

трикотажных и обувных фабрик, чтобы «вынести» что-нибудь из места работы; теневой экономики, где берутся во внимание такие ее представители, как фарцовщики, которые подпольно пытались продать вещи западного происхождения.

Все, сказанное выше, позволяет утверждать, что сатирический журнал «Перець» можно рассматривать как источник, характеризующий мышление человека в соответствии с идеологической доктриной советского государства и установленных норм морали в повседневной жизни советских людей. Одно из направлений этой политики формировало негативное отношение к «советскому моднику». Создание базы данных по материалам карикатур и ее анализ позволили нам выявить основные объекты этой критики и ее эволюцию в течение последних двадцати пяти лет существования советской власти.

Литература

1. Блок М. Апология истории, или Ремесло историка. М.: Наука, 1973. 236 с.
2. Ефимов Б.Е. Мой век. М.: Аграф, 2009. 319 с.
3. Ефимов Б.Е. Школьникам о карикатуре и карикатуристах. Книга для учащихся. М., 1976. 192 с.
4. Ильин М.В., Калицкий Э.М., Козловский И.И., Галат Л.Н. Описание результатов учебной деятельности при проектировании содержания профессионального образования: пособие. Минск: РИПО, 2001. 29 с.
5. Коммунистическая партия Украины в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК: В 2-х т. Киев: Политиздат Украины, 1976. 1083 с.
6. Крамаренко Л. Об искусстве одежды // Декоративное искусство СССР. 1964, № 5. С. 17.
7. Кричевский Ю.И. Оптимизация сети учреждений профессионального образования // Теория и практика профессионального образования: поиск, инновации, перспективы. Екатеринбург: Изд. дом «ИздатНаукаСервис», 2010. С. 135-139.
8. Педагогика: Большая современная энциклопедия / Сост. Е.С. Рапацевич. Мн.: Современное слово, 2005. 720 с.
9. Профессиональное образование: теория и практика. Сборник статей: науч. ред. А.Х. Шкляр. Минск: РИПО, 2013. 247 с.
10. Савастенко А.А. Социальная политика КПСС и формирование нового человека. Минск: Общество «Знание» БССР, 1981. 174 с.
11. Шкляр А.Х., Кричевский Ю.И. Доступность профессионального образования: монография. Минск: РИПО, 2012. 87 с.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.П. Кровякова,
научный руководитель И.А. Кулькова
*Россия, г. Екатеринбург,
Уральский государственный экономический университет*

В любой современной организации главное богатство – это работающие в ней люди. Причем в стратегической перспективе значимость человеческого фактора будет возрастать. Поэтому сегодня актуален такой ресурс, как развитие профессионального потенциала педагогического коллектива образовательной организации.

На смену морально устаревшим документам, регламентировавшим деятельность педагогических работников, приходит Профессиональный стандарт педагога,

который призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию, настроить педагога на постоянное приращение его опыта.

Профессиональный стандарт становится объективным измерителем результатов профессиональных достижений педагога, следовательно, задачей руководителя образовательной организации является создание условий, которые будут способствовать приведению деятельности педагогов в соответствие со Стандартом.

Стратегия развития российского образования до 2020 ориентирует педагогическое сообщество на повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Изучение современных тенденций развития образования, определяемых новыми законодательными и нормативными документами и анализ текущего состояния развития кадрового потенциала, позволяет выявить противоречие между новыми государственными требованиями к уровню профессиональной компетентности педагогических работников и реально сформированными профессиональными компетенциями.

Оценка уровня квалификации педагогических работников рассматривается сегодня как важный этап профессиональной жизни, который обеспечивает повышение качества деятельности за счет получения внешней оценки и самооценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов профессионального развития педагога.

Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики, она непосредственно влияет на качество и результативности деятельности работника, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Одним из важнейших средств оценки и развития профессионализма педагогических работников является аттестация. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276; зарегистрирован в Минюсте РФ 23 мая 2014 г.) аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

Основными задачами проведения аттестации являются: стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста; определение необходимости повышения квалификации педагогических работников; повышение эффективности и качества педагогической деятельности; выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников; учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций; обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Основу создания критериальной базы для определения соответствия требованиям занимаемой должности и требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, задает профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего

образования) (воспитатель, учитель)», разработанный на основе анализа педагогической деятельности (утвержден приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н; зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 N 30550).

Разработанная модель профессионального стандарта педагогической деятельности с позиций системно-деятельностного подхода включает совокупность компетенций, обеспечивающих решение основных функциональных задач педагогической деятельности: компетенции в понимании ученика, компетенции в предмете преподавания и методах, компетенции в разработке программ деятельности, компетенции обеспечения понимания учебной задачи и способа деятельности, компетенции в организации учебной деятельности, компетенции в принятии решений, компетенции в оценивании, компетенции, обеспечивающие раскрытие личностного смысла ученика, компетенции в обеспечении мотивации поведения и учебной деятельности, компетенции в обеспечении информационной основы деятельности.

Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает систему требований к компетентности педагога, определяющих в своей целостности готовность к реализации педагогической деятельности и определяющих успешность её выполнения. В соответствии с разработанным профессиональным стандартом квалификация педагога может быть описана как совокупность шести основных компетентностей: компетентность в области личностных качеств, компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности, компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности, компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений, компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности, компетентность в организации педагогической деятельности.

При выстраивании модели управленческой деятельности по развитию профессионального потенциала педагогического коллектива образовательной организации руководителю можно взять за основу уровневую модель ресурсов образовательной организации. Качество модели определяет квалификация педагогов, сформированность их профессиональной компетентности, уровень согласованности их профессиональных ценностей и действий, видение будущего развития организации, мотивацией, отношением к возникающим проблемам и способы их решения.

Первый уровень – ресурсы личности, ее индивидуальный потенциал: профессионализм педагогического работника, его информационная и методическая обеспеченность. Второй уровень – уровень малых групп и команд. Потенциал у таких групп велик: в группах единомышленников, зачастую, формируются и находят воплощение яркие, нестандартные идеи, которые становятся настоящим «двигателем» развития образовательной организации. Третий уровень – человеческий ресурс организации в целом. Его влияние на состояние дел ограничено формированием видения будущего организации и миссии каждым педагогическим работником.

Концептуальные подходы организационно-педагогической модели управленческой деятельности по развитию профессионального потенциала педагогов:

1. Системно-деятельностный подход предусматривает:

- предметно-методическую помощь (организацию работы педагогического работника по освоению новых образовательных технологий, создание творческих и проблемных групп, разработка методических и дидактических материалов, проведение тематических методических дней, консультирование, наставничество молодых педагогов);
- проведение мониторинга образовательного процесса;
- маркетинговый сервис (предоставление дополнительных образовательных услуг по образовательным запросам учащихся: проведение курсов по выбору, факультативов и т.д.);

- информационно-технологическая составляющая (обеспечение условий расширения информационного пространства образовательной организации и применение компьютерных технологий в образовательном процессе, создание локальной сети);

- PR – сервис (творческая группа: распространение лучшего педагогического опыта: участие в конкурсах педагогического мастерства, творческих конкурсах, публикации материалов педагогических работников, организация мастер-классов, творческих мастерских, семинаров-практикумов, проблемных лабораторий, ситуативных тренингов и т.д.).

2. Личностно ориентированный подход предполагает:

- создание условий для творческого и профессионального роста педагогов;
- самоактуализацию педагогов с учетом их личностных особенностей и факторов мотивации.

Для повышения мотивации педагогического коллектива к профессиональному развитию руководителю необходимо использовать возможность личной заинтересованности педагогов. Наиболее эффективными являются:

1) работа в должности с расширенными обязанностями: повышение по службе или перемещение по горизонтальной плоскости дает педагогам моральное удовлетворение престижного выделения, что является оценкой его достоинств окружающими;

2) продуктивным методом развития педагогического коллектива является участие в различных долгосрочных проектах: разработке программы развития образовательной организации, основной образовательной программы и др.

3) публичная оценка результатов работы за учебный год, оценочное собеседование с администрацией – очень важный элемент развития потенциала персонала – обратная связь;

4) аттестация с целью установления соответствия требованиям квалификационной категории (первой или высшей);

5) проектирование своих рабочих мест. Персонал должен быть вовлечен в процесс проектирования. Педагог не должен принимать решения, но быть вовлеченным в этот процесс ему необходимо.

Организационно-педагогическая модель управленческой деятельности по развитию профессионального потенциала педагогов не только обеспечивает соответствие деятельности педагогического коллектива требованиям Профессионального стандарта педагога, но и способствует повышению качества образования в образовательной организации, что, в свою очередь, значительно повышает её конкурентоспособность.

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное самообразование, саморазвитие и самосовершенствование педагога. Профессиональный стандарт работает в двух направлениях: с одной стороны, это основа для продумывания и реформирования педагогического образования, а с другой – это основа для регулирования трудовых отношений: требования к работникам, основа для аттестации педагогических работников, присвоения квалификации и званий. Поэтому профессиональный стандарт – это фактически тот регламент, который регулируют трудовые отношения и подготовку кадров, соответствующих современным требованиям.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.
2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 г. Москва. URL: <http://www.rg.ru/2014/06/04/attestazia-dok.html>.
3. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550 - Документ предоставлен КонсультантПлюс www.consultant.ru).
4. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. 2-е изд. М.: Просвещение, 2012. 96 с.
5. Реализация ФГОС: современные модели методического сопровождения педагогов: сборник статей М.: Национальный книжный центр, 2012. 152 с.
6. Ривкин Е.Ю. Профессиональная деятельность учителя в период перехода на ФГОС основного образования. Теория и технологии. Волгоград: Учитель, 2013. 183 с.

ПОДХОД К ОЦЕНКЕ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ИРБИТСКОГО МОТОЦИКЛЕТНОГО ТЕХНИКУМА

А.Л. Кротов,
научный руководитель О.В. Костина
Россия, г. Екатеринбург,

Российский государственный профессионально-педагогический университет

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования третьего поколения основан на компетентностном подходе, который рассматривается как путь к преодолению разрыва между результатами образования и современными требованиями к профессиональному уровню подготовки для работы на производстве. Компетентностный подход понимается как готовность обучающихся к действию.

Современного работодателя не так интересуют качество образовательного процесса, качество образовательной системы и те критерии, по которым оценивают студентов в процессе обучения, а для него важна профессиональная компетентность специалиста, его способности эффективно и своевременно выполнять производственные функции, практически решать поставленные задачи и проблемы.

Профессиональная компетентность специалиста представляет собой интегрированную систему универсальных и профессиональных качеств, обладающих сложными внутренними связями, зависимостью от времени, характеризующуюся различными уровнями. Профессиональная компетентность выпускника среднего профессионального учебного заведения определяет его социальную значимость, востребованность на рынке труда, мобильность и устойчивость к изменениям социально-экономических условий.

Профессиональные действия составляют основу общей компетентности специалиста в любой области производства, поэтому необходимо в его подготовке ориентироваться на профессиональные стандарты и должностные обязанности. Исходя из этого, можно говорить о построении модели специалиста в профессиональном образовании, которая приближена к эталону, т.е. к сотруднику определенной производственной квалификации способному выполнять свои производственные функции.