

УДК 371.11

В статье представлен потенциал и технология организации стажировки руководителей учреждений образования в области кадрового менеджмента. Раскрыто содержание учебной программы стажировки «Кадровый менеджмент в учреждении образования: правовые основы».

The article presents the potential and technology of organizing training for heads of educational institutions in the field of personnel management. The content of the training program of the internship "Personnel management in an educational institution: legal foundations" is disclosed

СТАЖИРОВКА «КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ»: ОТ ПЕРСОНАЛЬНОГО ЗАПРОСА К РЕАЛИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ

О. В. Клезович,

декан факультета дополнительного профессионального образования

Института повышения квалификации и переподготовки

БГПУ им. Максима Танка, кандидат педагогических наук, доцент

Формирование компетенций в области управления у руководителей учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи является одним из значимых направлений повышения их квалификации.

Для успешной работы руководителю учреждения образования необходимо достаточно хорошо ориентироваться как в специальных, так и в общих вопросах, касающихся сферы общего менеджмента, управления финансами, логистики, маркетинга и др. Недостаток у руководителя знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения порученных ему задач, не только приводит к неэффективной работе, но и снижает его удовлетворенность работой. Чем ниже уровень профессиональной подготовленности работника к выполнению своих рабочих функций, тем выше у него уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с работой. Однако следует отметить отсутствие системы непрерывной

подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки по формированию управленческих компетенций в области кадрового менеджмента у будущих и действующих руководителей учреждений образования. Из существующих образовательных программ необходимо отметить **образовательную программу переподготовки по специальности «Менеджмент учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи»**, реализуемую в ИПКиП БГПУ, а также отдельные учебные программы стажировки, одна из которых **«Кадровый менеджмент в учреждении образования: правовые основы»**.

Стажировка – образовательная программа дополнительного образования взрослых, обеспечивающая освоение руководящими работниками и специалистами новых методов, технологий и элементов профессиональной управленческой деятельности. Использование потенциала стажировки позволяет оперативно влиять на их профессиональный и творческий потенциал, направленно управлять их профессиональной адаптацией к постоянно меняющимся внешним и внутренним условиям деятельности учреждений образования. Между квалификацией и компетентностью руководителя прослеживается взаимосвязь. В большинстве своем руководители учреждений образования имеют педагогическое образование, соответствующее профилям «Педагогика», «Педагогика. Профессиональное образование». Педагогическая квалификация – константа. Она задается типом и уровнем полученного исходного образования и подтверждается соответствующим документом. Уровень квалификации соотносится с профессионально-педагогической компетентностью, которая определяется как готовность и способность выполнять определенные профессионально-педагогические функции, но не профессионально-управленческие. Компетентность – показатель профессиональной зрелости руководителя. Ступени квалификационного роста менеджера в сфере образования должны предполагать его продвижение в готовности успешно

решать возрастающие по сложности управленческие задачи, поэтому его квалификация может расти только в том случае, если он самостоятельно или путем специального обучения добивается положительных, заранее спроектированных результатов, которые будут иметь постоянную тенденцию к улучшению. Стажировка же стимулирует выработку стратегии последовательного формирования личного профессионального управленческого опыта. Она дает возможность каждому стажеру самостоятельно определить новые перспективы изучения теории; мотивирует к дальнейшему карьерному росту, усиливает роль творчества в практической деятельности; позволяет добиваться высоких конечных результатов.

«Индивидуальная образовательная траектория» по мнению А. В. Хуторского – это «персональный путь реализации личностного потенциала...» [3, с. 254]. «Индивидуальную траектории профессионального развития» можно выделить как целенаправленную, последовательную и многогранную деятельность по повышению уровня педагогического развития, основанного на усовершенствовании профессиональных компетентностей и реализации личностного потенциала. На сегодняшний день образовательный маршрут реализуется через специально создаваемую индивидуальную образовательную программу стажировки, являющуюся своеобразной моделью достижения персональных целей обучающегося. В такой программе должны быть описаны цели и содержание обучения, технологические параметры, оценочно-диагностические особенности. Индивидуальный образовательный маршрут – новое понимание образовательной программы стажировки, отражение гибкого вариативного подхода к особенностям и способностям каждого слушателя, с возможностью корректировки и совершенствования. Образовательные программы стажировки руководящих работников и специалистов включают следующие компоненты: целевой (цель стажировки в соответствии с государственными стандартами, мотивы и потребности); содержательный (образовательные технологии, методики, системы обучения),

диагностический (система контроля за приобретением знаний и формированием компетенций). В рамках освоения образовательной программы стажировки слушателю предоставляются возможности для получения знаний, индивидуальной информационной и организационной поддержки для их систематизации и контроля усвоения. Образовательные программы стажировки можно реализовывать в соответствии с образовательными маршрутами разных типов: адаптивный (для адаптации специалиста к современным условиям), развивающий (для развития способностей специалиста, раскрытия его потенциала); созидательный (для получения навыков целенаправленного использования и преобразования имеющегося потенциала, развития карьеры); обобщающий (для получения навыков систематизации, обобщения, апробации и оформления результатов собственного педагогического опыта) [2, с. 191].

Нами была разработана и апробирована учебная программа стажировки руководящих работников и специалистов ***«Кадровый менеджмент в учреждениях образования: правовые основы»***.

Цель: повышение уровня профессиональной компетентности руководителей (заместителей) учреждений образования, специалистов отдела кадров в области правовых основ кадрового менеджмента в учреждениях образования.

Задачи:

- актуализировать знания нормативных правовых актов Республики Беларусь, регламентирующих квалификационные требования к работникам;
- повысить уровень профессиональных компетенций по оформлению приема на работу, увольнения, заключения трудовых договоров (контрактов), внесения записей в трудовую книжку и др.;
- повысить уровень профессиональной компетентности по разработке и оформлению локальных актов (должностных инструкций, положений, правил и др.);

□ расширить спектр профессиональных компетенций стажеров в области оформления документации в области кадрового менеджмента в процессе практической деятельности.

Содержание

1. Нормативные правовые документы, регламентирующие квалификационные требования к работникам в сфере образования.

2. Нормативные правовые документы, регламентирующие оформление трудовых отношений с сотрудниками.

3. Разработка проектов заявлений, приказов, должностных инструкций, докладных записок.

Основные требования к результатам

Слушатели должны знать:

✓ нормативные правовые документы, регламентирующие квалификационные требования к работникам;

✓ структуру, алгоритм разработки и требования к оформлению организационно-распорядительной документации в рамках трудового законодательства (заявления, докладные записки, приказы и др.).

Слушатели должны уметь:

✓ ориентироваться в нормативных правовых документах, регламентирующих эффективный кадровый менеджмент в учреждениях образования;

✓ разрабатывать и оформлять организационно-распорядительную документацию в рамках трудового законодательства (заявления, докладные записки, приказы и др.).

Одной из особенностей данной программы стажировки является возможность ее проведения в онлайн-формате. В содержание стажировки включено ознакомление с текстами нормативных правовых документов (Трудовой Кодекс Республики Беларусь; Единый квалификационный справочник должностей служащих. Выпуск 1. Выпуск 28), ознакомление с унифицированными формами организационно-распорядительной

документации и требованиями СТБ 6.38-2016.

Стажировка отличается практикоориентированностью. Это подтверждается содержанием практических заданий для стажеров: разработка проекта приказа о приеме на работу (увольнении, переводе и др.), разработка проекта должностных инструкций педагогическим работникам, разработка правил внутреннего трудового распорядка. Важной содержательной позицией является работа с требованиями по оформлению и ведению трудовых книжек сотрудников и личных дел. (<https://ipkip.bspu.by/stazhirovka/uchebnye-programmy-stazhirovki>).

Результаты обратной связи по итогам реализации данной учебной программы стажировки позволяют сделать вывод о ее востребованности в рамках повышения профессиональной управленческой компетентности руководителей учреждений образования, имеющих разный стаж работы на руководящих должностях.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Клезович, О. В.** Формирование нормативно-правовой компетентности педагогических работников в учреждениях высшего и дополнительного образования / О. В. Клезович, В. В. Радыгина // Цифровая трансформация в этнокультурном пространстве образования: вызовы современности: сборник материалов Международного научно-педагогического форума / Марийский государственный университет; под ред. С. Н. Федоровой. – Йошкар-Ола: МарГУ, 2019. – С. 335–342.