

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 371.113

О. И. Сторожева

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена конкретизации понятия «профессиональная компетенция руководителя образовательного учреждения», от степени разработанности которого во многом зависит направленность и эффективность развития названной компетенции. Приведены результаты исследования сформированности методической и специальной компетенций, входящих в состав профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений.

Ключевые слова: профессиональная компетенция руководителя образовательного учреждения, социальная компетенция, познавательная компетенция, организационная компетенция, специальная компетенция, методическая компетенция.

Abstract. The paper considers the concept of professional competence of the head of an educational establishment, orientation and efficiency of the above competence depending on the level of its development. The author presents the research data on the level of development of the methodical and specific competences included in the professional competence of heads of educational establishments.

Index terms: the professional competence of the head of an educational establishment, the social competence, the cognitive competence, the organizational competence, the specific competence, the methodical competence.

Переход российского общества на рыночные основы экономической деятельности, решение задач демократизации общественных отношений, в том числе и в сфере образования, привели к изменениям содержания, форм, принципов образовательной деятельности. К важнейшим из них относится повышение роли руководителей образовательных учреждений (ОУ). Руководитель ОУ становится социально, экономически и юридически значимой фигурой в системе внутриотраслевых связей. Объективно изменяется и его роль в самом образовательном учреждении. Должностная компетенция руководителя коллектива учреждения дополняется компетентными полномочиями руководителя экономической, хозяйственной, психологической, социальной и др. сфер деятельности.

В системе образования распространена практика назначения руководителем ОУ наиболее опытного и компетентного педагога, который в процессе профессиональной деятельности получил знания, умения и на-

выки педагогической профессии. Управленческих знаний и опыта руководства организацией вновь назначаемые руководители из числа опытных педагогов, как правило не имеют. Более того, начинающему руководителю трудно представить весь объем управленческой деятельности, определить ее приоритетные направления, выбрать оптимальный вариант управленческого решения. При этом немалые затраты управленческого труда назначаемых руководителей направлены на поиск, освоение и использование на практике норм профессионального поведения, теоретических и практических знаний, накопленных системой управления образовательным учреждением.

Отсутствие у назначаемых руководителей управленческих знаний приводит к недостаточному уровню сформированности их профессиональной управленческой компетенции. Традиционно профессиональную компетенцию руководителя образовательного учреждения рассматривают как общую способность (формируемую и проявляющуюся в управленческой деятельности), которая основана на знаниях, ценностях, склонностях и позволяет руководителю установить связь между знанием и ситуацией, а также позволяет обнаружить систему действий для успешного решения профессиональных управленческих проблем. В отличие от знаний, умений, навыков, предполагающих действие по аналогии с образцом, данная компетенция предусматривает наличие опыта самостоятельной деятельности на основе универсальных знаний.

Современный этап развития системы образования требует, чтобы уровень профессиональной подготовки руководителей ОУ позволял им успешно применять управленческие навыки для решения профессиональных задач. Цель развития профессиональной компетенции названных руководителей заключается в максимальной реализации их профессионального личностного потенциала и удовлетворении потребностей как субъектов деятельности. Результатом развития профессиональной компетенции является профессиональное развитие и саморазвитие личности, удовлетворенность трудом и повышение эффективности профессиональной деятельности.

Назначаемый руководитель образовательного учреждения стоит перед выбором путей и форм профессионального развития, к которым относятся:

- саморазвитие и самообразование;
- профессиональная переподготовка;
- повышение квалификации.

Под *профессиональной компетенцией руководителя образовательного учреждения* мы понимаем:

- круг профессиональных вопросов, в которых руководитель хорошо осведомлен;
- общую способность, которая позволяет руководителю установить связь между знанием и ситуацией, обнаружить систему действий для успешного решения профессиональных управленческих проблем.

Современная педагогическая наука предлагает различные подходы к определению структуры компетенций. Еще в 1992 г. М. Стобартон были отмечены пять ключевых компетенций специалиста: политико-социальное направление; жизнедеятельность в многокультурном обществе; владение коммуникацией; информационная грамотность; непрерывная профессиональная подготовка [1].

Позже определением структуры профессиональной компетенции занимались Ю. А. Тихомиров, Т. Н. Лобанова, А. В. Хуторской, Э. Ф. Зеер и др. [2–5].

Мы расширили характеристики ключевых профессиональных компетенций, основываясь на классификации Э. Ф. Зеера и соотнеся их с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования специальности «Менеджмент организации» (табл. 1), так как руководители образовательных учреждений в своей профессиональной деятельности выполняют прежде всего функции менеджера.

Таблица 1

Состав профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений

Компетенции 1	Компоненты 2
Социальная	<ul style="list-style-type: none"> ● готовность к кооперации с коллегами и работе в коллективе; ● свободное владение государственным языком Российской Федерации; ● умение вести беседу-диалог общего характера, соблюдать правила речевого этикета; ● понимание соотношения наследственности и социальной среды, роли и значения национальных и культурно-исторических факторов в образовании и воспитании; ● понимание и умение объяснить феномен культуры, ее роль в человеческой жизнедеятельности, представление о способах приобретения, хранения и передачи социального опыта, базисных ценностей культуры; ● умение оценивать достижения культуры на основе знания исторического контекста их создания, быть способным к диалогу как способу отношения к культуре и обществу; наличие опыта освоения культуры; ● умение выражать и обосновывать свою позицию по вопросам, касающимся ценностного отношения к историческому прошлому; ● умение дать психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей) и интерпретацию собственного психического состояния, владеть простейшими приемами психической саморегуляции;

Продолжение табл. 1

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> ● владение лексическим минимумом одного из иностранных языков (1200–2000 лексических единиц) и грамматическим минимумом, включающим грамматические структуры, необходимые для обучения устным и письменным формам общения
Познавательная	<ul style="list-style-type: none"> ● чтение литературы по специальности без словаря с целью поиска информации, перевод текстов по специальности со словарем, составление аннотаций, рефератов и деловых писем на иностранном языке; ● способность в условиях развития науки и изменяющейся социальной практики к переоценке накопленного опыта, анализу своих возможностей, приобретению новых знаний путем использования современных информационных образовательных технологий; ● знание современных методов социально-экономической диагностики, получения обобщенных характеристик, агрегирования информации и ее обработки с помощью ЭВМ; ● владение навыками поиска, сбора, систематизации и использования информации, практическое использование средств организационной и вычислительной техники; ● способность продолжить обучение и вести профессиональную деятельность; ● умение использовать методы получения и обобщения статистической информации, методологию экономико-статистического анализа и исчисления обобщающих статистических показателей; ● навыки использования методов, основ и основных приемов исследовательской деятельности; ● владение основами социологического анализа
Методическая	<ul style="list-style-type: none"> ● разработка программы нововведений и составление плана мероприятий по ее реализации; ● способность поставить цель и сформулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, умение использовать для их решения методы изученных наук; ● способность к проектной деятельности в профессиональной сфере, знание принципов системного анализа, умение строить и использовать модели для описания и прогнозирования различных явлений, осуществлять их качественный и количественный анализ; ● знание методов управления, умение организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в условиях противоречивых требований, знание основ педагогической деятельности;

Продолжение табл. 1

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> ● умение использовать объективные тенденции экономического развития, закономерности функционирования экономических систем, взаимодействие экономических процессов и их социальное содержание; сущность фискальной и денежно-кредитной, социальной и инвестиционной политики; приемы анализа и перспективного обоснования тенденций изменения национального рынка и разработки программ экономического роста; методологию анализа рыночной среды на микроэкономическом уровне, способы оценки производственно-экономического потенциала предприятия и пути достижения высокой эффективности производственного цикла; методы получения информации по вопросам использования производственных фондов, краткосрочного кредитования, организации безналичных расчетов и определять возможность их совершенствования; методологические и организационно-правовые аспекты менеджмента, технологию и экономический механизм менеджмента; ● проведение аналитической, исследовательской и рационализаторской работы по оценке социально-экономической обстановки и конкретных форм управления; ● владение методами прогнозирования развития социально-экономических и организационных процессов в объектах управления и оценки их состояния по реальным возможностям экономического, социального и организационного развития
Организационная	<ul style="list-style-type: none"> ● умение на научной основе организовать свой труд, владение компьютерными методами сбора, хранения и обработки (редактирования) информации, применяемыми в сфере профессиональной деятельности; ● методическая и психологическая готовность к изменению вида и характера профессиональной деятельности, работе над междисциплинарными проектами; ● профессиональное ведение управленческой, маркетинговой, коммерческой, рекламной и патентно-лицензионной работы в различных подразделениях предприятий (объединений), ассоциациях, совместных предприятиях; ● применение методов научной организации труда и проектирования, практическое использование навыков рационализации управленческого труда
Специальная	<ul style="list-style-type: none"> ● способность находить нестандартные решения типовых задач или уметь решать нестандартные задачи (в полной мере данное требование предъявляется к выпускникам, получившим диплом высшей степени);

Окончание табл. 1

	<ul style="list-style-type: none">● разработка вариантов управленческих решений и обоснование выбора оптимального согласно критериям социально-экономической эффективности и экологической безопасности;● приобретение опыта использования физкультурно-спортивной деятельности для достижения жизненных и профессиональных целей;● умение использовать и составлять нормативные и правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности;● владение системой практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, самоопределение в физической культуре;● знание и умение грамотно использовать в своей деятельности профессиональную лексику;● умение использовать принципы, методы и цели рыночной сегментации, содержание формирования спроса и стимулирования сбыта, методы рекламной работы и «паблик рилейшнз»;● владение элементарными навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, определения и решения педагогических задач
--	---

На основе функционального анализа деятельности руководителей образовательных учреждений мы определили, что большая часть руководителей имеют высшее профессиональное образование по специальностям «История», «Русский язык и литература», «Педагогика и методика начального образования». В связи с этим был осуществлен сравнительный анализ государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования соответствующих педагогических и управленческих специальностей («Менеджмент организации»), что позволило выявить общее и особенное в структуре профессиональной компетенции педагога и руководителя образовательного учреждения.

Проведенный анализ дал возможность установить, что три из пяти компетенций (социальные, познавательные и организационные), входящих в состав профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений, были развиты у педагогов на достаточном уровне в процессе получения базового педагогического образования. Педагог, получив базовое педагогическое образование и выполняя педагогическую или управленческую деятельность, уже обладает способностями

- к сотрудничеству, ведению дискуссий, восприятию критики;
- согласованным действиям, направленным на достижение поставленных целей (социальная компетенция);

- систематизации, оценке профессиональной информации, самостоятельной идентификации собственных образовательных потребностей (познавательная компетенция);

- самостоятельной организации профессиональной деятельности на основе ее планирования и оценки (организационная компетенция).

Поэтому в ходе формирования профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений следует сделать акцент на формировании специальной и методической компетенций.

В проведенном нами опытно-поисковом исследовании принимали участие слушатели курсов повышения квалификации, организованных факультетом менеджмента, повышения квалификации и переподготовки кадров ГОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет», – 300 руководителей образовательных учреждений трех городов Свердловской области (Асбеста, Серова, Екатеринбурга). Средний возраст руководителей составил 38 лет, средний стаж работы – 5 лет.

В ходе определения уровня сформированности методической и специальной компетенций руководителей школ было установлено, что у 57,85% респондентов изучаемые компетенции развиты на нормативном уровне. Данное развитие свидетельствует о большой целенаправленности деятельности и сформированной системе управленческих знаний и умений. Однако решение управленческих задач осуществляется руководителями по алгоритму, согласно педагогическим стереотипам. Творческий же уровень (ярко выраженная профессионально-управленческая направленность личности; творческая активность; самостоятельность; способность и готовность мобилизовывать в управленческой деятельности собственные знания и умения, а также обобщенные способы выполнения действий, приобретенные в процессе обучения; применение оригинальных способов решения управленческих задач; осознание значимости развития управленческих компетенций) на данном этапе был реализован лишь у 8,05% респондентов. Значительное количество респондентов (в среднем 10,8%) от части ответов отказалось.

Выявлено, что специальная компетенция развита у испытуемых в меньшей степени, чем методическая (табл. 2).

Таблица 2

Уровень развития методической и специальной компетенций руководителей ОУ на констатирующем этапе, %

Уровень	Компетенция	
	методическая	специальная
Репродуктивный	20,6	26
Нормативный	65	50,7
Творческий	8,2	7,9
Отказ от ответа	6,2	15,4

В ходе исследования обнаружилось, что все компоненты специальной и методической компетенций находятся на разных уровнях развития (табл. 3.1, 3.2).

Таблица 3.1

Уровень развития компонентов методической компетенции
на констатирующем этапе, %

Компоненты	Уровень			
	репродуктивный	нормативный	творческий	отказ от ответа
Способность и готовность осуществлять в профессиональной практике управленческие функции	16	68	14,5	1,5
Умение использовать и составлять нормативные и правовые документы, относящиеся к профессиональной деятельности	34,5	45	11,5	9
Умение организовать работу исполнителей	22,5	65,5	7	5
Владение методами прогнозирования развития социально-экономических и организационных процессов в объектах управления и оценки их состояния по потенциальным возможностям экономического, социального развития	30,5	57,5	9	9
Умение разрабатывать и использовать программы экономического роста и объективные тенденции экономического развития, закономерности функционирования экономических систем	6	82,5	6,5	5
Способность к аналитической, исследовательской работе в управлении	14	77,5	1	7,5
<i>Средний показатель</i>	20,6	65	8,2	6,2

Из всех компонентов методической компетенции наиболее развитым оказалось умение разрабатывать и использовать программы экономического роста; умение использовать объективные тенденции экономического развития, закономерности функционирования экономических систем (82,5% респондентов нормативного уровня при небольших значениях других уровней). Обнаружилось, что наименее развито умение использовать и составлять нормативные и правовые документы, относя-

щиеся к профессиональной деятельности (45% – нормативный уровень, 34,5% – репродуктивный).

Таблица 3.2

Уровень развития компонентов специальной компетенции
на констатирующем этапе, %

Компоненты	Уровень			
	репродуктивный	нормативный	творческий	отказ от ответа
Способность самостоятельно разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать выбор оптимального в соответствии с критериями эффективности	41	41	8,5	9,5
Способность находить нестандартные управленческие решения типовых задач в условиях противоречивых требований или уметь решать нестандартные задачи	21	55,5	8,5	15
Умение грамотно использовать в своей деятельности профессиональную лексику	5,5	72,5	5,5	16,5
Владение элементарными навыками анализа учебно-воспитательных ситуаций, определения и решения педагогических задач	17,5	57	8	17,5
Способность и готовность разрабатывать программы нововведений, составлять план мероприятий по реализации этих программ, следовать данному плану	45	27,5	9	18,5
<i>Средний показатель</i>	26	50,7	7,9	15,4

Из всех компонентов специальной компетенции наиболее развитым оказалось умение грамотно использовать в своей деятельности профессиональную лексику (72,5% респондентов нормативного уровня при небольших значениях репродуктивного и творческого уровней). К наиболее слабо развитым относились способность и готовность разрабатывать программы нововведений, составлять план мероприятий по реализации этих программ, следовать данному плану (27,5% – нормативный уровень при 45% репродуктивного уровня и наибольшем показателе – 18,5% – отказа от ответов).

Анализ полученных данных позволяет сделать вывод о необходимости разработки психолого-педагогической технологии формирования специальной и методической компетенций (входящих в состав профессио-

нальной компетенции руководителей образовательных учреждений), целью которой является создание условий для развития профессиональной компетенций руководителей образовательных учреждений, не имеющих профессионального образования в сфере управления.

Предлагаемая нами психолого-педагогическая технология формирования профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений включает в себя следующие методы и способы: а) развивающие психодиагностики; б) организационно-деловые игры; в) формирование социально-профессиональных компетенций методом «case study»; г) метод проектов; д) тренинги; е) метод направляющих текстов.

Анализ результатов внедрения психолого-педагогической технологии развития профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений в процессе повышения квалификации выявил, что среди респондентов показатель нормативного уровня решения профессиональных задач повысился в среднем на 10,8%, творческого – на 4,4% при снижении репродуктивного уровня и уровня отказа от ответа на 4,4% и 10,8% соответственно (табл. 4).

Таблица 4

Уровень развития методической и специальной компетенций руководителей ОУ до и после эксперимента

Уровень	Профессиональная компетенция			
	методическая		специальная	
	до	после	до	после
Репродуктивный	20,6	18,8	26	19
Нормативный	65	71,5	50,7	65,8
Творческий	8,2	9,7	7,9	15,2
Отказ от ответа	6,2	0	15,4	0

Статистически значимые изменения выявлены при использовании двух методик: *t*-критерия Стьюдента и критерия согласия Пирсона.

Результаты статистического анализа данных посредством *t*-критерия Стьюдента для долей выборки свидетельствуют об эффективности психолого-педагогической технологии в целом. Особо стоит отметить существенный рост творческого уровня по всем показателям профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений.

Анализ данных посредством критерия согласия Пирсона позволил убедиться в эффективности психолого-педагогической технологии применительно к специальной и методической компетенциям. Наибольший развивающий эффект технология оказывает на следующие компоненты:

а) умение организовать работу исполнителей и грамотно использовать в своей деятельности профессиональную лексику;

б) развитие элементарных навыков анализа учебно-воспитательных ситуаций, определения и решения педагогических задач;

в) способность и готовность разрабатывать программы нововведений (составлять план мероприятий по реализации этих программ, следовать данному плану).

В целом специальная компетенция руководителей образовательных учреждений продемонстрировала большую сензитивность к развивающему эффекту, чем методическая.

Таким образом, приведенные экспериментальные данные позволяют заключить, что использование психолого-педагогической технологии (включающей в себя развивающие психодиагностики; организационно-деловые игры; формирование социально-профессиональных компетенций методом «case study»; метод проектов; тренинги; метод направляющих текстов) обеспечивает повышение уровня сформированности методической и специальной компетенций, входящих в состав профессиональной компетенции руководителей образовательных учреждений.

Литература

1. Зеер Э. Ф. Ключевые квалификации и компетенции в лично-ориентированном профессиональном образовании // Образование и наука. 2000. № 3 (5).

2. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. М., 2004.

3. Крупнова Е. В. Проблемы развития системы подготовки управленческих кадров для образования // Каррикулум переподготовки менеджеров образования: сб. науч. ст. / науч. ред. А. А. Симонова, Э. Э. Сыманюк; Урал. гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2005. 147 с.

4. Лобанова Т. Н. Построение модели ключевых компетенций // Справочник по управлению персоналом. 2002. № 11.

5. Тихомиров Ю. А. Теория компетенций. М., 2001.

6. Шишов С. Е., Агапов И. Г. Компетентностный подход к образованию как необходимость // Мир образования – образование в мире. 2001. № 4.