

**Колташева Юлия Дмитриевна**

учитель

МАОУ СОШ №68 с УИОП

г. Екатеринбург, Свердловская область

магистрант

Институт менеджмента и права

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

педагогический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

DOI 10.21661/r-112901

## **ВЛИЯНИЕ ВВЕДЕНИЯ ФГОС НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

***Аннотация:** исследователь сообщает, что для успешного введения ФГОС необходима качественная подготовка управленческих и педагогических кадров. Главные направления и задачи – разработка и реализация единых реформ, контроль за ходом, ресурсное обеспечение деятельности.*

***Ключевые слова:** подготовка управленческих кадров, подготовка педагогических кадров, введение, управление образовательным процессом, эффективность, инновационная стратегия.*

Проблема введения ФГОС без качественной подготовки управленческих и педагогических кадров не может быть решена. На данный момент, когда статус педагога, учителя в обществе очень низок перед руководством образовательным учреждением остро стоит проблема удержания и привлечения квалифицированных кадров. Ограниченность социальных и материальных государственных гарантий не позволяет ограничиться одной констатацией указанной проблемы. Руководитель образовательного учреждения должен самостоятельно искать пути решения указанной, оперируя не только средствами из директорского фонда, но и создавая систему собственных корпоративных льгот, стимулов, стратегий успеха, вместе с тем, заботясь о моральных и психологических факторах стабильности коллектива образовательного учреждения.

Главными направлениями и задачами на этапе введения ФГОС в образовательное учреждение, на мой взгляд, следует считать: разработку и реализацию единой инновационной политики; определение системы программ, проектов, стратегий; контроль за ходом и ресурсное обеспечение деятельности; обучение и подготовку педагогов; формирование целевых групп, коллективов, которые осуществляют решение проектов, создание соответствующей образовательной среды. Управление этими процессами имеет много вариантов, предполагает сочетание неординарности комбинаций и стандартов, неповторимость и гибкость способов действия, исходя из определенной ситуации. В управлении образовательным процессом в условиях внедрения нового ФГОС не может быть готовых рецептов. Однако указанный учит тому, как, зная способы, методы, приемы, решения определенных, добиться успеха, связанного с развитием организации.

Управление образовательным процессом на новом этапе в контексте целостного развития образовательного учреждения должно осуществляться комплексно и включать определенные аспекты:

- работу с педагогическими кадрами, которая направлена на создание предпосылок для инновационной педагогической деятельности;
- работу с учащимися, которая предполагает учёт и изучение образовательных потребностей и интересов учащихся, создание условий для адаптации студентов к преобразованиям, которые происходят;
- работу с родителями, которая направлена на формирование позитивного отношения семьи к новшествам, которые вводятся в образовательное учреждение, а также привлечение родителей к участию в данном процессе;
- совершенствование работы совокупного субъекта внутреннего управления с целью максимального использования ресурсов, которые имеются в образовательном учреждении;
- осуществление связей с окружающей средой для более полного удовлетворения образовательных потребностей общества и привлечения в указанное учреждение иных ресурсов;

– осуществление регулирования, анализа и контроля образовательной деятельности;

– осуществление обеспечения информацией [1].

Развитие образовательного учреждения на основе внедрения ФГОС представляет собой длительный и сложный процесс, конструирование которого приобретает неизбежно стратегический характер и требует разработки определенной стратегии управления. Выбор инновационной стратегии – одна из главных проблем управления указанными нововведениями.

В процессе перехода учреждения в режим внедрения ФГОС выделяются следующие этапы:

1. Осознание неизбежности, необходимости и важности будущих преобразований одним из членов административной команды, то есть наличие своего рода «генератора» и «идейного вдохновителя».

2. Формирование команды, которая подразумевает не столько менеджерскую (административную) команду, что само по себе является необходимым и непременным условием, сколько идейных сторонников из коллектива организации, которые технологически и методически подготовлены к реализации внедрения новых образовательных стандартов.

3. Мотивация работников и формирование готовности к инновационной деятельности преподавателей.

4. Проблемный анализ образовательного учреждения, построение «проблемного поля» и определение ключевой (главной) проблемы на сегодня.

5. Выработка проекта развития образовательного учреждения. Это выбор объекта нововведений, исходящего из жизненной необходимости определенного учреждения и понимаемого однозначно большинством участников.

6. Выявление определенных управленческих действий по осуществлению выработанной идеи, то есть составление программы или плана реализации указанной.

7. Отслеживание первых шагов осуществления проектной идеи с целью внесения корректировок в последующую управленческую деятельность.

В границах управления такими процессами нужна следующая совокупность управленческих действий [2]:

- разработка нормативной правовой базы управления процессом внедрения ФГОС, которая включает описание функциональных механизмов и обязанностей взаимодействия структурных подразделений;

- определение содержания ФГОС, которое обеспечивает целостное развитие учреждения на базе интеграции инновационных потенциалов социальной среды, семьи и образовательного учреждения;

- разработка научного и методического обеспечения процесса;

- подготовка к выполнению подразделениями функциональных обязанностей структуры управления процессом внедрения педагогических кадров к инновационной деятельности, студентов и родителей последних к участию в процессе внедрения образовательных стандартов;

- обновление структуры внутреннего управления; создание ответственного совета учреждения, творческих объединений родителей, студентов, педагогов, экспертных групп;

- реконструкция и обновление материального и технического оснащения учебного процесса в связи с требованиями ФГОС;

- внедрение лично адаптированной системы самообразования и непрерывного образования педагогов, которая направлена на увеличение профессионально и педагогической компетентности;

- осуществление системы организационно-процедурных механизмов разработки, экспертизы и реализации требований ФГОС в соответствии с преподаваемыми специальностями;

- реализация системы управленческой поддержки педагогического творчества и образовательных инициатив;

- внедрение методики экспертизы разработанных программ;

- введение и разработка нормативов оценивания инновационно-педагогической деятельности;

– внедрение технологии выявления эффективности управления образовательным процессом в образовательном учреждении в условиях внедрения ФГОС;

– введение иных образовательных услуг.

Важнейшим аспектом управления, который определяет эффективность внедрения образовательных стандартов третьего поколения в образовательном учреждении, является организация работы субъектов данного процесса – лиц, органов, организаций, вовлеченных в процесс обновления образовательного процесса в конкретном учебном заведении.

Каждый субъект системы управления реализует весь функциональный цикл самоуправления: самоцелеполагание, самоанализ, самопланирование (конструирование и проектирование деятельности), самоконтроль, самоорганизацию, самокоррекцию.

Нововведенческие мероприятия обязаны быть неотъемлемой частью нормальной, обычной работы. В связи с этим требуется создания в коллективе творческой атмосферы. Нельзя вынудить на самом высоком уровне работать. Хорошо выполненная работа – это добровольный вклад, возможный только тогда, когда педагог ощущает заботу, чувствует себя совладельцем организации. В результате неосязаемое (забота, доверие, внимание) дает осязаемые результаты – эффективность работы, качество, развитие организации.

Результат деятельности по управлению коллективом в условиях внедрения ФГОС – конкретные изменения в объекте преобразований, качестве управленческой, педагогической и образовательной деятельности. Педагогический мониторинг дает возможность реализовать непрерывное обоснованное научно диагностико-прогностическое наблюдение за развитием, состоянием указанного процесса, качеством управления последнего [3].

В заключении, хотелось бы отметить то, что в нашей стране, как и во многих других странах, которые переживают переходный период, идут глобальные социальные и экономические реформы. Важной составляющей указанных реформ являются реформы в образовательной системе.

Важным показателем эффективного управления образовательным учреждением в условиях внедрения ФГОС является стабильность педагогического коллектива. В связи с этим сегодня руководитель образовательного учреждения обязан находить пути решения кадровой проблемы оперируя средствами из директорского фонда, а также создавая собственную систему корпоративных стратегий успеха, стимулов, льгот, заботиться о моральных, валеологических и психологических факторах стабильности коллектива.

В связи с этим, понятие управления, трактуемое еще десяток лет назад лишь как командование, сегодня меняется кардинально: это регулирование коммуникативных процессов и информационных потоков, а не трансляция приказов сверху вниз. Указанное делегирование полномочий и совместное решение ключевых вопросов; ставка на моральный авторитет и компетентность.

### *Список литературы*

1. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. – М.: Инфра-М, 2007. – 236 с. – (Высшее образование).
2. Фатхутдинов Р.А. Разработка управленческого решения. – М.: Перспектива, 2005. – С. 77.
3. Шайбель Т.В. Инновационные подходы к формированию кадровой политики предприятия / Т.В. Шайбель // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – №8. – С. 14–16.