

УДК 37

Морозова Татьяна Петровна, Кobleва Анжела Лионтьевна

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В представленной статье рассматривается роль кадровой политики в повышении качества профессиональной подготовки и переподготовки педагогов. Мы исходили того, что качество реализации дополнительного профессионального педагогического образования, успешное прохождение уровней, этапов и ступеней профессионального развития педагогов во многом определяется верным пониманием целей и задач, миссии кадровой политики в сфере образования. Сегодня проблема кадровой политики является достаточно актуальной, особенно в условиях реализации образовательных стандартов нового поколения. Значимость вопроса о развитии кадрового потенциала в образовании обусловлена появлением новых задач, определяющих направление деятельности системы дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: кадровая политика, дополнительное профессиональное педагогическое образование, профессиональная компетентность педагога, профессиональный стандарт педагога.

Tatiana Morozova, Angela Kobleva

PERSONNEL POLICY AS A MEANS OF FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHERS IN SECONDARY VOCATIONAL EDUCATION

In the present article examines the role of human resources policy in improving the quality of vocational training and retraining of teachers. We assumed that the quality of the implementation of additional professional teacher education, the successful completion of the levels, stages and levels of the professional development of teachers is largely determined by the best understanding of the goals and objectives of the mission personnel policy in the sphere of education. Today the problem of personnel policy is quite relevant, especially in the implementation of a new generation of educational standards. The importance of the question of the development of human resources in education due to the emergence of new problems, determining the activity of additional professional education.

Key words: human resources policy, additional professional teacher training, professional competence of the teacher, the teacher professional standard.

Российское общество переживает период серьезных изменений во всех сферах социального бытия, которые рельефно отражаются и на системе образования. В контексте современной социокультурной ситуации образование как полифункциональное средство целенаправленного регулирования общественных преобразований выступает приоритетом жизнедеятельности каждого человека, одним из наиболее эффективных способов формирования отношений и норм поведения. Ответом на проблемы, которые ставит перед нами время, становится потребность в новых подходах к формированию человеческого потенциала, к созданию инновационных систем обучения и воспитания подрастающего поколения [6].

В связи с этим вопрос о кадровой политике как средстве повышения уровня профессиональной компетентности педагогов является весьма острым и актуальным в системе дополнительного профессионального педагогического образования. В ситуации социально-экономической нестабильности заявляет о себе весьма непростой вопрос о профессиональной компетентности кадрового состава различных сфер народного хозяйства [1].

Низкий уровень профессиональной компетентности, ее ограниченность проявляется мгновенно, как только педагог оказывается в профессиональном пространстве [3]. В связи с этим миссия современного дополнительного профессионального педагогического образования должна быть на-

правлена на удовлетворение образовательных потребностей всех его субъектов. Кроме того, отмечается необходимость организации соответствующей психолого-педагогической подготовки педагогических кадров, позволяющей обеспечить успешную социализацию обучающегося.

В свете сказанного очевидно, что роль дополнительного профессионального педагогического образования становится все более значимой и весомой на всех уровнях системы непрерывного образования. И вместе с тем появляются совершенно новые задачи системы дополнительного профессионального педагогического образования, расширяется круг задач.

Сегодняшнему педагогу недостаточно знание только своего предмета, он должен суметь перейти от назидательного субъект-объектного взаимодействия с обучающимся к партнерскому субъект-субъектному, выступая в роли наставника.

Профессионализм педагога также подтверждает не только знание новых образовательных технологий, методов и приемов обучения, а готовность проявлять свое педагогическое мастерство, творчество, разрабатывая новые, более эффективные образовательные технологии, адаптируя их к контингенту обучающихся с различными образовательными потребностями и возможностями здоровья.

Таким образом, мы делаем упор на главную задачу кадровой политики в системе дополнительного профессионального образования – формирование современного портрета педагога. Реализация такой задачи, как мы полагаем, зависит от качественно нового курса кадровой политики всей системы непрерывного образования, в которой педагог всегда был и остается ключевым субъектом.

Появление новых требований к современному портрету педагога, оценке результатов его профессиональной деятельности заставляют нас сегодня пересмотреть и изменить цели и задачи кадровой политики в системе дополнительного профессионального педагогического образования.

Говоря словами В. П. Симонова, профессиональная компетентность педагога определяется умением и стремлением реализовывать на высоком уровне свои педагогические функции, наличием психолого-педагогических знаний и готовностью применять их в практике, социальными установками, мотивами поведения, ценностно-ориентационной базой и т. д. [5].

В настоящих условиях реализации дополнительного профессионального педагогического образования политика развития педагогических кадров делает акцент на формирование педагога, готового проявлять свое творчество во всем многообразии видов своего труда: как руководитель, коллега, наставник, обучающийся, психолог, педагог или иной деятель. Так, кадровая политика дополнительного профессионального педагогического образования направлена на развитие способности обучающегося педагога быть организатором деятельности, познания, стремящегося минимизировать рассогласование между собственными возможностями, ограничениями и объективной сферой труда, общения, поведения и т.п., то есть способного максимально приблизить, вплоть до слияния, реальное и идеальное.

Очевидно, стратегия кадровой политики дополнительного профессионального педагогического образования бескомпромиссно выдвигает на первый план качество профессиональной подготовки педагога. Этот факт не является неожиданным или новым явлением в сфере развития педагогических кадров. Еще со времен прошлого столетия все еще остается актуальным и востребованным широко известный лозунг организаций, ориентированных на успех: «Кадры решают все!». Так и сегодня, кадровый вопрос является центральным на пути создания качественно новой развивающей образовательной среды, удовлетворяющей образовательные потребности всех субъектов системы дополнительного профессионального педагогического образования [2].

«Никакой документ, удостоверяющий получение специальности или квалификации, не может гарантировать человеку автоматического достижения тех показателей, которыми принято измерять социальное благополучие: стабильно высокую востребованность на рынке труда, достойную зарплату, да ещё богатейшее здоровье и счастливую личную жизнь. Если же вести речь о широком, всестороннем, фундаментальном образовании, получение которого продолжается всю жизнь, то оно

действительно, как правило, позволяет человеку долгие годы оставаться востребованной социумом, профессионально состоявшейся личностью, которая в любых, в том числе критических, обстоятельствах находит своё место в мире и справляется с ответственностью за собственное будущее» [4].

И сегодня, кадровая политика в сфере дополнительного профессионального образования несет в себе идею формирования профессионального самосознания педагога, наполненного стремлением к непрерывному самообразованию, личностному росту, повышению эффективности образовательных отношений с обучающимися. Уровень профессионального самосознания тесно связан с показателями профессиональной компетентности педагогов. Так что развитие профессионального самосознания может считаться важнейшей задачей кадровой политики для образовательных организаций и самих учителей.

В рамках Федеральной программы развития образования представлена подпрограмма «Педагогические кадры России», в которой представлены основные положения кадровой политики в системе образования, способствующие повышению качества профессиональной подготовки педагогических кадров и кадровое обеспечение образовательных организаций. Так, кадровая политика в системе дополнительного профессионального педагогического образования включает в себя следующие направления:

- повышение статуса педагога;
- усиление поддержки со стороны государства и стимулирование труда педагогических кадров;
- повышение профессионализма педагогических кадров;
- создание эффективной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации и др.

Кроме того, в рамках кадровой политики дополнительного профессионального педагогического образования важно уделить внимание вопросу обеспечения профессионализма педагога, посредством синергетического, интегративного подхода, учитывающего личностные, функциональные, социальные и другие компоненты педагогической деятельности.

Поэтому сегодня мы говорим о необходимости разработки и внедрения в практику новых технологий, методов и приемов реализации образовательного процесса всех субъектов системы дополнительного профессионального педагогического образования.

Литература

1. Гончаров В. Н. Социально-философский аспект информатизации образования // Успехи современного естествознания. 2009. № 7. С. 132–134.
2. Коблева А. Л., Морозова Т. П. К вопросу о профессиональной компетентности преподавателя-андрагога как ключевой фигуры в системе образования взрослых // Фундаментальные исследования. 2013. № 6 (3). С. 765–768.
3. Профессиональная компетентность современного педагога [Электронный ресурс]. URL: https://infourok.ru/professionalnaya_kompetentnost_sovremennogo
4. Редько Л. Л. Учитель – ключевая фигура реформ педагогического образования // Вестник образования России. 2010. №2. С. 10–12.
5. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в управлении педагогическими системами: учеб. пособие. 3-е изд., испр. и доп. М.: Педагогическое общество России, 1999. 430 с.
6. Шумакова А. В. Проектирование интегративного образовательного пространства педагогического вуза (в системе обеспечения качества подготовки учителя): автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Шумакова Александра Викторовна. Астрахань, 2010.