

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ ВСЕХ УРОВНЕЙ

Шестакова Татьяна Николаевна

канд. пед. наук, доцент, преподаватель

Сухорукова Людмила Михайловна

д-р пед. наук, профессор.

Фокин Николай Игоревич

канд. пед. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: актуальность статьи обусловлена практическими задачами внедрения компетентностного подхода в процессы управления образовательными системами. Для полного понимания сущности управленческих компетенций в статье с различных позицийделено внимание исследованию научной категории «управление». В рамках решения этих же задач раскрываются такие понятия как «система управления», «объект управления», «предмет управления». Освещены вопросы природы и внутренней структуры управленческих компетенций. Сделана попытка представить алгоритм формирования управленческой компетентности. Для этого выделено несколько функциональных областей: прогностическая, инновационная, культурно-воспитательная и собственно управленческая и другие. Сделана попытка увязать формирование организационной культуры образовательной организации с построением системы нравственно-этического и культурного воспитания молодежи. В статье также рассмотрены вопросы моделирования управленческих компетенций и уточнены возможные цели создания подобных моделей.

Ключевые слова: управление, субъект управления, объект управления, предмет управления, компетентностный подход, профессиональные компетенции,

образовательная система, модернизация образования, управленческая компетентность, функциональная область, нравственно-этическая составляющая компетентности.

Современная наука и практика управления широко используют понятие компетенций и компетентностного подхода как новую и перспективную научную методологию.

Понятие компетенции сформировалось на Западе, в условиях изучения проблемы использования человеческих ресурсов, и позволило научно зафиксировать возникшую потребность в адаптации человека к интенсивным изменениям технологий и требований рабочих мест в новых технических и экономических условиях. В этом аспекте компетенции рассматриваются как общие способности, которые проявляются и формируются в деятельности, основываются на знаниях, ценностях, склонностях и позволяет человеку установить связь между знанием и ситуацией, обнаружить процедуру (систему действий) для успешного решения проблемы.

В США изначально привязывали компетентность и компетенции к базовым характеристикам человека, которые обусловливают его выдающиеся успехи в определенных видах деятельности. В Европе компетентность рассматривают несколько в ином ключе, считая, что она определяется способностями, личностными чертами и приобретенными знаниями. Своеобразное видение компетенций сложилось в Великобритании, где считают, что компетентность должна определяться как соответствие результатов деятельности индивида сложившимся стандартам.

Обобщающий, интегрированный подход в понимании компетентности представлен в трудах российских ученых. В отличие от своих западных коллег они рассматривают компетенции как составляющие профессиональной культуры личности работника. Это позволяет рассмотреть данную проблему более широко, выходить на нравственно-этические и мировоззренческие проблемы, тесно увязанные с реализацией компетентностного подхода.

Очевидно, что применение компетентностного подхода в управленческой деятельности, характеризуется, в первую очередь, многогранностью и неоднозначностью самой категории «управление». Управление, как научная категория можно рассматривать с различных сторон.

С научно-теоретической точки зрения, управление – это «элемент, функция организованных систем разной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей».

Несмотря на широкое практическое применение компетентностного подхода в области управления образовательными системами, еще не сложилось единого мнения на то, какими ключевыми компетенциями должен владеть менеджер образования.

Тем не менее, остается целое поле не разработанных до конца научных аспектов, требующих конкретизации и уточнения. В частности, более строгого определения требует такое основополагающее понятие как управленческая компетентность. Среди причин подобной научной неопределенности является то, что понятия компетентность и компетенции предлагаются авторами с разных научных позиций и по разным методологическим основаниям. В практике образовательной деятельности, ключевые компетенции управленческого работника формируются в конкретных объективных условиях той или иной области функционирования, и конкретной организации. Кроме того, огромную роль играют субъективные факторы: личность самого руководителя образования, стиль руководства, организационная культура учреждения, тактические и стратегические цели организации, качественный уровень персонала и множество других.

Естественно, что формирование управленческих компетенций процесс длительный, который начинается в ходе специальной подготовки будущего управленца еще в вузе, затем продолжается в ходе профессиональной деятельности и в системе непрерывного образования. Отметим и такой аспект как связь управленческих компетенций с личностными качествами работника. Такими как: управленческие знания, интеллект, волевые характеристики, творческий потен-

циал, смелость, находчивость, интуиция, стрессоустойчивость, физическое здоровье, способность к лидерству. В соответствии с личными качествами управленческого работника будут строиться, не только личностные поведенческие стратегии и тактики, но и вся управленческая деятельность в целом. Наряду с этим в ходе постоянной, ответственной и напряженной деятельности формируется профессиональный опыт, который вместе с вышеизложенными характеристиками и составит управленческую компетентность конкретного управленческого работника.

Исследования показали, что среди интеллектуальных способностей менеджеров важнейшие фундаментальные характеристики воображения и творческого потенциала оказались не доминирующими. Напротив, чисто операционные интеллектуальные способности в представленной выборке: сообразительность, рассудительность, практичность, вышли на первое место. На наш взгляд это связано в первую очередь с современной системой образования, которая отодвигает на второй план фундаментальные науки, и дает преимущество практико-ориентированным дисциплинам. Подобный образовательный перекос снижает прогностический и стратегический потенциал современного менеджмента и требует глубокого предметного анализа.

В результате мы приходим к принципиальному вопросу в теории управления. Это вопрос о мировоззренческой, нравственно-этической составляющей управленческой деятельности. Классик современного менеджмента П. Друкер писал «Чтобы научиться управлять... надо ответить на вопрос «Каковы мои моральные принципы» [3, с. 234].

Список литературы

1. Гапоненко С.А. Диагностика и условия развития психологической компетенции преподавателя педагогического колледжа: Дис. ... канд. пед. наук. – Ростов н/Д, 1999. – 209 с.
2. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексных исследований / Под ред. Е.Э. Смирновой. – Л., 1984.
3. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер. – М. – СПб.: Издательский дом «Вильямс», 2007. – С. 234.