

Стабильность образовательной системы — фундамент для ее поступательного развития, условие, обеспечивающие решение текущих задач и формирование предпосылок для достижения долгосрочных целей. Одним из центральных звеньев в управленческой структуре учреждения общего среднего образования является должность заместителя директора по учебно-воспитательной и учебно-методической работе, от компетентности которого в значительной степени зависит успешность работы коллектива и качество образовательного процесса.

Резервы стабильности и развития

Подготовка резерва руководящих кадров для учреждений образования района как фактор успешного функционирования образовательной системы

Поскольку образовательный процесс — явление перманентное, то и управление им должно носить постоянный характер, что не предполагает наличия вакансий на руководящей должности в силу объективных либо субъективных причин. Это предусматривает наличие резерва потенциальных претендентов на данную должность как в самом учреждении, так и в масштабе района. Чтобы претенденты могли оперативно «войти в должность», у них должен быть достаточный уровень управленческих знаний, относящихся к функционалу заместителя директора по учебно-воспитательной и учебно-методической работе, а также наличие ряда навыков, необходимых для его выполнения.

Отметим, что формирование представлений о компетенциях заместителя директора у потенциальных кандидатов на эту должность происходит повседневно, можно сказать, естественным путем. И прежде всего в общении с действующими заместителями, в процессе наблюдения за их работой. Но этого явно недостаточно, поскольку претендент на должность не всегда осознает, что суть действий зависит не только от личностных установок руково-



Татьяна Адамовна Клокова, методист центра поддержки образовательной практики и конкурсного движения ГУО «Минский областной институт развития образования». Педагогический стаж — 23 года.

и формирует. Определенную работу с представителями резерва по их подготовке к должности проводят и некоторые руководители учреждений, но комплексного характера такая подготовка не носит. В связи с этим необходима организация процесса всесторонней подготовки резерва руководящих кадров.

ЧИТАЙТЕ В СВЕЖЕМ НОМЕРЕ «ОМ»