

**ДИАГНОСТИКА ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ К ОРГАНИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО  
ОБУЧЕНИЯ ШКОЛЬНИКОВ**

© 2014

**С.В. Власенко**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики  
*Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева, Петропавловск (Казахстан)*

*Аннотация:* Проблема нашего исследования заключается в определении способов диагностики и выявлении уровней сформированности готовности общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников, и создании эффективных педагогических условий ее реализации в системе повышения квалификации.

*Ключевые слова:* готовность, личностно-ориентированное обучение, педагогический процесс, руководитель общеобразовательного учреждения.

*Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами.* Педагогическая деятельность по своей сути должна быть направлена на развитие индивидуальности школьника, его личностного потенциала. Личностно-ориентированное обучение предусматривает преобразование суперпозиции учителя и субординационной позиции ученика в личностно-равноправные позиции. У руководителя общеобразовательного учреждения - основной фигуры этого процесса, должна быть сформирована готовность к организации личностно-ориентированного обучения школьников. Решению этой задачи препятствует отсутствие целостной системы формирования готовности руководителя к организации личностно-ориентированного обучения в условиях системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров. Возникшие противоречия между потребностями в разработке новых педагогических систем, рассматривающих личностно-ориентированное обучение как основной путь реализации личностных запросов и созданием условий для самореализации личности и личностно-отчужденной парадигмой образования; между требованиями общества к уровню образования ученика, подготовкой руководителя общеобразовательного учреждения и реальным состоянием дел привели нас к определению содержательных характеристик готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников.

*Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.* Как показал педагогический анализ теоретических источников по проблеме формирования готовности руководителя общеобразовательного учреждения к профессиональной деятельности, данный вопрос в настоящее время активно решается с позиций различных методологических подходов, как основополагающие, с точки зрения нашего исследования, мы выделяем: процессуальный, системный, интегративный, личностный, личностно-ориентированный. Выявлено, что личностно-ориентированный подход является системообразующим при организации личностно-ориентированного обучения, так как он интегрирует все вышеперечисленные подходы, является наиболее эффективным в руководстве общеобразовательным учреждением.

Готовность руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения – целостное интегративное качество личности руководителя, проявляющееся в совокупности знаний, знаний теоретического, методического, управленческого характера, выражающееся в профессионально-личностных качествах, практических умениях и навыках организации личностно-ориентированного обучения.

*Формирование целей статьи (постановка задания).* При определении сущности готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников

мы выделяем в этом интегративном личностном качестве следующие компоненты: личностно-ценностный, мотивационный, управленческий, процессуальный. Успешность готовности руководителя к организации личностно-ориентированного обучения мы определяем в единстве логически взаимосвязанных с компонентами критериев и показателей готовности.

Разработанная нами методика диагностики дает возможность оценивать уровни сформированности исследуемой готовности, выявлять затруднения в процессе формирования, что позволяет разработать конкретную систему мер по повышению уровня готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников.

Готовность руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников представляется как многогранное структурное образование, которое требует последовательной, поэтапной системы формирования. Анализ деятельности руководителей по организации личностно-ориентированного обучения школьников позволяет нам говорить о том, что уровень их готовности к указанному виду деятельности не у всех одинаков.

*Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.* В результате входного анкетирования выявлено, что в большинстве своем руководители школ находятся в среднем возрасте, от 36 до 45 лет. Данный возраст можно охарактеризовать как возраст расцвета, направленности на генерацию идей и приобретение новых знаний. В результате анкетирования выяснилось, насколько тема готовности к организации личностно-ориентированного обучения для самих руководителей является актуальной, какие профессионально важные качества, знания, умения и навыки входят в поле актуальной или потенциальной готовности к организации личностно-ориентированного обучения. По результатам анкетного опроса было установлено, что большая часть руководителей отметила возможность и необходимость готовности к организации личностно-ориентированного обучения школьников (89% опрошенных), и ее влияние на развитие профессионально-важных качеств руководителя и личностного роста учащихся (73,6%). Вместе с тем, руководители общеобразовательных учреждений отмечают недостаток литературы и информации по инновационным технологиям, организации личностно-ориентированного обучения.

Но, тем не менее, оказывается, что и руководители без стажа работы и руководители, проработавшие много лет в данной должности, не готовы к организации личностно-ориентированного обучения. Никаких изменений, на взгляд анкетированных, не привнесли в учебно-воспитательный процесс – 11% руководителей общеобразовательных учреждений. В результате анализа данного вопроса выясняется, что большинство нововведений в общеобразовательных учреждениях, происходят на уровне оптимизации учебно-воспитательного

процесса, включающие организацию внутришкольного контроля, планирование, использование новых приемов, нестандартных форм обучения. Побудительными мотивами были желание самоусовершенствования, познавательные интересы школьников и социальный заказ родителей. Нами констатирована потребность руководителей общеобразовательных учреждений в получении теоретических знаний: по инновационным технологиям – 18%, по методике – 13%, по психолого-педагогической диагностике – 12%, по управлению общеобразовательным учреждением – 25%, по организации личностно-ориентированного обучения – 32%. Возрастные отличия, неодинаковость жизненного опыта, разный уровень профессиональных знаний и одинаковость затруднений позволяют сделать вывод о том, что решение данных проблем зависит от степени сформированности готовности руководителей общеобразовательных учреждений к организации личностно-ориентированного обучения школьников.

Для определения уровней готовности руководителей общеобразовательных учреждений к организации личностно-ориентированного обучения школьников, мы провели диагностику сформированности компонентов исследуемой готовности, используя разработанную нами методику. Цель данной методики помочь руководителю найти резервы для более эффективной работы или понять причины существующих профессиональных проблем. Методика диагностики основана на теоретической модели готовности и включает несколько этапов, описанных ниже. В результате констатирующего эксперимента были отобраны следующие методы и методики:

Диагностические: анкетный опрос; самооценка профессиональных навыков и способностей; тестирование;

Моделирующие: занятия по формированию готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников с моделированием поиска и принятия управленческих решений;

Формирующие: методическая система формирования готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения.

С целью изучения педагогической деятельности руководителей и выявления состояния готовности к организации личностно-ориентированного обучения школьников, мы подвергли анкетированию, по разработанной нами методике, руководителей общеобразовательных учреждений. Вопросы анкеты направлены, в основном, на выявление знаний руководителя о сущности личностно-ориентированного обучения школьников и навыков организации данного вида обучения. Мы предполагали выяснить, насколько продуктивно руководители общеобразовательных учреждений организуют педагогический процесс в данном направлении, каковы их теоретические знания, практические навыки, какие трудности они испытывают, какие аспекты готовности требуют дополнительной доработки. Итоги обработки анкет показали, что руководители общеобразовательных учреждений не проводят целенаправленную работу по организации личностно-ориентированного обучения и, зачастую, имея теоретическую подготовку по организации личностно-ориентированного обучения, не владеют практическими навыками: не знают, как использовать полученную информацию, как осуществить организацию личностно-ориентированного обучения в школе, не умеют вовлечь педагогов в процесс реализации личностно-ориентированного обучения.

Самую высокую самооценку получил личностно-ценностный компонент, то есть руководители общеобразовательных учреждений в системе ценностей отводят значительное место развитию личности ученика, но каким образом осуществить данный процесс, не имеют представления, в управленческом и процессуальном компонентах преобладают низкий и средний уровни.

Таким образом, цели управленческой деятельности руководителей укладываются в простейшую модель субъект-объектных отношений, где не просматривается главный мотив профессиональной деятельности – проявление интереса к человеку, способность к сопереживанию, заинтересованному диалогу.

Таким образом, и новую систему отношений руководителей готовы осуществлять в прежней авторитарной парадигме. Результаты констатирующего эксперимента, отражающие уровни сформированности готовности к организации личностно-ориентированного обучения школьников у руководителей общеобразовательных учреждений, приведены в таблице 1.

Данные констатирующего эксперимента (таблица 1), свидетельствуют, что у большей части руководителей общеобразовательных учреждений отмечается низкий уровень готовности (79,58%) и средний – 16,67% уровень готовности к организации личностно-ориентированного обучения.

Таблица 1- Уровни сформированности готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников на этапе констатирующего эксперимента (в %)

| Уровни готовности | Компоненты готовности |               |                |                |                  |
|-------------------|-----------------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
|                   | Личностно-ценностный  | Мотивационный | Управленческий | Процессуальный | Среднее значение |
| Низкий            | 78,34                 | 80,0          | 81,67          | 78,33          | 79,6             |
| Средний           | 13,32                 | 15,0          | 18,33          | 20,0           | 16,67            |
| Достаточный       | 5,0                   | 5,0           | 0              | 1,67           | 2,90             |
| Высокий           | 3,34                  | 0             | 0              | 0              | 0,83             |

У 2,9% руководителей общеобразовательных учреждений проявляется достаточный уровень, и только у 0,83% руководителей общеобразовательных учреждений – высокий уровень готовности к организации личностно-ориентированного обучения школьников. Такое положение, в свою очередь, негативно отражается на организации педагогического процесса в общеобразовательном учреждении, на деятельности педагогов, направленной на развитие личности школьника, и на степени обученности школьников.

Поэтому мы не вправе утверждать, что готовность руководителей общеобразовательных учреждений к организации личностно-ориентированного обучения школьников даже у небольшого количества руководителей общеобразовательных учреждений сформирована как качество.

Исследуемая готовность руководителя общеобразовательного учреждения – целостное интегративное качество личности руководителя как результат целенаправленной подготовки, проявляющейся в совокупности теоретических, методических, управленческих, методологических знаний, умений и навыков, овладения теориями менеджмента и развития личности. Результаты исследований указывают на преобладание стихийности в формировании готовности руководителей общеобразовательных учреждений к организации личностно-ориентированного обучения школьников, отсутствие специальной работы по ее формированию.

На первом этапе методами самооценки и тестирования выявлено реальное состояние готовности к организации личностно-ориентированного обучения группы испытуемых. Респондентам были предложены несколько установочных вопросов и заданий по организации личностно-ориентированного обучения в соответствии с компонентами исследуемой готовности. Задания направлены на выявление уровня личностных отношений, реализации Я-концепции, эмпатии, управленческих и организаторских способностей, умений выбирать методы, приемы и формы организации педагогического процесса в аспекте личностно-ориентированного обучения.

Мы решили определить, влияет ли стаж работы руководителя общеобразовательного учреждения на результат личностно-ориентированного осмысления педагогических проблем. С этой целью во входную анкету

включен вопрос о стаже руководителя общеобразовательного учреждения в занимаемой должности. Методы математической статистики подтверждают предположение о том, что уровень готовности руководителей общеобразовательных учреждений к организации личностно-ориентированного обучения школьников не находится в прямой зависимости от стажа работы руководителя и требует специальной системной деятельности по формированию данного вида готовности. Соотношение стажа работы и уровней готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников отражено в таблице 2.

Таблица 2 - Соотношение стажа работы и уровней готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников

| № | Стаж работы |                             | Уровни |         |             |         |
|---|-------------|-----------------------------|--------|---------|-------------|---------|
|   | Лет         | Кол-во руководителей ЭГ в % | Низкий | Средний | Достаточный | Высокий |
| 1 | 3-5         | 18,33                       | 80     | 15      | 3,33        | 1,67    |
| 2 | 5-10        | 38,33                       | 78,33  | 16,67   | 3,33        | 1,67    |
| 3 | 10-15       | 30                          | 76,67  | 18,33   | 5           | 0       |
| 4 | Свыше 15    | 13,34                       | 80     | 18,33   | 1,67        | 0       |

Результаты исследований указывают на преобладание стихийности в формировании исследуемой готовности, отсутствие специальной работы по ее формированию.

Принципиально важным фактором в технологии управления, по мнению Е.Ш. Козыбаева, становится стиль руководства учебно-воспитательным процессом, отношение к людям [1, с.16]. В деятельности руководителя общеобразовательного учреждения все большее значение приобретают: управление умственной деятельностью учащихся; анализ, обобщение, систематизация их жизненного опыта; развитие познавательных способностей; становление личности учащихся; формирование нравственно-духовных качеств школьников. Зависимость управленческой деятельности руководителя общеобразовательного учреждения от аналогичной деятельности учителя, но уже внутри самого педагогического процесса не лежит на поверхности, она нуждается в специальном исследовании, полагает Н.Д. Хмель. Разработка отдельных методов труда директора школы должна дополняться созданием общей теории управления школой, целостной системы научно-обоснованных форм деятельности директора [2, с.72].

*Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления.* Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил нам сделать следующие выводы:

-осуществляемая подготовка руководителя общеобразовательного учреждения в условиях повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров не обеспечивает формирования высокого уровня готовности к организации личностно-ориентированного обучения;

-особенно низок уровень сформированности управленческого и процессуального компонентов, что соответствует системе организации традиционной подготов-

ки педагогических кадров;

-руководители общеобразовательных учреждений на недостаточно высоком уровне владеют как личностно-ценностной, так и мотивационной стороной организации личностно-ориентированного обучения, что обосновывается их довольно слабой подготовкой;

-существует прямая зависимость между степенью обученности школьников, уровнем готовности учителя к организации личностно-ориентированного урока и уровнем готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения школьников.

Таким образом, результаты констатирующего эксперимента подтверждают наше предположение о предвзятости исследуемой готовности, в основном, низким, и средним уровнями, что доказывает необходимость целенаправленной работы в условиях системы повышения квалификации по обеспечению формирования высоких уровней исследуемой готовности.

Данное исследование является основанием для принятия сотрудниками института повышения квалификации оперативных решений по корректировке собственной деятельности и деятельности руководителей общеобразовательных учреждений по организации личностно-ориентированного обучения школьников. Вышеизложенные результаты характер предстоящих изменений в образовательном процессе ИПК по формированию готовности руководителей общеобразовательных учреждений к организации личностно-ориентированного обучения школьников позволяет наметить следующие положения: для организации личностно-ориентированного обучения школьников в педагогическом процессе необходимо знание теоретических и методических основ организации личностно-ориентированного обучения; педагогическая деятельность руководителя общеобразовательного учреждения по организации личностно-ориентированного обучения школьников будет более эффективной, а также эффективность педагогического процесса будет выше, если обеспечить системность, последовательность и целостность получаемых руководителем знаний, умений и навыков в ходе реализации методической системы по формированию исследуемой готовности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Козыбаев Е.Ш. Научно-педагогические основы управления современной высшей школой на основе менеджмента в условиях многоуровневого образования: автореф. ... докт.пед.наук. – Шымкент, 2006. 43 с.
2. Хмель Н.Д. Педагогический процесс в общеобразовательной школе. - Алма-ата, 1984. 134 с.
3. Образование и наука. Энциклопедический словарь / гл. редактор Ж.К.Туймебаев; ред.кол.: А.Е.Абылкасымова, И.Б.Бекбоев, М.В.Рыжаков, Н.Б.Калабаев, С.Ж.Пралиев, Г.М.Мутанов, Г.М.Кусаинов. – Алматы, 2008. - 448 с.
4. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: для студентов высш. и сред.учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. 176 с.

#### DIAGNOSIS HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS PREPAREDNESS TO THE ORGANIZATION STUDENT-CENTERED LEARNING PUPILS

© 2014

*S.V. Vlasenko*, candidate of pedagogical sciences, Associate Professor of Pedagogics North-Kazakhstan State University named after M. Kozhybayev, Petropavlovsk (Kazakhstan)

*Annotation:* Problem of our research is to identify ways to diagnose and identify the levels of formation of readiness of educational institution to organize a student-centered learning students, and the creation of effective pedagogical conditions of its realization in the training.

*Keywords:* readiness, student-centered learning, teaching process, heads of educational institutions.