

УДК 371.13:316.343–057.177

Волошка В.В.

НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: управленческая компетентность менеджера, социальная активность, управленческая активность, организационно-педагогические условия.

Исследование формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы мы начинали с определения методологической «системы координат», в которой решение научных проблем было бы адекватным, современным и креативным. В процессе работы рассматривали управленческую культуру в целом и управленческую компетентность менеджеров в частности как сложную самоорганизующуюся, самоорганизующуюся систему (системно-синергетический подход) и систему, имеющую признаки акмеологичности (способную к реализации творческого потенциала), доступную пониманию и интерпретации и в конечном счете управлению извне. При этом понимание и интерпретация рассматривались нами как механизмы трансформации всякой системы, которая действует в процессе реализации субъект-субъектных отношений в ходе профессионального образования.

Проблемное поле нашего исследования составили задачи определения организационно-педагогических условий формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы в процессе профессионального образования, не решавшиеся ранее в аспекте современных кризисных тенденций общественного развития. В работе в соответствии с программой исследования использовались возможности научного моделирования в нескольких ипостасях: оно выступило и средством концептуализации, и методом диагностики, и способом вмешательства, обеспечивающим проектируемые изменения. Моделируя процесс формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы в профессиональном образовании, мы сначала исследовали его, а затем реально его изменяли, внедряя собственные рекомендации.

Организационно-педагогические условия чаще всего рассматриваются в научных исследованиях в соответствии с предметом – процессами обучения, воспитания, образования и развития личности. Под педагогическими условиями понимается совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных в педагогике задач. То есть к педагогическим относятся те условия, которые сознательно создаются в образовательном процессе и реализация которых обеспечивает наиболее эффективное его протекание.

Но педагогические условия не сводятся только к внешним обстоятельствам, обстановке, совокупности объектов, оказывающих влияние на процесс, так как образование личности представляет собой единство субъективного и объективного, внутреннего и внешнего, сущности и явления. На этом основании под педагогическими условиями мы понимаем особую категорию образовательного процесса, представляющую собой специально организованную среду для «включения» ценностно-смыслового и ценностно-эмоционального компонентов личностных структур сознания студента. Педагогические условия – это специально созданная среда, объединяющая разнообразные возможности. Это возможности проявления креативности, мотивирования, критичности, оценивания, выстраивания определенного типа отношений и др. к тому, что предлагается в качестве содержания профессионального образования. Такая трактовка педагогических условий соответствует гуманистической и гуманной педагогике и находится в сфере ее личностно ориентированных концепций (А.Г. Бермус, Е.В. Бондарев-

ская, Л.В. Горюнова, С.В. Кульневич, В.В. Сериков и др.).

Такая формулировка педагогических условий, казалось бы, должна исключить из научного гуманистического целеполагания «формирование» как механистическую форму воздействия на личность студента. Но мы считаем, что развивать можно только то, что обрело формы, и отрицание процесса формирования, как якобы инструмента несвободной педагогики, представляется нам, по меньшей мере, некорректным. Человек в процессе своей жизни не изолирован от внешних влияний, следовательно, и в процессе субъект-субъектных взаимодействий в образовательном процессе взаимное влияние и воздействие неизбежно в системе «педагог – студент – социокультурная среда». Вопрос только в том, как методологически грамотно и практически продуктивно смоделировать формирование, какие организационно-педагогические условия создать, какие биологические и социально-культурные факторы активизировать, как природосообразно, культуросообразно, социально правильно и творчески организовать этот процесс.

Мы считаем, что результат формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы в процессе профессионального образования зависит от гибкости и конструктивности разработанной модели и организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность ее реализации. Для этого важно иметь полное представление о сущностных характеристиках, особенностях проявления управленческой компетентности менеджеров социальной сферы, использовать эффективные технологии ее совершенствования, критерии, показатели и уровни ее развития.

Наша гипотеза состоит в том, что эффективность формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы зависит от гибкости и конструктивности разработанной нами модели, объективности критериев, показателей в выявлении уровней ее развития, эффективности организационно-педагогических условий, создающих возможности использования алгоритмов и технологий формирования организаторских, коммуникативных, гностических, проектировочных, конструктивных способностей субъектов профессионального образования.

Мы опирались на определение компетентности, сформулированное Л.В. Горюновой, которая отмечает, что компетентность есть «интегральная характеристика, определяющая способность и готовность специалиста, опираясь на личностные качества, знания, умения, навыки, опыт, осуществлять деятельность, направленную на разрешение проблем и задач в динамичной профессиональной среде» [1], и на общее определение социально-психологической компетентности личности, данное в словаре «Психология» под редакцией А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского: «Социально-психологическая компетентность (от лат. *competens* – соответствующий, способный) – способность индивида эффективно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений. В состав социально-психологической компетентности входит умение ориентироваться в социальных ситуациях, правильно определять личностные особенности и эмоциональные состояния других людей, выбирать адекватные способы обращения с ними и реализовывать эти способы в процессе взаимодействия. Особую

роль здесь играет умение поставить себя на место другого (рефлексия, эмпатия). Социально-психологическая компетентность формируется в ходе освоения индивидом систем общения и включения в совместную деятельность» [2].

Вследствие этого мы определили управленческую компетентность как компонент социально-психологической компетентности и рассматривали ее как способность организовывать эффективное взаимодействие с подчиненными в системе деловых и личностных отношений, поскольку она является ключевой составляющей в структуре управленческой компетентности менеджеров социальной сферы и способствует оптимизации процесса управления.

Таким образом, управленческая компетентность менеджера социальной сферы рассматривается нами как интегративное свойство личности, включающее управленческую позицию, управленческие знания, умения, опыт, ценности, значимые для эффективного управления социальной сферой, и способность организовывать эффективное взаимодействие с подчиненными.

Наша принципиальная исследовательская позиция состоит в том, что мы утверждаем: управленческая компетентность менеджера социальной сферы в ее практической форме базируется не только и не столько на особенностях личности менеджера социальной сферы, сколько на специфике его взаимодействия с подчиненными. Качества и возможности менеджера социальной сферы проявляются в восприятии и понимании руководителем своих подчиненных, в обращении и отношениях с окружающими, в глубине его включения в профессиональную деятельность, в психологической ат-

мосфере, характеризующей состояние его межличностных отношений в коллективе организации.

Целенаправленно формировать управленческую компетентность менеджеров социальной сферы нам представляется возможным и необходимым в процессе профессионального образования. При этом целесообразно учитывать требования рынка труда и профессиональные особенности менеджера социальной сферы, его служебные обязанности и условия деятельности, чтобы можно было формировать у студентов управленческую компетентность, необходимую для успешной деятельности в реальных условиях.

Исследование способов формирования и характеристик управленческой компетентности менеджера социальной сферы проводилось с учетом основных методологических принципов, таких как методологическая полнота, системность, оптимальность, надежность, воспроизводимость, достаточность. Эта задача решалась в рамках разработанной теоретической модели формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы. Данная модель раскрывается через две системы: концептуальную модель управленческой компетентности менеджера социальной сферы и организационно-педагогическую модель формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы. Это позволило нам учесть весь комплекс факторов, влияющих на формирование управленческой компетентности менеджеров социальной сферы.

Рассмотрение особенностей обеих систем проходило в рамках системно-синергетического подхода, т.е. направления методологии научного познания и социальной практики, в основе кото-

рого лежит исследование объекта как открытой системы, способной к самоорганизации. Это позволило сделать наиболее полный и точный анализ элементов системы, их взаимоотношений, сформулировать обоснованные выводы. Проблемы формирования и диагностирования управленческой компетентности исследовались в контексте акмеологического подхода, парадигмальные основания которого воплощены в субъектно-деятельностном подходе. Данная методологическая система координат в плоскости практического применения содействовала не случайному, а разумному использованию человеком своих личностных, профессиональных и творческих резервов, открыла путь и мотивацию полноценной самореализации.

Изучение особенностей деятельности менеджеров социальной сферы показало, что среди служебных функций выделяются функции, предполагающие личностное взаимодействие с подчиненными: обеспечение координации действий персонала по выполнению конкретных задач структурного подразделения, организации в целом; обучение и воспитание подчиненных; изучение подчиненных, всего коллектива; регулирование социальных процессов в коллективе, поддержание здоровых взаимоотношений.

Не вызывает сомнения тот факт, что успешность выполнения этих значимых и достаточно сложных функциональных обязанностей находится в прямой зависимости от подготовленности менеджера социальной сферы к профессиональной деятельности, в том числе и от его уровня управленческой компетентности. Системообразующим фактором, определяющим формирование управленческой компетентности менеджеров социальной сферы, является, по нашему мнению, его

социальная, учебная, познавательная и управленческая активность в процессе профессионального образования. В психологии активность трактуется как единство внутренней готовности личности к деятельности и внешнего проявления этой готовности, выражающееся в активном функционировании всех систем и подсистем, задействованных в процессе деятельности. Активность рассматривается нами как важнейший фактор формирования и развития личности менеджера социальной сферы.

Однако в нашем педагогическом исследовании с активностью связывается не только интенсивная деятельность в направлении формирования готовности к проявлению профессионализма в социуме, но и активное личностное отношение к осуществляемой деятельности на занятии в процессе профессионального образования, ее средствам и результатам.

С учетом отмеченных положений и была апробирована теоретическая модель формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы. Она рассматривается нами и как ориентир для подготовки менеджеров социальной сферы, и как условие для самосовершенствования студентов в процессе профессионального образования, и как средство диагностирования результата.

В структуру концептуальной модели формирования управленческой компетентности мы включили следующие компоненты: когнитивный компонент, суть которого в определении четкого содержания понятий, принципов, измеряемых признаков и способов объединения диагностической информации в целостную систему знаний; логический компонент, суть которого в опоре на логику диагностического мышления, – это позволило, учитывая ряд закономерностей, разработать

средство реконструкции целостной картины инвариантных характеристик деятельности менеджера социальной сферы в современных условиях, благодаря чему студенты получили возможность изыскать те внутренние резервы, которые помогут им на высоком инновационно-творческом уровне выполнять профессиональные функции; технологический аспект, суть которого в подборе методик, методов и процедур, адекватных прогнозируемому результату.

Разработанная модель – это концептуальная модель состояния и включенности в процессы формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы в профессиональном образовании.

В организационно-педагогической модели формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы мы выделили три компонента: процессуальный, структурный и личностный.

Процессуальный компонент: субъекты обучения рассматриваются в социально-психологических процессах, порождаемых их общением в профессиональном образовании, и выявляется характер связей, необходимых для организации эффективного взаимодействия с другими людьми, в том числе и с подчиненными в процессе профессиональной деятельности.

Педагогический аспект процессуального решения проблемы состоит в развитии способностей педагога и студентов:

- к постановке целей реализации устойчивого положительного опыта профессионального поведения, самоорганизации и саморегуляции наряду с социально активной позицией и постановке целей создания условий для формирования управленческой компетентности;

- к представлению содержания процесса формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы в виде различных форм деятельности и сотрудничества педагога и студентов, студентов и работодателей;
- к нахождению эмоционально-ценностного и смыслового контакта между педагогом, студентами, работодателями в процессе информационного просвещения и производственной практики посредством обращения к различным источникам и средствам;
- к проектированию способов субъект-субъектного взаимодействия участников профессионального образования.

Далее логика исследования потребовала выявления путей оптимизации деятельности педагога по формированию управленческой компетентности менеджера социальной сферы. Поскольку основополагающими в структуре деятельности менеджера социальной сферы являются: процесс руководства, процесс лидерства руководителя, процесс диагностики и воздействия на социальные процессы в коллективе, процесс познания руководителем подчиненного и взаимодействия с ним, коммуникативный процесс, – оптимальным мы считаем создание соответствующей среды, объединяющей разнообразные возможности для осуществления этих действий в процессе профессионального образования.

Эти процессы проявляются в виде разнообразных, разработанных в многочисленных научных исследованиях активных методов обучения. Именно благодаря им студенты имеют возможность игрового моделирования процессов прямого управленческого воздействия на подчиненных, лидерства как процесса личностного воздействия на подчиненных, диагностики

и коррекции социальных процессов в коллективе, познания подчиненного и взаимодействия с ним, коммуникативных взаимодействий. Все содержание управленческого процесса (целеполагание, информационная работа, аналитическая работа, выбор вариантов действия, организационно-практическая работа) «проживается» в образовательном процессе в ходе игрового моделирования и в ходе производственной практики.

Второй компонент формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы – структурный – представлен в виде исследовательско-развивающей активности, которая проявляется при изучении социально-психологических явлений и социально-психологического климата в коллективах социальной сферы, выявлении оптимальных условий для эффективной совместной деятельности, охватывает восприятие, понимание и оценку профессионального взаимодействия, особенности профессиональной деятельности. Исходя из этого, можно утверждать, что необходимо создание педагогической среды, в которой студент был бы востребован как субъект, достойно реагирующий на различные специально созданные и жизненные ситуации, выполняющий любую деятельность осмысленно. Педагогическая составляющая такой деятельности включает обсуждение со студентами «экзистенциальных» вопросов о смысле жизни в современном обществе, ее назначении, социокультурной ценности, специфике поведения руководителя в современном мире, в сфере профессиональной деятельности, о проблемах самоопределения, самопознания и познания других людей. Решение этих вопросов позволяет студентам свободно ориентироваться в профессиональной сфере

менеджера, получить свой специфический материал для саморазвития и самовоспитания.

Сущность такого процесса формирования управленческой компетентности – создание новых количественных и качественных параметров профессионализма в современном кризисном мире – способствует его структурной организации. В педагогической технологии специфика объекта формирования заключается в том, что он является и субъектом, на равных участвующим в этом процессе. Цели формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы соответствуют процессуальному целеполаганию, а проектируемый результат может быть диагностирован с помощью специальных технологических инструментов. Структурная организация формирования представляется нам наиболее эффективной, поскольку позволяет определить содержание, границы, цели и задачи этой процедуры с учетом требований «здесь и сейчас» и проследить этапы и уровни достижения проектируемых характеристик.

В личностный компонент формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы мы включили мотивацию, установки, ролевые позиции, направленность личности. Нами уже было показано, что управленческая компетентность менеджера социальной сферы в ее развернутой, конкретной, продуктивной форме связана не столько с особенностями личности, сколько со спецификой ее взаимодействия с подчиненными, включающего как обстоятельства межличностного взаимодействия, коммуникативной деятельности, так и возможности самой личности. В то же время уровень и особенности проявления восприятия и понимания менеджером своих подчиненных, обращений

и отношений с окружающими, глубины его психологического включения как в предметную, так и в коммуникативную деятельность обусловлены наличием и степенью сформированности его личностного компонента.

Ключевыми понятиями, которые используются нами при описании содержания этого уровня, являются понятия «социальная активность», «социально-психологическая компетентность», «коммуникативные способности и умения» «творческий потенциал» «инновационность мышления», «креативность» и др. Они символизируют этапы развития управленческой компетентности менеджера социальной сферы, выражая уровень ее сформированности. Управленческая компетентность менеджера социальной сферы является ведущим звеном его общей социально-психологической компетентности.

Определение содержания такой работы позволило выявить совокупность коммуникативных способностей (гностических, проектировочных, конструктивных, организаторских, собственно коммуникативных), которые необходимо развивать в профессиональном образовании, формировать умения реализовывать эти способности в различных изменяющихся ситуациях деятельности и повседневных отношений.

Процесс формирования управленческой компетентности менеджеров, предложенный в модели, коррелирует со структурой управленческой компетентности менеджеров социальной сферы, которая тоже была рассмотрена в исследовании в аспекте процессуального, структурного и личностного компонентов. Выделив основные компоненты управленческой компетентности менеджера социальной сферы, мы обеспечили организационно-педагогические условия эффективного

использования ее потенциала. Анализ влияния основных выделенных нами условий эффективного формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы позволил установить, что в их числе: построение ситуаций в контексте управленческих проблем; мотивирование студентов на профессиональное самосовершенствование; ориентация на творческое самовыражение; учет специфики профессиональной деятельности менеджера социальной сферы.

При этом установлено, что управленческую компетентность менеджера социальной сферы следует рассматривать как психолого-педагогический феномен, который играет ключевую роль в решении проблемы оптимизации управленческой деятельности.

О конкретных результатах реализации предлагаемой идеи можно судить, если ее оценить по обобщенным критериям. В качестве критериев выделены следующие: критерий сформированности процессуального компонента управленческой компетентности менеджера социальной сферы; критерий сформированности ее структурного компонента; критерий личностной подготовленности менеджера социальной сферы. Каждый из этих критериев имеет четкие показа-

тели и соответствующие диагностические процедуры.

Таким образом, выделенные три компонента управленческой компетентности менеджера социальной сферы, которые, как было обозначено выше, связаны с моделью формирования управленческой компетентности менеджеров социальной сферы, имеющей такие же компоненты – процессуальный, структурный и личностный, и концептуальной моделью с ее инвариантными характеристиками, – позволяют ему успешно осуществлять управленческую деятельность. Сравнительное исследование реальной управленческой деятельности менеджера социальной сферы позволило сделать вывод о том, что теоретическая модель формирования управленческой компетентности менеджера социальной сферы может быть положена как в основу его практической деятельности, так в основу построения системы профессионального образования менеджеров социальной сферы.

Литература

1. Горюнова Л.В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования России. Ростов н/Д: Изд-во РГПУ, 2006.
2. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990.