

Галина Верхотурова,
*Кузбасский региональный институт
повышения квалификации и
переподготовки работников
образования*

О формировании компетенций работников управления образованием

Знания, умения, методы работы, сформировавшиеся у большинства руководителей в прежних условиях, недостаточны для решения новых задач, стоящих перед школой. Это приводит к необоснованному выбору направления деятельности учебного заведения, чрезмерному усложнению организационной и управленческой структуры школы: руководителем недостаточно осмысливаются ведущие идеи и современные тенденции развития образования.

Результаты наших исследований подтверждают, что сегодня работники управления образованием испытывают значительные затруднения в осуществлении аналитических функций управления (83,2%), в умении разрабатывать концептуальные подходы управления образовательным учреждением (89%), в осуществлении планово-прогностической функции управления (80,5%), проведении педагогического мониторинга (54%).

Вместе с тем изучение вопроса формирования ключевых компетенций в

условиях повышения квалификации в современных исследованиях представлено недостаточно. В частности, требуют уточнения понятия «компетентность», «компетентность работников управления образованием», «компетенции», «структура и содержание компетенций работников управления образованием». Многие авторы в определение *компетентности* включают знания и умения, теоретико-прикладную подготовленность к использованию знаний. Так, Т.И. Шамова отмечает, что «компетентность» — это не только знания, но и умение работать. Умения, как ведущий компонент компетентности, выделяет и Л.И. Панарин: он рассматривает компетентность как совокупность и готовность практически использовать эти умения в своей работе. Ряд исследователей рассматривают компетентность и как характеристику личности, и как реализацию функций, и как совокупность коммуникативных, конструктивных, организаторских умений личности.

Мы считаем, что это понятие необходимо рассматривать шире. На наш взгляд, интересна концепция американских специалистов в области профессионального образования: «компетентность» они определяют как сочетание шести её составляющих:

- * концептуальной — понимание теоретических основ профессиональной деятельности;
- * инструментальной — владение базовыми профессиональными умениями;
- * интегративной — способность сочетать теорию и практику при решении профессиональных проблем;



* контекстуальной — понимание социальной и культурной среды, в которой осуществляется профессиональная деятельность;

* адаптивной — умение предвидеть изменения и заранее быть к ним готовым;

* коммуникативной — умение эффективно использовать письменные и устные средства в межличностной коммуникации.

Анализ литературных источников показывает, что в понятие «компетентность» авторы включают наличие необходимых знаний (на уровне применения), наличие управленческих умений; знаний и умений, характеристику личности.

На наш взгляд, наиболее полный подход к определению понятия «компетентность» представлен в концепции американских специалистов.

Компетентность работников управления образованием — постоянный объект исследований в отечественной педагогической науке, однако в его рассмотрении нет единой, устоявшейся точки зрения. Это, безусловно, следствие того, что сферу компетентности работников управления образованием определить непросто, ведь его деятельность сложна и многообразна. Современный руководитель должен обладать знаниями и навыками в различных направлениях: системе работы с кадрами, методах управления, технических средствах управления, области знаний по проектированию и рационализации структуры и технологии процессов управления и т.д. Многие учёные рассматривают компетентность работников управления об-

разованием как интегративное качество личности. Эффективность управленческой деятельности определяется, в первую очередь, высоким уровнем развития общей способности личности.

Новым направлением в изучении компетентности работников управления образованием стала разработка её содержания, структуры: профессиональное развитие рассматривается как непрерывный процесс самопроектирования личности; в качестве основных в нём выделяются стадии психологической перестройки личности: самоопределение, самовыражение, самореализация.

Анализ зарубежных источников показывает, что компетентность работников управления рассматривается в достаточной мере глубоко на уровне психологии управленческой деятельности, управления по ситуациям, результатам, управления развитием организации, решения управленческих проблем, преодоления ограничений управленческой компетентности руководителя, разрешения конфликтов. Существует общий перечень личностных характеристик руководителя, который способствует эффективности его работы. К их числу относятся: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, креативность, ответственность, независимость, общительность. Как утверждает Р.Л. Кричевский, «все они представляют собой уникальный сплав как природных особенностей человека, так и социально-исторических условий его жизни».

В.И. Зверева считает, что исполнение функций менеджера предопределяет наличие у работников управления обра-

зованием адаптационной мобильности, контактности, доминантности и предъявляет к нему следующие требования: уметь управлять собой и своим временем, иметь разумные личные ценности и чёткие личные цели, поддерживать постоянный личностный рост, развивать его разными путями, владеть умением эффективно решать проблемы, а также способностями к инновациям, умением влиять на окружающих, знаниями современных управленческих подходов, способностью формировать и развивать рабочие группы, умением обучать и развивать подчинённых.

В.Р. Веснин выделяет четыре вида компетентности работников управления образованием:

- * функциональная, которая характеризуется профессиональными знаниями и умением их реализовать;

- * интеллектуальная, которая выражается в способности аналитически мыслить и осуществлять комплексный подход к выполнению своих обязанностей;

- * ситуативная, позволяющая действовать в соответствии с ситуацией;

- * социальная, которая предполагает наличие коммуникативных и интеграционных способностей.

По мнению И.П. Семькина, в основе управленческой компетентности заложена профессиональная пригодность, понимаемая как совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.

В.Ю. Кричевский основными компонентами *компетентности ра-*

ботников управления образованием считает:

- * наличие знаний для успешной деятельности;

- * понимание значений этих знаний для практики;

- * набор операциональных умений;

- * владение алгоритмами решения трудовых задач;

- * способность творческого подхода к профессиональной деятельности.

По мнению Е.П. Тонконогой, *компетентность работников управления образованием* включает:

- * знания, необходимые для выполнения профессиональных функций;

- * практические умения, обеспечивающие успешность управленческой деятельности;

- * профессионально значимые качества личности, в состав которых входит и способность творческого подхода к решению профессиональных задач.

О.М. Атласова выделяет знания, умения и навыки, способности руководителя, готовность к управленческой деятельности.

Анализ специальной литературы позволяет констатировать, что большинству авторов присущ эклектичный подход к рассмотрению проблемы компетентности, в том числе компетентности работников управления образованием: в одном случае это выражается в немотивированном наборе элементов, в другом — в сведении исследуемого феномена либо к совокупности знаний, умений, либо к мышлению и способностям.