

НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Полякова Е.В.¹, Горбунова Т.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», Чебоксары, e-mail: polyakova4398@gmail.com, mishinatatyana@mail.ru

Актуальность статьи обусловлена необходимостью поиска научных подходов к формированию управленческой компетентности будущих педагогов. Изучив и проанализировав педагогическую литературу по теме исследования, мы пришли к выводу о целесообразности использования пяти из них. Системный подход позволит нам представить формирование управленческой компетентности будущих педагогов в виде взаимосвязанных между собой элементов системы. Личностно ориентированный подход будет реализован при создании условий для личностного роста обучающегося в период обучения в вузе, его профессионального развития, возможности развивать свои способности, применять знания, умения и навыки в профессиональной деятельности во время педагогической практики и определении потенциала для личного развития. Ресурсный подход даст возможность определить ресурсы и потенциал для формирования управленческой компетентности будущих педагогов, так как управление есть не что иное, как управление ресурсами. Компетентностный подход позволит определить критерии и показатели готовности к реализации управленческой деятельности. Деятельностный подход обеспечит необходимым инструментарием процесс формирования управленческой компетентности будущих педагогов. Теоретическая значимость статьи заключается в обосновании положительного эффекта от реализации всех пяти подходов при формировании управленческой компетентности будущих педагогов.

Ключевые слова: подход, система, личность, компетентность, управленческая компетентность, системный подход, личностно ориентированный подход, ресурсный подход, компетентностный подход, деятельностный подход.

SCIENTIFIC APPROACHES IN THE FORMATION OF MANAGERIAL COMPETENCE OF FUTURE TEACHERS

Polyakova E.V.¹, Gorbunova T.V.¹

¹FGBOU VO Chuvash State Pedagogical University after I Yakovlev, Cheboksary, e-mail: polyakova4398@gmail.com, mishinatatyana@mail.ru

The relevance of the article is due to the need to search for scientific approaches to the formation of the managerial competence of future teachers. Having studied and analyzed pedagogical literature on the topic of research, we came to the conclusion that it is expedient to use five of them. A systematic approach will allow us to present a reliable teaching system in our work. A systems approach will allow us to present the formation of the managerial competence of future teachers in the form of interconnected elements of the system. A people-centered approach will be actualized when creating conditions for the student's personal growth during his studies at the university, his professional development, the ability to develop his abilities, apply knowledge, skills in professional activities during teaching practice and determine the potential for personal development. The resource approach will provide an opportunity to determine the resources and potential for the formation of the managerial competence of future teachers, since management is nothing more than resource management. A competency building approach will determine the criteria and indicators of readiness for the implementation of management activities. An activity approach will ensure the necessary tools for the process of forming the managerial competence of future teachers. The theoretical significance of the article is to substantiate the positive effect of the introduction of all five approaches to the formation of managerial competence of future teachers.

Keywords: approach, system, personality, competence, managerial competence, a systems approach, people-centered approach, resource approach, competency building approach, activity approach.

Практика показывает, что модернизация системы образования в значительной степени зависит от организации эффективного и качественного управления образовательными организациями, образовательными проектами, учебно-воспитательным процессом в

учреждении, образованием обучающихся и повышением квалификации педагогических кадров. Для того чтобы осуществить все должным образом, нужно пересмотреть требования к профессиональной подготовке будущих педагогов в системе высшего образования. Появилась потребность не только в педагогах с высшим профессиональным образованием, но и, в значительной степени, компетентных педагогах, способных и готовых руководить образовательными процессами вне зависимости от типа образовательной организации. Такой педагог будет готов создавать не просто учебное пространство, а специфически организованную эмоционально-комфортную образовательную среду социального взаимодействия для наилучшего самоопределения и саморазвития обучающихся и полноценного освоения ими самых разнообразных форм и видов человеческой деятельности.

Компетентность педагога как субъекта менеджмента в системе образования характеризуется его подготовленностью к выполнению профессиональных функций, связанных с управлением на основе гармоничного единства его социальных установок и психолого-педагогической готовности. Вот почему так важно сформировать у будущих педагогов управленческую компетентность в период обучения в вузе, а для этого необходимо определить основные научные подходы, которые приведут к лучшему результату.

Многие исследователи в области педагогики и психологии изучают сущность и содержание понятия «компетентность». Проанализировав работы ряда ученых (С. Велде, В.Г. Зарубин, Э.Ф. Зеер, Дж. Равен, Г.К. Селевко, В.П. Симонов, А.В. Хуторской, Э. Шорт, А.Н. Щукин), мы пришли к следующему выводу: компетентность – это приобретенные, преобразованные к использованию в профессиональной деятельности знания, проявляющиеся в умении осуществлять на практике конкретные сформированные в период обучения компетенции.

Цель исследования: определить и обосновать научные подходы к формированию управленческой компетентности будущих педагогов.

Материал и методы исследования. Теоретическим материалом исследования явились научные работы и статьи, раскрывающие сущность научных подходов.

Для достижения поставленной цели нами были использованы взаимодополняющие теоретические и эмпирические методы исследования: анализ, синтез, обобщение, беседа, наблюдение.

Результаты исследования и их обсуждение

Управленческую компетентность в современной научной педагогической литературе начали рассматривать как одну из приоритетных, на формирование которой необходимо уделить особое внимание. При этом управленческая компетентность является составной

частью профессиональной компетентности педагога. Под управленческой компетентностью педагога мы понимаем сформированность педагогических знаний, умений и навыков, владение педагогическим анализом, умение ставить цели, прогнозировать, планировать, организовывать и управлять целостным педагогическим процессом [1].

Анализ педагогической литературы позволил сделать вывод о том, что существуют различные подходы к формированию управленческой компетентности будущих педагогов.

Прежде чем приступить к их рассмотрению, считаем целесообразным раскрыть само понятие «подход». С.И. Ожегов определяет «подход», как «совокупность приёмов, способов (в воздействии на кого-что-нибудь, в изучении чего-нибудь, в ведении дела)» [2]. В новейшем философском словаре под «подходом» понимается «комплекс парадигматических, синтагматических и прагматических структур и механизмов в познании и/или практике, характеризующий конкурирующие между собой (или исторически сменяющие друг друга) стратегии и программы в философии, науке, политике или в организации жизни и деятельности людей» [3]. Н.У. Заиченко термин «подход» определяет как «методологически обоснованное положение, характеризующее направленность научно-практического поиска дальнейшего развития научной концепции» [4]. Проанализировав разные определения понятия «подход», мы в своем исследовании «подход» будем рассматривать как идеологию и методологию решения проблемы формирования управленческой компетентности будущих педагогов, позволяющие раскрыть основную миссию, принципы, главные задачи, этапы, механизмы достижения целей в нашем исследовании.

Одним из подходов, на который мы решили обратить свое внимание, является системный подход, так как он является основой управления. Данный подход является ключевым в теории и практике управления. Системный подход используется в исследовании формирования управленческой компетентности будущих педагогов, в первую очередь, для представления данного процесса в виде системы. Рассмотрение системного подхода невозможно без главного понятия «система», в теории существует огромное количество определений данному термину. Мы рассматриваем систему как совокупность элементов в объекте, которые взаимосвязаны между собой множеством связей. При этом элементы неразрывно сплетаются и функционируют как одно целое. При использовании системного подхода к формированию управленческой компетентности будущих педагогов наилучшим образом представляется возможность определить проблему исследования и наметить стратегию ее решения; четко провести линию между элементами системы и изучить каждый элемент системы в отдельности; проанализировать их, объединив в единую структуру; расставить приоритеты одних элементов над другими, с учетом его влияния на развитие других элементов и всей системы в целом; определить педагогические условия,

обеспечивающие эффективную работу всей системы. Данный подход служит методом управления системой. Необходимо отметить, что зачастую системы подвергаются внешним воздействиям в форме контроля, стимулирования, организации, коррекции и постановки целей. Управление должно основываться на объективно доступных потенциальных возможностях системы. Системный подход в формировании управленческой компетентности будущих педагогов рассматривается как базовый, который позволит успешно решить поставленные в исследовании задачи.

В связи с тем что педагог входит в вид профессии «человек - человек», мы считаем целесообразным использовать лично ориентированный подход в формировании управленческой компетентности, где ключевым понятием является личность. Данный подход обеспечит возможность становления, эффективное функционирование и профессиональный рост личности с учетом постоянно меняющихся условий труда, также способствует самоорганизации и личностному развитию, реализации его творческих способностей и созданию условий, содействующих эффективному формированию управленческой компетентности каждого обучающегося исходя из его возможностей. Лично ориентированный подход проявляется как объективная тенденция, которая выражается в подготовке будущих педагогов с помощью построения индивидуального образовательного пути.

Таким образом, лично ориентированный подход в формировании управленческой компетентности, где управление рассматривается как целенаправленное взаимодействие субъектов, призванное обеспечить повышение эффективности управленческой деятельности, сосредотачивает свое внимание на создании условий для личностного роста обучающегося, его профессионального развития, возможности развивать свои способности, применять знания, умения и навыки в профессиональной деятельности и определить потенциал для личного развития.

При исследовании проблемы формирования управленческой компетентности будущих педагогов целесообразно использовать ресурсный подход. Идеи ресурсного подхода имеют серьезные лично ориентированные и гуманистические основания [5]. В своих трудах Дж. Барни выделяет ресурсы, такие как активы, способности, организационные процессы, фирменные атрибуты, информацию, знания, которые находятся под контролем организации и позволяют разрабатывать и применять стратегии, которые повышают рациональность и эффективность процесса. На основе данного подхода управленческую компетентность педагога в системе образования мы рассматриваем как систему возобновляемых, частично возобновляемых и не возобновляемых ресурсов, проявление которых может быть или не быть в реальной деятельности. Различная форма проявления детальности задает отношение к

тем или иным качествам и свойствам человека как к реальному ресурсу. Но вернее рассмотрение человеческого капитала не как определенного объема ресурсов, который человек может использовать в профессиональной деятельности в течение своей жизни, данного ему от рождения, а как его каждодневную, ежеминутную способность к производству таких ресурсов.

В рамках нашего исследования мы видим необходимость использования данного подхода для определения ресурсов и потенциала для формирования управленческой компетентности будущих педагогов, так как управление есть не что иное, как управление ресурсами.

В ходе изучения научной литературы нам удалось выявить ресурсы, которые в большой степени влияют на формирование управленческой компетентности будущих педагогов. В своей работе мы решили классифицировать виды ресурсов в формировании управленческой компетентности, разделив их на 9 групп:

1) административные ресурсы (взаимосвязь педагогического вуза с государственными и региональными органами управления, выполнение государственных, региональных и муниципальных заказов);

2) временные ресурсы (целенаправленный контроль за количеством времени, которое затрачивается на определенные виды деятельности для совершенствования того или иного процесса и пр.);

3) информационные ресурсы (источники информации, базы данных, средства, способы и методы обработки информации, также они содержат огромный список различных объектов, моделей, стандартов, патентов, электронных ресурсов и своеобразных технологий и др.);

4) учебно-методические ресурсы (федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования, рабочие программы дисциплин и практик, учебные планы и графики, методическое и информационное обеспечение, образовательные технологии, используемые в преподавании дисциплин и др.);

5) материальные ресурсы (земля, здания, сооружения, оборудования, средства производства, инфраструктура и др.);

6) нематериальные ресурсы (лицензии, патенты, бренд, инновации, программные средства, информационные базы данных и др.);

7) организационно-управленческие ресурсы (системы планирования, распределения ресурсов, контроля, измерения и оценки (показателей), мотивации и др.);

8) социально-трудовые ресурсы (профессорско-преподавательский состав, штат сотрудников и др.);

9) финансовые ресурсы (денежные средства, договоры, гранты, страхование и др.).

Эффективное использование вышеперечисленных ресурсов позволит повысить качество формирования управленческой компетентности будущих педагогов.

Необходимо констатировать, что быстрый ритм жизни современных людей, переход к информационному обществу требуют специалистов, способных к быстрой адаптации накопленных знаний, умений и навыков к реальным жизненным условиям. Теперь хорошим специалистом может называться не тот, кто обладает энциклопедическими знаниями по преподаваемому предмету, а тот, кто может их успешно использовать в профессиональной деятельности. В современной системе образования компетентностный подход стал одним из приоритетных. Данный подход раскрывает управленческую компетентность как готовность педагога профессионально решать управленческие проблемы и задачи, используя при этом полученные знания, сформированные умения и навыки, приобретенный опыт и личностные качества. Очевидно, что главная цель компетентностного подхода состоит в приобретении знаний, навыков и умений для их использования в конкретных педагогических ситуациях. Конечно, в основу разработки нашей модели формирования управленческой компетентности будущих педагогов ляжет компетентностный подход, который позволит определить критерии и показатели готовности к реализации данной деятельности.

Мы считаем, что формирование управленческой компетентности будущих педагогов нужно рассматривать и с позиции деятельностного подхода. Понятие «деятельность» имеет множество толкований, которые даны в разных источниках и разными авторами, и оно также является подробно изученным. Мы же в своем исследовании приписываем деятельности такие свойства: мотивированная, целенаправленная, обращенная на конкретный объект или субъект, реализуемая с помощью совокупности определенных методов, форм и средств; приводящая к определенному ранее запланированному результату.

Деятельностный подход, определяющий единство личности с ее деятельностью, позволяет нам при формировании управленческой компетентности будущих педагогов планировать такие виды деятельности обучающихся, которые приведут к изменениям в структуре личности.

Заключение. Проведенный нами теоретический анализ научных подходов к формированию управленческой компетенции у будущего педагогов позволил выявить, что ученые в своих работах трактуют понятия «компетентность», «компетенция», «управленческая компетентность» по-разному, но они имеют близкое по содержанию смысловое значение. Рассмотрев пять различных подходов (системный, личностно ориентированный, ресурсный, компетентностный и деятельностный) к формированию управленческой компетентности будущих педагогов, можем отметить, что каждый из них

имеет свои принципы, определенные цели и задачи, механизмы их достижения. Следует отметить, что системный подход к формированию управленческой компетентности рассматривается нами как основополагающий. Он позволит нам представить формирование управленческой компетентности будущих педагогов в виде взаимосвязанных между собой элементов системы. Такой подход позволит детально изучить каждый элемент системы и определить педагогические условия, обеспечивающие совершенствование системы формирования управленческой компетентности педагога.

Личностно ориентированный подход будет реализован при создании условий для личностного роста обучающегося в период обучения в вузе, его профессионального становления, развития природных способностей, и также во время педагогической практики можно запланировать выполнение индивидуальных работ с целью закрепления тех или иных знаний, умений и навыков профессиональной деятельности и определения потенциала для дальнейшего личного развития на послевузовском этапе, в период профессионального становления.

Ресурсный подход даст возможность определить ресурсы и потенциал для формирования управленческой компетентности будущих педагогов, так как управление есть не что иное, как управление ресурсами.

Деятельностный подход позволяет также обосновать теоретические и практические основы данной проблемы и обеспечит необходимым инструментарием процесс формирования управленческой компетентности будущих педагогов.

Компетентностный подход позволит определить критерии и показатели сформированности управленческой компетентности у будущих педагогов для определения эффективности процесса подготовки.

Считаем целесообразным рассмотреть управленческую компетентности с призмы каждого подхода. Можно констатировать, что успешным формирование управленческой компетентности будущих педагогов будет при реализации педагогических условий, способствующих овладению основами профессиональной составляющей специалиста во время обучения в вузе. В свою очередь, управленческая компетентность педагога обеспечит результативность стратегического управления образовательными процессами в долгосрочной перспективе, их успешную профессиональную самореализацию в условиях конкурентной среды рыночной экономики.

Список литературы

1. Полякова Е.В., Горбунова Т.В. Сущность понятия «управленческая компетентность

педагога» // Актуальные проблемы педагогики и методики начального образования: сборник научных статей II-ой международной научно-практической конференции / Ответственный редактор В. И. Бычков. Чебоксары: Чув.гос. пед. ун-т им. И.Я. Яковлева, 2019. С. 262-265.

2. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений. М.: ООО «А ТЕМП», 2017. С. 521-522.

3. Грицанов А.А. Новейший философский словарь. Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. С. 526.

4. Заиченко Н.У. Интегративный подход в преподавании психологии. 2-е изд., стер. М.: ФЛИНТА, 2019. С. 86.

5. Клочкова Л.И. Реализация идей ресурсного подхода в развитии воспитания школьников: к вопросу о системе понятий // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3. [Электронный ресурс]. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=12821> (дата обращения: 22.05.2020).