

УДК 364.442.378.2

СТАНОВЛЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В ПРОЦЕССЕ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Ключевые слова: профессиональная компетентность, управленческая компетентность специалиста социальной сферы, становление управленческой компетентности специалиста социальной сферы.

Волошка В.В.

*заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
филиала Российского государственного
социального университета, г. Азов*

Современная ситуация развития страны характеризуется существенными изменениями в экономической, социальной, политической, культурной сферах, что находит свое отражение в стратегиях развития системы отечественного профессионального образования и ставит перед системой качественно новые задачи: производство инноваций; сплочение общества России; развитие социальной структуры общества через формирование человеческого капитала. Выполнение этих задач во многом зависит от профессионализма управленческих кадров, реализующих свою деятельность в социальной сфере. Достаточно трудно программируемой является такая часть профессиональной деятельности специалистов социальной сферы, как управленческая деятельность, которая связана с высокой степенью ответственности и сопоставима с работой в экстремальных, постоянно меняющихся обстоятельствах.

В условиях совершенствования современной системы профессионального образования особо значимым является процесс выявления необходимых условий и факторов подготовки специалиста социальной сферы, что само по себе есть актуальная научная задача. Решение данной задачи имеет высокую практическую значимость, заключающуюся в том, что бы на основе выявленных условий и факторов создать эффективную модель содержательно-методического обеспечения качества подготовки и повышения профессионализма профессиональных кадров социальной сферы.

Практика показывает, что при попытке решения управленческих задач нестандартного типа даже опытные менеджеры не всегда могут воспользоваться знаниями, умениями, навыками, адекватными задачам, которые

требуют своего разрешения. Это говорит о том, что большая часть знаний управленцев носит формальный характер, а умение применять их на практике слабо сформировано, даже наличие опыта не определяет высокий уровень управленческой компетентности менеджера. В итоге необходим иной подход к выстраиванию системы подготовки и повышения профессионализма специалистов социальной сферы, где на передний план выходят проблемы их готовности осуществлять свою профессиональную деятельность в ситуациях неопределенности, гибкости в принятии управленческих решений, стремления к внедрению инноваций.

Следует отметить, что большинство из существующих программ подготовки специалистов для социальной сферы ориентировано на общетеоретические проблемы, которые не имеют конкретного практического применения. Таким образом, необходимо использовать в процессе подготовки и повышения профессионализма специалистов социальной сферы современные подходы и приблизить его к решению конкретных задач социальной сферы.

Вопросы управления в системе образования нашли достаточно широкое отражение в научных исследованиях отечественных ученых (К.Я. Вазина, В.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.П. Симонов, Т.И. Шамова и др.). Однако теоретическая база управленческой деятельности специалиста социальной сферы разработана недостаточно полно, возникла необходимость разработки системы подготовки современных специалистов к осуществлению управленческой деятельности в условиях новой законодательно-нормативной базы функционирования учреждений социальной сферы, а также содержания управленческой компетентности.

И.Б. Сенновский рассматривает управленческую компетентность как составную часть профессиональной деятельности современного управленца. Управленческая компетентность есть и система внутренних ресурсов, которые необходимы для организации эффективного управления. А.К. Маркова, Л.И. Панарин, Т.И. Шамова включают в понятие «управленческая компетентность» наличие группы знаний и управленческих умений. С.Г. Вершловский и Ю.Н. Кулюткин в своих работах добавляют характеристику личности при определении данного понятия. Исполнение управленческих функций специалистом социальной сферы определяет необходимость формирования у него контактности и адаптационной мобильности (В.И. Зверева). И.П. Семькина считает, что в основе управленческой компетентности должна лежать прежде всего профессиональная пригодность, понимаемая как совокупность особенностей человека: психических и психофизических. Основными компонентами компетентности специалиста социальной сферы, по мнению В.Ю. Кричевского, являются: наличие знаний, понимание их значения для деятельности, операционные умения, владение алгоритмами решения профессиональных задач, творчество в профессиональной деятельности. Е.П. Тонконогова выделяет в компетентности специалиста социальной сферы знания и умения, обеспечивающие успешность выполнения функций, а также профессионально значимые личностные качества. Однако следует отметить, что отсутствие персонифицированных эталонов профессионализма в деятельности специалиста социальной сферы привело к тому, что пока нет в отечественной науке устоявшейся точки зрения на структуру его управленческой компетентности.

В основу понимания такой категории, как «управленческая компетентность специалиста социальной сферы», было положено определение А.К. Марковой. Управленческая компетентность – это «способность действовать самостоятельно и ответственно; обладание человеком способностью и умением управлять деятельностью других людей» [1]. В основу определения управленческой компетентности специалиста социальной сферы были положены понятия «компетенция», «компетентность», «профессиональная компетентность», которые определяют терминологическое поле исследования и позволяют дать сущностную характеристику понятиям «управленческая компетентность специалиста социальной сферы», «становление управленческой компетентности специалиста социальной сферы».

Опираясь на исследования А.Ф. Аменда, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, И.Ф. Исаева, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, В.А. Сластенина, А.В. Хуторского, М.А. Чошанова, мы установили, что понятия «компетенция», «компетентность», «профессиональная компетентность» имеют некоторые общие составляющие, такие как осведомленность в определенной области знаний, опыт деятельности и, конечно же, знания и умения.

Родовым по отношению к понятию «управленческая компетентность специалиста социальной сферы» является понятие «профессиональная компетентность», сущностная характеристика которого была положена нами в основу определения управленческой компетентности.

Управленческую компетентность специалиста социальной сферы мы определяем как интегративное свойство личности, включающее управленческую позицию, управленческие

знания и умения, значимые для эффективного управления качества личности, отражающие его готовность и способность эффективно осуществлять профессиональную деятельность при решении организационно-управленческих задач в условиях социальной сферы.

Для анализа содержания управленческой компетентности специалиста социальной сферы использовался функционально-аналитический подход, суть которого состоит в определении управленческих функций, которые и определяют основные характеристики управленческой компетентности. Поскольку система профессионального образования имеет функциональную направленность – подготовка будущего специалиста к осуществлению профессиональной деятельности, то компетентность характеризует личность как субъект специализированной деятельности в системе труда. С учетом структурных компонентов управленческой деятельности в качестве основных функций определены следующие: мотивационно-мобилизационная; информационно-аналитическая; проектно-организационная; регулятивная.

Для выполнения мотивационно-мобилизационной функции управленческой деятельности необходимы следующие умения: ставить перед собой и персоналом цели диагностического характера; соотносить свою деятельность и деятельность персонала с задачами организации; устанавливать адекватный стиль взаимоотношений; стимулировать к эффективной деятельности; проявлять заботу о личности и коллективе; формировать чувство причастности к делам организации, коммуникативную культуру; способствовать развитию способностей персонала. Для реализации

информационно-аналитической функции управления специалист должен уметь отбирать, анализировать необходимую информацию, документацию, технологии, средства диагностики и измерений. Выполнение проектно-организационной функции управленческой деятельности требует от специалиста следующих умений: прогнозировать развитие профессиональной деятельности; планировать цели собственной деятельности и деятельности персонала в соответствии со стратегиями развития организации; разрабатывать проектную документацию; пользоваться различными средствами организации деятельности, в том числе и техническими; организовывать деятельность свою и персонала; использовать различные способы организации совместной деятельности; распределять и оценивать имеющиеся ресурсы для реализации поставленных задач. Выполнение регулятивной функции управления предполагает наличие у специалиста следующих умений: контролировать ход выполнения задач; обеспечивать обратную связь с персоналом; анализировать причины отклонения в реализации целей организации; вносить коррективы в деятельность свою и персонала; представлять результаты деятельности.

Анализируя результаты проведенного исследования функций управленческой деятельности специалиста, можно выделить четыре основных компонента управленческой компетентности специалиста социальной сферы:

- мотивационный компонент включает личностно значимые мотивы и ценностные установки, позитивное отношение к овладению управленческими знаниями и умениями, потребности их применения в практической деятельности.

Мотивационный компонент предполагает наличие интереса к профессионально-управленческой деятельности в социальной сфере, характеризующегося потребностью личности в определении целей и способов совершенствования управленческой компетентности;

- когнитивный компонент включает систему управленческих знаний. Когнитивный компонент предполагает наличие определенных управленческих знаний, помогающих специалисту адекватно оценивать реальные управленческие ситуации, находить и применять необходимую информацию для их разрешения, а также в процессе самообразования развивать управленческую компетентность;
- деятельностный компонент включает исследовательские, организаторские, проектировочные умения специалиста, позволяющие ему реализовывать технологии эффективного управления в условиях социальной сферы;
- личностный компонент представляет собой совокупность значимых для эффективного управления личностных качеств специалиста социальной сферы: инициативность, ответственность, мобильность, коммуникабельность, самостоятельность, критичность мышления.

В современной педагогике рассматриваются различные подходы к образованию профессионалов. В.Н. Ханин и Е.А. Казанцева предложили эволютивно-функциональный подход, в основе которого лежит онтопсихологическая концепция и описывается модель педагогического взаимодействия в рамках данного подхода, разрабатываются требования к преподавателю, работающему в контексте новой модели, выдвигаются новые

требования к технологиям обучения. Ученые считают, что применение данного подхода может существенно повысить уровень современного бизнес-образования. Компетентностно ориентированный подход в образовании взрослых исследуется в работах О.М. Бобиенко, З.М. Сафиной. Образование профессионалов рассматривается как компонент региональной системы образования взрослых (В.В. Кулинченко) и как фактор социальной адаптации (О.Р. Гросс). Кроме того, существует достаточное количество исследований, дифференцирующих сам образовательный процесс профессионалов. Так, в системе образования взрослых выделяют дополнительное профессиональное образование (В.В. Кулинченко, Л.М. Митина), непрерывное образование (Т.Н. Левашова, М.В. Кларин, И.Н. Семенов). Существует также ряд работ, посвященных сравнительным исследованиям моделей профессионального образования в различных странах: так, непрерывное образование в США в рамках сравнительных исследований рассматривается в работах М.В. Кларина, И.Н. Семенова, Е.Г. Савиных; Е.Н. Котлякова исследует непрерывное образование взрослых в университетах Канады; Хуан Яо Цинь проводит сравнительный анализ систем дистанционного образования взрослых в России и на Тайване.

Анализ научной литературы позволил нам сделать вывод, что в процессе подготовки специалистов социальной сферы упор должен быть сделан на личностный рост, подкрепленный целями профессионального саморазвития. При личностно ориентированной парадигме, когда человек рассматривается как субъект социальной деятельности, личность специалиста социальной сферы как проводника современной социальной, образовательной

политики тоже становится объектом серьезнейшего научного изучения. Большинство специалистов признает невозможность и неэффективность копирования зарубежного опыта без учета национальных, региональных, экономических и политических особенностей нашей страны. Нельзя не учитывать также трансформацию технологий образовательной деятельности, обусловленную прежде всего информационной революцией, изменившей формы и технологии обучения, критерии оценки качества образования, характер ее организации.

На основе системного и деятельностно-личностного подходов разработана система становления управленческой компетентности будущего специалиста социальной сферы, включающая следующие взаимосвязанные компоненты.

Мотивационный компонент, выполняя функции целеполагания, мотивации, ценностной ориентации, обеспечивает развитие позитивного отношения к управленческим знаниям и умениям, повышает мотивацию к их усвоению, формирует управленческую позицию, ценностное отношение к управленческой деятельности.

Содержательный компонент системы обеспечивает приобретение студентами управленческих знаний и умений, опыта практической деятельности, а также развитие значимых для эффективного управления в социальной сфере качеств личности, что способствует становлению управленческой компетентности будущих специалистов социальной сферы. Этот компонент выполняет обучающую (приобретение управленческих знаний и умений), воспитательную (формирование значимых для управления качеств личности) и организационную (реализация программ и технологий

становления управленческой компетентности) функции.

Деятельностный компонент обеспечивает включение студентов в активную познавательную-исследовательскую деятельность. Основными формами деятельности студента в процессе становления управленческой компетентности являются: академическая учебная деятельность, учебно-профессиональная деятельность. Реализация данного компонента осуществляется за счет использования методов проблемного и эвристического обучения, коллективного обсуждения и решения конкретных управленческих ситуаций, выполнения проектов и др.

Контрольный компонент, выполняя оценочно-контролирующую функцию, обеспечивает установление обратной связи, получение информации об уровне управленческой компетентности. К методам реализации компонента относятся: тестирование, самооценка, взаимооценка, экспертная оценка.

Образовательный процесс в рамках разработанной системы отличается непрерывностью, открытостью, мобильностью, вариативностью, что позволяет быстро реагировать не только на изменения, происходящие в обществе, но и на требования, предъявляемые обществом к уровню подготовки специалистов социальной сферы. Реализация системы становления управленческой компетентности специалиста социальной сферы выстраивается на основе

ряда принципов: гуманистической и профессиональной направленности, мобильности, динамичности.

Следует отметить, что результативность работы любой системы зависит от условий ее функционирования. Поэтому адекватный выбор условий есть показатель качества профессиональной подготовки. Выявление условий, способствующих эффективному функционированию системы становления управленческой компетентности специалиста социальной сферы, осуществлялось исходя из содержательных особенностей построенной системы и сущностной характеристики компетентности. В результате выявлены следующие условия: развитие положительной мотивационной сферы личности будущего менеджера социальной сферы на основе ценностных установок системы профессионального образования; формирование управленческих знаний в рамках регионального компонента содержания профессиональной подготовки; использование в образовательном процессе системы учебно-творческих заданий, развивающих управленческое мышление студентов и включающих их в различные виды профессионально-управленческой деятельности в социальной сфере.

Литература

1. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Владос, 2001.