

Профессиональные компетенции руководителя как условие эффективного функционирования и развития структурного подразделения

О развитии своих профессиональных компетенции должен думать каждый руководитель любого уровня и направленности. От уровня развития профессиональных компетенций руководителя зависит качество деятельности всех педагогических работников в организации как образовательного процесса, так и воспитательной составляющей. Тем более, что в наше время глобальные перемены государственной политики в сфере образования, процессы цифровой трансформации, изменение идеологических установок и картины мира современного поколения предъявляют новые требования к содержательному аспекту действий руководителей. К сожалению, многие управленцы не готовы к выполнению своих обязанностей на достаточном уровне. Это провоцирует возникновение высокого интереса к вопросам формирования и развития их профессиональных компетентностей.

Очевидно, что нельзя не заметить, что при кажущейся многоаспектности и обширности исследований деятельности руководителя в условиях регулярного обновления образовательной среды еще многие свойства и качества успешных управленческих кадров изучены недостаточно хорошо и глубоко.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ регламентирует следующие требования к квалификации руководителя образовательной организации: наличие высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, а также стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет [2].

Итак, что же такое компетенции, какие они должны быть у руководителя структурного подразделения организации дополнительного образования и какую роль они играют в эффективном функционировании и развитии.

Компетенция — это заданное социальное и профессиональное требование к подготовке специалиста, необходимое для его

эффективной профессиональной деятельности. Изучением вопросов развития компетенций занимались Белова Е. Н., Тарасенко В. В., Хуторской А. В. Управленческая компетенция определена ими, как совокупность личностных качеств руководителя, где раскрывается содержание данного свойства личности с позиции современной управленческой педагогической деятельности руководителя образовательного учреждения, или способность и готовность целостно и глубоко анализировать, выявлять, точно формулировать проблемы образовательного учреждения и находить из большого числа альтернативных подходов к их решению наиболее целесообразный и эффективный относительно конкретной ситуации этого учреждения.

Из этого следует, что профессиональная компетентность руководителя должна включать две важные составляющие – это во первых - управленческие умения и во вторых - педагогическая культура.

Управленческая компетентность руководителя рассматривается как интегративная система. Ее базовым компонентом является организация и обеспечение образовательного потенциала на основе имеющихся кадрового, методического и материально-технических ресурсов [10, с. 18]. В условиях обновления современной образовательной парадигмы наиболее актуальны следующие элементы управленческой компетентности:

1) резильентность (от англ. Resilience - упругость, эластичность), подразумевающая позитивные ожидания относительно своего роста и развития, уверенность в себе, организованность, связанная с психологической адаптивностью и гибкостью, настойчивость в достижении поставленных целей, позитивные эмоции, репрессивный копинг, то есть умение адаптироваться к стрессу или преодолевать его, а также умение справиться со страхом, прокрастинацией и обидой;

2) лидерство, поведенческими индикаторами которого являются персональная ответственность за результаты педагогической команды, определение задач образовательной организации, координирование и концентрация усилий для их реализации, создание атмосферы развития, а также поддержка командного духа, подбадривание и поощрение;

3) умение принимать управленческие решения, от чего во многом зависят масштаб и широта программных возможностей образовательной организации [3]. Для этого важны критическое осмысление ситуации, навыки работы с информацией, правильная оценка и тщательный анализ необходимых ресурсов и полученных результатов.

Личные качества управленца играют очень важную роль в эффективном руководстве. К этим качествам относятся: способность к индуктивным рассуждениям и анализу в новых ситуациях независимо

от ранее приобретенных знаний, а также коммуникативность, вариативность мышления, сотрудничество, организованность, самоконтроль и самовыражение, деловое поведение, высокая обучаемость и ориентация на достижения. Также стоит обратить внимание на то, что все эти качества нейтральны. Сбалансированное и адекватное сочетание может принести удачу, так как у каждого руководителя должен быть и у большинства присутствует свой стиль управления.

Каким же должен быть современный руководитель структурного подразделения?

Чтобы представить модель современного руководителя в образовании необходимо понимать, что главное для руководителя – это ясное видение конечных целей, понимание масштабности и глубины задач, стоящих перед современным обществом, правильно определить приоритеты и способы выразить их, сформулировать и спрогнозировать результат.

По мнению Кричевского Р.Л., современный руководитель решает главную задачу – обеспечить опережающий характер образования: ставить задачи, которые важны сегодня и которые станут еще более важными завтра, а, главное, уметь находить пути их решения.

Успешный и современный руководитель - владеющий юридическими и экономическими знаниями, заботящийся о роли учителя в своем коллективе, способствующий повышению квалификации педагогов, создающий условия для раскрытия их творческих способностей. Для создания комфортных условий обучения, ему необходимы знания педагогики, психологии, различных методик, технологий, умение разбираться в людях и их знаниях. Руководитель должен быть лидером, достойным подражания. Лидерство это искусство, мастерство, умение, талант, творчество.

Необходимо обладать мужеством, чтоб принять на себя за инициативные действия и умение внушать это мужество ответственности своим сотрудникам.

Руководитель - психолог, потому что всегда ориентирован на душу человека и стоит на страже духовности. Он охраняет школу как место, где возвращается душа ребенка. Где постигаются высшие ценности жизни, где человек выступает в своей сущности как носитель социальных отношений.

Эффективность функционирования структурного подразделения зависит от стиля управления коллективом, от личных качеств руководителя. Это уверенность в себе в своих силах, возможностях. Руководитель все знает, умеет, может! Что означает для подчиненного уверенный в себе руководитель? Это - прежде всего, то, что в трудной

ситуации на такого руководителя можно положиться, при таком руководителе легче думать о завтрашнем дне, он придаёт психологический комфорт, обеспечивает и повышает мотивацию к работе. Обязательным для руководителя является его эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость.

Совершенно очевидным на сегодняшний день становится, что профессиональная компетентность не сводится лишь к знанию технологий и способов управления. Первостепенной важностью выступает педагогическая культура лидера руководителя структурного подразделения. «Педагогическая закалка» для руководителя очень важна, потому что в вверенном ему структурном подразделении есть своя специфика, и руководитель принимает как стратегические решения, так и методические, ему нужно хорошо разбираться в процессах взросления обучающихся и нюансах их подготовки, а также понимать принципы андрагогики.

Педагогическая компетентность представляет собой сложное явление, которое формируется поэтапно и характеризуется гибкостью. Изучая ее эволюцию в разные сензитивные периоды, А.С. Родиков поясняет, что в образовательных организациях закладываются ключевые качества, а именно понимание важности организации и управления, знание методов педагогического общения, владение индивидуальным стилем поведения, готовность к освоению социального опыта, способность к анализу, лидерству, принятию ответственности [7, с. 261].

В современных условиях для эффективного руководства организацией необходимо развивать следующие аспекты педагогической компетентности:

1) мотивационный (личная мотивация, то есть желание и стремление управленца возглавить инновационный процесс развития образовательного учреждения), и мотивация команды на достижение целей);

2) практический (навык выполнения воспитательной, культурно-просветительской, социально-педагогической, педагогической, научно-исследовательской и методической деятельности);

3) рефлексивный (механизм переосмысления стереотипов своей профессиональной деятельности в образовательной организации) [7, с. 170].

Таким образом, в настоящее время уделяется большое внимание совершенствованию управленческих кадров системы образования. Что касается «портрета» руководителя, то нужно подчеркнуть, что в первую очередь это человек, способный мыслить нелинейно. Его грани деятельности разнообразны: он и хозяйственник, и юрист, и экономист,

и педагог. От грамотных и профессиональных действий руководителя зависит эффективность работы коллектива, успешность обучающихся, а в конечном счете решение задач в парадигме образования, социума, экономики и культуры.

Список литературы:

1. Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pushkin-sk.ucoz.ru/standart_rukovoditelja.pdf (дата обращения: 02.09.2021)
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 04.09.2021)
3. Директор года России 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/press/4084/minprosvescheniya-rossii-zapustilosamyemasshtabnyy-upravlencheskiy-konkursvsisteme-obrazovaniya-direktor-goda-rossii/> (дата обращения: 03.09.2021)
4. Лидеры России. Конкурс управленцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xn--d1achcanypala0j.xn--p1ai/#about> (дата обращения: 05.09.2021).
5. Медник В. Роль и место профессиональных сообществ в гражданском обществе (по результатам кабинетного исследования). – Эволюшн энд Филантропи, 2015. – С. 1-11.
6. Ресурсы развития кадрового потенциала региона в современных условиях (по результатам мониторинговых исследований и научно-практической конференции). – СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. – 239 с.
7. Родиков А.С. Становление и развитие педагогической компетентности руководителя образовательной организации в системе непрерывного образования: автореф. ... д-ра пед. наук. – СПб., 2020. – 42 с.
8. Соломатин А.М. Роль профессиональных сообществ в реализации инновационных образовательных проектов // Непрерывное образование: XXI век. Выпуск 4 (12). – 2015.– С.1-13.
9. Тарасов С.В. Теоретико-методологические основы становления мировосприятия школьников в условиях современной социокультурной среды: дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 2001. – 361 с.
10. Топоровский В.П. Интегративный подход к формированию управленческой компетентности директора развивающейся школы: дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 2002. – 331 с.