть инсценировкой реальной управленческой деятельности, развертывающейся непосредственно на глазах у экспертного совета и аудитории. На задания нет правильных ответов, а есть проявивший себя таким, каков есть руководитель.

По условиям деловой игры группа делится на две подгруппы, которые поочередно выполняют один из видов предложенных заданий. В подгруппе 1 на этапе «Составление делового письма», каждый участник получает конверт с заданием, в котором необходимо написать заявку в соответствующую организацию, например, о заказе мебели для школьных учебных кабинетов. На это задание предоставляется 10 мин., после чего участники зачитывают свои заявки. Экспертный совет оценивает точность, корректность и правильный стиль изложения каждой заявки с выставлением соответствующего балла (от 1 до 5).

На втором этапе подгруппа 2 получает задание на анализ управленческой ситуации, например, «Классный руководитель с 8 классом собрался на экскурсию в одну из Прибалтийских республик, но накануне, из-за срыва урока английского

языка учениками этого класса, администрация школы запретила экскурсионную поездку. Проанализируйте управленческую ситуацию руководителя школы». Варианты решения оцениваются экспертным советом по пятибалльной системе.

Третий этап предполагает выполнение задания в режиме «один на один»: один из участников – руководитель, второй – подчиненный. Каждая пара получает задание в конверте, которое после пятиминутной подготовки должно сразу же проигрываться. Задания могут быть следующие: «учитель русского языка просит предоставить отпуск в середине учебного года», «техническому работнику школы нужна материальная помощь для осуществления лечения», «учительница географии просит послать ее на месячные курсы по изучению компьютера с отрывом от производства» и т. д. Экспертный совет выслушивает диалог «руководителя с подчиненным» и оценивает варианты управленческих решений также по пятибалльной системе.

В завершении использования технологии АЦ результаты сравниваются с показателями (компетенциями), необходимыми для работы в должности менеджера образования определенного уровня, а каждый из участников приобретает опыт и рекомендации по решению и моделированию важных управленческих ситуаций.

Литература

1. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / А.П. Панфилова. – М.: Академия, 2013. – 192 с.
2. Родионов, В.А. Развитие навыков делового общения. Тренинговые занятия для учащихся старших классов / В.А. Родионов, Е.А. Лангуева. – Ярославль: Академия развития, 2005. – 144 с.
3. Тарасов, В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров / В.К. Тарасов. – Л.: Машиностроение. Ленингр. отд-ние, 1989. – 368 с.