

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РУКОВОДИЩИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

**Л.Б. Петрови
АГБ (г. Минск)**

Руководящий работник учреждения общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи в условиях развития системы воспитания в соответствии с основными принципами идеологии белорусского государства, принципами государственной политики в области образования, государственной молодежной политики, положениями Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс), Концепции и Программы непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь на 2011-2015 годы должен достигнуть следующих результатов профессионального становления, обладать способностью и навыками выполнения функций и обязанностей, происходящими в системе образования Республики Беларусь, но и необходимостью формирования отношений к профессиональным компетенциям руководящего работника образовательной организации.

В соответствии с Кодексом с 1 сентября 2011 года педагогические коллективы учреждений общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи работают на основании новой нормативной правовой базы в сфере воспитания. Кодекс предусматривает создание новых сложившихся правовых институтов единого, целостного механизма правового регулирования образовательных отношений, обеспечивает систематизацию и упорядочение правовых норм, также устранение иных имеющихся недостатков в регулировании образовательных отношений, определяет принципиальные основы функционирования системы дополнительного образования детей и молодежи.

Вместе с тем, как показывает практика, руководящие работники учреждений общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи не обладают достаточным уровнем образования в области управления процессом воспитания. Как правило, руководящие работниками учреждений образования становятся специалисты, имеющие педагогическое образование, но не имеющие образования в области управления и андрагогики (обучение взрослых). Однако мировой опыт показывает, что довольно сложно превратить неподготовленного педагога в управленца, поэтому во многих странах невозможно стать руководителем школы образования менеджера и андрагога. Так, например, в США, Канаде и Великобритании основной функцией директора школы – разработка стратегии развития образовательного учреждения, координация взаимодействия всех служб внутри учреждения и взаимодействие с различными организациями за его пределами, представление интересов учреждения. Здесь руководителем школы – менеджер.

Традиционно в системе образования Республики Беларусь управление процессом воспитания и обучения основывалось на социальном и профессиональном опыте конкретного руководящего работника учреждения, что не всегда позволяло уйти современному управлению от сложившихся стереотипов, и отрицательно сказывалось на развитии учреждения в целом. Каждый руководитель способен обеспечить переход своего образовательного учреждения в состояние, соответствующее современным тенденциям развития воспитания, которое от него требуют обучающиеся, родители, общество в целом. Проблема личностно-профессионального развития и профессионализма руководящих работников образовательных учреждений – одна из наиболее актуальных проблем современности. Это обусловлено, с одной стороны, задачами обеспечения стабильных условий для развития и высокого уровня образования, с другой стороны, происходящие в обществе перемены и реформы, предполагают способность к быстрой реакции на изменяющиеся условия, к нестандартным управленческим решениям в области воспитания детей и молодежи.

На современном этапе развития системы образования Республики Беларусь сложившиеся условия, требующие качественных изменений в педагогическом образовании и подготовке руководящих работников учреждений общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи.

Формально в настоящее время рынок образовательных услуг по подготовке к профессиональному образованию для руководящих работников образовательных учреждений довольно разнообразен. Однако во многих из реализующихся программ акцент сделан на индивидуальную подготовку руководителя (менеджера), а в основном на знание и компетентность. Вышеуказанное создает основания для разработки новой модели педагогического образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации руководящих работников учреждений общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи, обеспечивающей получение современных управленческих компетенций, отвечающих запросам общества и государства. При подготовке руководителя необходимо учитывать, что управление – это не только теоретические знания о менеджменте, но, прежде всего, навыки и умения по принятию конкретных управленческих решений.

В системе дополнительного образования взрослых повышение квалификации руководящих работников должно позволить им за относительно короткий срок обновлять или приобретать необходимые компетенции, непосредственно связанные с текущей профессиональной деятельностью, обеспечивая при этом гибкий режим организации образовательного процесса, отвечающий ритму жизни руководящего работника как ведущего представителя образовательного учреждения.

Решающее значение в подготовке руководящего работника (менеджера) имеют следующие тенденции: индивидуальный подход; принцип самостоятельной работы; работа в малых группах; использование индивидуальных и групповых контактов; использование альтернативных учебных пособий; коммуникативный метод обучения; регулярное выявление и учет мнений, интересов и пожеланий слушателей и др.

Построение модели педагогического образования и подготовки руководящего работника учреждения общего среднего и дополнительного образования детей и молодежи должно осуществляться на основе компетентностного подхода.

Проект образовательной программы повышения квалификации (профессионального переподготовки) представляют модули развития конкретных компетенций, которые составляют непрерывную линию развития управленческой квалификации руководителя образовательной организации.

Так как вопросы, связанные с управлением, экономикой и правом образовательного учреждения, наиболее актуальны для практикующихся руководителей, программа повышения квалификации предполагает модули по управлению персоналом образовательной организации, общему менеджменту, экономике образовательной организации и решению правовых вопросов управления в образовании. Результатом освоения данной программы станет приобретение управленческих компетенций, ориентированных на эффективное управление в области воспитания детей и молодежи с учетом его типа в современных реальных условиях. Содержание обучения ориентировано на практикующихся слушателей – руководителей работников учреждений среднего и дополнительного образования детей и молодежи. Подготовка не сводится только к изучению фактов и концепций менеджмента в сфере образования, тенденций воспитания, а предполагает развитие навыков их использования для более эффективной управленческой деятельности. Пропагандируется практико-ориентированный подход и использование смешанного обучения, который проявляется в специфике учебных заданий, характере учебных занятий, особенностях освоения учебных материалов.

При обучении любого менеджера на первый план выходит обучение управленческое, основанное на разборе ситуаций, это касается и подготовки менеджеров в образовании. Подготовка руководителей работников строится на принципах активного обучения. Лучшим способом развития необходимых компетенций – тренировка через моделирование действий, проведение тематических дискуссий, деловых игр, что дает реальные возможности обмена управленческими инструментами и опытом, а также умением искать то или иное решение через поиск альтернативных идей и действий. Свободное общение в подгруппах способствует учащимся оперировать знаниями, полученными в процессе самостоятельной работы, и применением концепций курса, обмениваться опытом, идеями относительно проблем профессиональной деятельности, что позволяет решать управленческие проблемы.

Каждый в отдельности учебный компонент направлен на развитие профессиональных и личностных качеств, что в совокупности позволяет стать грамотным и компетентным руководителем учреждения образования.

Представляемая модель, построенная на основе лучших образцов международного опыта и современных подходов к обучению управлению, а также с учетом постоянно происходящих в современной системе образования изменений, обеспечивает качественную подготовку деятельности руководящего работника (менеджера-руководителя) в сложных реальных условиях.

В заключение хотелось бы отметить, что ответственность за развитие образовательных учреждений возложена, прежде всего, на их руководящий состав, а развитие придется решать всем без исключения учреждениям.