

тельности, отчуждение учебной деятельности от потребностей индивидов и форм осуществления учебной деятельности и в итоге отчуждение образования от саморазвития. Современная информационная цивилизация формирует принципиально иную систему ценностей, в центре которой – свободно самореализующийся индивид, способный к гибкой смене способов и форм жизнедеятельности на основе коммуникаций позитивного типа и принципа социальной ответственности. Основу структуры ценностей составляет компетенция.

Компетенция – это способность и готовность личности к деятельности, основанные на знаниях и опыте, которые приобретены благодаря обучению, ориентированные на самостоятельное участие личности в учебно-познавательном процессе, а также направленные на ее успешное включение в профессиональную деятельность. Природа компетенции двойственна. С одной стороны, она социальна обусловлена. В этом смысле компетенция является условием интеграции в социум. С другой стороны, компетенция личностно обусловлена, личностно значима, так как это выход на самореализацию личности.

Одной из ключевых идей модернизации образования в последнее время является идея развития компетенций. Эта идея выводит цель современного образования за пределы традиционных представлений о ней как системе передачи суммы знаний и формирования соответствующих им умений и навыков. Поэтому очевидна необходимость разработки механизмов интеграции выпускников образовательных учреждений в современный социум, характеризующийся изменением структуры рынка труда. Речь идет о повышении требований, предъявляемых к квалификации человека, способного к гибкой смене способов и форм жизнедеятельности на основе коммуникации позитивного типа, а также о возросшей ответственности самой личности.

Н.Н. Булынский, С.А. Баландин

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Как показало наше исследование, ведущим направлением современного управления является непрерывное профессиональное развитие кадров. Недоста-

точный уровень сформированности у администрации и сотрудников установки на непрерывность профессионального роста предполагает создание определенных условий профессионального развития, в первую очередь руководителей образовательного учреждения. Это связано с тем, что роль управления сводится к регулированию норм взаимоотношений людей, объединенных в одну организацию. Осмысление руководителем коллектива как саморегулирующегося механизма имеет принципиальное значение при формировании стратегических и тактических параметров управления. К ним относятся:

- целеполагание;
- функциональная модель организации;
- функциональные обязанности;
- программы деятельности и критерии оценки, самооценки.

Система управления – это форма реализации взаимодействия и развития отношений управления, выраженных прежде всего в законах и принципах управления, а также в целях, функциях, структуре, методах, процессе и механизмах управления. Механизмы управления создаются и целенаправленно изменяются людьми, которые осуществляют регламентацию всей совокупности функций, форм, методов, стимулов управления, чтобы достичь наибольшей его эффективности в данных условиях.

Современные исследователи рассматривают процесс индивидуального развития менеджера в качестве альтернативы процессу подготовки кадрового резерва, выделяя принципиальное положение о том, что каждый менеджер должен обладать тремя видами знаний:

1) специальными знаниями по профилю занимаемой должности. Применительно к образовательному учреждению это означает, что менеджер образования должен обладать знанием о закономерностях и технологиях профессионального обучения и воспитания;

2) специальными управленческими знаниями, под которыми подразумеваются знания в области психологии управления, современной теории организации, навыки самоменеджмента и др.;

3) специфическими знаниями о принципах функционирования и развития данного учреждения.

Подчеркивается также важность планирования индивидуального развития менеджеров:

1. Индивидуальное развитие должно соответствовать личным предпочтениям и способностям менеджера.

2. Необходимо обеспечить поэтапное планирование индивидуального развития, ориентированного на приобретение перечисленных групп знаний.

Однако для понимания глубинных основ современных теоретических организационно-педагогических аспектов исследуемой проблемы следует обратиться в сущности понятия «профессиональное развитие менеджера образовательного учреждения».

Рассмотрим сущность непрерывного педагогического развития (рис.1).

Под профессиональным развитием вслед за Г.М. Коджаспировой мы будем понимать рост, становление профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящего к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии.

В соответствии с представленной схемой профессионального развития мы можем утверждать, что период наибольшего профессионального развития руководителя приходится на этап профессионального педагогического, управленческого совершенствования.

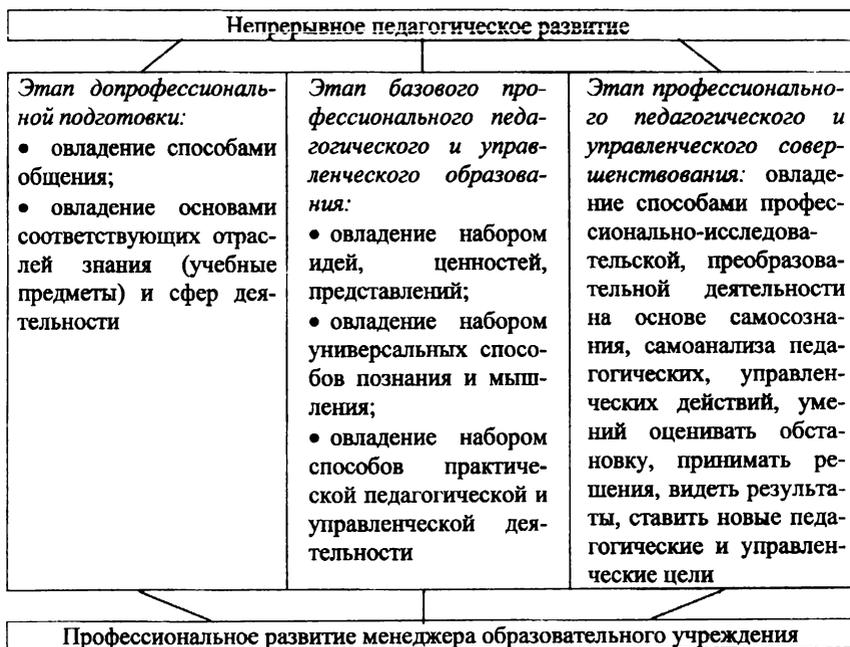


Рис.1. Схема профессионального развития менеджера образовательного учреждения

Многие ученые подчеркивают, что человек становится профессионалом, полноценным субъектом предметной деятельности не сразу: «движение в профессию» – часто длительный и тернистый путь. Человек должен овладеть способами и средствами действий, представленными в совокупном человеческом опыте, культуре.

Развитие человека как субъекта индивидуальной предметной деятельности связано с присвоением им неиндивидуального социального опыта, т. е. с усвоением способов действий, принадлежавших первоначально другим людям, переводом образцов действий из внешнего во внутренний план психической деятельности.

Овладение разными способами действий приводит к обобщению психической деятельности, посредством которого предметные действия и деятельность регулируются. Система присущих индивидууму обобщенных способов психической деятельности – это способности человека. Чем выше уровень развития способностей, тем выше темп освоения разнообразных способов действий и результативность деятельности, т. е. инструментальная «вооруженность» личности.

Для нашего исследования важны выводы К.М. Левитана о том, что основой периодизации профессионального развития личности педагога в послевузовский период выступает не возраст и педагогический стаж, а уровень сформированности профессионально значимых качеств. Автор выделяет такое наиболее важное качество развития личности педагога, как направленность, которая выражается в профессиональных установках и ценностных ориентациях. Критериями профессионального развития ученый считает объективную ценность реализации личностных качеств в профессиональной деятельности [2].

Изучая психологические аспекты развития личности, А.В. Петровский показывает, что данный процесс осуществляется через изменение ее направленности, при этом направленность рассматривается как результат противоречивого единства социализации (усвоение социального опыта и культуры) и индивидуализации (неповторимо-индивидуальный способ и форма присвоения общественных отношений) [4]. Для нас важна мысль автора о том, что в ходе развития личности происходит становление ее целостности.

При исследовании процесса развития менеджера образования мы исходим из основных положений теории развития. Суть их заключается в

том, что каждый человек характеризуется своими способностями, интересами, свойствами и это обуславливает соответствие ему ряда профессий. В зависимости от времени и опыта личности меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, а, как известно, профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий и фаз. Особенности же профессионального развития определяются социально-экономическим положением, свойствами индивида, его профессиональными способностями и т.д. На разных стадиях развитием можно управлять, способствуя формированию у индивида интересов, способностей, Я-концепции. Сущность профессионального развития и сводится к реализации Я-концепции.

Для нашего исследования также важно учесть внешние и внутренние условия профессионального развития. Под внешними условиями профессионального развития принято понимать поэтапное включение личности в систему профессиональных отношений, определенную последовательность освоения новых видов и способов профессиональной деятельности, более сложных ее уровней. Внутренними же условиями профессионального развития следует считать процесс и результаты взаимодействия личности в коллективе, а также со средствами обучения и др.

Не менее важно и другое методологическое положение о том, что профессиональное развитие происходит на основе смены ведущих качеств в структуре личности. Под структурой личности мы будем понимать, согласно определению В.С. Мерлина [3], взаимную связь и организацию ее свойств. Каждое свойство личности является одновременно выражением направленности, характера, способностей. Оно формируется в деятельности и зависит от наследственных задатков. Вслед за К.К. Платоновым [5] мы выделяем следующие подструктуры личности:

- социально обусловленную (направленность, моральные качества, отношения);
- опыт (знания, навыки, умения, привычки);
- индивидуальные особенности форм отражения;
- биологически обусловленную (темперамент, способности).

Модель прогрессивного профессионального развития личности будет включать:

- 4) планирование будущего должного уровня развития;
- 5) диагностику реального уровня профессионализма;

- 6) практические действия по профессиональному развитию;
- 7) контроль достигнутых результатов.

Обсуждая проблему профессионального развития специалиста, Э.Ф. Зеер подчеркивает, что профессиональное развитие специалиста реализуется посредством комплекса личностно ориентированных технологий. К ним автор относит целеполагание, проектирование содержания учебного материала, разработку средств диагностики, применение разнообразных развивающих психотехник, организацию учебно-пространственной среды, мониторинг профессионального развития. Обобщенную структуру профессионального развития личности ученый представляет в виде технологической карты, где отражены этапы проектирования профессионального развития и их содержание [1]. К компонентам личностно ориентированного профессионального развития автор относит:

- цель;
- задачи;
- технологии повышения профессиональной компетентности;
- диагностику профессионально важных характеристик педагога;
- тренинги;
- рефлексию деятельности и личности педагога;
- организацию профессионального образовательного процесса;
- результаты профессионального образовательного процесса.

Для нашего исследования важны позиции автора по выбору исходных данных для проектирования профессионального развития (должностные инструкции, профессиограммы, профессионально-квалификационные характеристики, компетенция специалистов). Все это позволяет разработать личностно ориентированную карту профессионального развития педагога (в нашем случае менеджера образовательного учреждения).

Мы также базируемся на теоретических положениях менеджмента, разработанных А.М. Смолкиным [6]. Для нас важны идеи ученого о построении модели совершенствования организационной деятельности кадров на основе непрерывного обновления знаний.

Данные идеи в определенной мере позволяют обосновать выдвинутые нами педагогические условия развития менеджера образовательного учреждения. Суть идеи автора заключается в том, что модель совершенствования организационной деятельности руководителей представлена на

нескольких уровнях, которые взаимосвязаны между собой. На первом уровне формируются знания на основе изучения практики, выявления проблем и тенденций, научного обобщения передового опыта и теоретических исследований. На следующем уровне определяются требования к квалификации специалистов и содержанию их обучения. Это требует разработки квалификационной модели или квалификационной характеристики. Далее разрабатываются типовые тематические планы и программы обучения руководителей. Наличие таких планов позволяет приступить к изучению фактического уровня знаний специалиста. Завершающим элементом модели является обучение и применение полученных знаний на практике. При этом сами формы обучения и завершающие его практические разработки должны обеспечить кратчайший переход от полученных знаний к их применению. Результативность такой деятельности должна проявляться в способностях специалистов находить новые практические решения, внедрять передовой опыт и применять полученные знания. Все это подтверждает нашу идею о необходимости организации обучения руководителей в самом учебном заведении.

Однако, учитывая специфику нашего исследования, необходимо исходить из положения о том, что большинство видов деятельности в сфере менеджмента требует высокого уровня индивидуального развития. Это связано с тем, что в профессиональных образовательных учреждениях постоянно происходят значительные изменения, что вызывает потребность в развитии творческого потенциала руководителя, предполагает высокую способность к саморазвитию. Исследования зарубежных специалистов в области менеджмента показывают, что способность к саморазвитию лишь относительно зависит от умения усваивать академические знания. Это обуславливает чрезвычайную важность выявления индивидуальности каждого человека. Ученые подчеркивают, что индивидуальное развитие прочно базируется на одной идее: у каждого человека есть нереализованный потенциал. Немаловажное значение имеет также распространенное мнение о том, что индивидуальное развитие нужно начинать с решения текущих вопросов и проблем, а также с анализа возможностей, которыми располагает учебное заведение.

Вышеизложенное позволяет представить организацию повышения профессиональной компетентности менеджера образования как процесс, включающий три этапа:

1) адаптивный, предполагающий предварительную подготовку руководителя к освоению индивидуальных программ развития (особенности, структура, взаимосвязь, сроки, отчетность, параметры, формирование, закрепление профессиональной позиции и самосознания);

2) формирующий:

- освоение организационно-педагогических основ управления образовательными учреждениями в контексте идей педагогического менеджмента, формирование у руководителей логической основы педагогического менеджмента, его алгоритмическое изучение;

- применение принципов педагогического менеджмента в решении организационно-педагогических задач;

3) развивающий:

- эвристическое, поисковое изучение различных аспектов организационно-педагогических задач в контексте современных теорий управления образовательными учреждениями путем самостоятельной работы;

- проблемное решение организационно-педагогических задач элементами научного поиска.

Библиографический список

1. *Зеер Э.Ф., Глуханюк Н.С.* Аттестация руководителей: теория и практика. Екатеринбург, 1994.

2. *Левитан К.М.* Профессиональное развитие личности педагога в послевузовский период: Дис. ... д-ра пед. наук. Екатеринбург, 1999.

3. *Мерлин В.С.* Лекции по психологии мотивов человека. Пермь, 1991.

4. *Петровский А.В., Бурилинский А.В.* Общая психология. М., 1986.

5. *Платонов К.К.* Личность как объект социальной психологии // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975.

6. *Смолкин А.М.* Менеджмент: основы организации: Учеб. М., 1999.