

УДК 372.881.1

Развитие организационно-управленческой компетентности будущих менеджеров образования в условиях педагогического вуза

Савенкова Елена Викторовна

Старший преподаватель,
кафедра управления образовательными системами,
Институт социально-гуманитарного образования,
Московский педагогический государственный университет,
115172, Российская Федерация, Москва, Новоспасский пер., 3, к. 3;
e-mail: savenkova_ev@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема – развитие организационно-управленческой компетентности у студентов при обучении в педагогическом вузе. Сформулировано определение организационно-управленческой компетентности. Обосновано, что организационно-управленческая компетентность формируется при подготовке к организационно-управленческой деятельности, позволяющей выполнять профессиональные действия по управлению и организации в конкретных условиях функционирования организации и направленных на повышение ее эффективности. В организационно-управленческой компетентности автором выделены структурные элементы: организационная, управленческая, коммуникативная компетенции и компетенция мотивации. Обоснована необходимость в затрагивающей все направления сегодняшнего менеджмента интегрированной психолого-педагогической подготовке магистров в педагогическом вузе по развитию организационно-управленческой компетентности.

Введение в основную образовательную программу дисциплин, расширяющих представление о науке управления и представляющих перспективные и развивающиеся направления менеджмента, позволят педагогическому вузу проводить более эффективную подготовку магистров к будущей профессиональной деятельности.

Рассматриваются методы и формы формирования организационно-управленческой компетенции в процессе подготовки магистров. Автором предложена разработанная и апробированная в процессе преподавания дисциплины «Управление рисками в образовании» по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование» при подготовке магистров деловая игра по заполнению матрицы рисков образовательной организации, в процессе которой формируются выделенные автором компоненты организационно-управленческой компетентности.

Автор приходит к выводу, что основными признаками развития организационно-управленческой компетентности менеджера образования являются его способности в грамотном управлении образовательной организацией, в осуществлении эффективной организации образовательного процесса, в умении мотивировать себя или коллектив и обладании навыками эффективной коммуникации и профессиональной культурой.

Для цитирования в научных исследованиях

Савенкова Е.В. Развитие организационно-управленческой компетентности будущих менеджеров образования в условиях педагогического вуза // Педагогический журнал. 2016. № 4. С. 187-198.

Ключевые слова

Организационно-управленческая компетентность, магистратура, компетентностный подход, менеджер, формирование компетенций.

Введение

Происходящие сверхдинамичные изменения в современном обществе, предъявляют новые требования к организации управления, что в свою очередь требует его развития и трансформации.

Как утверждает А.А. Симонова, рассуждая о процессе реформирования и модернизирования отечественного образования, что чрезвычайную актуальность на всех уровнях образовательной системы приобрели вопросы управления – от управления системой образования страны в целом до управления конкретным процессом обучения и воспитания индивида [Симонова, 2016, 3].

Сегодня управление, являясь «всеобщей человеческой деятельностью» участвует во всех сферах человеческой жизни, в его социальном совершенствовании, а значит, имеет большое значение для общества, «играя упорядочивающую роль» [Шепель, 1999] и государства и требует высокой профессиональной подготовки. Современному менеджеру образования для выполнения своих профессиональных обязанностей требуется быть организованным, ответственным, коммуникабельным, конкурентоспособным, склонным к риску, профессионально компетентным, что говорит о повышении требований и расширении функционала современного менеджера.

Компетентность в управлении проявляется в способности к продуктивному выполнению профессиональных управленческих функций и проявляется в управленческой компетентности, которая формируется из основных (менеджерских) и специальных компетенций.

К основным управленческим компетенциям относятся организационно-управленческие компетенции, составляющие основу организационно-управленческой компетентности.

Подготовка в педагогическом вузе в рамках основной образовательной программы не позволяет на должном уровне формировать организационно-управленческую

компетентность будущих менеджеров образования. Необходимость в новых возможностях позволяет нам предложить усиление подготовки по формированию организационно-управленческой компетентности будущих менеджеров в рамках введения дисциплин, соответствующих требованиям нового времени.

Вопросы управления в системе образования освещены в работах: Е.А. Адольф, В.А. Маркова, Э.Ф. Зеер, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.П. Симонов, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, Е.А. Ямбург и другие.

Разработаны теоретические положения компетентностной парадигмы в образовании (В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и другие), теория развития личности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Э. Эриксон), связь психического развития личности с воспитанием и обучением (П.П. Блонский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Д.Б. Эльконин), концепция научного менеджмента (П. Друкер, М.Х. Мескон, Ф. Тейлор, Л. Файоль), педагогический менеджмент (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.П. Симонов, Т.И. Шамова), культурологическая образовательная парадигма (Е.В. Бондаревская, В.С. Библер, М.М. Бахтин), антропологическое содержание в образовании (Л.В. Занков, Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов, В.С. Библер, И.П. Иванов, Е.И. Ильин, В.А. Караковский, Ш.А. Амонашвили, А.Н. Тубельской), экологическая парадигма (Н.Н. Моисеев, М.А. Якунычев), синергетическая парадигма (И. Пригожин, Г.Хакен), акмеологический подход (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина и др.), профессионализм (Э.Ф. Зеер, В.Д. Шадриков, Е.А. Климова и др.), методология, теория и практика профессионального образования (А.А. Вербицкий, В.А. Сластенин), теории коммуникативной деятельности и общения (Г.М. Андреева, А.В. Мудрик и другие).

Профессиональная компетентность педагога освещена достаточно широко в работах А.К. Марковой.

С учетом актуальности и значимости проблемы нами сформулирована цель статьи – научно обосновать развитие организационно-управленческой компетентности будущих менеджеров образования в процессе психолого-педагогической подготовки.

Развитие организационно-управленческой компетентности будущих менеджеров образования

Управление имеет «фундаментальное значение для человека» (В.К. Батулин), проявляется в его деятельности, влияет на его жизнь в обществе.

По определению В.Ю. Кричевского управление – это процесс воздействия субъекта управления на его объект; взаимодействие управляющей и управляемой подсистем [Кричевский, 2001].

Управление основано на сознательном использовании объективных законов общества, природы и самого управления (Л.И. Уманский), а значит, требует философского осмысления.

Философия управления позволяет выяснить методологические начала научного управления регулирования взаимоотношений субъекта и объекта управления, анализ методологических проблем управления (менеджмента), и недооценка философии может привести теоретические поиски в тупик, а использование результатов философского осмысления теоретико-методологических оснований управления к успеху в решении управленческих проблем.

Рассмотрение управления как деятельности (В.С. Лазарев, М.М. Поташник), дает возможность выделять его как вид социальной деятельности. Управление, во втором направлении рассматривается как воздействие одной системы на другую или на человека или группу (В.Г. Афанасьев, Н.С. Сунцов).

Третье направление рассматривает управление как взаимодействие, «взаимодействующее управление» [Ярулов, 2014], как интегративное управление целостным образовательным процессом (П.И. Третьяков, Т.И. Шамова, А.А. Ярулов).

Управлять сегодня – это максимальный учет природы процесса управления, согласование каждого воздействия на процесс с его логикой [Ширшова, 2013], что должно быть учтено при подготовке современных управленцев.

Многообразие сегодняшней управленческой деятельности (направлений менеджмента), требования к личности современного менеджера, влияют на образовательный процесс, формирование содержания образования.

Подготовка сегодняшних профессионалов в педагогическом вузе в условиях академических свобод высших учебных заведений и реализации компетентного подхода позволяет при обучении будущих управленцев (менеджеров образования) внедрять в образовательный процесс дисциплин, как по выбору вуза, так и по выбору студента.

Деятельность менеджера образования многофункциональна и направлена на обеспечение руководства в образовательной организации и координацию деятельности участников образовательного процесса и требует высокого профессионализма.

И. Пригожин, выделяя связь профессионализма и компетентности, утверждает, что «один из критериев профессионализма – определение границ своей компетентности» [Пригожин, 2007, 38].

Таким образом, компетентность и профессионализм сопряжены с профессиональным опытом, знаниями, умениями и способностями и требуют высокого уровня сформированности управленческой компетентности, в том числе и организационно-управленческой компетентности.

Организационно-управленческая компетентность относится к видам профессиональной деятельности и выражается в способности к принятию управленческих решений, управлению деятельностью людей, решению организационных задач. Сформированная на основе организационной и управленческой компетентностей, она входит в состав профессиональной компетентности, проявляется в производственной деятельности. Процесс ее формирования происходит в течение всей жизни менеджера и соотносится с общей целью

развития личности. При этом сформированность организационно-управленческой компетентности выражается в наличии специальных организационно-управленческих знаний, во владении управленческими, коммуникативными, организаторскими умениями, что нашло отражение в требованиях ФГОС ВО.

Для реализации организационно-управленческой деятельности будущий менеджер образования, должен владеть определенными общекультурными и профессиональными компетенциями, которые помогут в решении профессиональных задач, развитии организационно-управленческой компетентности.

Методологическим основанием формирования организационно-управленческой компетентности является, по нашему мнению, совокупность взаимосвязанных подходов: системного, деятельностного, компетентностного, интегративного, личностно-ориентированного. Сочетание организационной и управленческой составляющей компетентности в силу универсальности формы деятельности, требует объединения подходов.

Перечисленные подходы реализуются в принципах: научности, доступности, профессионально-личностного развития, сознательности и активности, контекстного, дифференциации содержания, методов и форм обучения студентов.

Таким образом, актуальность формирования организационно-управленческой компетентности сегодня обусловлена объективным процессом трансформации управления. Усложнение конкурентных отношений, появление новых требований внешнего окружения к управленческой деятельности и ее результатам, информатизация, глобализация и другие факторы сегодняшних изменений в обществе, порождают изменения в сфере управления.

И особое внимание в нынешних условиях уделяется организационно-управленческой деятельности, как возможности любой организации эффективно функционировать в изменяющихся условиях, а значит актуальность формирования организационно-управленческой компетентности у сегодняшних управленцев не вызывает сомнений.

Следовательно, организационно-управленческая компетентность формируется при подготовке к организационно-управленческой деятельности, позволяющей выполнять профессиональные действия по управлению и организации в конкретных условиях функционирования организации и направленных на повышение ее эффективности.

Подготовка к организационно-управленческой деятельности требует перестройку образовательного процесса и проектирование учебно-методических комплексов нового содержания, обеспечивающих формирование профессиональной компетентности [Львов, Перевозова, 2011, 7].

Под формированием организационно-управленческой компетентности мы понимаем накопление основ знаний, навыков, личностных качеств и ценностей для выполнения организационной и управленческой деятельности.

По нашему мнению, в структуру организационно-управленческой компетентности входят:

- организационная компетенция, как способность и готовность самостоятельно организовывать профессиональную деятельность на основе ее планирования и оценки (Э.Ф. Зеер);
- управленческая компетенция, как интегральное свойство личности, основанное на профессиональных управленческих ценностях, отражающее ее готовность и способность применять систему управленческих знаний, умений и личностных качеств в процессе профессиональной управленческой деятельности [Сторожева, 2011];
- коммуникативная компетенция, как знания в области коммуникативных дисциплин, коммуникативные способности, способность к эмпатии, способность к самоконтролю, культура вербального и невербального общения (А.В. Хуторской);
- компетенция мотивации, как способность использовать основные теории мотивации, лидерства для решения управленческих задач с учетом группового поведения.

Как показывает изучение состояния педагогической практики, большинство молодых педагогов считают реализацию управленческой функции несовершенной [Ширшова, 2013].

Проведенное нами исследование (сначала опрос, затем деловая игра) на практических занятиях магистров и слушателей профессиональной переподготовки (в основном менеджеров образования) на кафедре управления образовательными системами МПГУ подтвердило, что все участники исследования считают, что профессиональная компетентность для управления образовательной организацией сегодня является самой востребованной.

Можно говорить о том, что для управления в сфере образования сегодня требуются профессионально компетентные менеджеры образования и для реализации этого требуется интегрированная психолого-педагогическая подготовка, затрагивающая все направления сегодняшнего менеджмента.

Введение в основную образовательную программу дисциплин, расширяющих представление о науке управления и представляющих перспективные и развивающиеся направления менеджмента, позволят вузу проводить более эффективную подготовку магистров к будущей профессиональной деятельности.

Так, например, программа дисциплины «Управление рисками в образовании», по направлению подготовки «Психолого-педагогическое образование», разработанная в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, другими нормативно-правовыми актами, изучается на втором курсе магистратуры и параллельно с такими дисциплинами как «Эффективный менеджмент образовательной организации», «Проектный менеджмент». Во ФГОС ВО, разработка и реализация программ ориентируется на конкретный вид профессиональной деятельности, к которому готовится магистр исходя из потребностей рынка труда научно-исследовательского и материально-технического ресурса.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций, предусмотренных стандартом, и основывается на формировании общекультурных и профессиональных компетенций, которые отражены в разделах вышеуказанной дисциплины.

Проведение занятий с магистрантами опирается на практический опыт обучающихся, что выражается в проведение проблемных лекций, лекций с элементами беседы, групповой мыслительной деятельности и др.

В рамках контроля с помощью технических средств и информационных систем организовано дистанционное сопровождение образовательного процесса с использованием системы Moodle, что дает возможность студенту проводить как самостоятельный анализ материала, представленного на интернет-сайтах, научной литературе, так и анализировать непосредственно личную деятельность или функционирование образовательной организации.

Например, задание на разработку программы по минимизации рисков направлено на формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

В разделе «Управление рисками в образовательных организациях» сформированность организационно-управленческой компетентности проверяется компетентностно-ориентированными задачами, тестами. Магистры выполняют анализ и составляют антирисковую программу образовательной организации. Выполнение заданий позволяет проверять выявить у студентов готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения (ОК-2); готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3); готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этические, религиозные и культурные различия (ОПК-11); способностью организовывать межпрофессиональное взаимодействие работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (ПК-54), готовностью использовать современные технологии менеджмента (ПК-56).

Таблица 1

№ п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Вид самостоятельной работы	Перечень компетенций
1	Предмет и методы риск-менеджмента	Кейс. «Управленческие ситуации и направленность руководителя» Разработка антирисковой программы по минимизации рисков (проектных, инновационных, педагогических).	(ОК-1,2,3) (ОПК-11)
2	Управление рисками в образовательных организациях.	«Методы анализа инновационных рисков» Конспект SWOT анализ. PEST-анализ образовательной организации Заполнение матрицы рисков по результатам проведенного анализа организации	(ОК-1,2,3) (ПК-54,56)
3	Риски руководителя образовательной организации.	Метод пошагового разбора ситуации. Анализ эффективности принятых управленческих решений с позиции минимизации рисков.	(ОК-1,2,3) (ПК-54,56)
4	Профилактика рисков в сфере образования.	Разработка Программы профилактики социальных рисков в образовательной организации.	(ОК-1,2,3) (ПК-54,56)

Заполнение магистрами матрицы рисков выполняется по результатам проведенной деловой игры.

Проведение деловой игры в рамках выделенного предмета, дает возможность интеграции профессиональной деятельности в образовательный процесс посредством введения студентами реальных профессиональных ситуаций, проблем и решение их средствами изучаемого предмета.

В процессе игры у обучающихся формируются и развиваются все выделенные нами компоненты организационно-управленческой компетентности:

1. Мотивационный, как желание получить ответы на профессиональные вопросы собственной профессиональной деятельности, если не работающий магистр, то повышение привлекательности профессии.

2. Коммуникативный, как возможность проявления себя в процессе межличностного общения, совершенствования социально-коммуникативных навыков.

3. Организационный, как целеустремленность, организаторские способности, лидерские качества.

4. Управленческий, как активность, нацеленность на результат, сбор и обработка информации, выстраивание деловых отношений, разрешение конфликтных ситуаций.

В результате высокая вовлеченность студентов в игровой процесс, активное обсуждение результатов, а главное безотлагательное введение в практику профессиональной деятельности результатов обучения.

Проведение деловой игры способствует развитию магистранта как работе в рамках совместной деятельности, так в индивидуальном развитии.

Таблица 2

Этапы игры	Операции	Дифференциация	Интеграция
Подготовительный 10мин	деление на команды (если есть возможность); выбор типа образовательной организации (в зависимости от интересов обучающихся).	- по желанию самостоятельная деятельность	Организация обучения совместная деятельность педагога с обучающимися
Основной этап 20 мин 10 мин. 15мин.	выделение рисков образовательной организации, ранжирование рисков; определение основных рисков; заполнение матрицы рисков.	Возможность самостоятельного выбора количества определяемых рисков с учетом профессиональной деятельности, предложение решений в соответствии с реальной профессиональной ситуацией магистра	Самостоятельная
Заключительный 15 мин.	обсуждение результатов и выделение основного риска образовательной организации, планирование работы по минимизации рисков	Оценивание результатов игры: участниками, преподавателем, обсуждение результатов и их практического применения в профессиональной деятельности	Совместная деятельность педагога с обучающимися

Заключение

Безусловно, данные примеры заданий не являются исчерпывающими, идет процесс накопления и постоянной коррекции программного и диагностирующего материала.

Актуальность проблемы формирования организационно-управленческой компетентности у магистров педагогического вуза обусловлена изменившимися требованиями к управленческой деятельности.

Проведенный нами анализ психолого-педагогической литературы позволил уточнить понятие «организационно-управленческая компетентность».

Основными признаками развития организационно-управленческой компетентности менеджера образования являются его способности в грамотном управлении образовательной организацией, осуществлении эффективной организации образовательного процесса, умению мотивировать себя или коллектив, обладать навыками эффективной коммуникации и профессиональной культурой.

Психолого-педагогическая подготовка магистров в педагогическом вузе обладает достаточным потенциалом в развитии организационно-управленческой компетентности будущих менеджеров образования в педагогическом вузе.

Введение дисциплин, в соответствии с требованиями развития управленческой науки и развития общества дает педагогическому вузу определенные преимущества в подготовке менеджеров образования.

Библиография

1. Кричевский В.Ю. Управление – деятельность профессиональная. СПб., 2001
2. Львов Л.В., Перезовова О.В. Трансдисциплинарный учебно-методический комплекс формирования организационно-управленческой компетентности. Челябинск, 2011. 218 с.
3. Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 402 с.
4. Симонова А.А. Инновационно-ориентированная подготовка к педагогическому менеджменту в непрерывном профессиональном образовании. М.: ИНФРА-М, 2016. 134 с.
5. Сторожева О.И. Развитие управленческих компетенций руководителей общеобразовательных учреждений. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2011. 128 с.
6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» (уровень магистратуры).
7. Хуторской А.В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения. СПб.: Питер, 2004. 541 с.
8. Ширшова И.А. Развитие управленческой компетентности будущих учителей в комплексе дисциплин психолого-педагогической подготовки // Ученые записки Таврического

- национального университета имени В.И. Вернадского. Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». 2013. Том 26 (65). №2. С.125-139
9. Шепель В.М. Управленческая антропология. Для менеджеров. М.: Народное образование, 1999. 432 с.
 10. Ярулов А.А. Взаимодействующее управление как ключевой ресурс успешной реализации ФГОС. М.: УЦ «Перспектива», 2014. 224 с.

Developing education managers' organizational and managerial competencies in pedagogical college

Elena V. Savenkova

Senior Lecturer,
Department of educational systems management,
Humanities Education Institute,
Moscow State Pedagogical University,
115172, 3-3, Novospasskii lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: savenkova_ev@mail.ru

Abstract

The article covers an actual problem – the development of organizational and managerial competencies of students learning in pedagogical colleges. It gives a definition of organizational and managerial competence. It is proved that the organizational and administrative competence is formed in preparation for the organizational and administrative activity, allowing carrying out professional activities in the specific conditions of functioning of the organization aimed at improving its efficiency. The author highlighted the structural elements of organizational and managerial competence of: organizational, managerial, communicative competence and motivation. There is a necessity in psychological and pedagogical training of masters in pedagogical colleges for the development of organizational and managerial competence.

The article presents an introduction to the basic educational program of disciplines that enhance understanding of the science of management and allow pedagogical university to pursue a more effective preparation of masters for future professional activities.

The methods and forms of formation of organizational and managerial competence in the course of preparation of masters are numbered. The author suggests a model of practical training for future education managers.

The author concludes that the main performance indicator of the development of organizational and managerial competence is manager's ability to manage an educational

institution and to perform an efficient organization of the educational process, and the ability to self-motivation.

For citation

Savenkova E.V. (2016) Razvitie organizatsionno-upravlencheskoi kompetentnosti budu-shchikh menedzherov obrazovaniya v usloviyakh pedagogicheskogo vuza [Developing education managers' organizational and managerial competencies in pedagogical college]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 4, pp. 187-198.

Keywords

Manager, managerial competence, organizational competence, education manager, pedagogy.

References

1. *Federal'nyi gosudarstvennyi obrazovatel'nyi standart vysshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 44.04.02 "Psikhologo-pedagogicheskoe obrazovanie" (uroven' magistratury)* [Federal state educational standard for higher education in psychology and pedagogy majors for Master's Degree programs].
2. Khutorskoi A.V. (2004) *Praktikum po didaktike i sovremennym metodikam obucheniya* [Practice of didactics in modern learning]. St. Petersburg: Piter Publ.
3. Krichevskii V.Yu. (2001) *Upravlenie – deyatel'nost' professional'naya* [Management as a professional activity]. St. Petersburg.
4. L'vov L.V., Perevozova O.V. (2011) *Transdistsiplinarnyi uchebno-metodicheskii kompleks formirovaniya organizatsionno-upravlencheskoi kompetentnosti* [Interdisciplinary method to develop organizational and managerial competencies]. Chelyabinsk.
5. Prigozhin A.I. (2007) *Dezorganizatsiya: Prichiny, vidy, preodolenie* [Causes and types of disorganization and how to overcome it]. Moscow: Al'pina Biznes Buks Publ.
6. Simonova A.A. (2016) *Innovatsionno-orientirovannaya podgotovka k pedagogicheskomu menedzhmentu v nepreryvnom professional'nom obrazovanii* [Innovative preparation for education management in continuing education]. Moscow: INFRA-M Publ.
7. Shepel' V.M. (1999) *Upravlencheskaya antropologiya. Dlya menedzherov* [Anthropology for managers]. Moscow: Narodnoe obrazovanie Publ.
8. Shirshova I.A. (2013) Razvitie upravlencheskoi kompetentnosti budushchikh uchitelei v komplekse distsiplin psikhologo-pedagogicheskoi podgotovki [Developing managerial competence of future teachers in psychological and pedagogical education]. *Uchenye zapiski Tavricheskogo natsional'nogo universiteta imeni V.I. Vernadskogo. Seriya "Problemy pedagogiki srednei i vysshei shkoly"* [Proc. of Taurida National University in pedagogy], 26 (65), 2, pp. 125-139

9. Storozheva O.I. (2011) *Razvitie upravlencheskikh kompetentsii rukovoditelei obshcheobrazovatel'nykh uchrezhdenii* [Developing managerial competence of education officers]. Yekaterinburg: USPU Publ.
10. Yarulov A.A. (2014) *Vzaimodeistvuyushchee upravlenie kak klyuchevoi resurs uspekhnoi realizatsii FGOS* [Interacting management as a key resource of federal state education standards implementation]. Moscow: UTs Perspektiva Publ.