

Савельев Иван Александрович, Сунагатуллина Ирина Ириковна

**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИЗУЧЕНИЯ РОЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
КАК ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ДЕФЕКТОЛОГА**

Статья посвящена социологическому анализу роли профессиональной компетентности педагогов-дефектологов в формировании и реализации их управленческой культуры. Уровень осознания педагогом-дефектологом содержания профессиональных компетенций, а также их реализация в специализированной деятельности рассматриваются как ядро соответствующей управленческой культуры. С позиции современной социологии управления показаны социально значимые функции реализации управленческой культуры дефектологов, намечены дальнейшие направления их анализа.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2015/11-2/45.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2015. № 11 (61): в 3-х ч. Ч. II. С. 177-179. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2015/11-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

УДК 316.354:351/354+376

Социологические науки

Статья посвящена социологическому анализу роли профессиональной компетентности педагогов-дефектологов в формировании и реализации их управленческой культуры. Уровень осознания педагогом-дефектологом содержания профессиональных компетенций, а также их реализация в специализированной деятельности рассматриваются как ядро соответствующей управленческой культуры. С позиции современной социологии управления показаны социально значимые функции реализации управленческой культуры дефектологов, намечены дальнейшие направления их анализа.

Ключевые слова и фразы: педагог-дефектолог; компетенция; профессиональная компетентность; управленческая культура дефектолога; социальные функции управленческой культуры дефектолога.

Савельев Иван Александрович, к. филос. н.

Сунагатуллина Ирина Ириковна, к. пед. н., доцент

Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова

ivansave-80@mail.ru; voxhod@list.ru

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИЗУЧЕНИЯ РОЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ДЕФЕКТОЛОГА[©]

Противоречивые и динамичные социально-политические, экономические, демографические и социокультурные изменения российского общества реально отражаются на развитии всех социальных институтов, в том числе института специального образования. С позиции современной социологии управления, повышение требований государства и общества к качеству подготовки педагогов-дефектологов обусловлено глобальными процессами гуманизации образования и необходимостью эффективной социализации детей с нарушениями. Деятельность педагогов-дефектологов априорно подразумевает наличие профессиональной компетентности, которую можно считать основой их управленческой культуры. Управленческие возможности педагогов-дефектологов как один из векторов развития и реализации их профессиональной компетентности и являются предметом рассмотрения нашей статьи.

Как известно, феномен управленческой культуры в различных сферах деятельности прочно стал предметной сферой социологии управления. Современное управление все более усложняется, «социализируется». Не случайно, в новейшей социологической литературе *управление* понимается как «сознательно сконструированный, встроенный в социальный процесс, персонифицированный социокультурный механизм целедостижения, способный оптимально сочетать организацию и самоорганизацию, формальные правила и неформальные нормы поведения участников совместной жизни и деятельности» [5, с. 348]. В этой связи, основой такого механизма и его качественным параметром можно считать управленческую культуру.

В профессиональном плане, современный педагог-дефектолог – специалист, занимающийся развитием, обучением и воспитанием детей с физическими и психическими нарушениями, такими как задержка речевого и психомоторного развития, умственная отсталость, аутизм, эпилепсия и т.д. Очевидно, что профессиональная деятельность современных педагогов-дефектологов подразумевает наличие у них определенной управленческой культуры, основой которой можно считать соответствующую компетентность. Причем в специализированной литературе подчеркивается отличие содержания понятия «управленческая компетентность учителя-дефектолога» от понятия «управленческая компетентность педагога», которая связана с обеспечением учителем-дефектологом качественного результата педагогического сопровождения учащихся, а именно «адаптации, социализации и интеграции в обществе учащихся через компенсацию недостатков психофизического развития, коррекцию неблагоприятной среды и образовательных условий» [6, с. 5].

В то же время понятие «профессиональная компетенция» – это, во-первых, способность педагога-дефектолога решать конкретные профессиональные задачи, во-вторых, это формально определенные требования к личностным и профессиональным качествам специалистов. Можно сказать, что деятельность специалистов-дефектологов связана с управлением социализацией, причем это отражается во всех десяти профессиональных компетенциях соответствующего Федерального государственного стандарта. Так, например, профессиональная компетенция № 2 (ПК-2) подразумевает готовность к организации коррекционно-развивающей среды, ее методическому обеспечению и проведению коррекционно-компенсаторной работы в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты с целью успешной социализации лиц с ограниченными возможностями здоровья.

В свете вышесказанного, проблема профессиональной компетентности также становится очевидной. Как отмечают в своей работе В. Л. Бенин и О. В. Фролов, сегодня «обсуждение компетентностного подхода в образовании связано с противопоставлением традиционному образованию, которое, как считается, давало хорошие знания, но не учило их применению. В этом смысле старые “знания-умения-навыки” противопоставляются

компетентности, а обучение компетентностям (competence-based education) в отличие от обучения знаниям (knowledge-based education) постулируется как парадигмальное» [1, с. 55].

С позиции социологии управления это означает приоритет в подготовке в области специального образования соответствующих специалистов, способных к анализу постоянно меняющихся социальных тенденций, принятию и реализации нестандартных решений в области социализации и интеграции детей с нарушениями в развитии, т.е. своего рода субъектов управленческой культуры и соответствующей компетентности.

В то же время нельзя не сказать о неоднозначности трактовки понятий «компетентность» и «управленческая компетентность». В частности, в научной литературе существует упрощенная трактовка управленческой компетентности как способности решать проблемы разной сложности на основе имеющихся знаний. Как отмечают В. Л. Бенин и О. В. Фролов, такой подход не отражает понимание компетентности «в качестве духовного акта человека, лишенного таких «результатов» как выгода и польза» [Там же, с. 57]. Последнее представляется нам действительно важным в контексте управления социализацией детей с нарушениями в развитии.

В единственном отечественном словаре по социологии управления приводится определение «социально-управленческой компетентности» в двух смыслах: как степени соответствия практически используемых социальных знаний потребностям успешного функционирования и развития систем управления. В гносеологическом плане – «это предмет исследования процесса переноса знаний об управлении (экономических, социологических, психологических, правовых, культурологических) в знание в самом управлении, в практику анализа проблемных ситуаций и выполнения всего набора актуальных управленческих функций» [5, с. 125].

Нам представляется, что второй аспект понятия социально-управленческой компетенции позволяет разграничить понятия «профессиональной культуры» от «управленческой культуры». В нашем понимании, несмотря на близость этих понятий, второе является более узким, так как управление является лишь одной из функций профессии дефектолога. В то же время, большинство профессиональных компетенций, прописанных в соответствующем Федеральном государственном стандарте, связаны именно с управленческими функциями. Например, профессиональные компетенции № 9, 10: готовность к сбору, анализу и систематизации информации в сфере профессиональной деятельности; способность к планированию, организации и совершенствованию собственной коррекционно-педагогической деятельности.

По всей видимости, в контексте работы дефектолога стоит говорить не просто об управлении социализацией, но об управлении пониманием. Уже в античном мире простейшая ситуация управления пониманием рассматривалась древними греками как ситуация убеждения отдельного человека или группы людей с помощью правильного построения речи – риторики. Именно создание таких правил и обучение им были, как отмечает С. А. Малявина, «созданием единого порядка построения речи и ее понимания, формированием ожиданий от убедительной речи в отличие от неубедительной» [3, с. 92]. Сегодня от педагогического мастерства педагога-дефектолога, его эрудиции, вдумчивости, добросовестного отношения к делу в немалой степени зависят успехи ребенка. Конечно, большое значение имеет социальное окружение ребенка – его семья и взаимоотношения ее членов, ближайший двор и улица, товарищи по играм, а также способности ребенка, его любознательность, стремление к знаниям и др. Однако, роль учителя чрезвычайно велика.

В социологическом смысле, управление пониманием все более усложняется, этот процесс становится сомасштабным процессам социальных перемен, усложнению социального контекста. В современных условиях, например, педагог-дефектолог работает не только с детьми, отклоняющимися в своем развитии от нормы, в сфере его деятельности оказываются родители и другие родственники, которые в большинстве случаев глубоко переживают обрушившееся на них несчастье, но ведут себя очень по-разному, нередко мало адекватно создавшейся ситуации. Одни из них, чувствуя себя беспомощными и растерянными, внутренне не готовы бороться за будущее ребенка, полагая, что это бесполезно. Другие пытаются активно действовать, но делают это неумело, и в ряде случаев приносят ребенку не пользу, а вред. Некоторые родители быстро переходят от энергичных попыток воспитания к бездействию, поскольку не видят немедленных успехов.

Предыдущий анализ позволил выделить двоякое понимание управленческой культуры: субъективно-личностный и социально-организационный.

Основываясь на предыдущем анализе [4, с. 153], определим управленческую культуру специалиста-дефектолога как совокупность интерализованных профессионально-специфических знаний, ценностей, моделей поведения, которые, будучи в различной степени отрефлексированными, формируют отношение к самой профессиональной деятельности и манифестируются в ней [Там же, с. 154]. В контексте управления пониманием мы солидарны с идеей Д. В. Эльконина, что непосредственным побудителем организационного поведения ребенка является «культурный посредник», который выражает способ инициации «обратного» поиска и обращения [7, с. 65]. Именно специалист-дефектолог, осознающий уровень своей управленческой культуры, гуманно реализующий свой профессиональный арсенал, выполняет, выражаясь словами Б. Д. Эльконина функцию «достройки» собственного образа глазами ребенка.

На наш взгляд, безусловно, важным условием, а также критерием успешной работы специалиста-дефектолога можно считать осознание или отрефлексированность самого содержания профессиональных компетенций и собственного профессионализма. Сама степень этого осознания на основе собственной рефлексии, анализа опыта коллег и пр. является важнейшей составляющей индивидуальной управленческой культуры специалиста. Показательно, что Е. Ю. Бикметов, на основе собственного социологического исследования управленческой культуры в образовании, отмечает, что «идеальная картина, характеризующая управляющую и управляемую структуру для большинства руководителей, остается прежней: функционально грамотный,

уверенный в своих силах, внимательный к подчиненным, руководитель и компетентный, ответственный, работоспособный, исполнительный подчиненный» [2, с. 71].

Таким образом, можно утверждать, что содержательно профессиональная компетентность включает в себя знание о структуре специального образования: его цели, содержании, средствах, объекте, результате, самом субъекте профессиональной деятельности; опыт применения конкретных методик и приемов профессиональной деятельности; профессионально-педагогические умения и творчество.

Все вышесказанное можно считать ядром управленческой культуры педагога-дефектолога. Мы считаем признаками сформированной управленческой культуры дефектолога реализуемые им социально значимые управленческие функции: *планирование* и *прогнозирование* коррекционно-педагогической деятельности, а также консультативной и информационно-просветительской работы. Причем функция планирования как реализация управленческой культуры подразумевает и учет и прогнозирования социально-психологического статуса ребенка. Не менее важной является функция *принятия решения* на основе выбора альтернатив в реализации коррекционно-образовательных программ, моделей, организаций коррекционно-развивающих сред и пр. Важнейшей функцией управленческой культуры дефектолога является *контрольная*: психолого-педагогическое обследование учащихся с ограниченными возможностями здоровья, выявление рисков их десоциализации, наблюдение за ходом коррекционно-развивающего воздействия. Также следует выделить *коррекционную* функцию, подразумевающую качественно-количественный анализ образовательного процесса, медико-психологического обследования учащихся и пр.

Мы считаем, что социологический анализ реализации вышеприведенных функций управленческой культуры дефектологов должен опираться на весь методологический арсенал современной социологии и психологии: оценка степени удовлетворенности работой как самих специалистов, так и детей, их родителей и родственников на основе экспертных оценок, массовых опросов, данных клинических наблюдений, экспериментальных исследований, анализа соответствующих документальных источников.

Список литературы

1. **Бенин В. Л., Фролов О. В.** Культурные функции компетентности менеджеров государственного управления // Социум и власть. 2014. № 5 (49). С. 55-59.
2. **Бикметов Е. Ю.** Культура управления как объект социологического познания // СОЦИС. 2014. № 9. С. 69-72.
3. **Малявина С. А.** Управление пониманием: технологические конфигурации // Философские науки. 2010. № 7. С. 91-103.
4. **Савельев И. А.** Структура управленческой культуры как предметная область современной социологии управления // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. Тамбов: Грамота, 2015. № 4 (54). Ч. 2. С. 153-156.
5. **Социология управления: теоретико-прикладной толковый словарь** / отв. ред. А. В. Тихонов. М.: КРАСАНД, 2015. 480 с.
6. **Суфьянова Л. В.** Педагогическая технология формирования управленческой компетентности студентов – будущих учителей-дефектологов в процессе обучения в вузе: автореф. дисс. ... к. пед. н. / Удмуртский государственный университет. Ижевск, 2010. 20 с.
7. **Эльконин Б. Д.** Введение в психологию развития (в традиции культурно-исторической теории Л. С. Выготского). М.: Тривола, 1994. 168 с.

SOCIOLOGICAL ASPECT OF EXAMINING THE ROLE OF PROFESSIONAL COMPETENCY AS A FOUNDATION OF THE SPEECH PATHOLOGIST'S MANAGERIAL CULTURE

Savel'ev Ivan Aleksandrovich, Ph. D. in Philosophy
Sunagatullina Irina Irikovna, Ph. D. in Pedagogy, Associate Professor
Nosov Magnitogorsk State Technical University
ivansave-80@mail.ru; vocxod@list.ru

The article is devoted to the sociological analysis of the role of the professional competency of pedagogues – speech pathologists in the formation and realization of their managerial culture. The level of the awareness of the content of professional competencies by a pedagogue – speech pathologist, and also their realization in specialized activity are considered as a core of the corresponding managerial culture. From the position of contemporary sociology of management the socially significant functions of the realization of the managerial culture of speech pathologists are shown, further directions of their analysis are outlined.

Key words and phrases: pedagogue – speech pathologist; competency; professional competency; speech pathologist's managerial culture; social functions of speech pathologist's managerial culture.