

в своих КПУ).

С целью стимулирования творчества учащейся молодежи необходимо определить приоритетные отраслевые проблемы и решать их на конкурсной основе силами временных творческих коллективов студентов и преподавателей вузов.

А.К.Ворошилов, канд.пед.наук

### ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ-МЕНЕДЖЕРОВ В ИНСТИТУТЕ КУЛЬТУРЫ

Перестройка культурно-просветительской работы выветила многие проблемы подготовки специалистов высшей квалификации в институтах культуры. Новое мышление, являвшееся основой перестройки любой сферы общественной жизнедеятельности, предполагает отказ от сложившихся стереотипов и упрощений. Все большее признание и поддержку находит мысль об освобождении учреждений культуры от несвойственных им функций и определении специфических, конкретных задач и рамок практической деятельности работников культуры. Однако эта деятельность, на наш взгляд, не должна быть узко и примитивно сведенной только к досугу (педагог досуга), как настаивают некоторые ученые, а должна охватывать весь спектр социокультурной деятельности личности в свободное время. На смену специалисту, выполнявшему в основном идеологическую и просветительскую функции, в конце XX века приходит педагог-менеджер, выполняющий рекреативно-компенсаторную функцию, управляющий развитием и самореализацией личности в процессе социокультурной деятельности. Претворение этой идеи в жизнь предполагает движение в двух направлениях - создание условий для полного раскрытия и самореализации личности в учреждениях культуры и овладение всем комплексом знаний, навыков и умений эффективного управления этим процессом.

Реализация поставленных задач, приходит в противоречие со сложившимся валовым подходом подготовки специалистов в институтах культуры. Интенсивный путь неприемлем, когда наиболее актуальным становится вопрос повышения качества выпускаемых кад-

ров культуры. Сегодня в качестве руководящей задачи необходимо принять идею лично-индивидуального подхода к подготовке педагогов-менеджеров социокультурной деятельности. Причем управленческую ориентацию важно трактовать не только как подготовку управленца-администратора, работающего "в гуще бумаг", но и управленца-педагога, работающего "в гуще людей" и с людьми.

В соответствии с вышесказанными конкретными направлениями перестройки подготовки специалистов высшей квалификации будут следующие: 1) разработка теоретической (альтернативной) модели педагога-менеджера социокультурной деятельности и определение путей ее практической реализации в системе вузовского образования (разработка профессиограммы на основе принципа системности профессионального сознания специалиста); 2) создание условий в институте для перехода на лично-индивидуальную программу подготовки педагога-менеджера (заключение договоров с предприятиями, организациями, уменьшение набора и количества часов, техническое оснащение учебного процесса, выпуск необходимой методической литературы и др.); 3) пересмотр содержания образования с ориентацией на конечный результат (изменение содержания учебных планов и программ, устранение многопредметности, дублирования и т.д.); систематический поиск идей, новаций и их внедрение в учебный процесс (замена экзаменов следящим контролем, введение лабораторий, мастерских, использование деловых игр и других активных методов обучения); гибкое и своевременное изменение внутренней структуры факультетов, кафедр и других подразделений института с учетом меняющейся конъюнктуры и спроса на "рынке" специалистов.

При реализации направлений перестройки следует обратить особое внимание на приемлемую унификацию (не перечеркивающую альтернативных подходов) требований, предъявляемых педагогу-менеджеру со стороны управленческих органов, науки и учебных заведений, методических служб и самой практики.