

КРИТЕРИАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ – МЕНЕДЖЕРА

В статье представлен анализ педагогической компетентности руководителя, обобщены результаты эксперимента по анализу педагогической деятельности и базового функционала руководителя. Выявлены ведущие характеристики для успешной управленческой деятельности.

Актуальной проблемой современного образования является проблема его качества. Все более востребованными становятся специалисты, способные эффективно функционировать в новых динамичных социально-экономических условиях. Особо остро встает проблема оценки качества управленческой деятельности современного руководителя. В связи с этим нами была поставлена задача проанализировать педагогическую деятельность в сравнении с базовым функционалом руководителя и выявить ведущие характеристики управленческой деятельности, обеспечивающие ее успешность.

В Федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 годы говорится о ее основной цели – обеспечении «условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании» [10]. Разработчики Программы неоднократно обращались к проблемам несоответствия профессионального образования структуре потребностей рынка труда, отсутствия эффективного взаимодействия учебных заведений с работодателями, неразвитости форм и механизмов их участия в вопросах образовательной политики. В Программе говорится о негибкости, инерционности и слабой реакции системы образования на внешние факторы. Выдвинута задача повышения роли работодателей в подготовке профессиональных кадров. В системе целевых индикаторов и показателей назван такой, как введение «государственных образовательных стандартов, разработанных в целях формирования образовательных программ, адекватных мировым тенденциям и потребностям труда» [10].

На определение нами интегральной характеристики качества деятельности руководи-

теля существенное влияние оказали результаты исследований отечественных ученых, согласно которым в последнее десятилетие в России происходит резкая переориентация оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность» на понятия «компетенция», «компетентность» обучающихся [5, с. 8]. Внедрение компетентного подхода определило и ряд приоритетных вопросов, требующих разрешения в части: оснований для выделения уровней подготовки специалистов; гармонизации учебных планов с точки зрения структуры, программ и методов обучения; динамики изменений содержания обучения в зависимости от изменений конъюнктуры рынка труда.

Исследование научных трудов российских ученых показало схожесть их мнения с позицией европейских коллег в области компетентного подхода в образовании, что заключается в следующем: отличие компетентного специалиста от квалифицированного в том, что первый не только обладает определенным уровнем знаний, умений, навыков, но способен реализовать и реализует их в работе.

За последнее десятилетие сделан значительный вклад в методологию и практику компетентного подхода. Анализ теоретических источников показал, что в исследованиях российских ученых значительное внимание уделено:

– изучению систем высшего профессионального образования стран Европейского Союза, осуществляющих профессиональную подготовку;

– нахождению различных подходов к включению компетентной модели в существующую подготовку специалистов;

– рассмотрению возможностей отражения компетентностного подхода в программах высшего образования;

– выявлению сущности профессиональной компетентности;

– определению психолого-педагогических основ исследования вопроса профессиональных компетенций/компетентности и компетентностного подхода;

– рассмотрению компетентностного подхода в профессиональной подготовке педагога.

Изучение трудов зарубежных исследователей дало основание рассматривать компетентность как внутреннюю мотивацию у индивида к осуществлению профессиональной деятельности, как наличие у него профессиональных ценностей и ценностное отношение к профессии. Компетентного специалиста характеризует способность выходить за пределы своей профессии, он постоянно устремлен к творческому саморазвитию.

Отечественная наука рассматривает компетентностный подход как способ достижения нового качества образования, который определяет направление изменения образовательного процесса, приоритеты, содержательный ресурс развития.

В исследованиях даны сущностные характеристики компетентности:

– выступает как триада «знаний, умений, навыков» и служит для их объединения. В широком смысле она может быть определена как углубленное знание предмета или освоенное умение [7, с. 32];

– предполагает постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного решения профессиональных задач в данное время и в данных условиях;

– включает в себя как содержательный (знание), так и процессуальный (умение) компоненты [11, с. 4].

Таким образом, можно сказать, что компетентностный подход в образовании имеет целью достижение интегрированного результата – *компетентности* – через приобретение компетенций и поэтому соотносим не только с профессионально-практическими, но и с гуманистическими ценностями образования.

Для уточнения понятий «компетентность» и «компетенция» мы проанализировали глоссарий, приведенный в методических рекомендациях «Проектирование федеральных государственных образовательных стандар-

тов высшего профессионального образования» [8]. В указанном глоссарии 70% дидактических единиц определены через категории «компетенции» и «компетентностный подход». Собственно *компетентность* определяется как динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной деятельности и личностного развития выпускников вузов, которую они обязаны освоить и продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы. В остальных случаях *компетенции* рассматриваются как приоритет результатов образования. Квалификация высшего образца также включает в себя приобретение *компетенций* и результатов образования обучаемым. Направленность образовательных программ ориентирована на овладение студентом (выпускником) определенными видами деятельности и отражена в содержании образовательных программ, нацеленных на освоение универсальных (общих) и предметно-специализированных (профессиональных) *компетенций*.

В глоссарии подчеркивается, что самостоятельная работа студентов, как особый вид учебной деятельности, приобретает возрастающее значение в условиях освоения *компетентностного подхода* к высшему профессиональному образованию. Он означает усиление вовлеченности студентов в образовательный процесс (в том числе под руководством преподавателя) и ответственности за достижение установленных Федеральным государственным образовательным стандартом *компетенций* и результатов образования. Если учесть, что оставшиеся термины глоссария на 50% являются производными от рассмотренных ранее, то категории компетентностного подхода распространяются на 85% терминологического аппарата стандарта образования высшей школы. Так как изменения современной образовательной парадигмы начались именно с изменений содержания высшего образования, то данный показатель можно экстраполировать с незначительной погрешностью на все виды современных образовательных услуг.

Обобщая вышесказанное, отметим, что компетенцию можно рассматривать как наиболее адекватный способ представления результатов образования. В мировой образовательной системе квалификация делает срав-

Т а б л и ц а

Сравнительный анализ формата оценки профессиональной компетентности будущего учителя и основного функционала современного руководителя

№ п/п	Группы задач	Ключевые критерии	Основные функции руководителя					
			1	2	3	4	5	6
1	Видеть ученика в образовательном процессе	Отбирать показатели освоения предмета	+++	+++	+	++	+	+++
		Отбирать и использовать диагностический инструментарий изучения индивидуальных особенностей	+++	+++	+	++	+	+++
		Создавать мотивацию к учению	++	+++	++	+++	+++	++
		Отслеживать результативность освоения ОП, выявлять достижения и проблемы	+++	+++	++	+++	++	+++
2	Строить образовательный процесс, направленный на достижение учащимися целей образования	Выбирать технологии обучения, адекватные учебным целям и возрастным особенностям	+++	+++	+++	+++	++	+++
		Предлагать способы педагогической поддержки	+++	+++	+	++	+++	+++
		Разрабатывать способы педагогической поддержки	+++	+++	+	++	+++	+++
		Разрабатывать и осуществлять оценочные процедуры	+++	+++	+	++	++	+++
3	Устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса	Организовывать сотрудничество школьников между собой	++	+++	+	++	+++	+++
		Использовать различные средства коммуникации	++	+++	+++	+++	++	++
		Использовать формы и технологии взаимодействия с коллегами для решения определенной профессиональной задачи	+++	+++	++	++	+++	+++
		Проектировать и использовать различные формы и технологии взаимодействия с родителями в соответствии с образовательной ситуацией	+++	+++	++	+++	+++	+++
		Взаимодействовать с администрацией ОУ для решения профессиональных задач	+++	++	–	++	++	++
		Взаимодействовать с общественными организациями	+++	+++	–	++	++	++

Продолжение табл.

№ п/п	Группы задач	Ключевые критерии	Основные функции руководителя					
			1	2	3	4	5	6
4	Создавать образовательную среду школы и использовать ее возможности	Использовать информационные ресурсы	+++	+++	++	+++	++	+++
		Использовать ресурсы и потенциал системы дополнительного образования	+++	+++	+	++	++	++
		Формировать предметную развивающую среду на основе активного использования информационных технологий	+++	+++	++	++	+++	+++
		Организовывать и использовать различные образовательные среды внутри ОУ для решения конкретной педагогической задачи	+++	+++	++	++	+++	+++
		Отбирать объекты образовательной среды и использовать их для решения конкретных педагогических задач	+++	+++	++	++	+++	+++
5	Проектировать и осуществлять профессиональное самообразование	Анализировать собственную деятельность	+++	+++	–	++	+++	+++
		Опирается на ключевые компетенции при решении профессиональных задач	+++	+++	++	+++	+++	+++
		Выбирать технологии самообразования	+++	+++	+	++	++	+++
		Определять сферу профессиональных интересов, выявлять проблемы в осуществлении профессиональной деятельности и определять способы их решения	+++	+++	++	++	+++	+++

нимыми, прозрачными результаты образования, на которые ориентируются образовательные стандарты, учебные планы. Несмотря на различие понятий «личные качества» и «компетенции» человека, следует иметь в виду, что компетенции подкрепляются личными качествами. Это доказывает системный характер педагогической деятельности, направленной на формирование компетенций.

Анализ нормативно-программной документации позволяет сделать вывод, что подготовка педагогов связана в первую очередь с пониманием «нового качества педагогиче-

ской профессии». Определяющей характеристикой нового качества являются гуманитарная составляющая педагогических компетенций и их комплексный характер. Особое значение в подготовке педагогов приобретает коммуникационный компонент образовательных отношений. Кроме того, формат педагогической профессии необходимо определять через исследовательскую и инновационную деятельность [6].

Особенно важным для нас было целостное видение категории профессиональной компетенции как результата профессиональной

подготовки, представленное авторами кол- лективной монографии «Компетентный подход в педагогическом образовании» [4].

В ней посредством анализа стратегических задач обновления школы выделяются пять основных групп задач, которые отражают базовую компетентность современного учителя:

1. Видеть ребенка (ученика) в образовательном процессе.

2. Строить образовательный процесс, ориентированный на достижение целей конкретной ступени образования.

3. Устанавливать взаимодействия с другими субъектами образовательного процесса, партнерами школы.

4. Создавать и использовать в педагогических целях образовательную среду (пространство школы).

5. Проектировать и осуществлять профессиональное самообразование [4, с. 10].

На основе данных задач нами были выделены наиболее значимые компоненты управленческой деятельности, которые находят отражение в текущих задачах деятельности руководителя: видеть сотрудника в развитии, в процессе деятельности; способствовать формированию в нем потребности в изменениях; строить деятельность организации, ориентированную на достижение целей, обеспечивающих дальнейшее инновационное развитие; устанавливать продуктивное взаимодействие с другими субъектами деятельности, обеспечивать коммуникацию на договорной основе; создавать и использовать среду, инициирующую изменения; поддерживать, проектировать и осуществлять собственное профессиональное самообразование и самообразование своих сотрудников.

В заключение проведем сравнение формата оценки профессиональной компетентно-

сти будущего педагога [4, с. 42] и базового функционала современного руководителя / менеджера по классической модели Ф. Друкера [1, 2, 3] (см. табл.).

Питер Ф. Друкер дает определение менеджмента как совокупности методов, принципов, средств и форм управления организацией с целью повышения эффективности ее работы. С точки зрения классика менеджмента, «менеджер – это руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность и наделенный полномочиями в области принятия решения по конкретным видам деятельности фирмы, функционирующей в рыночных условиях» [1]. Ученый считает, что менеджер должен применять новейшие методы управления и на этой базе вырабатывать обоснованные решения, представляющие собой суждения. При этом выбор наиболее оптимального варианта решения осуществляется из нескольких имеющихся альтернатив. К основным функциям менеджера Питер Ф. Друкер относит планирование, организацию, распорядительство, координацию и контроль [1, 2, 3].

Приведенный анализ педагогической деятельности в сравнении с базовым функционалом руководителя показывает, что наиболее сильные позиции профессионально-педагогической компетенции в критериях планирования, мотивации и ответственности. Данные характеристики являются также ведущими и для успешной деятельности современного руководителя. Кроме того, среднее значение абсолютных показателей критериев компетентности педагога достаточно высоко – 2,76 (при максимальном значении – 3). Это говорит о том, что потенциал профессионально-педагогической компетентности является необходимым для успешной деятельности руководителя в различных сферах труда.

Л и т е р а т у р а

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке = Management Challenges for the 21st Century : учеб. пособие] / пер. с англ. и ред. Н. М. Макаровой. – М.: Вильямс, 2000. – 270 с.
2. Друкер П. Энциклопедия менеджмента : [по материалам десяти кн.] / пер. с англ. О. Л. Пелявского. – М. : Вильямс, 2004. – 421 с.
3. Друкер П. Эффективное управление / пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : АСТ ; Астрель, 2004. – 284 с.
4. Компетентный подход в педагогическом образовании: кол. моногр. / под ред. проф. В. А. Козырева и проф. Н. Ф. Радионовой. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2004. – 392 с.

5. Компетентностный подход : реферативный бюллетень. – РГТУ, 2005. – С. 8. [Электрон. ресурс]. URL: http://www.rsuh.ru/binary/56572_11.1173464019.22977.doc. – (дата обращ. 08.08.200).
6. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. – М.: АПКИПРО, 2002. – 24 с.
7. Ландшвер В. Концепция «минимальной компетентности» // Перспективы: вопросы образования. – 1988. – №1. – С. 32.
8. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения. Методические рекомендации для руководителей УМО вузов Российской Федерации. Проект / Байденко В. И., Бородулин И. Н., Соловьев В. П, Уткина Т. Б. и др. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 102 с.
9. Стратегия модернизации содержания общего образования : материалы для разработки документов по обновлению общего образования. – М., 2001.
10. Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 годы. Утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. №803. [Электронный ресурс]. - URL: www.rost.ru/education/education_doc_2_8.doc (дата обращения 13.08.2010).
11. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения : метод. пособие. – М.: Народное образование, 1996. – 160 с.

