**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ В КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ СТРУКТУРЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ**

**Трусь Юрий Алексеевич**

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Высокий интерес к изучению особенностей работы с взрослыми обу­чаемыми, начало которому во второй половине прошлого века было поло­жено андрагогическим манифестом М. Ноулза, в настоящее время привел к тому, что психолого-педагогической наукой накоплено немало материала, относящегося к компетентностной области преподавателя системы допол­нительно образования взрослых. В частности, подробно исследованными можно считать:

* техническую компетентность – умение трансформировать цель, стоящую перед преподавателем, в конкретные задачи, реализуемые им на своих занятиях; грамотно выстраивать логику и подбирать логистические компоненты учебного курса, направленные на достижение поставленной цели;
* межличностную коммуникативную компетентность – развитые коммуникативные навыки, чувствительность к групповым динамическим процессам и явлениям, умение их интерпретировать и управлять ими, высокий уровень осознавания собственных личностных характеристик, ценностей и установок; понимание мотивов поведения других людей;
* контекстуальную компетентность – владение социальным контек­стом, в котором существует профессия преподавателя системы дополни­тельного образования взрослых. Преподаватель-профессионал, взаимодей­ствующий с взрослыми обучаемыми, должен понимать, кого и где он обучает, не в меньшей степени, чем владеть самой предметной областью;
* адаптивную компетентность – способность реализовывать проак­тивный подход к своему собственному развитию – не дожидаться средовых изменений, на которые необходимо найти своевременный ответ, а предугадывать, прогнозировать их возможное наступление, а в некоторых случаях – самому выступать их инициатором;
* концептуальную компетентность – способность владеть общепри­нятыми основами знания, на которых базируется андрагогическая практика;
* интегративную компетентность, которая предполагает умение давать информированные профессиональные оценки (в том числе относительно собственной работы) – мыслить в логике профессии, принимать обоснованные решения, решать возникающие проблемы и расставлять приоритеты так, как это принято в профессиипреподавателя системы дополнительного образования взрослых.

При этом вопрос формирования у преподавателя, работающего с взрослой аудиторией, управленческой компетентности, приобретающий в настоящее время все большую актуальность, остается в психолого-педагогической науке недостаточно исследованным и разработанным. В струк­туре компетентности преподавателя системы дополнительного образования взрослых управленческая составляющая должна выступать одним из главных компонентов. Это определяется рядом факторов: особенностями аудитории, с которой он находится во взаимодействии, содержательным наполнением учебной дисциплины, используемыми им на занятиях методическими средствами.

Социальный запрос на высокий уровень управленческой компетентности преподавателя системы дополнительного образования взрослых выражается в предъявляемых требованиях к его личности, способности к обеспечению оптимальных моделей профессиональной педагогической деятельности, эффективному использованию и развитию внутреннего потенциала, гибкости, адаптируемости к динамично изменяющимся условиям, в том числе в стрессогенных ситуациях, способности находить нестандартные решения психолого-педагогических задач. Не отрицая значимости «субъект – субъектного» формата взаимодействия преподава­теля, конкретного обучаемого и группы в целом, роль первого из обозна­ченных субъектов андрагогического процесса в наступлении изменений на личностном, групповом и организационном уровнях, нам видится ключевой, определяющей.

В педагогической практике управленческая функция выражается в грамотной организации преподавателем себя, организации обучаемых, а также организации процесса обучения. Исследуемый феномен – управленческая функция педагогической деятельности – будет реализовываться целенаправленно, системно и эффективно при условии сформированности у преподавателя управленческой компетентности. Актуальность проблемы формирования управленческой компетентности преподавателя системы дополнительного образования взрослых определяется рядом сложившихся в настоящее время противоречий:

– между потребностями современного общества в педагогических кад­рах, осуществляющих обучение взрослых, а также владеющих актуальными технологиями управления, и недостаточным уровнем сформированности у них самих управленческой компетентности;

– между потребностями педагогической практики в преподавателях системы дополнительного образования взрослых, обладающих управленческой компетентностью, и недостаточной степенью разработанности проблемы формирования управленческой компетентности в научной литературе;

– между объективной потребностью общества в развитии системы дополнительного образования взрослых как особого социокультурного пространства и отсутствием моделей процесса формирования управленческой компетентности преподавателя, нарушением связи между сферой образования и рынком труда, неразвитостью социального партнерства в сфере дополнительного образования взрослых;

– между большими возможностями системы дополнительного образования взрослых в подготовке компетентных руководителей и специалистов в сфере экономики, бизнеса и управления, и слабым использованием ее потенциальных возможностей для формирования управленческой компетентности у самих преподавателей;

– между требованиями педагогической практики дополнительного образования взрослых в научно-методическом обеспечении процесса формирования управленческой компетентности и недостаточной теоретической разработанностью содержания, форм, методов ее формирования в педагогической науке.

Обозначенная область является одной из немногих, где практика опережает теорию. Одним из наиболее адекватных подходов к определению ее содержательного наполнения нам представляется функциональный, который опирается на анализ ключевых управленческих функций и особен­ностей деятельности руководителя. Эта функциональная система харак­теризуется следующими особенностями:

– наличием большого количества функций, их исключительным многообразием;

– невозможностью четко определить их набор, очертить границы системы функций;

– различной степенью обобщенности функций;

– комплиментарностью, взаимосвязанностью и взаимопроникновением функций;

– иерархическим строением;

– различием по их предмету и направленности. Организационное обра­зование представляет собой сложную социотехническую систему, и воз­действие руководителя направлено, как на технические компоненты, так и на людей;

– зависимостью от должностного положения, занимаемого руководи­телем, содержательным наполнением его «трудового поста».