

УДК 371.113

Ю. В. Карпченко

J. V. Karpchenko

Карпченко Юлия Владимировна, к.экон.н., доцент, ТГПУ им. Л. Н. Толстого, г. Тула.

Karpchenko Juliya Vladimirovna, candidate of economic Sciences, associate Professor, Tula state pedagogical University them. Ln. Tolstoy, Tula.

АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ

ANALYSIS OF THE FORMATION OF COMPETENCIES FOR MANAGERS OF EDUCATIONAL CENTERS

Аннотация. Проведен анализ формирования компетенций для руководителей образовательных учреждений. Рассмотрены подробные компетенции управленцев образовательных комплексов. Представлены компетенции менеджером в ВУЗах г. Тулы.

Abstract. The analysis of the formation of competencies for heads of educational institutions. Reviewed in detail the competence of the managers of educational systems. Presents the competence of managers in higher educational establishments in Tula.

Ключевые слова: образовательный комплекс, профессиональные компетенции, компетенции управленцев образовательных комплексов.

Keywords: educational complex, professional competence, competence of managers of educational complexes.

Качество образования в современном образовательном комплексе в значительной мере определяется не только профессионализмом учителя, но и уровнем профессиональной подготовки её лидера – руководителя. Рассмотрим ниже подробнее на примерах термины «директор» и «лидер», их основные качества и компетенции, необходимые для управления образовательными комплексами.

В первом случае подготовка управленческого резерва ориентирована на адаптацию сотрудника в образовательной сфере, формирование современных педагогических компетенций; а также формирование экономических, нормативных и правовых управленческих компетенций применительно к сфере образования.

Вторая группа будущих управленцев формируется из заместителей директоров, преподавателей и педагогов. Изменения крупного масштаба задач и уровня ответственности у претендентов выявляет необходимость формирования компетенций из сферы менеджмента и профессиональных компетенций экономического, нормативно-правового плана. Для всех будущих директоров важно первоначально сформировать навыки активной деятельности в информационной среде (информационные компетенции) и лидерские компетенции (стратегическое мышление, коммуникативные навыки, управление изменениями, управление персоналом).

Формирование и развитие педагогических компетенций представляется как формирование знаний, умений и навыков в процессе формального и неформального обучения, развитие склонностей и формирование ценностей в процессе профессиональной подготовки и приобретение опыта в процессе профессиональной деятельности, стажировок, информационного образования [1, с. 14].

Важной особенностью профессиональной компетентности личности является то, что компетентность реализуется в настоящем, но ориентирована на будущее.

Ключевые компетентности необходимы для любой профессиональной деятельности, они связаны с успехом личности в быстро меняющемся мире. Именно поэтому ключевые компетентности приобретают сегодня особую значимость.

Базовые компетентности показывают характеристику определенной профессиональной деятельности (педагогической, инженерной, медицинской и т. д.). Для профессиональной деятельности в образовательной сфере (педагогической или управленческой) базовыми будут следующие компетентности: эмоциональная устойчивость, вера в возможности и способности обучающихся, интерес к внутреннему миру своих учащихся, умение вести самостоятельный поиск информации, общая культура, меры воспитания и многое другое [2, с. 187].

Специальные компетентности отражают специфику конкретной предметной сферы профессиональной деятельности. К специальным компетентностям относятся: знание иностранных языков, предметная активность, формирование управленческих навыков, теоретическая подготовка и т. д.

Все три вида компетентностей взаимосвязаны и развиваются одновременно. Это и формирует индивидуальный стиль деятельности (в данном случае управленческой), создает целостный образ руководителя и в конечном итоге обеспечивает становление его профессиональной компетентности как определенной целостности, интегральной личностной характеристики лидера образовательно учреждения.

Прежде чем разработать курсы для повышения квалификации руководителей образовательных комплексов, необходимо подробнее изучить компетенции менеджеров, получающих образование в других учебных заведениях. Так как разработанная нами методика будет первоначально использована в ТГПУ им. Л. Н. Толстого, для сравнения были изучены компетенции менеджера в некоторых высших учебных заведениях г. Тулы в таблице 1.

Таблица

Компетенции менеджеров в вузах г. Тулы

Наименование	Тульский государственный университет	Тульский институт экономики и информатики	Тульский филиал РЭУ им.Г. В. Плеханова	Тульский филиал ФУ при Правительстве РФ	Филиал РАНХиГС в Туле
1.Направление	менеджмент	менеджмент	менеджмент	менеджмент	менеджмент
2.Обучение	Очное/ заочное	Очное/ заочное	Очное/ заочное	Очное/ заочное	Очное/ заочное
3.Стоимость обучения (год)	80000	67000	75000	65000	75380
4.Срок обучения	4	4	4	4	4
5.Компетенции	Коммуникативные, информационные, логические математические.	Математические, продуктивные, нравственные.	Общекультурные, учебно-познавательные и коммуникативные.	Ценностно-смысловые, саморазвитие, профессиональное развитие, смысл жизни	Саморазвитие, гражданственность, познавательные, социальные
6.Компетенции менеджера и управленца	Ориентация на результат, достижения. Способность нести свою ответственность за применение решений, способность ставить новые амбициозные планы и цели по достижении предыдущих. Гибкость. Способность быстро и адекватно реагировать на внештатные ситуации, способность к обучению, самообучению.	Умение убеждать. Способность отстаивать собственное мнение. Владение техниками влияния. Умение выявлять и использовать мотивы людей. Умение задавать правильные вопросы и определять степень информированности.	Умения презентаций, переговоров с партнерами. Умение определять цели и задачи презентации, интересы аудитории. Владение стратегиями убеждения и ораторскими навыками. Знание стадий эффективного процесса переговоров.	Знание политики и основных стандартов в области работы с клиентами. Ориентация на текущие и перспективные потребности клиентов. Умение вести себя корректно с разными типами "трудных" клиентов.	Аналитические способности, креативность, организаторские способности, умение работать в команде; Способность к самоанализу. Готовность проанализировать свои достижения и недостатки.

Ведущие задачи руководителя образовательного комплекса можно сформулировать следующим образом:

- Современные и инновационные организационные формы образования и развития образовательных учреждений.
- Обновленные экономические параметры деятельности образовательного комплекса: современная система оплаты труда сотрудников.
- Внедрение законов и закономерностей менеджмента в управленческой деятельности учебного заведения.
- Формирование информационной среды образовательного учреждения.
- Введение аспектов государственно-общественного управления образовательным учреждением.
- Постановка взаимодействия с дочерними субъектами образования, партнерами школы
- Реализация образовательного процесса с позицией к достижению определенных целей с применением новых образовательных стандартов.
- Создание образовательного пространства для профессионального развития и самообразования руководящего состава и учителей школы.

Рассмотрим подробнее компетенции управленцев образовательных комплексов [3, с. 50]:

1. Коммуникабельность. Общение с коллегами, с учениками и дошкольниками, умение и желание общаться с родителями (педсоветы, родительские собрания, совещания).
2. Стрессоустойчивость и способность управлять собою в сложных ситуациях.
Работа очень ответственная и беспокойная, активный образ жизни учащихся приводит к нестабильному настроению руководителей, наличие проверок и множества вопросов не только со стороны коллег, но и со стороны родителей.
3. Оперативность. Своевременно информировать коллег и учащихся о текущих нововведениях.
4. Креативность и способность к инновациям. Новые открытые уроки, адаптация к современным технологиям обучения.
5. Обладание умениями и навыками управления. Лидерство и способность тактичного общения с коллегами.
6. Разумные личностные ценности. Чувство юмора, пунктуальность, честность, искренность, чувство справедливости по отношению к своим сотрудникам.
7. Способность мотивировать своих сотрудников в успешной работе. Для успешного закрытия учебного полугодия мотивировать преподавателей к материальной премии на конкурсной основе.
8. Четкие личные цели. Карьерный рост, стремление к саморазвитию и совершенствованию (участие в региональных конкурсах).
9. Потребность в личностном росте. Духовное и физическое развитие.

Подведя итоги, мы выявили, что компетентный управленец, сочетающий в себе высокий уровень профессиональных, педагогических, психологических, социальных качеств, способен создавать условия для развития творческих способностей, развивать у сотрудников стремление к творческому восприятию знаний, учить их самостоятельно мыслить, полнее реализовывать их потребности, повышать мотивацию. Увидев компетенции менеджеров других высших учебных заведений, необходимо разработать новые компетенции для своих курсов. К примеру, сделать акцент на создание очного обучения, уменьшить количество часов на дистанционное изучение дисциплин.

Список литературы

1. Зинов, В. Г. Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами: учеб. пособие [Текст] / В. Г. Зинов, Т. Я. Лебедева, С. А. Цыганов. - М.: Издательство «Дело» АНХ, 2015. - 248 с.
2. Исаев, Е. И. Педагогическая психология: учебник для бакалавров [Текст] / Е. И. Исаев. - М., 2015. - 347 с.
3. Кантор, Е. Л. Экономика предприятия [Текст] / Е. Л. Кантор, Г. А. Маховикова, В. Е. Кантор. - СПб. : Питер, 2016.