

Сямтомова Эльвира Владимировна,

логопед,

ГАУ РК «Санаторий «Лозым»,

Республика Коми, Сыктывдинский район, с. Пажга

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В НЕПРОФИЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Актуальность статьи заключается в том, что современный этап развития российского общества характеризуется быстрой сменой технологий, что обуславливает формирование новой системы образования, предполагающей постоянное обновление. Успешность реализации непрерывного образования зависит от того, насколько будут способны все субъекты системы образования поддерживать конкурентоспособность, важнейшими условиями которой становятся такие качества личности, как активность, инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения. Поэтому одним из перспективных направлений развития образования в России становится повышение профессионального мастерства, распространение передового опыта, создание инновационной образовательной среды.

Для того, чтобы человеческое общество развивалось, оно должно передавать социальный опыт все новым и новым поколениям. В современном обществе передачей опыта целенаправленно занимается педагогический персонал образовательных и не образовательных организаций [9; с. 3].

Наиболее общая задача педагогической деятельности в образовательном процессе состоит в создании условий для гармоничного развития личности, в подготовке подрастающего поколения к труду и иным формам участия в жизни общества. По мере усложнения процессов общественного производства, развития способов познания и стремительного роста научных знаний в обществе появилась потребность в специальной передаче знаний, умений и навыков, что ведет педагога к необходимости в развитии [9; с. 51].

Развитие кадров возможно в рамках организационного развития, когда решаются задачи совершенствования труда и параллельно — развития человека, повышения производственной способности организации, ее готовности к переменам, инновациям [5; с. 254]. Таким образом, *профессиональное развитие персонала* — процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач [4; с. 265].

Промышленность, знания и технологии развиваются настолько быстро, что в течение каждых пяти лет количество информации удваивается. Сейчас невозможно в процессе трудовой жизни пользоваться только теми знаниями, которые были приобретены в специальной школе или высшем учебном заведении [13]. В связи с введениями в сферу образования новых технологий и повышения требований к педагогическим работникам, современному педагогу необходимо постоянно развивать свою профессиональную компетентность. В.Д. Шадриков считает, что «*компетентность* — новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности» [11; с. 7].

Профессиональная компетентность характеризуется профессиональными и личностными качествами педагога, отражающие уровень знаний, умений, опыт, необходимые для решения профессиональных задач, выполнения профессиональных педагогических функций в соответствии с принятыми в социуме в настоящий момент нормами и стандартами. Профессиональная компетентность формируется уже на стадии профессиональной подготовки специалиста. Но если обучение в педагогическом вузе следует рассматривать как процесс формирования основ (предпосылок) профессиональной компетентности, то обучение в системе

повышения квалификации – как процесс развития и углубления профессиональной компетентности, прежде всего, высших ее составляющих [7; с. 37].

Сегодня образование в России ориентировано на активного и мобильного педагога, проявляющего инициативу, четко осознающего свои профессиональные цели, открытого для всего нового и оптимистично настроенного по отношению к инновациям. Поэтому в современном обществе необходимо постоянное профессиональное развитие педагогов. В сложившихся условиях педагог, чтобы быть успешным и востребованным, должен быть готовым к любым изменениям, уметь быстро и эффективно адаптироваться к новым условиям, проявлять стремление быть профессионалом, постоянно обновлять свои знания и умения, стремиться к саморазвитию, проявлять толерантность к неопределенности, быть готовым к риску, т.е. быть профессионально компетентным [10; с.4].

Понятие *профессиональная компетентность педагога* выражает единство его теоретической и практической готовности в целостной структуре личности и характеризует его профессионализм (А. И. Мищенко). Содержание профессиональной компетентности педагога в той или иной специальности определяется *квалификационной характеристикой*. Она представляет собой нормативную модель компетентности педагога, отображающая научно обоснованный состав профессиональных знаний, умений и навыков.

Квалификационная характеристика - это, по существу, свод обобщенных требований к учителю на уровне его теоретического и практического опыта.

Сластенин представляет модель профессиональной компетентности педагога совокупностью общих и частных педагогических умений. *Модель профессиональной компетентности педагога* объединяет педагогические умения в 4 группы:

- умения ставить педагогические задачи в виде конкретных задач обучения и воспитания: изучение личности и коллектива с целью определить уровень их подготовленности к активному овладению новыми знаниями и воспитанности; выделение комплекса образовательных, воспитательных и развивающих задач, их конкретизация и определение доминирующей задачи;

- умения программировать способы педагогических взаимодействий. Они позволяют построить и привести в движение педагогическую систему.

- умения выполнять педагогические действия. Это выделение и установление взаимосвязи воспитания и обучения, приведение их в действие.

- умения изучать процесс и результаты решения педагогической задачи. Они требуют учета и оценки итогов педагогической деятельности: самоанализ и анализ хода педагогического процесса и действий педагога, определение нового комплекса доминирующих и подчиненных педагогических задач [12; с.36].

Т.В. Добудько описывает структуру профессиональной компетентности учителя через определенные виды умений, а именно: 1. аналитические умения; 2. Прогностические и проективные умения; 3. рефлексивные умения (профессиографический подход), а также адекватные им профессиографические образования: - педагогическое мышление и педагогическая эрудиция; - педагогическое предвидение, умозаключение, воображение, интуиция, прогнозирование; - педагогическая рефлексия [10; с. 32].

Развитие профессиональной компетентности зависит от различных свойств личности, причем основными ее источниками являются обучение и субъективный опыт. *Развитие компетентности* – процесс, продолжающийся на протяжении всего профессионального пути, поэтому одной из характеристик профессиональной компетентности является ее постоянный динамизм и незавершенность. Это также процесс воздействия, предполагающий некий стандарт, на который ориентируется субъект

воздействия, это управляемый процесс становления профессионализма, то есть это образование и самообразование специалиста [7; с. 24].

О.И. Мезенцева, Е.В. Кузнецова выделяют четыре *подхода к развитию профессиональной компетентности педагога*. *Первый подход* – непрерывное научно-методическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагога через оказание поддержки методическим объединениям, отдельным педагогам в организации и содержании деятельности на уровне учебного заведения; удовлетворение образовательных потребностей педагогов с учетом педагогического стажа, уровня сформированности профессиональной компетентности индивидуальных запросов личности педагога. *Второй подход* – развитие профессиональной компетентности через курсы повышения квалификации без отрыва от производства. Этот вариант направлен на удовлетворение потребностей педагогов, ориентированных на получение документа государственного образца о повышении квалификации. Данная форма может быть реализована муниципальными методическими службами на основании договоров с учреждениями, имеющими лицензию на повышение квалификации. *Третий подход* – удовлетворение специфических образовательных потребностей, заявок на работу с ведущими учеными через курсы. *Четвертый подход* – реализация накопительной системы повышения, учитывающей индивидуальную образовательную программу педагога и основанной на блочно-модульном подходе [7; с. 105].

Нововведения или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому естественно становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных учителей и целых коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он нуждается в управлении. В контексте

инновационной стратегии целостного педагогического процесса существенно возрастает роль директора [12; с. 583].

Работа руководства с педагогическим персоналом тут имеет особенность, которая связана с необходимостью преимущественного полидисциплинарного характера *повышения квалификации и переподготовки*. Непрерывное образование учителя предполагает не только организованное обучение, но и его самообразование, которое позволяет не только овладеть педагогической деятельностью и достичь в ней мастерства, но и совершенствовать свою личность [12; с. 59].

В управлении в обществе именно люди посредством определенных организационных норм, стимулов и т. д. управляют своими общественными отношениями, поведением, деятельностью. Здесь и субъектом, и объектом управления выступает человек активный, целеустремленный, со своими потребностями, интересами, волей. Соответственно, профессиональной компетентностью кадров в организациях необходимо управлять и развивать [1; с. 6].

Сегодняшний работник должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой культурой. Это способствовало выдвижению требований в непрерывном развитии персонала, т.е. проведения мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации, которой необходимо управлять [3; с. 190].

Щекин Г.В. считает, что *управление* — это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для формулирования и достижения целей организации. В центре современных концепций управления находится человек, который рассматривается как наивысшая ценность для фирмы [15; с. 26].

М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури рассматривают 4 основные функции управления: 1. Планирование, 2. Организация, 3. Мотивация, 4. Контроль.

Бычкова А.В. считает, что управление профессиональным развитием персонала реализуется через такие функции, как *планирование, организация, координация, мотивация и контроль*. Особое внимание автор уделяет мотивационной сфере деятельности персонала [2; с. 4].

Мотивация заключается в том, чтобы, ориентируясь на систему потребностей работников, обеспечить полное и эффективное использование их трудового потенциала для скорейшего достижения целей организации. Мотивация оказывает влияние на коллектив организации в форме побудительных мотивов к эффективному труду и поощрительных мер [8; с. 147].

Планирование профессиональным развитием персонала должно разрабатываться на основе тщательного анализа его профессиональной деятельности. Прежде всего проводится анализ фактического соответствия качественного и количественного состава персонала стоящим перед организацией задачами и требованиями, предъявляемым к исполнителям. Качественный анализ состава персонала имеет своей основной задачей определение и оценку знаний и умений сотрудников. Задача количественного анализа состава персонала- определение имеющегося числа сотрудников по каждой категории персонала (служащий или рабочий, прошедшие обучение или неквалифицированные кадры, молодежь и пр.).

На диагностической основе (анализа), на основе выявления западающих сторон профессиональной деятельности педагогического персонала, проводится *планирование развитием профессиональных компетентностей* персонала. *Планирование*- деятельность, связанная с разработкой плана [14; с. 7]. Основная цель планирования развитием персонала- определение будущих требований, предъявляемых к рабочим местам, планирование

мероприятий, которые служат профессиональному развитию сотрудников. Планирование развития персонала можно разделить на планирование образования, повышения квалификации и планирование карьеры [14; с. 16].

Организация – управленческая деятельность, связанная с реализацией плана через систему структурных единиц, имеющих общую цель и согласованные связи. Организация развития профессиональных компетентностей включает в себя: создание условий для повышения профессиональных компетентностей персонала, организация курсов повышения квалификации педагогического персонала, при необходимости, переподготовку, обучение на рабочем месте, вне организации и пр. [6; с. 114].

Контроль- деятельность, связанная с проверкой соответствия результатов деятельности сотрудников намеченным целям [14; с. 8]. Контроль над развитием профессиональных компетентностей педагога проводится в виде: оценки эффективности обучения, качество полученных знаний и их реализация в работе, анализа результатов работы педагога, подведение итогов учебного года, анализ воспитательного мероприятия, анализ и самоанализ проведенного урока и т.д. Очень полезным является проведение повторной оценки эффективности обучения путем анализа изменений в результатах работы сотрудников через определенный период времени, что дает возможность оценить долгосрочный эффект программы [14; с. 58].

Таким образом, *компетентность* – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности. *Профессиональная компетентность педагога* выражается в единстве его теоретической и практической готовности в целостной структуре личности и характеризует его профессионализм. Непрерывное профессиональное развитие и самообразование педагога не может быть стихийным, он нуждается

в управлении. Все это указывает на важность управленческой деятельности. Управление развитием персонала производится через разработку кадровой политики и кадровых стратегий, на тактическом — через учебные планы и программы подготовки специалистов, содействие повышению квалификации работников данного предприятия в соответствии с задачами развития самого предприятия, его потенциалом и склонностями сотрудников. Управление профессиональным развитием педагогического персонала включает в себя этапы: анализ деятельности и личности педагога, планирование профессионального развития и мотивация персонала, контроль. Особое место в управлении повышением профессиональной компетентности педагогического персонала включает в себя: повышение квалификации педагогического персонала и, при необходимости, переподготовку и обучение на рабочем месте. Так же педагогические кадры могут самостоятельно повышать компетенции, изучив дополнительную литературу или пройти необходимые курсы.

Использованная литература:

1. Бадалян., Ю.В. Психология управления: учебное пособие для студентов специальности 030301 «Психология»/ сост.Ю.В. Бадалян, С.Р. Зенина - Благовещенск, 2012. – 279 с.
2. Бычкова А.В. Управление персоналом: Учеб. пособие. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. – 200 с.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе.- М.: Юристъ, 2001.- 496 с.
4. П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера- М.: «Экзамен», 1999.-576 с.
5. Колпаков В. М. Управление развитием персонала: Учеб. пособие для студентов вузов.- К.: МАУП, 2006.- 712 с.

6. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление/ М.: Центр «Педагогический поиск», 2000.- 224 с.

7. Мезенцева О.И., Кузнецова Е.В. Психолого-педагогические условия развития профессиональной компетентности современного педагога: Монография/ О.И. Мезенцева, Е.В. Кузнецова. - Новосибирск, 2013.- 158 с.

8. Начальник отдела кадров. Универсальный практический справочник/Филина Ф.Н.- М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2009.- 304 с.

9. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учеб. для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений/ С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов и др.; под ред. С. А. Смирнова.- 4-е изд., испр.- М.: Издательский центр «Академия», 2000.- 512 с.

10. Печеркина, А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика [Текст]: монография / А. А. Печеркина, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Умникова: Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург: [б.и.], 2011. – 233 с.

11. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников / под науч. ред. в.д. Шадрикова. – М.: Логос, 2011. – 168 с.

12. Слостенин В.А. Педагогика: учебник для студ.учреждений высш. проф.образования/ В.А. Слостенин, И.Ф.Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Слостенина.- 11-е изд., стер.- М.: Издательский центр «Академия», 2012.- 608 с.

13. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
<https://www.twirpx.com/file/333060/>

14. Шевчук, Н.С. Управление персоналом организации: учебно-методическое пособие / Н.С.Шевчук.- Томск: Изд- во Том. гос. архит.- строит. ун-та, 2014.- 133 с.

15. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник.- 5-е изд., стереотип.- К.: МАУП, 2004.- 280 с.