

Кислякова Ю.Н.

кандидат педагогических наук, доцент

Учреждение образования «Институт повышения квалификации и
переподготовки Белорусского государственного педагогического университета
имени Максима Танка», г. Минск

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Важнейшими мировыми социокультурными тенденциями, определяющими направления развития образования, науки, культуры в любой стране, выступают:

- тенденция к смене типа и способов передачи-получения культурно-исторического наследования;
- тенденция к смене установки при изучении действительности от научного познания к культуре (наука рассматривается в качестве не единственного и не универсального способа познания и преобразования человеком окружающего мира и выступает как часть культуры);
- тенденция к изменению роли науки в обществе и смене научных и образовательных парадигм, связанная с преобразованием соотношений между субъектом, средствами, объектом познавательной и научно-исследовательской деятельности;

– тенденция к расширению информационных технологий и мировой информационной системы и др. [1].

Система образования гибко реагирует на запросы общества. Рассматривая образование как социокультурный феномен, необходимо определить ее функции. Прежде всего, это один из оптимальных и интенсивных способов вхождения человека в мир науки и культуры; это способ социализации личности и преемственности поколений; это механизм формирования общественной и духовной жизни человека и отрасль массового духовного производства; это процесс трансляции культурно-оформленных образцов поведения и деятельности, а также устоявшихся форм общественной жизни; это функция развития региональных систем и национальных традиций; это социальный институт, через который передаются и воплощаются базовые культурные ценности и цели развития общества; это активный ускоритель культурных перемен и преобразований в общественной жизни и в отдельном человеке (Н.В. Бордовская, А.А. Реан).

Характеристикой современного общества и системы образования XXI века становится рынок компетенций. В отличие от термина «квалификация» компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию.

Происходящие в современном обществе перемены предполагают наличие способности руководителя учреждения образования к быстрому реагированию на изменяющиеся условия, к эффективным управленческим решениям нестандартных педагогических задач. Управленческим компетенциям отводится ключевая роль в развитии учреждения образования посредством создания системы корпоративных компетенций.

Управление – целенаправленное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем по достижению запланированного результата, а также закономерные процессы, регулирующие эффективное взаимодействие всех субъектов и объектов в целях их функционирования и развития. Владение и реализация в деятельности руководителей учреждения образования управленческих функций (информационно-аналитической, мотивационно-целевой, планово-прогностической, организационно-исполнительской, контрольно-диагностирующей, регуляционно-коррекционной) позволяют быть успешными всем участникам образовательного процесса.

структуре управленческой компетенции можно обозначить четыре основных функциональных элемента: когнитивная составляющая (знанияевая), практическая составляющая, имеющая прикладной характер (умения и навыки), мотивация к профессиональной деятельности, личностные (социально значимые) качества и потенциал (психологические ресурсы личности), определяющий перспективы и траекторию профессионального развития и самосовершенствования. Вместе с тем, управленческая компетенция включает такие характеристики, как готовность к проявлению управленческих качеств (мотивационный аспект); владение знанием содержания профессиональной деятельности (когнитивный аспект); опыт проявления управленческого потенциала в разнообразных стандартных и нестандартных педагогических ситуациях (операциональный аспект) [2]. Следовательно, управленческую компетенцию можно рассматривать как важнейшую составляющую часть профессиональной компетентности.

Развитие кадрового потенциала является в настоящее время одной из ключевых задач государственной политики в области образования. Проблема развития управленческой компетенции действующих руководителей учреждений образования и формирование руководителей нового креативного, инновационного типа, готовых и способных к инициативе и нестандартным управленческим решениям, становится особенно актуальной. Современные вызовы, стоящие перед системой образования в целом и перед конкретным учреждением образования в частности, ставят руководителей в ситуацию необходимости поиска новых средств и методов управления. Сегодня востребован руководитель, обладающий высоким уровнем развития управленческой компетенции, обеспечивающей выполнение наряду с традиционными функциями ряда новых функций, среди которых: прогнозирование развития учреждения образования, эффективное целеполагание, управление качеством и изменениями, выявление и поддержка инноваций, тайм-менеджмент (управление своим временем и временем подчиненных), маркетинг и т.д. Отсутствие у большинства руководителей необходимого уровня управленческой компетенции серьезно затрудняет их адаптацию к новым условиям деятельности.

Динамичность общественного и профессионального развития, системные изменения в системе образования предполагают, что профессиональная деятельность руководителя учреждения образования не предопределена на весь период его профессиональной карьеры. В сложившихся социально-экономических условиях необходимо непрерывное образование, обеспечивающее постоянное повышение уровня управленческой компетенции руководителя.

Управленческая компетенция является системной характеристикой личностно ориентированного процесса обучения руководителя в системе дополнительного образования взрослых, так как она относится к личностному плану обучающегося и проявляется при выполнении им комплекса действий. Именно поэтому проблема формирования управленческой компетенции

руководителя в процессе повышения квалификации в наибольшей степени решается в процессе реализации личностного и проектно-ориентированного образования.

На современном этапе развития педагогической науки деятельность Института повышения квалификации и переподготовки учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (далее – ИПКиП БГПУ) ориентирована на реализацию компетентностного подхода, предполагающего учет профессионального контекста, усиление прикладной направленности образовательного процесса, междисциплинарный характер формирования системы знаний, умений и навыков обучающихся. Повышение квалификации специалистов образования ориентировано на формирование способов профессиональной деятельности, умений и навыков профессионального общения, личностных качеств, систематизации уже имеющихся представлений, актуализации мотивации руководителя. В процессе курсовой подготовки обучающимся представляется возможность овладения новыми приемами профессионального мышления и способами решения профессиональных проблем, что напрямую связано с развитием свойств и качеств личности руководителя как субъекта обучения.

Повышение квалификации предоставляет каждому человеку возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста. В процессе реализации образовательных программ повышения квалификации «Основы документационного обеспечения», «Технология аттестации педагогических работников», «Теория и психология управления: теоретический и практический аспект», «Тайм-менеджмент в деятельности руководителя учреждения образования» у руководителей повышается уровень управленческой компетенции в части умений отдавать распоряжения, делегировать полномочия, работать в команде, решать конфликты между сотрудниками, готовности принимать решения (в том числе и трудные, например, об увольнении сотрудников) и др.

Повышение квалификации руководителей учреждений образования можно считать эффективным, если создаются условия, обеспечивающие ориентацию процесса обучения на развитие личности с учетом особенностей профессиональной деятельности в сфере управления образованием и имеющегося субъективного практического опыта руководства; если развитие элементов управленческой компетенции осуществляется в интерактивных действиях субъектов образовательного процесса в соответствии с запланированным, ожидаемым результатом формирования управленческой компетенции.

Таким образом, подготовка квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному

росту, социальной и профессиональной мобильности, является приоритетной задачей государственной политики в системе образования. Формирование и развитие управленческой компетенции руководителей учреждений образования – процесс сложный, перманентный, требующий умений прогнозировать результаты, определять средства, необходимые для решения вопросов, создавать ситуацию успеха представителям управляющей подсистемы, делегировать им свои полномочия и держать на контроле ход и результаты деятельности. Непрерывное образование взрослых, являясь целостной социальной системой расширенного воспроизводства творчества и передачи универсального опыта жизнедеятельности человека новым поколениям, обеспечивает не только повышение уровня управленческой компетенции руководителей учреждений образования, но и развитие их личностного потенциала.

Литература:

1. Жук, А.И. Основы педагогики / А.И. Жук, И.И. Казимирская, О.Л. Жук, Е.А. Коновалчик; Под. ред. А. И. Жук. – Минск, 2003. – С. 63 – 66.
2. Камалетдинова, А.Б. Управленческие компетенции руководителя как фактор создания конкурентного преимущества организации / А.Б. Камалетдинова //Электронный журнал «Психологическая наука и образование» www.psyedu.ru / ISSN: 2074-5885 / E-mail: psyedu@mgppru.ru