

Петренко Антонина Анатольевна

д-р пед. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный
университет им. С.А. Есенина»
г. Рязань, Рязанская область

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УПРАВЛЯЮЩЕГО ПЕРСОНАЛОМ В ШКОЛЕ

Аннотация: в статье рассматривается сущность ведущих понятий исследуемой проблемы в теории педагогики и менеджмента, раскрывается актуальность проблемы формирования педагогической составляющей компетенции руководителей образовательных организаций; представлены результаты практического исследования на базе конкретной образовательной организации.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, управляющий персоналом, педагогическая компетентность управляющего персоналом.

Актуальность проблемы формирования педагогической компетентности управляющих персоналом (руководителей среднего и высшего звена производственных, социальных учреждений и организаций, в том числе бизнес ориентированных и образовательных организаций) в условиях роста сложности деловых и производственных процессов, психологической напряженности во взаимоотношениях сотрудников, стремления руководителей добиться успеха и высоких результатов «любой ценой» не вызывает сомнений. В связи с этим наиболее востребованными качествами современного руководителя является не только его профессиональная компетентность и успех работы всей организации, но и умение выстраивать горизонтальные связи и взаимоотношения как с собственными сотрудниками организации, так и с различными партнерами, которые могут оказать существенную помощь в достижении целей организации. Анализ теории и практики профессиональной деятельности управляющих персоналом в организациях выявляет следующие противоречия: между высокой потребностью

общества в формировании педагогической компетентности у руководителей организаций, обеспечивающей благоприятную психологическую и творческую атмосферу труда и недостаточный уровень ее сформированности в реальных условиях их управленческой деятельности; между отсутствием целенаправленной подготовки управляющих персоналом в исследуемом аспекте и недостаточной научно-методической разработанностью их подготовки в данном аспекте в системе непрерывного образования. Данные противоречия определяют проблему и ведущую цель нашей статьи: выявить специфику содержательного наполнения понятия «педагогическая компетентность управляющего персоналом» (на примере образовательной организации) в теории менеджмента и современного образования. Кроме того, в реальной практике образовательного процесса была внедрена учебная дисциплина «Педагогическая компетентность управляющего персоналом» по подготовке будущих менеджеров в ФГБОУ «Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»; отдельные модули управленческих программ в Рязанском институте развития образования; автором статьи разработано и опубликовано в федеральном издании учебное пособие по данной тематике.

Для определения сущности данного понятия были проанализированы труды ученых педагогов и менеджеров, психологов. И.А. Зимняя рассматривает понятие компетенция как «единство знаний, навыков в профессиональной деятельности, определяемых требованиями должности, конкретной ситуации и бизнес-целями организации» [3, с. 4]. Интересна трактовка компетентности, предложенная Дж. Равеном: компетентность – «это специфическая способность, включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия» [5, с. 34]. Безусловно для решения задач в различных организациях производственного и социального профилей необходимо глубокое понимание процессов и задач. Компетентность не может рассматриваться вне конкретных реальных условий деятельности: «Компетенции – это знания в действии, интегративные деятельностные конструкты, включенные в реальную ситуацию» [2, с. 132]. Современные руководители, как

правило, имеют специальную профильную подготовку в области менеджмента, активно включаются в освоение новых методов и форм управления персоналом через систему повышения квалификации, используя модные формы саморазвития (дистанционное обучение, вебинары, конференции и др.). Однако, как показывает практика, процесс внедрения новых идей, концептуальных подходов к модернизации собственной профессиональной деятельности осуществляется с большими трудностями и при возникновении нестандартных ситуаций руководитель не может найти адекватное и эффективное решение, обеспечивающее выход из проблемы, что говорит о его некомпетентности. Позиция Э.Ф. Зеера состоит в том, что компетентность – это, прежде всего, способность применять навыки и умения применительно к реальной ситуации, а не владеть ими в теории.

Процесс развития компетентности направлен не только на повышение их интеллектуальных способностей, но и на формирование личностно значимых качеств, смыслов, ценностно-рефлексивного опыта в профессиональной и коммуникативной деятельности. При этом содержание образования выступает средством в формировании качественного образования, где цель не объем знаний, а компетенции и компетентность. Кроме того, специфика формирования компетентности состоит в том, что она выступает интегративным компонентом нового качества образования: позволяет развивать способности к решению проблем (учебных, профессиональных и других) на основе совокупности знаний, умений и навыков в научных областях; формируется и реализуется в активной деятельности обучающихся (персонала); универсальна, воспроизводима в различных, в том числе, нестандартных ситуациях. В связи с этим подготовка управляющего персоналом может профессионально обеспечить достижение результатов, которые инициирует сегодня государственная образовательная политика (внедрение «цифровой школы», вхождение в десятку лучших школ мира), что, несомненно, усилит не только систему образования, но и ее экономический рост. Поэтому педагогическая компетентность управляющего персоналом в школе, выражающаяся, прежде всего, в сформированности психолого-педагогической готовности руководителя взаимодействовать с коллективом на принципах взаимного

уважения, опираясь на психологи-педагогические методы управления персоналом, этико-педагогические основы профессиональной деятельности (долг, честность, ответственность, справедливость, честь и другие) по большей части и определяют реализуемость инновационных направлений развития системы образования. Качественное управление персоналом – это создание необходимых условий (финансовых и материальных, информационных и методических, психолого-педагогических и других) для нормального функционирования и развития организации. Персонал, в данном случае, педагогический коллектив, является ценным человеческим ресурсом, без которого развитие школы в целом не представляется возможным. Профессионально-педагогическая компетентность педагога, степень мотивированности на самообразование и саморазвитие определяют сегодня имидж, престиж в социокультурной среде, выявляет направленность на преобразование школы в целом. В.А. Агафонов указывает на то, что управление персоналом – «процесс системного, планомерно организованного с помощью взаимосвязанных организационных, экономических и социальных механизмов управления, воздействия на персонал организации с целью как обеспечения эффективного функционирования операционного процесса, так и удовлетворения потребностей персонала в их профессиональном и личностном развитии» [1, с. 87]. В данном утверждении доминирует гуманистическая направленность руководителя в отношении к своим сотрудникам. Как правило, именно данная направленность, (в нашем случае, отражением гуманизма выступает педагогическая компетентность), менее активно используется руководителями различных сфер управления. Кроме того, ведущие положения теории менеджмента говорят о том, что управление социальными системами всегда более сложно реализуется, чем управление техническими или материальными системами. Об этом же свидетельствуют данные анкетирования персонала (учителей) об ориентированности на демократические формы взаимодействия руководителя с персоналом в одной из школ г. Рязани (МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №65 г. Рязани»). Так, например, по мнению подавляющего большинства обследуемых (64%) распределение обязанностей между педагогами с учетом

принципа справедливости и демократизации был представлен позицией «удовлетворительно» и «терпимо», почти треть из них характеризовали данный процесс как «очень плохо», лишь 8% педагогов выразили свое удовлетворение исследуемым процессом. Все это говорит о сложности управления персоналом со стороны руководства, выявляет проблемы их взаимодействия и организации труда в зависимости от профессионализма работников, а также, самостоятельность суждений и высокую степень критичности учителей относительно деятельности администрации, что актуализирует проблему межличностного профессионального взаимодействия и педагогическую компетентность руководства.

В связи с анализом теории и практики исследуемой проблемы предлагаем авторское рассмотрение сущности деятельности управляющего персоналом в школе как совокупность управления кадрами (подбор и отбор кадров, создание условий для их эффективного труда, распределение обязанностей между сотрудниками); управления их профессиональным ростом (обучение и аттестация, формирование новых целей и ценностей в коллективе, направленных на творческий и производительный труд); управление социальными эффектами от деятельности образовательной организации (обеспечение стабильной работы педагогического коллектива, формирование положительного имиджа, как персонала, так и образовательного организации в целом в социуме, инициирование и пропаганда лучшего опыта работы отдельных учителей и персонала школы в ближайшем и дальнем окружении школы).

Таким образом, управление персоналом в образовательной организации в условиях роста инновационных процессов является сложной проблемой не только для руководителей и педагогов, но и для системы непрерывного педагогического образования. Перспективными направлениями решения исследуемой проблемы будут являться: разработка профессионально-практических рекомендаций по реализации управленческих и педагогических функций, методов, форм управления персоналом (разработка учебных и методических пособий); внедрение деятельностных форм организации обучения руководителей системы образования по освоению педагогической культуры при взаимодействии с

персоналом; поиск лучшего опыта по исследуемой проблеме; включенность в самообразование и саморазвитие в данном аспекте. Все это «обеспечит более глубокое осмысление руководителем проблем и перспектив развития организации, а также создаст предпосылки самосовершенствования его профессионально-педагогических и личностных качеств» [4, с. 168].

Список литературы

1. Агафонов В.А. Анализ стратегий и разработка комплексных программ / В.А. Агафонов – М.: Прогресс, 2011. – 287 с.
2. Зеер Э.Ф. Развитие личности в поликультурном славянском образовательном пространстве // Материалы конференции в рамках международного конгресса «VI Славянские педагогические чтения» (26–27 октября 2007 года). – М.: Педагогика, 2007. – 204 с.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: авторская версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.
4. Петренко А.А. Педагогическая компетентность управляющего персонала в образовательной организации: учебное пособие / А.А. Петренко. – М.: РУСАЙНС, 2020. – 258 с.
5. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы. – М.: Когито-Центр, 2001. – 142 с.