

Развитие профессиональной компетенции современного руководителя образовательного учреждения.

В условиях современного рынка труда высокие требования предъявляются к уровню профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений. Руководитель образовательного учреждения ставит перед собой задачу использования мотивации как процесса побуждения педагогов к труду. Этот процесс, несомненно, приводит педагогов к реализации личностных целей, а также к реализации конечных целей образовательной организации. Грамотно выстроенная система действий образовательной организации по мотивации профессионального развития педагогов, способствует формированию квалифицированных профессиональных кадров в организации. Использование широкого спектра методов стимулирования стимулирует как учебное заведение, так и его сотрудников к повышению своей эффективности. В результате образовательная организация стремится достичь высокого уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Руководитель организации — это единственный человек, который отвечает за ее функционирование в целом, а не только за работу какой-либо ее части; должность руководителя предоставляет ему гораздо большие возможности, чем всем остальным членам организации, влиять на нее в целом. Управленческая компетентность имеет решающее значение в структуре профессиональной компетентности менеджера и может включать социально-методологическую, педагогическую, экономико-правовую, общекультурную, информационную и организационную компетентности.

Для эффективного функционирования любой организации необходима правильно построенная технология управления персоналом, включающая в себя подбор сотрудников, методы стимулирования его к работе, организацию его профессионального и личностного роста, а также комплекс карательных мер. А в новой профессиональной ситуации работа с педагогическими

кадрами должна носить программно-ориентированный характер и базироваться на принципах системности, диагностики, диалогичности, адресности и дифференциации методического обеспечения педагогов, а также учитывать андрагогические принципы обучения. В данном случае важна профессиональная компетентность современного руководителя образовательного учреждения, но не каждый может справиться с этой задачей. Поэтому важно изучить развитие профессиональной компетентности современного руководителя образовательного учреждения на современном этапе развития системы образования, особенно после пандемии, которая внесла свои коррективы.

В связи с этим перед всеми руководителями образовательных организаций стоит задача приведения их деятельности в соответствие с установленными документами и документами локального нормотворчества. Она решается путем осуществления систематической, целенаправленной деятельности. Его необходимыми составляющими являются углубленное изучение новых правовых норм, определение перечня локальных нормативных актов, их разработка или корректировка существующих в соответствии с Федеральным законом, организация работы педагогов и иных работников образовательной организации по реализации Закона, организация воспитательной и информационной работы с родителями (законными представителями) обучающихся, а также с самими обучающимися, ряд других мероприятий.

Управление современным образовательным учреждением становится одним из стратегических направлений совершенствования его деятельности в режиме развития. Успех профессиональной управленческой деятельности во многом зависит от умения и умения руководителя образовательного учреждения в разработке нормативных документов и организации их реализации. Высококвалифицированный менеджер не только обладает необходимыми знаниями в области управления персоналом, развития организации, но и умеет адекватно действовать в определенных условиях,

следовательно, обладает способностью контролировать ситуацию и управлять ею, то есть имеет определенный профессиональный набор компетенций.

Компетенция трактуется в двух смысловых значениях:

– это трудовая функция, которая обусловлена видом деятельности бакалавра,

– это специальные способности, которые формируются в определенных педагогических и трудовых условиях будучи направленными на решение поставленных задач [Долматов, с. 100].

По мнению М.В. Долматова [Долматов, с. 101] компетентность – это интегративная характеристика субъекта, которая проявляется в реализации какой-либо деятельности на определенном уровне. Человек, у которого сформирована компетентность в определенной области может утратить ее, либо уровень компетентности будет временно снижен. Связано это с невозможностью применения определенной компетентности в профессиональной деятельности, например, при смене профессии. Освоенные компетенции могут быть актуализированы снова, когда человек будет восстанавливать свою компетентность в деятельности или формировать новую не связанную с предыдущей. То есть, компетентность – свойство личности, не являющейся постоянной характеристикой индивида и при кардинальной смене деятельности, может изменяться, утрачиваться или стать подспорьем для формирования нового вида компетентности [Долматов, с. 101].

А.Г. Маклаков, Б.Ф. Ломов указывают, что компетентность может быть представлена как деятельностная сформированность поведения, соответствующая требованиям ситуации, то есть компетентность обеспечивает регуляционную роль активности личности [Ломов].

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями) управление образовательной организацией, независимо от формы собственности, осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и

коллегиальности (ч. 2 ст. 26). Единоличным исполнительным органом образовательной организации является ее руководитель (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. Сложившиеся согласно Закону РФ, «Об образовании» органы самоуправления Федеральный закон № 273-ФЗ именуется коллегиальными органами управления (ч. 4 ст. 26) [ФЗ].

На сегодняшний день существуют функции управления образовательными учреждениями и в их число входит анализ, целеполагание и планирование, организация, руководство, контроль и регулирование [Ежукова, с. 63].

Современный руководитель — это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нестандартные пути решения проблем, стоящих перед образовательным учреждением, создавать и использовать инновационные управленческие технологии.

Современный руководитель — это стратег, который видит перспективу развития своей организации на несколько лет вперед, исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов.

Современный руководитель — это носитель организационных изменений, разрабатывающий новые подходы к решению проблем, продвигающий новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолевать трудности ради ее реализации.

Современный руководитель — это лидер, который стремится слушать коллег, психологически настроен на одобрение предложений, является энтузиастом, который поддерживает энтузиастов.

Руководитель несет ответственность за обеспечение благоприятного микроклимата в коллективе, личностную и профессиональную самореализацию всех специалистов. Естественно, от организации и создания условий для слаженной работы коллектива учреждения, успешности развития взаимодействия с родителями воспитанников и обучающихся, с обществом,

зависит его успешность. Иными словами, решение социально-психологических проблем в управлении является залогом стабильности и успешного функционирования образовательного учреждения в режиме его развития.

Современный руководитель должен быть компетентен и в знаниях психологии управления, которая является одним из важнейших направлений современного менеджмента и рассматривает многие аспекты отношений между людьми, группами и организациями.

Главной профессиональной компетентностью руководителя образовательного учреждения является умение работать с людьми. Умелое владение средствами и методами коммуникации - необходимое профессиональное и личностное качество современного руководителя. От этого умения зависит не только эффективность взаимодействия с другими людьми, конструктивность принимаемых решений, но и карьера руководителя как специалиста, его репутация и профессиональный имидж. Все это отражается на общественном мнении о коллективе и социальном статусе образовательного учреждения в целом.

Список литературы

Долматов М.В. Сущность и соотношение понятий «компетенция» и «компетентность» // Управление устойчивым развитием. – 2018. - №4. – С. 99-102.

Ежукова, И.Ф. Управление образовательным учреждением // Культура, наука, образование: проблемы и перспективы: материалы VI международной научно-практической конференции / отв. ред. А.В. Коричко. – Нижневартовск.: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2017. – С. 63-65.

Ломов Б.Ф. Проблема общения в психологии. – М.: Изд-во МГУ, 2011. – 285 с.

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

Чечель, И. Д. Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития / И. Д. Чечель. – М.: НКЦ ИФ «Сентябрь», 2016. – 192 с.