

СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ НАПОЛНЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

¹Уварина Н.В., ²Лоскутов А.А.

¹ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», e-mail: unv@cspu.ru

²ФКГО УВПО Военный учебно-научный центр военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» Министерства Обороны Российской Федерации (филиал, г. Челябинск), e-mail: 05083007@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы управления в системе образования, в частности требования к руководителю и содержание управленческой компетенции. На основе анализа психолого-педагогической литературы авторами определены содержание управленческой деятельности и ряд управленческих функций. Раскрыто содержание административной, целеполагающей, дисциплинарной, экспертно-консультативной, коммуникативно-регулирующей, представительской, воспитательной и психотерапевтической функций. Исходя из требований и содержания стандартов образования, авторами выделены общепрофессиональная, специальная, общекультурная, социально-психологическая, личностная компетенции. Кроме этого обозначен комплекс задач, которые отражают необходимость развития у руководителя специальных управленческих компетенций.

Ключевые слова: образование, управленческая компетенция, функции руководителя.

STRUCTURAL AND SUBSTANTIVE CONTENT OF MANAGERIAL COMPETENCE IN VOCATIONAL EDUCATION

¹Uvarina N.V., ²Loskutov A.A.

¹Chelyabinsk state pedagogical University, e-mail: unv@cspu.ru

²Air Force Military Training Scientific Center of the Air Force Academy (Chelyabinsk branch), e-mail: 05083007@mail.ru

The article discusses the management of the education system, in particular the requirements for managers and content management expertise. Based on the analysis of psychological and pedagogical literature, the authors determined the content management activities and a number of administrative functions. The content of the administrative, purposeful, disciplined, expert advisory communicatively-regulating, representation, educational and psychological functions. Based on the requirements and standards of education content, the authors highlighted of general, special and general cultural, social, psychological, personal competence. In addition, the complex is designated tasks that reflect the need for the development of the head of the special managerial skills.

Keywords: education, managerial competence, functions of a manager.

Главная задача руководителей – общее руководство процессом функционирования и развития системы управления в образовательной организации. Специфика деятельности руководителя заключается в том, что они главным образом воздействуют на работников, которые непосредственно решают те или иные задачи управления. При этом основное свое внимание руководители сосредотачивают на следующих трех направлениях:

- принятие решений по всем важнейшим, стратегическим, принципиальным вопросам деятельности;
- осуществление подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров;
- координация работы исполнителей, звеньев и подразделений организации в целом [7].

1. Таким образом, типичное содержание управленческой деятельности заключается в следующем [8]:

- управление отношениями;
- работа в группе;
- влияние;
- сбор и анализ информации;
- принятие решений;
- личное развитие;
- генерирование и накопление идей;
- планирование и организация;
- управление выполнением задачи к установленному сроку;
- постановка цели.

Исходя из теории менеджмента, содержание деятельности руководителя обусловлено, прежде всего, выполнением целого ряда управленческих функций по руководству организацией.

Так, *административная* функция является наиболее важной в деятельности руководителя, поскольку связана с координацией индивидуальной деятельности каждого члена коллектива в рамках одной общей, коллективной деятельности. Специфика этой функции заключается в структурированности и целостности усилий членов коллектива в достижении общих целей.

Целеполагающая функция связана с определением приоритета оперативных и тактических целей коллективной деятельности, определения методов и средств их достижения. Реализация этой функции требует от руководителя умения учитывать особенности текущего момента, способности находить правильное и адекватное решение в конкретной ситуации.

Дисциплинарная функция связана с необходимостью поддержания в коллективе в процессе совместной трудовой деятельности должной результативности выполнения каждым членом коллектива своих обязанностей, а также следования принятым в коллективе нормам поведения. В выполнении дисциплинарной функции наиболее отчетливо проявляется ориентация на единоличное или коллегиальное решение вопросов; мера применения тех или иных методов воздействия характеризует личность руководителя.

Экспертно-консультативная функция связана, прежде всего, с профессиональной компетентностью руководителя. В процессе коллективной деятельности руководитель обычно является тем лицом, к которому чаще всего обращаются как к источнику достоверной и надежной информации или как к наиболее знающему человеку.

Коммуникативно-регулирующая функция предполагает регулирование в коллективе функционально-ролевых взаимоотношений и требует от руководителя давать необходимые разъяснения тем или иным управленческим решениям.

Функция **представительства**. Важную роль в жизнедеятельности любого коллектива играет представительство его руководителя во внешних организациях. Успешное осуществление функции представительства является одним из условий авторитета руководителя. Важную роль в осуществлении этой функции играет компетентность, опрятный внешний вид, спокойная манера поведения, уважительное отношение к своим товарищам, сдержанность в общении, четкое и ясное изложение своих мыслей.

Важнейшим условием выполнения **воспитательной** функции руководителем является формирование и развитие коллективности в совместной деятельности, максимальной включенности каждого члена коллектива в трудовой процесс, создание морально-психологического климата, основанного на деловом сотрудничестве и взаимопомощи. Межличностные отношения в коллективе, уровень их развития, модальность (эмоциональная окраска) отношений – индикатор реализации руководителем данной функции.

Психотерапевтическая функция раскрывает умение руководителя предотвращать и оперативно решать возникающие в коллективе конфликтные ситуации и устранять стресс-факторы. Эта сторона руководства в значительной степени влияет на результативность коллективной деятельности, повышая ее управленческо-воспитательный потенциал [8].

Прежде чем представлять характеристику содержательной стороны профессиональной деятельности управленческих кадров профессионального образования отметим, что работа руководителя в системе образования состоит не в том, чтобы управлять производством, а в том, чтобы управлять людьми. Это означает, что содержание деятельности руководителя в системе образования имеет свои особенности.

Трудность работы руководителя в системе образования усугубляется тем, что он должен хорошо уметь предвидеть поведение и реакции своих подчиненных [5]. Законы и нормы группового поведения людей призваны регулировать их деятельность, а в некоторых случаях – ограничивать определенные нежелательные их действия. Не всегда интересы организации и собственные интересы людей тесным образом связаны между собой. Совершенно необходимым является умение оценивать своих подчиненных по их поведению, а не по эмоциональному отношению к ним.

Обратимся к исследованиям, посвященным **видам компетенций**, составляющих профессиональную компетентность управленческих кадров.

Отметим, что не все компетенции можно рассматривать одинаково с точки зрения их значимости для становления профессионализма. Так, например, А.В. Хуторской выделяет семь ключевых компетенций: ценностно-смысловую, общекультурную, учебно-познавательную, информационную, коммуникативную, социально-трудовую и компетенцию личностного самосовершенствования [10]. Автор отмечает, что их содержание не противоречит содержанию ключевых компетенций, выделенных Советом Европы [9].

Исходя из этих требований и содержания стандартов педагогического образования [2,3], нами выделены общепрофессиональная, специальная, общекультурная и др. компетенции (табл. 1).

Таблица 1

Содержательное наполнение компетенций

Вид компетенции	Знания	Умения	Владение	Личностные качества
Общепрофессиональная	предметно-профессиональные (конкретная сфера научного знания, педагогика, психология, нормативно-правовая база образования, основы здоровьесбережения) о терминальных и инструментальных ценностях педагогической профессии и профессионального сообщества	проектировать и планировать профессиональную деятельность; работать с профессиональной информацией (отбирать, анализировать, представлять); использовать здоровьесберегающие технологии в профессиональной деятельности	навыками профессиональной работы с информацией, в том числе на профессиональных Интернет-порталах; навыками организации совместной и индивидуально-й деятельности детей в соответствии с возрастными нормами их развития	трудолюбие, добросовестность, ответственность, деловитость, инициативность, самообладание, последовательность, разумная требовательность
Специальная	научно-методические знания в сфере обучения и воспитания ребенка (методика преподавания, воспитания); методов и технологий, позволяющих решать диагностические и коррекционно-развивающие	проектировать и планировать учебную и воспитательную работу; организовывать учебный процесс, в том числе и самостоятельную работу учащихся	эффективными методами и технологиями обучения и воспитания ребенка	трудолюбие, добросовестность, ответственность, деловитость, инициативность, самообладание, последовательность, разумная требовательность

	задачи			
Общекультурная	об общечеловеческих ценностях; о моральных нормах и основах нравственного поведения; литературного русского языка; этнокультурных и конфессиональных различий участников образовательного процесса	применять исторический метод к оценке социокультурных явлений; последовательно и грамотно формулировать и высказывать свои мысли; выстраивать взаимодействие с учетом этнокультурных и конфессиональных различий участников образовательного процесса	моральными нормами и основами нравственного поведения; устной и письменной речью в соответствии с нормами русского языка; навыками толерантного поведения	порядочность, честность, искренность, толерантность, вежливость, тактичность, чувство собственного достоинства, скромность
Социально-психологическая	этических норм и правил поведения в профессиональном сообществе, основ корпоративной культуры; основ педагогической конфликтологии; основ психологии общения детского коллектива; основ социально-адаптационных процессов	выстраивать деловые отношения в профессиональной среде; выстраивать процесс общения с детьми и родителями; руководить адаптационными процессами в детском коллективе	методами и технологиями эффективного взаимодействия с коллегами, родителями, детьми; навыками проявления профессионально-этических норм, норм корпоративной культуры;	общительность, толерантность, открытость, отзывчивость, гибкость, внимательность, терпеливость
Личностная	профессиональных ценностей; в сфере профессионального самопознания, самоорганизации, саморазвития, самореализации; методик и технологий	самоорганизации, самоуправления, самореализации в квазипрофессиональной деятельности	навыками осознанной деятельности по саморазвитию профессионально-значимых личностных качеств	эмпатия, альтруизм, мобильность, рефлексивность, оптимизм, доброжелательность, гибкость, аттракция

	профилактики профессионального выгорания			
--	--	--	--	--

Вместе с тем, применительно к личности управленца исследования в педагогике, психологии, менеджменте в большей степени сосредоточены на проблемах изучения и развития профессионализма руководителя и отдельных видов его компетенций – управленческой, рефлексивной, коммуникативной (Т.Ю. Базаров [1], А.А. Деркач [4], Е.А. Климов [5], А.К. Маркова [6] и др.).

Анализируя стратегические задачи развития образовательных учреждений в России, можно выделить *ряд задач*, которые отражают необходимость развития у руководителя *специальных управленческих компетенций*.

1. Создание новых организационных форм построения образовательных учреждений, переход к автономии, ведение аспектов государственно-общественного управления образовательным учреждением.

Решение данной задачи обеспечивается наличием *правовой компетенции*, выражающейся в эффективном использовании в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти, а также локальных актов и иной документации для решения соответствующих профессиональных задач.

2. Внедрение новых экономических аспектов деятельности образовательного учреждения: подушевое финансирование, новая отраслевая система оплаты труда сотрудников.

Реализация этой задачи невозможна без сформированной у руководителя *экономической компетенции*, которая обеспечивает эффективность организации экономической деятельности учреждения.

3. Применение законов и закономерностей менеджмента в управленческой деятельности образовательного учреждения.

Вышеуказанная задача может быть решена при наличии *организаторской компетенции*. В общем виде сформированность этой компетенции обеспечивает организацию работы и совместной деятельности коллектива, координацию, контроль деятельности, планирование работы персонала и ресурсов, а также разработку и принятие разнообразных управленческих решений.

4. Формирование информационной среды образовательного учреждения.

Решение этой задачи невозможно без сформированной *информационной компетенции*, которая обеспечивает эффективный поиск, структурирование информации, квалифицированная работа с различными информационными ресурсами.

5. Установление взаимодействия с другими субъектами образования школы (социальное партнерство).

Сформированность *коммуникативной компетенции*, обеспечивающей конструирование деловых взаимоотношений, выработка стратегии, тактики и техники взаимодействия с людьми, организация связи с внешней средой, направлена на решение вышеуказанной задачи.

6. Построение образовательного процесса с ориентацией на достижение целей конкретной ступени образования и с учетом новых образовательных стандартов.

Решение этой задачи обеспечивается сформированной *общенаучной компетенции* руководителя, которая профессионально ориентирована на решение познавательных задач, поиск нестандартных решений, определяет фундаментальность образования.

7. Проектирование образовательного пространства для профессионального развития и самообразования учителей школы и администрации.

Вышеуказанная задача может быть решена при наличии сформированной *проектировочной компетенции*, которая обеспечивает анализ, планирование, прогнозирование деятельности, а также предполагает овладение алгоритмами деятельности по моделированию, проектированию, научным исследованиям.

Следует отметить, что это лишь минимальное «наполнение» профессиональной компетентности руководителя учреждения образования, в котором возможны дополнения и уточнения.

Подводя итог, можно отметить, что в процессе развития рыночных отношений в России переосмысляются и пересматриваются не только цели профессионального образования и планируемые результаты и критерии их оценки, но и видоизменяются структура и сам процесс образовательной деятельности, обусловленный этими целями, и, соответственно, процесс управления организацией, что знаменует новый этап в развитии профессионального статуса руководителей системы профессионально-педагогического образования.

Список литературы

1. Базаров, Т.Ю. О федеральном резерве управленческих кадров / Т.Ю. Базаров // Управление персоналом. – 2009. - № 14. – С. 15-16.

2. Вайнштейн, М.Л. Стандарты высшего профессионально-педагогического образования и реальная практика педагога / М.Л. Вайнштейн // Вестн. УМО высш. и сред. проф. учеб. заведений по проф.-пед. образованию; Урал. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург, 1999. – Вып. 2 (25). – С. 33-40.
3. Вишнякова, С.М. Профессиональное образование / Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / М., 1999. – 180 с.
4. Деркач, А.А. Готовность к деятельности как акмеологический феномен / А.А. Деркач, Е.В. Селезнева, О.В. Михайлов. : монография. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 96 с.
5. Климов, Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд)/ Е.А. Климов. – М.: МПСИ, 2006. – 168 с.
6. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. Издательство: Международный гуманитарный фонд «Знание», 2006 г. – 242 с.
7. Организационные модели и системы управления [Электронный ресурс]:http://www.mckinsey.com/global_locations/europe_and_middleeast/russia/ru/our_work/organization
8. Поташник, М.М. Управление развитием образовательного процесса [Текст] / М.М. Поташник // Педагогика. – 1995. – № 2. – С.20-26.
9. Совет Европы: Симпозиум по теме «Ключевые компетенции для Европы»: Док. DECS / SC / Sec (96) 43. – Берн, 1996.
10. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты / А.В. Хуторской // Интернет-журнал «Эйдос». – 2002. – 23 апреля. <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm> . – В надзаг: Центр дистанционного образования «Эйдос», e-mail: list@eidos.ru

Рецензенты:

Шумилова Е.А., д.п.н., доцент, Челябинский государственный педагогический университет, г. Челябинск;

Саламатов А.А., д.п.н., профессор, Челябинский государственный педагогический университет, г. Челябинск.