

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ SMART-ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ У СЛУШАТЕЛЕЙ- МЕНЕДЖЕРОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СТАЖИРОВКИ

О. В. Клезович,

кандидат педагогических наук, доцент,

Белорусский государственный педагогический университет

имени Максима Танка, Республика Беларусь,

e-mail: klezovicholga@tut.by

В статье представлены содержательно-методические и организационные условия формирования у компетенций smart-целеполагания у слушателей-менеджеров в сфере образования в процессе освоения образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов. Раскрыта технология организации стажировки в индивидуальном формате как одного из продуктивных видов повышения квалификации руководителей учреждений образования.

Ключевые слова: компетенции smart-целеполагания, менеджмент в сфере образования, образовательная программа стажировки руководящих работников и специалистов.

The article presents the substantive, methodological and organizational conditions for the formation of smart goal-setting competencies among students-managers in the field of education in the process of mastering the educational program of internship for executives and specialists. The technology of organizing internships in an individual format is disclosed as one of the productive types of advanced training for heads of educational institutions.

Keywords: competencies of smart goal-setting, management in the field of education, educational program for internships for executives and specialists.

Значимость рассмотрения проблемы формирования и развития компетенции smart-целеполагания у менеджеров в сфере образования в условиях дополнительного образования взрослых, в частности в процессе реализации образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов, подтверждается ее потенциалом в совершенствовании содержания как профессиональной деятельности руководителя в целом, так и наполненности рабочего дня, в частности. В широком

спектре задач управления учреждением образования значимой является проблема достижения продуктивности и результативности профессиональной деятельности. В данном случае применение основных принципов smart к процессу и результату целеполагания, позволит сделать акцент на конкретизации поставленных целей и задач, исключить формальный подход к их определению и формулированию.

Целеполагание – это процесс формирования цели, процесс ее развертывания. В представлении Ю. А. Конаржевского, «целеполагание – это ответственная логико-конструктивная операция, которая может осуществляться по следующему алгоритму: «анализ обстановки – учет соответствующих нормативных документов – установление на этой основе потребностей и интересов, подлежащих удовлетворению, – выяснение имеющихся для удовлетворения этих потребностей и интересов ресурсов, сил и возможностей – выбор потребностей или интересов, удовлетворение которых при данных затратах сил и средств дает наибольший эффект, – формулировка цели» [2].

Формирование компетенции в области целеполагания и smart-целеполагания у менеджеров в сфере образования (директоров, заместителей директоров учреждений общего среднего образования, заведующих, заместителей заведующих по основной деятельности учреждений дошкольного образования) осуществляется нами в процессе реализации образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов «Годовой план: от формулирования годовой задачи к системе контроля» (<https://ipkip.bspu.by/stazhirovka/uchebnye-programmy-stazhirovki>). Стажировка осуществляется как в индивидуальном формате, так и в групповом. Итогом стажировки являются составленные самостоятельно стажером проект годовой задачи, содержание педагогического совета и системы тематического контроля [1].

В процессе реализации данной образовательной программы стажерам предлагается сформулировать годовую задачу работы учреждения образования в контексте годового плана работы. Формулировку годовой задачи целесообразно осуществлять на основе технологии SMART, в соответствии с которой годовые задачи должны отвечать следующим требованиям.

Например, годовая задача может быть сформулирована следующим образом: повысить уровень профессиональной компетентности воспитателей дошкольного образования по формированию у детей дошкольного возраста национального самосознания посредством игровой деятельности этнокультурной направленности.

Годовая задача должна быть:

- S (Specific). Конкретна, точно определена и корректно сформулирована. Правильно поставленная годовая задача задает критерии для ее идентификации и дает возможность обоснованно ответить на вопрос – достигнута она или нет.

Так, в предложенной годовой задаче критерием определенности является профессиональная компетентность педагогических работников по формированию национального самосознания у детей дошкольного возраста.

- M (Measurable) Измеримые. Годовая задача должна поддаваться оценке (Критерии оценки целей), быть операциональной (контролируемой, диагностируемой) в части определения ожидаемого результата. Определить годовую задачу операционально – значит так задать характеристики, которыми должен обладать ожидаемый результат, чтобы можно было проверить, достигнуто ли запланированное или нет.

Так, в предложенной задаче измеримым критерием является уровень профессиональной компетентности педагогических работников по формированию национального самосознания у детей дошкольного возраста посредством игровой деятельности этнокультурной направленности.

Данная годовая задача предполагает, что в основу выделение уровней сформированности данной компетентности будут положены такие характеристики, как: представление воспитателей дошкольного образования, педагогических работников о сущности и структуре понятия «национальное самосознание»; знание особенностей формирования национального самосознания у детей дошкольного возраста; понимание педагогического потенциала игровой деятельности этнокультурной направленности в формировании национального самосознания у детей дошкольного возраста; умение разрабатывать методи-

ческое обеспечение игровой деятельности этнокультурной направленности (подбор, разработка, игр).

- А (Accepted) Принятие. Предложенная годовая задача должна приниматься педагогическими работниками (она достижима, привлекательна). Гарантией реализации данной позиции является согласие всех участников, то есть всех педагогических работников коллектива учреждения образования. От заинтересованности в решении данной проблемы, достижении определенных результатов зависит качество результата.

- R (Realistic) Реализуемость. Предложенная годовая задача должна быть достижима и реальна. Данное условие характеризуется с позиции наличия ресурсов. Если педагогический коллектив ставит перед собой задачу – повысить уровень профессиональной компетентности педагогов в области создания и использования интерактивных ресурсов, то предполагается наличие в учреждении дошкольного образования интерактивной доски, соответствующего программного обеспечения и специалиста, прошедшего соответствующее обучение.

- T (Timely) Предложенная цель должна быть ограничена во времени.

В процессе освоения образовательной программы стажировки слушателями предполагается практическое освоение данной компетенции на конкретном материале реализуемых или планируемых к реализации годовых задач.

Таким образом, в данной статье мы предприняли попытку представить отдельные аспекты формирования компетенций smart-целеполагания у слушателей-менеджеров в сфере образования в процессе освоения образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов.

Список использованных источников

1. Клезович, О. В. Системный подход к планированию работы учреждения дошкольного образования: от годовых задач к системе контроля // Адукацыя і выхаванне. – 2021. – № 6. – С. 17–23.

2. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – М. : Педагогический поиск, 2000. – 222 с.