

УДК 371.12

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ РЕГИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

© 2015

М.В. Рыбакова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры русского языка и языкознания
Институт экономики, управления и права, Казань (Россия)

Аннотация. В современной общественной жизни, в сфере роста значения человеческого капитала, происходят серьезные преобразования, в результате чего резко и многократно возрастают информационные потоки, возникает необходимость обеспечения компетентностного подхода в отборе педагогического персонала учреждений общего среднего образования.

Ключевые слова: компетентностный подход, учреждение общего среднего образования.

Системообразующим принципом в повышении квалификации работников образования в условиях реализации ФГОС является компетентностный подход, который обеспечивает отбор специалистов, чьи профессиональные и личностные качества максимально соответствуют требованиям вакантных должностей.

Реализация компетентностного подхода в процессе отбора персонала образовательных учреждений не только является эффективным средством управления персоналом, но и повышает конкурентоспособность организации.

С позиций компетентностного подхода основным результатом его реализации становится формирование ключевых компетенций.

Считаем нужным отметить авторов, исследовавших вопросы компетентностного подхода к подбору персонала: А.Л. Арутюнова, Р.С. Каплан, С.И. Сотникова, А.В. Хуторской, Т.В. Хлопова, М.А. Яковлева.

Однако до сих пор проблема внедрения компетентностного подхода в практику подбора персонала, особенно в образовательной сфере, рассматривается фрагментарно. Основываясь на данных этих исследований, а также на данных проведенного нами социологического исследования на тему: «Реализация компетентностного подхода в процессе отбора педагогического персонала образовательных учреждений», мы определяем:

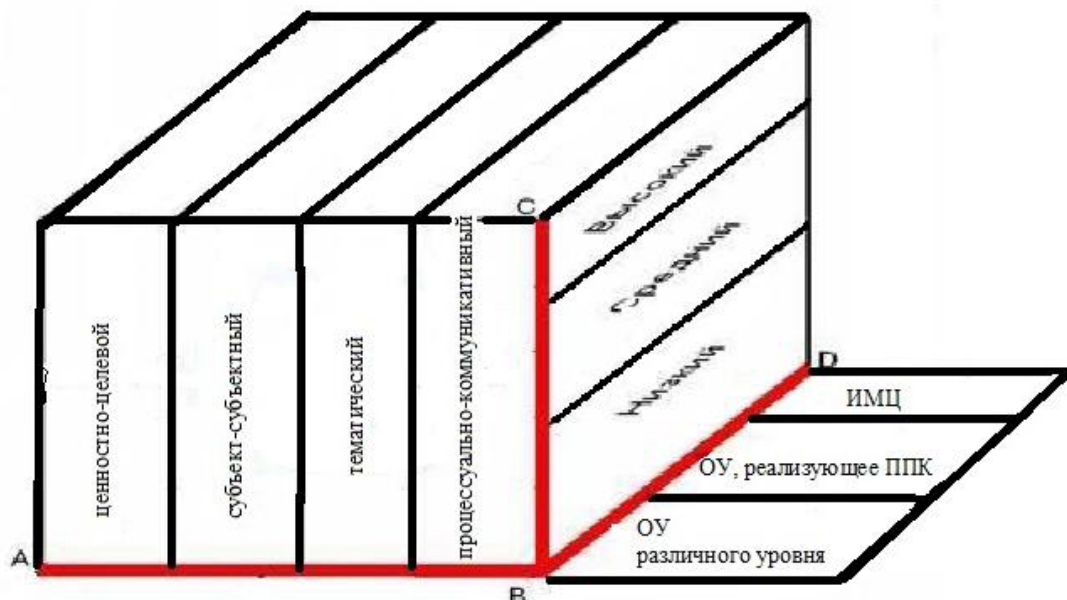
- особенности реализации компетентностного подхода

в процессе отбора педагогического персонала образовательных учреждений;

- модель компетенций для отбора педагогического персонала образовательных учреждений;
- методологическое и дидактическое обеспечение процесса развития профессионально значимых компетенций педагогов.

При реализации модели развития компетентности педагога особую актуальность приобретает создание эффективной научно-методической службы, которая призвана переключить педагогический персонал с ориентации на внутренние формальные показатели эффективности труда преподавателя на ориентацию на достижение конечных целей реализации государственных стандартов профессионального образования с учетом миссии образовательного учреждения. Ориентация на внутренние формальные показатели эффективности труда преподавателя – один из профессиональных стереотипов в педагогической среде, который никак не вписывается в понимание миссии образовательного учреждения в условиях ФГОС.

Повышение квалификации работников образования предполагает создание особой образовательной среды в рамках реализации ФГОС. Предлагаем вашему вниманию модель образовательной среды, направленной на повышение квалификации педагогических кадров в условиях ФГОС.



BC – уровни сформированности профессиональных компетенций;

BD – территориальный срез модели: ИМЦ, ОУ, реализующее программы повышения квалификации, ОУ различного уровня;

AB – компоненты содержания модели: ценностно-целевой, субъект-субъектный, тематический, процессуально-коммуникативный.

Рисунок 1. Модель образовательной среды, направленной на повышение квалификации педагогических кадров в условиях ФГОС

Эта модель трехмерна. Три грани характеризуют различные аспекты деятельности субъекта повышения квалификации (ПК) – образовательного учреждения (ОУ), реализующего программы повышения квалификации:

Территориальный срез модели (грань BD) представлен тремя компонентами (информационно-методический центр (ИМЦ); ОУ, реализующее программы повышения квалификации; ОУ различного уровня). Суть взаимодействия этих компонентов заключается в том, что все три стороны должны быть заинтересованы в процессе ПК и его эффективном развитии. Сотрудничество ИМЦ, ОУ, реализующего программы повышения квалификации, ОУ различного уровня – это результат целенаправленной работы, которая предполагает всестороннее и систематическое изучение актуальных проблем повышения квалификации.

Содержательный (деятельностный) срез (грань АВ):

ценностно-целевой компонент, который характеризует цели, приоритетные идеи построения системы повышения квалификации:

- создание единой направленности в развитии и самосовершенствовании личности обучающихся;
- удовлетворение региональных запросов;
- развитие потребности в профессиональном саморазвитии и самоактуализации;
- приобщение к инновационному образовательному процессу;
- обеспечение повышения роли самоуправления в планировании, организации и анализе процесса повышения квалификации;

субъект-субъектный компонент взаимодействия отражает деятельность следующих субъектов: педагога, обучающихся, администрации ОУ и т. д.;

тематический компонент носит полиструктурный характер, он выполняет системообразующую роль и обеспечивает упорядоченность и целостность образовательной среды повышения квалификации, функционирование и развитие ее основных элементов и связей;

процессуально-коммуникативный компонент включает в себя формы и методы воздействия; внешние и внутренние связи коммуникации, влияющие на повышение квалификации. Эта составляющая связывает все элементы системы в единое целое и обеспечивает коммуникативную связь с внешней средой.

Уровневый срез (грань ВС – уровни сформированности профессиональных компетенций) включает формы, методы и приемы изучения уровня сформированности профессиональных компетенций; критерии и показатели эффективности результатов.

Нами сформулированы признаки разных уровней сформированности профессиональных компетенций (уровневый срез модели) (см. таблицу 1).

Таблица 1

Признаки разных уровней сформированности профессиональных компетенций

№	Уровень	Признаки уровня
1	Высокий	Знание и последовательное соблюдение профессиональных требований; чувство долга; проявление гуманности; адекватная самооценка; требовательность к себе; ответственность; сформированная потребность в самосовершенствовании; достаточный уровень осведомленности в профессиональной сфере; активная профессиональная позиция
2	Средний	Знание, но неустойчивое соблюдение профессиональных требований; приспособленческая реакция во взаимодействии с людьми, единичное стремление к самосовершенствованию; средний уровень осведомленности в профессиональной сфере; несколько завышенная самооценка
3	Низкий	Незнание и несоблюдение норм профессиональных требований; конфликтность; абсолютная непросвещенность в профессиональной сфере; низкая (либо завышенная) самооценка; низкий уровень сформированности потребности в самосовершенствовании

Несмотря на все многообразие научного материала и активную разработку различных аспектов исследования вопросов управления человеческими ресурсами, проблема внедрения компетентного подхода в практику подбора персонала, особенно в образовательной сфере, остается недостаточно изученной и рассматривается лишь фрагментарно.

С теоретической точки зрения «компетентный подход» в современном образовании рассматривается как результат поисков в области идей проблемного обучения, педагогики сотрудничества, личностно-ориентированного образования. Компетентный подход синтезирует в себе традиционные подходы (системологический, системодетальный, знаниецентрический, культурологический, научно-образовательный, функционально-коммуникативный и др.). В практическом плане он является основой разработки общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса, оценки образовательных результатов.

Нами выделены профессиональные стереотипы в педагогической среде, являющиеся основой традиционных технологий отбора педагогического персонала учреждений общего среднего образования. Прием на работу педагогического персонала учреждений общего среднего образования обуславливается наличием у кандидата:

- опыта административной работы в аппарате районного отдела образования (РОО);
- аттестата об окончании этого же учреждения среднего общего образования;
- диплома выпускника педагогического вуза;
- согласия работать за низкую зарплату.

Основными направлениями совершенствования технологии отбора педагогического персонала учреждений общего среднего образования на основе реализации компетентного подхода являются следующие:

- технологизация процесса отбора,
- разработка матрицы критериев отбора, охватывающих всю организацию,
- формирование персонализированных вариантов процедур отбора, включающих разные методы для вакансий разного уровня (учитель, завуч, директор, психолог, социальный педагог), проведение на данной основе реинжиниринга (фундаментального переосмысления и радикального перепроектирования для достижения максимального эффекта производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности, оформленное соответствующими организационно-распорядительными и нормативными документами) процесса отбора.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании: к освоению компетентного подхода // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 3–13.
2. Байденко В.И. Болонский процесс: проблемы, опыт, решения. М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. 379 с.
3. Баскаев Р.М. О тенденциях изменений в образовании и переходе к компетентному подходу // Инновации в образовании. 2007. № 1. С. 10–15.
4. Карпенко О.М., Лукьяненко О.И., Денисович Л.И. К вопросу о компетентном подходе в российском образовании // Инновации в образовании. 2004. № 6. С. 5–13.
5. Петрова Г.И. Современные тенденции изменения содержания образования: опыт становления философии образования в образовательных практиках. Томск: Изд-во ТГПУ, 2001. 124 с.
6. Тимирясова А.В. Разработка рекомендаций по совершенствованию институционального окружения образовательной системы Российской Федерации // Актуальные проблемы экономики и права. 2013. № 2. С. 101–107.
7. Тимирясова А.В. Формирование научно-образовательных кластеров как важнейшего элемента стратегии развития Республики Татарстан // Актуальные проблемы экономики и права. 2012. № 1. С. 81–86.

MAIN APPROACHES TO CREATION OF REGIONAL MODEL
OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATORS

© 2015

M.V. Rybakova, candidate of pedagogical sciences, assistant professor of chair "Russian and linguistics"
Institute of Economics, Management and Law, Kazan (Russia)

Abstract. Occurring serious transformations in modern public life, in the sphere of growth of value of the human capital therefore sharply and repeatedly information streams increase, causes the necessity of ensuring competence-based approach for selection of the pedagogical personnel of establishments of the general secondary education.

Keywords: competence-based approach, establishment of the general secondary education.

УДК 378.147: 811

ЛИЧНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД КАК СТРАТЕГИЯ СИСТЕМНОГО И
ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

© 2015

H.B. Судакова, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков
Северо-Осетинский государственный университет имени К.Л. Хетагурова, Владикавказ (Россия)

Аннотация. Реализация высшего профессионального образования осуществляется на основе концептуальной позиции личностно-ориентированных педагогических технологий обучения, в том числе в области преподавания иностранного языка. Личностно-ориентированный подход в качестве стратегии высшего профессионального образования, определяющей направление деятельности преподавателя, ориентирован на развитие личности студента в процессе обучения и воспитания при реализации педагогического взаимодействия как целостного системно-смыслового образования. Преподаватель-лингвист должен владеть способностью устанавливать взаимоотношения с учаемыми, характеризующие его профессионализм как с позиций языковой компетенции, так и с позиций личностно-ориентированного подхода и субъект-субъектных отношений. Современная дидактика обучения иностранным языкам предполагает развитие навыков и умений межкультурной компетентности обучаемых, которая является показателем способности человека эффективно участвовать в межкультурной коммуникации и постигать иноязычную культуру и собственно язык.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, модернизация, стратегия, системное обучение, иностранный язык, личностно-ориентированный подход, субъект-субъектные отношения, интерактивные формы обучения.

Система высшего профессионального образования XXI века стала мощным ресурсом развития всего общества и претерпевает значительные изменения, в основе которых находятся механизмы модернизации системы высшего профессионального образования и повышения качества всех его процессов.

Сегодня высшее образование, ориентированное на обоснованные концептуальные положения о современной высшей школе, становится специфическим социокультурным феноменом, актуализирует вопрос создания теоретических основ и новых педагогических технологий в области обучения иностранным языкам [1].

Постижение иностранного языка – системный, последовательный и серьезный процесс. В данном процессе студентами приобретаются определенные ценности, которые отождествляют их профессиональную и общекультурную подготовленность как будущих специалистов. Наиболее значимыми ценностями являются получение образования высшего качества, материальное благополучие, самореализация, самосовершенствование, определенность профессиональной цели, жизненных планов и перспектив, являющихся, в свою очередь, основой их будущей деятельности. В этом контексте актуализируется задача личностно-ориентированного подхода в обучении иностранным языкам, что предполагает развитие активности, самостоятельности, творчества, личностного роста [2; 3; 4]. В этом, на наш взгляд, состоит актуальность данного исследования.

Изучая проблемы личностно-ориентированного образования, мы обращались к работам Г.М. Андреевой, Е.В. Бондаревской, Т.И. Кузнецовой, Н.В. Садовникова, В.В. Серикова, И.С. Якиманской и др., в которых раскрываются основополагающие идеи этого явления.

Личностно-ориентированный подход в качестве стратегии высшего профессионального образования, определяющей направление деятельности преподавателя, ориентирован на развитие личности студента в процессе обучения и воспитания при реализации педагогического взаимодействия как целостного системно-смыслового образования [5; 6; 7].

Эта парадигма образования коренным образом меняет подходы и идеалы системы, выдвигая в центр внимания студента как активного субъекта, приобретающего образование в форме «личностного знания». Последнее делает субъекта личностью, в прямом смысле образует (творит) и образовывает (развивает) интеллект [7, с. 53].

Личностный подход как путь реализации высшего образования осуществляется на основе общей концептуальной позиции личностно-ориентированных коммуникативных педагогических технологий обучения, выступающей дидактической моделью развития личности студента, суть которой состоит в использовании коммуникативных средств и ситуаций, побуждающих студентов к активному поиску личностного смысла, ценности коммуникативного опыта для становления человека как личности. Стратегия и путь реализации личностного подхода в высшем образовании выступают теоретическими основами процесса обучения студентов высших учебных заведений [8, с. 70].

Использование в процессе обучения иностранным языкам коммуникативных технологий личностно-ориентированной направленности создает условия для развития личностных свойств сознания студентов: субъективности, смыслов творчества, рефлексивности, толерантности и др. – и является системообразующим компонентом профессиональной подготовки специалистов, позволяющим интенсифицировать и интегрировать процесс языковой, методической и психолого-педагогической подготовки студентов. В этой связи мы выделяем некоторые черты личностно-ориентированной направленности:

- отношение к студенту как субъекту, способному к культурному саморазвитию и самопознанию;
- создание условий для проявления универсальных личностных способностей: мотивации, смыслов творчества, самореализации, рефлексии и др.;
- обеспечение приоритета развития индивидуальности студента как активного носителя субъектного опыта;
- формирования у будущего специалиста профессиональной компетентности как совокупности профес-