

КРАТКИЕ СООБЩЕНИЯ

*А.И. Таюрский**, *Е.Н. Белова***

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ

* Сибирское отделение Российской академии образования, г. Красноярск

** Красноярский краевой научно-учебный центр кадров культуры

В Российской Федерации профессиональное искусство и его большие достижения обязаны системе непрерывного профессионального художественного образования, выстроенной по вертикали и позволяющей обучать высокопрофессиональных музыкантов, художников и хореографов в течение длительного времени: 5–7 лет в школе, 4 – в училище, 5 – в вузе и далее, на протяжении всей профессиональной деятельности – повышение квалификации, переподготовка. В Российской Федерации за 85 лет сложилась и развивается уникальная государственная система дополнительного образования детей, не имеющая аналогов в мире. В системе художественного профессионального образования в России 57 высших учебных заведений, 251 – среднее профессиональное. На 1 января 2004 г. (по данным Минобрнауки России) государственная система дополнительного образования детей включает в себя 18 тыс. образовательных учреждений разной ведомственной принадлежности; 440 тыс. педагогов обучают в этих учреждениях 13 млн детей, что составляет около 40 % всех обучающихся детей в возрасте до 18 лет. Из них 5 800 учреждений дополнительного образования детей функционирует в отрасли «культура».

На территории Красноярского края сформировалась система непрерывного образования кадров культуры: детские школы искусств, средние и высшие учебные заведения, последипломное образование. Краевой научно-учебный центр кадров культуры – государственное образовательное учреждение дополнительного образования взрослых, которое призвано, наряду со средними специальными и высшими образовательными учреждениями, решать задачу непрерывного образования кадров искусства и культуры на территории Красноярского края.

Приоритетными направлениями по модернизации системы непрерывного образования в сфере культуры на территории Красноярского края являются:

– законодательное обеспечение модернизации на уровне субъекта РФ;

– приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда;

– повышение доступности качественных образовательных услуг.

Среди основных задач модернизации системы непрерывного образования в сфере культуры Красноярского края необходимо выделить:

– внедрение и развитие технологий, направленных на повышение творческих способностей человека и закрепляющих фундаментальные преимущества российского образования;

– постепенный переход на нормативное подушевое финансирование на всех уровнях профессионального образования;

– обеспечение государственных приоритетов в профессиональном образовании путем использования механизмов размещаемого на конкурсной основе государственного задания на подготовку специалистов определенного профиля.

Непрерывное образование в сфере культуры на территории Красноярского края включает 120 детских музыкальных, художественных школ и школ искусств, 6 учреждений среднего профессионального образования, 2 – высшего профессионального образования и учреждение дополнительного профессионального образования – Красноярский краевой научно-учебный центр кадров культуры.

В условиях системного реформирования растет неопределенность ситуации в функционировании учреждений культуры, что подталкивает к необходимости выработки новых форм поведения руководителей, усиления гибкости и стратегической направленности управления на основе постоянно обновляемых знаний. Отсутствие необходимого уровня управленческой компетентности в области современного менеджмента серьезно затрудняют адаптацию руководителей учреждений сферы культуры к новым условиям деятельности.

Управленческая компетентность руководителя образовательного учреждения сферы культуры,

по нашему определению, есть *готовность и способность руководителя образовательного учреждения выделять, точно формулировать, целостно и глубоко анализировать проблемы учебного заведения и находить из большего числа альтернативных подходов к их решению наиболее целесообразный и эффективный, относительно конкретной ситуации образовательного учреждения сферы культуры.*

Проблема формирования управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений сферы культуры является весьма значимой для отрасли «культура» Красноярского края. Процесс формирования компетентного специалиста является одной из главных проблем педагогики. Управленческая компетентность руководителя образовательного учреждения сферы культуры приобретает в последние годы все большую актуальность в связи с тем, что постоянно трансформируется социальный опыт, реконструируется сфера образования и культуры, появляются всевозможные разновидности авторских педагогических систем, возрастает уровень запросов социума к руководителю.

Рассмотрим миссию, цели и задачи Центра кадров культуры. *Миссия Центра* – совершенствование системы непрерывного образования как главного ресурса развития культурного потенциала объединенного Красноярского края и формирования условий для полноценного развития всех субъектов социально-культурной деятельности.

Стратегическая цель – развитие кадрового потенциала отрасли культуры Красноярского края на основе научной, учебной, методической и информационно-аналитической деятельности.

Совершенствование образовательного процесса повышения квалификации руководителей образовательных учреждений сферы культуры в контексте формирования их управленческой компетентности связано с решением следующих задач:

1. Определение точных качественных требований к руководителям образовательных учреждений сферы культуры в соответствии со стратегией развития культуры региона.

2. Реализация наиболее эффективных (альтернативных традиционному) подходов к построению содержания и организации образовательного процесса повышения квалификации руководителей образовательных учреждений сферы культуры согласно следующим составляющим: выявление профессионально-образовательных потребностей через обеспечение возможности обучающимся инициировать предложения по моделированию содержания образования в соответствии с характером их профессиональных проблем; построение содержания образования на основе актуальной профессионально-ориентированной проблематики конкретной управленческой группы;

обеспечение эффективного взаимодействия специалистов в профессионально значимом сообществе при организации образовательного процесса; использование в образовательном процессе продуктивных образовательных технологий, которые обеспечивают максимальное приближение образовательной ситуации к реальной профессиональной деятельности (как по форме, так и по содержанию) и обеспечивают актуализацию результатов обучения в профессиональной деятельности.

3. Модернизация информационно-методического обеспечения образовательного процесса повышения квалификации руководителей образовательных учреждений сферы культуры.

4. Построение системы работы образовательного учреждения сферы культуры по подбору и подготовке преподавательских кадров, обеспечивающих образовательный процесс.

5. Определение механизма финансово-экономической оценки адекватных затрат на реализацию образовательных программ.

Умение постоянно пополнять свои знания, повышать свой культурный уровень – важнейшая сторона управленческой деятельности. Одна из особенностей обучения взрослых заключается в том, что их надо не только учить, но и переучивать, преодолевать сопротивление ранее сформированных стереотипов. Для этого необходимо введение сформированных в процессе обучения в условной ситуации управленческих навыков в реально осуществляемый процесс деятельности слушателя и устанавливаемые им взаимоотношения с миром, что только и может означать сформированность событийной составляющей установки слушателя на осуществление определенного вида профессиональной деятельности. Такое формирование управленческих навыков предусматривает организацию процесса обучения внутри воспроизводимого события профессиональной деятельности и в зависимости от применяемой методики обучения, может моделировать основные черты реальной деятельности руководителя (имитационные игры), репрезентировать реально существующую ситуацию (инновационные игры) и трансформироваться в процессе обучения, адаптируясь в конкретно заданной ситуации. В настоящее время все большую популярность приобретают такие формы обучения руководителей, как психологические тренинги, видеотренинги, в процессе проведения которых у слушателей есть возможность отработать ряд управленческих навыков на конкретной жизненной ситуации.

Таким образом, процесс повышения квалификации руководителя образовательного учреждения сферы культуры и все его составляющие компоненты должны быть максимально приближены и адаптированы к уровням развития его профессионального

мастерства, поскольку именно они в значительной мере определяют степень учебной мотивации, эффективность и качество образовательных программ повышения квалификации.

Стратегия развития непрерывного образования в сфере культуры предполагает сотрудничество властей и общественных организаций на уровне парт-

нерских отношений, усиление связи между учреждениями формального и неформального образования. В процессе создания непрерывной системы образовательных услуг сферы культуры, ориентированной на потребности личности, все организации культурно-просветительского характера постепенно сольются в единую образовательную сеть.

С.С. Лузан*, С.М. Редлих**

ГЕНДЕРНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

* Новосибирская государственная академия водного транспорта

** Кузбасская государственная педагогическая академия, г. Новокузнецк

В законах РФ «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», а также Национальной доктрине образования в РФ до 2025 г., Федеральной программе развития образования на 2000–2005 гг., Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г. [1] перед высшей профессиональной школой ставится задача развития личности будущего специалиста, компетентного, способного к профессиональной мобильности и успешной социализации в современном обществе, решение которой возможно, на наш взгляд, при создании условий по успешному формированию профессиональной направленности студентов в процессе обучения в вузе.

Анализ результатов проведенного нами в вузах г. Новосибирска сравнительного исследования показал, что при традиционной организации образовательного процесса в вузе формирование профессиональной направленности студентов и их профессионализация в целом, происходящая в условиях гендерной социализации имеет относительно последней спонтанный, неконтролируемый характер, что приводит к существованию противоречий, затрудняющих это формирование. Нами выделены основные из них [2]:

– рассогласование идеального образа успешного человека и профессионала, существующего в представлении студентов и требующего проявления универсальных качеств независимо от пола, и реальных образов мужчины-специалиста и женщины-специалиста, соответствующих традиционным гендерным ролям, предписываемых порой неявно преподавателям и социально одобряемых обществом;

– рассогласование мотивации учения, ориентированной на проявление и развитие ожидаемых преподавателем качеств в соответствии с ролью студента, и профессиональной мотивации, ориентирующей студентов на воспроизведение и развитие профессионально важных качеств;

– несоответствие представлений о профессионально важных качествах, ценностях и установках, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности, представлениям о собственных качествах и возможностях, ценностным ориентациям и жизненным установкам студентов.

На эти противоречия накладывается характер коммуникативных отношений, выстраиваемых преподавателем со студентами в соответствии с их половой принадлежностью. Преподаватель, вовлекая студентов в образовательный процесс, не только воспроизводит собственные гендерные стереотипы, но и включает студентов в воспроизводство и реализацию гендерных отношений, по-разному реагируя на поведение студентов и варьируя методы преподавания в зависимости от их пола. С помощью определенных требований и санкций преподаватель старается изменить поведение студентов через властные отношения в соответствии с социальными ролями «преподавателя» и «студента», при этом оценивая их на основе существующих в обществе гендерных ролей и стереотипов.

Это позволяет говорить о существовании взаимосвязи и взаимовлияния формирования профессиональной направленности студентов и гендерной социализации в образовательном процессе вуза, где негативные аспекты последней, выражающиеся в воспроизводимых гендерных стереотипах и наличии гендерной асимметрии, становятся препятствием для раскрытия индивидуальности и проявляются в установлении жестких стандартов и траекторий профессиональной карьеры будущих специалистов.

Формирование профессиональной направленности имеет неустойчивый и неконтролируемый характер, который проявляется в нарушении у студентов самоидентификации как субъектов деятельности, дезориентации представлений о профессиональной сфере и положении человека в профессии в соответствии с «мужскими» и «жен-