

И. А. Мазурок

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КЛАСТЕРА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ МЕНЕДЖЕРОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В научных исследованиях длительное время активно используется кластерный подход, в котором возникает необходимость учета множественных взаимосвязей между объединенными элементами. Таким образом, кластер обладает признаками системы, когда цель системы характеризуется как более сложное новообразование. Но это система особого рода, в ее состав могут добавляться, а также исключаться элементы без ее абсолютного разрушения. Кроме того, кластер – это саморазвивающаяся система, которая функционирует за счет внутренних ресурсов, поэтому обладает повышенной устойчивостью к внешним воздействиям.

Актуальность создания сегодня образовательного кластера обусловлена интеграционными процессами, которые возникают между сферой труда и образованием. Возникающие образовательные кластеры являются, по мнению многих авторов, инновационной формой развития образовательных учреждений, обеспечивающих развитие компетенций специалистов, отвечающих требованиям социального заказа. Необходимость обращения к кластерному подходу объясняется преимуществами кластера как организационной формы объединения усилий заинтересованных сторон в целях повышения эффективности региональной системы профессионального образования [1].

Не вызывает сомнения тот факт, что сегодня в профессиональной подготовке необходимо учитывать социальный заказ.

Как показали результаты опроса руководителей учреждений образования, в качестве требований к специалистам, прошедшим переподготовку по специальности «Менеджер учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи», выступили набор базовых знаний по специальности; способность системно мыслить, умение перерабатывать информацию; применять на практике полученные теоретические знания; умение и желание постоянно повышать свою квалификацию; адекватность самооценки профессиональной деятельности.

По нашему мнению, комплекс качеств, определяющих способность специалиста быстро приобрести недостающие для управленческой деятельности знания и навыки, включиться в управленческую деятельность, содержит:

- критичность и самостоятельность мышления;
- способность к постановке и анализу проблем, обработке объемов разнокачественной информации;
- умение сочетать исполнительскую дисциплину со способностью принимать решения на различных уровнях ответственности;
- оценивать полноту имеющейся информации, находить необходимую информацию и принимать решения в ситуации высокой степени неопределенности;
- умение применять технологию самоменеджмента.

Особый статус, актуальность и востребованность отмеченных компетенций позволяет говорить о возможности выделения их в особый кластер, позволяющий обеспечить их комплексное формирование и оценку качества результатов образования при получении слушателями квалификации в результате переподготовки.

Под кластером управленческих компетенций считаем взаимосвязанные универсальные компетенции, необходимые для менеджера в сфере образования, включающие навыки делового общения, коммуникативные умения, стрессоустойчивость, применение творческого подхода к управлению, проектировочные умения, управленческое мышление, культуру принятия управленческого решения, рефлексивные умения (осмысление собственных профессиональных личностных возможностей, самоанализ и самокоррекцию). Набор компетенций в кластере не ограничен, может варьироваться в зависимости от требований профессиональной деятельности.

Эффективное выполнение социального заказа к подготовке управленческих кадров требует перестройки образовательной системы института повышения квалификации и переподготовки кадров и создания организационно-педагогических условий, обеспечивающих развитие компетенций у слушателей, получающих квалификацию «Менеджер в сфере образования».

Организационно-педагогические условия подразумевают:

1. Включение в учебные программы образовательных технологий, способствующих формированию кластера управленческих компетенций. К ним, в частности, можно отнести технологии мыследеятельности (проблемного обучения, алфавит); технологии коллективной творческой игры (бой, защита, ролевая игра), интерактивные технологии; технологии рефлексии (рефлексивный круг, эссе и т. д.). Выбор педагогических технологий при обучении взрослых обучающихся осуществляется на основе цели образовательной деятельности, логики процесса познания, уровня развития слушателей, внешних условий педагогического процесса (наличие диалога, интеракции, мыследеятельности, ситуации успеха, рефлексии, свободы выбора), функций педагогической технологии

(организационно-деятельностной, проектировочной, коммуникативной, рефлексивной, развивающей).

2. Вовлечение слушателей в процесс формирования субъектной позиции. Под субъектной позицией понимается точка зрения личности, обладающей свободой выбора и принимающей решения о деятельности с основой на результатах самопознания, самоанализа, самопонимания и целеполагания.

Данная позиция рассматривается как многоаспектная характеристика человека, которая выражает его внутреннюю позицию, выстроенную в единстве объективного и субъективного, внешнего и внутреннего, потенциального и актуального, социального и психологического, основанную на системе активного отношения человека к миру, другим людям и самому себе, позволяющую осознанно, ответственно и свободно строить свою жизнь, совершать поступки и жизненные выборы при наличии адекватной самооценки на основе рефлексивной деятельности.

Применение педагогических технологий позволяет организовывать благоприятную образовательную среду, под которой мы понимаем совокупность разного рода возможностей, предоставляемых субъектам образовательного процесса для обеспечения условий их полноценного и разностороннего развития. Слушатели получают возможность участвовать в прогнозировании и отборе содержания обучения, уточнении и присвоении цели каждой темы и курса в целом; включаясь в многообразные виды деятельности по анализу, сопоставлению и оценке разнообразных явлений, уточнять и корректировать ценностные установки собственной профессиональной деятельности; оценивать содержание курса, его прикладную значимость и степень своей познавательно-творческой активности.

3. Формирование рефлексивного компонента кластера управленческих компетенций. Главная цель системы рефлексивного обучения – ориентировать специалиста на развитие способности, постоянно включать рефлексивный анализ в свои прогностические действия и ретроспективные оценки и таким образом самому формировать и корректировать свой стиль профессиональной деятельности. По нашему мнению, это необходимо и для обучения руководителей педагогических коллективов, так как при наличии постоянной рефлексии руководитель осуществляет выбор наиболее удачных стратегий управления педагогическими системами и тем самым повышает эффективность своей управленческой деятельности.

4. Вовлеченность работодателей в процесс обучения. Принцип открытости системы переподготовки кадров требует привлечения к обучению слушателей сотрудников из различных типов учреждений, проведения на их базе семинаров, мастер-классов, организации в

учреждениях филиалов кафедр, что позволит обеспечить качественную подготовку. Предложенная система принципов непрерывного образования не является исчерпывающей, она может и должна быть дополнена с учетом потребностей, новых направлений в развитии дополнительного образования.

5. Вовлеченность работодателей в процесс получения слушателями практических навыков. Данное условие реализуется посредством приема слушателей на стажировку; участия в подготовке курсовых, дипломных работ и рефератов. Реализация данных организационно-педагогических условий обеспечит формирование кластера управленческих компетенций менеджера в сфере образования.

Литература

1. Кривых, С. В. Кластерный подход профессиональном образовании: монография / С. В. Кривых, А. В. Кирпичникова. – СПб.: ИНОВ, 2015. – 140 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ