

КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ

Стало привычным говорить о специфике рынка образовательных услуг, что предопределяет отличия организаций профессионального образования от любых других предприятий сферы услуг. Профессиональное образование в современных условиях получило новый социальный смысл – оно должно сформировать не просто специалиста-технократа, обладающего инновационными компетенциями, но и члена общества с новым социальным статусом, с характерным для среднего класса социальным мировоззрением, с осознанием четко очерченного места в социальной системе общества. Это отражено в Законе Российской Федерации «Об образовании», а также в Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года.

В материалах модернизации образования провозглашается компетентностный подход как одно из важных концептуальных положений обновления содержания образования. Ссылаясь на мировую образовательную практику, авторы стратегии модернизации утверждают, что понятие «ключевые компетенции» выступает в качестве центрального, своего рода «узлового» понятия, т.к. обладает интегративной природой, объединяет знаниевую, навыковую и интеллектуальную составляющую образования. При этом подчеркивается, что в понятии компетентностного подхода заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого «от результата». Цель компетентностного подхода – обеспечение качества образования.

Анализ теории и практики управления образовательными организациями показывает, что в современных условиях руководители из всех типов организационных ресурсов наибольшее влияние способны оказать на человеческие ресурсы. Это означает, что совершенствование работы образовательных учреждений может быть достигнуто преимущественно за счет лучшего их использования и предполагает целенаправленную деятельность управленцев в этом направлении.

Не смотря на острую актуальность данного вопроса и безусловный интерес к нему, не хватает научных литературных источников именно по теме менеджмента в профессиональном образовании.

Объект: профессиональная деятельность менеджеров образования.

Предмет: ключевые компетенции менеджера образования.

Основной целью исследования является исследование ключевых компетенций менеджеров образования.

Гипотеза:

1. Мы предполагаем, что существуют различия в составе ключевых компетенций у руководителей образовательных учреждений и педагогов высшей школы профессионального образования.

2. Выявление ключевых компетенций может стать основой формирования программы повышения квалификации работников образования.

3. Ключевые компетенции могут стать основой аттестации работников образования и определения их квалификационной категории.

Основным понятием работы является *Образовательный менеджмент* – система принципов, методов, технологических управленческих приемов, направленных на ка-

чественную реализацию образовательных услуг, гарантированное обеспечение стандарта образования. При этом в образовательном учреждении решаются задачи повышения качества образования, растет управленческий и педагогический профессионализм, улучшается учебно-методическое и финансовое обеспечение, расширяется информация.

Первая часть нашей работы заключалась в разработке логико-смысловой модели личности менеджера образования, где в качестве ее центрального образования (тематического ядра) выступает деятельность менеджера образования.

Деятельность менеджера образования включает в себя регулятивный, коммуникативный, управленческий, предпринимательский компоненты и компоненту направленности. На одной из координатных осей, характеризующей направленность личности, можно расположить следующие психологические конструкторы: мотивацию, ценностные ориентации, установки, отношения и Я-концепцию. На регулятивной компоненте располагаются следующие конструкторы: регуляция психических состояний, регуляция деятельности и поведения, целеполагание и самоконтроль. Коммуникативная компонента включает такие конструкторы, как аттрактивность, перцептивная адекватность, толерантность, социально-коммуникативная интеграция и владение навыками личностного влияния. На координате управленческой компоненты находятся следующие психологические конструкторы: организаторские способности, навыки стратегического планирования, навыки постановки задач, делегирования и контроля их исполнения, ответственность за результаты деятельности и лидерский потенциал. Предпринимательская компонента включает в себя креативность, готовность к риску, экономическую грамотность и инициативность, умение принимать самостоятельные решения и аналитические способности.

Логико-смысловые модели многофункциональны и могут служить не только для решения исследовательских задач. Их можно использовать для визуального представления учебной информации, проектирования стандартов профессий и образовательных стандартов.

На основе модели был составлен список компетенций, в составе 45 единиц. Список компетенций разрабатывался также на основании анализа должностных обязанностей и видов работ, представленных в должностных инструкциях; наблюдения за профессиональной деятельностью руководителей и бесед с ними. По структуре и содержанию анкеты учитывали специфику управленческой деятельности в сферах образования, образования рыночной экономики.

Общая процедура исследования состояла в оценке степени важности каждой ключевой компетенции из предложенного списка (эксперты должны были проранжировать отобранные нами 45 компетенций по степени важности). После оценки экспертами из 45 компетенций осталось 20, наиболее важных.

Исследование проводилось в Институте развития регионального образования Свердловской области (Екатеринбург). В качестве экспертов выступили руководители образовательных учреждений (НПО и СПО различной специализации), специалисты из органов управления образованием (18 человек), преподаватели профессиональной школы высших учебных заведений, осуществляющих подготовку менеджеров образования (32 человека); общее количество респондентов – 50 человек.

При выборе экспертов мы опирались на следующие критерии:

- эксперт должен быть педагогом, руководителем или специалистом из органов управления образованием;
- профессионально-педагогическая компетентность;
- стаж работы в учебном заведении не менее 5 лет, в должности для которой создается список компетенций – не менее 3 лет (для руководителей);
- высокая квалификационная категория;
- прохождение экспертом курсов повышения квалификации;
- положительное отношение к процедуре экспертизы.

В результате проведения процедуры экспертной оценки мы получили следующие результаты: согласно данным математической обработки различия среди экспертных мнений руководителей образовательных учреждений и педагогов отсутствуют.

Данные опровергают высказанное предположение (о наличии различий между оценками двух профессиональных групп), что вероятно, является следствием принадлежности исследуемых компетенций к группе ключевых – универсальных.

Согласно полученным данным, по результатам кластерного анализа, выделяется три кластера:

- компетенции организации системы деятельности,
- управленческие компетенции,
- компетенции взаимодействия и межличностного общения (см. Таблицу)

Однако две компетенции остались «нераспознанными»: умение разрабатывать и доводить до понимания подчиненных критерии успешной и неуспешной работы, миссия и философия организации; владение приемами личного влияния на собеседника – респондентам сложно было их классифицировать. Можно высказать предположение, что компетенция «владение приемами личного влияния» оценивается согласно витагенному опыту респондента, т.е. эту компетенцию достаточно сложно оценить объективно. Компетенция «умение разрабатывать и доводить до понимания подчиненных критерии успешной и неуспешной работы, миссия и философия организации» – сложная и состоит из двух взаимосвязанных умений, что и послужило, вероятно, причиной невозможности ее отнесения к какому-либо кластеру (общности).

По результатам исследования стало видно, что для руководителей и педагогов профобразования наиболее значимыми, по результатам экспертных оценок, являются такие компетенции как: умение анализировать состояние и динамику деятельности ($u_i = 0,3333$), организация освоения инноваций ($u_i = 0,3351$), умение ставить четкие, практические цели и задачи сотрудникам ($u_i = 0,3245$) (в структуре компетенций организации деятельности); умение распределять функции, права и обязанности между подчиненными, делегировать полномочия, делиться правами, распределять работы и задачи ($u_i = 0,3282$), несение совместной ответственности ($u_i = 0,3596$), умение разрабатывать и реализовывать мотивирующие мероприятия ($u_i = 0,3332$) (в структуре управленческих компетенций); маркетинг дополнительных образовательных услуг, в том числе и платных ($u_i = 0,3280$), владение этикой делового общения ($u_i = 0,3198$) (в структуре компетенций взаимодействия и межличностного общения). Формирование и развитие именно этих компетентностей, по мнению экспертов, играет важную роль в деятельности менеджера образования.

Результаты кластерного анализа

Компонент ключевых компетенций	Содержание
Компетенции организации системы деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Умение анализировать состояние и динамику деятельности учебного заведения • Составление нормативно-правовые и организационные документы, регламентирующие деятельность ОУ • Владение методами контроля, внешней и внутренней оценки деятельности ОУ • Организация освоения инноваций, направленных на совершенствование образовательной деятельности • Умение гибко приспосабливаться к новым ситуациям • Умение ставить четкие, практические цели и задачи своим сотрудникам • Умение улаживать разногласия и решать конфликтные ситуации • Осуществлять деятельность в кооперации с коллегами и находить оптимальные варианты совместной деятельности
Управленческие компетенции	<ul style="list-style-type: none"> • Умение разработать эффективную программу собственной деятельности и деятельности подчиненных • Владение современными методами планирования, построения альтернативных решений проблем • Стратегическое мышление • Умение разрабатывать и оценивать экономическое обоснование программы, проекты, и планы развития ОУ и его подразделений, прогнозировать и оценивать последствия реализации планов и решений • Умение распределять функции, права и обязанности между подчиненными, делегировать полномочия, делиться правами, распределять работу и задачи в последовательности их выполнения • Несение совместной ответственности • Умение разрабатывать и реализовывать мотивирующие действия и мероприятия
Компетенции взаимодействия и межличностного общения	<ul style="list-style-type: none"> • Маркетинг дополнительных образовательных услуг, в том числе и платных (изучение и прогнозирование их спроса на рынке образовательных услуг) • Навыки ведения различных переговоров (в т.ч. деловых переговоров по телефону) • Владение этикой делового общения, умение проводить совещания и осуществлять деловую переписку • Разрабатывать и доводить до понимания подчиненных критерии успешной и неуспешной работы, миссии и философии организации • Владение приемами личностного влияния на собеседника

В результате проведенной работы можно сделать следующие выводы:

1. В оценке ключевых компетенций менеджера образования у педагогов и руководителей не выявлено статистически значимых различий (что, вероятно, обусловлено их принадлежностью к группе универсальных компетенций). Ключевые компетенции характеризуются универсальностью и междисциплинарностью. По отношению к менеджерам образования была выделена группа ключевых компетенций.

2. Структура ключевых компетенций менеджера образования (по мнению руководителей и педагогов) содержит три компонента: компетенции организации системы деятельности, управленческие компетенции, компетенции взаимодействия и межличностного общения.

3. Нами разработана логико-смысловая модель личности, где в качестве ее центрального образования (тематического ядра) выступает деятельность менеджера образования, которая включает в себя регулятивную, коммуникативную, управленческую, предпринимательскую компоненты и компоненту направленности.

4. Менеджер образования в первую очередь должен быть готов анализировать состояние и динамику деятельности образовательного учреждения, уметь ставить четкие, практические цели и задачи сотрудникам, нести совместную ответственность, осуществлять деятельность в кооперации с коллегами и находить оптимальные варианты совместной деятельности, разрабатывать и реализовывать мотивирующие мероприятия, осуществлять маркетинг дополнительных образовательных услуг, в том числе и платных, владеть этикой делового общения.

5. На основе сконструированных логико-смысловой модели личности и модели компетенций нами разработана образовательная программа повышения квалификации по специальности «Менеджмент в образовании».

Образовательный менеджмент – специфическая отрасль управленческих наук, вобравшая в себя истоки педагогики, психологии, социологии управления, менеджмента и маркетинга. Вне всякого сомнения, что актуальной является проблема подготовки кадров образовательных менеджеров, способных выстроить такую систему образования, которой по плечу будет решение назревших проблем инновационной экономики. В ближайшей перспективе менеджмент в образовании станет составляющим структурным подразделением в учреждениях системы образования, что позволит в дальнейшем совершенствовать управление этой жизненно важной сферой общества.

Кизесова И.В., Тумма Л.А.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ МОДУЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ БАНКА ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НПО) ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ ТЕОРИИ СВАРКИ И РЕЗКИ МЕТАЛЛОВ»

В педагогической литературе описано множество образовательных технологий: проектного, программированного, модульного, проблемного, дистанционного, адаптивного и компьютерного обучения. В статье подробно рассмотрим применяемые нами