

УДК 37.018.46

Арсалиев Ш.М.-Х.,
Тааев И.Д.

РЕГУЛЯЦИОННО- КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СИСТЕМА СОПРОВОЖДЕНИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ РЕГИОНА

Ключевые слова: региональная система образования, компетентность, педагог, личностная сфера.

Региональная система образования в современном образовательном пространстве представляет собой системное явление, которое необходимо рассматривать с позиций современной науки. Совокупность региональных систем образования формирует общее образовательное пространство, успех функционирования которого зависит от многих факторов. Сложность и многогранность региональной системы образования связана с теми функциями, которые она призвана выполнять, обеспечивая должный уровень образованности членам социума (Arsaliev, 2015, p. 596).

В центре региональной системы образования, безусловно, находится педагог, поскольку без него данная система функционировать не будет. Поэтому мы полагаем, что педагог, вернее, его личность, представляет собой системообразующий элемент региональной системы образования.

Отметим, что в современной педагогике проблеме формирования и развития компетентности педагога уделяется достаточно серьезное внимание (Arsaliyev et al., 2016; Biemans et al., 2004; Hyland, 2001). Так, например, по мнению М.В. Шустовой, «профессиональная компетентность учителя рассматривается как совокупность необходимых психолого-педагогических, предметных и методических знаний, готовность к их практическому применению» (Шустова, 2009, с. 209). Уточним, что данный автор говорит о компетентности педагога начальной школы. В соответствии с этим она предлагает различать психолого-педагогическую компетентность, предметную, методическую и личностную. Если первые три вида компетентности не вызывают у нас сомнений, то личностная компетентность, которая определяется М.В. Шустовой как «развитие личностных функций учителя

(мотивационной, рефлексивной, коммуникативной, эмоционально-волевой и др.), владение навыками самообразования и саморазвития» (Шустова, 2009, с. 210), сомнения вызывает. Нам представляется, что в данном случае автор говорит о личностных качествах учителя, об элементах его личностной сферы, которые не являются компетентностями и не входят в сферу профессиональной компетентности. Исходя из данной дифференциации, автор далее предлагает соответствующие критерии, определяющие сформированность профессиональной компетентности (там же, с. 211), говоря о психолого-педагогическом, предметном, методическом и личностном критериях. В данном случае мы согласимся с мнением ученого в том плане, что все указанные критерии действительно позволяют определить профессиональную готовность и эффективность учителя.

Несколько иначе выглядит точка зрения В.Н. Введенского, который полагает, что профессиональная компетентность педагога не сводится к набору знаний, умений и навыков, а определяется необходимостью и эффективностью их применения в реальной образовательной деятельности (Введенский, 2003, с. 53). Аналогичную мысль развивает в своем исследовании Т.Т. Черкашина, которая подчеркивает, что знания являются необходимым условием существования компетентности, а основа компетентности – личностная потребность развивать и совершенствовать эти знания (Черкашина, 2011, с. 124). Инструментарий изучения профессиональной компетентности педагогов в области интеллектуального развития дошкольников предлагается В.Г. Яфаевой (Яфаева, 2012); модель мониторинга уровня сформированности профессиональной компетентности

педагога разработана Н.А. Чечевой (Чечева, 2015); критериально-оценочный аппарат сформированности профессиональной компетентности будущего учителя начальной школы обоснован М.В. Шустовой (Шустова, 2009); требования к профессиональной компетентности педагога в условиях введения профессионального стандарта рассмотрены О.В. Петуниным (Петунин, 2015), Л.М. Оганезовой (Оганезова, 2015) и многими другими.

Личность имеет свойство изменяться с течением времени, личностная сфера подвержена влиянию многих факторов. Условия жизни, окружение, реализация, изменение личностных смыслов, влияние окружающей среды, характер деятельности, вовлеченность в различные отношения – все это и многое другое оказывает влияние на личностную динамику, на изменение внутреннего содержания личностной сферы, на то, каким образом личность ощущает и представляет себя в социуме. Личность педагога не является исключением. Сложность педагогического труда, вовлеченность в каждое дневное общение с коллегами и обучающимися, необходимость сложного и постоянного взаимодействия с различного рода информацией и другие факторы обуславливают те изменения, которые не могут не происходить и происходят в личностной сфере педагога.

Отметим, что, рассматривая личность педагога, мы опираемся на ее структуру, представленную на рис. 1. Данная структура, предложенная нами ранее (Тааев, 2017, с. 40), позволяет привлечь внимание к тем аспектам в личности педагога, которые нам представляются наиболее важными для исследования особенностей региональной системы образования.

Если говорить о личности педагога, то очевидно, что в соответствии с

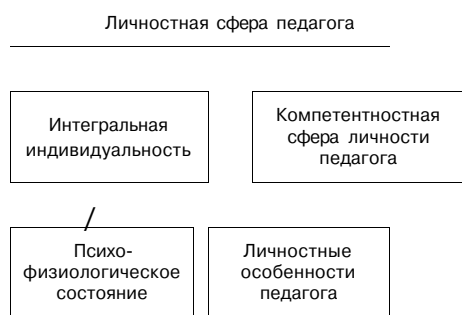


Рис. 1. Компоненты личностной сферы педагога

предлагаемой нами структурой для эффективной педагогической деятельности важны два компонента – психофизиологическое состояние, позволяющее эффективно работать с учетом специфики педагогического труда, и компетентность педагога, складывающаяся из целого комплекса компетентностей, как показано на рис. 2.

Как видно из рис. 2, компетентностная сфера личности представляет собой достаточно сложное явление, которое формируется из целого набора компетентностей.

Информационную компетентность методами. Мы относим методологические выделяем отдельным блоком, по-

скольку именно наличие данной компетентности, на наш взгляд, определяет успешность личности в современном социуме. Стратегические цели, пути и этапы развития общества совпадают с общими направлениями информатизации общества в целом, а следовательно, и системы образования как его органической части. Информатизация означает для образования значительно больше, чем просто внедрение в учебный процесс нового содержания и новых технологий. Уровень развития информатики характеризует в современном мире уровень развития государства.

Профессиональная компетентность – также явление достаточно сложное, состоящее, на наш взгляд, из указанных четырех компонентов, каждый из которых одинаково важен для общего уровня компетентности педагога.

Уровень *общекультурной компетентности* определяет общую эрудицию педагога, его навыки общения в учебно-воспитательном процессе, владение современными научными

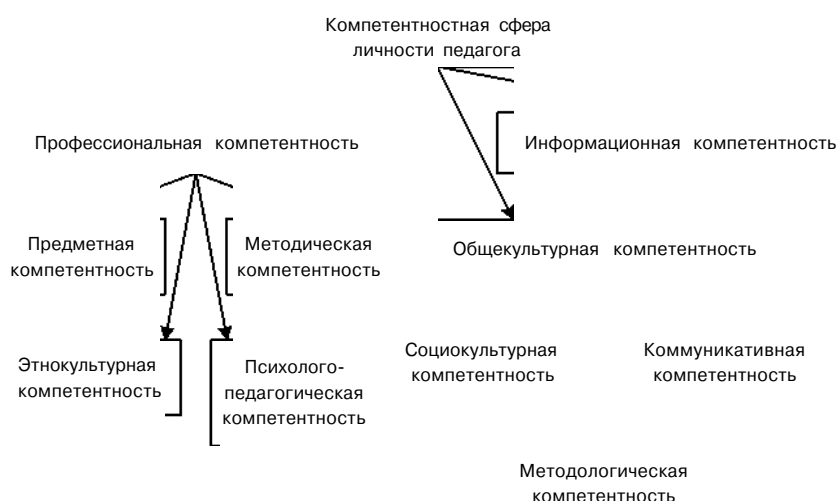


Рис. 2. Структура компетентностной сферы личности педагога

ным компетентностям, поскольку от методологических позиций педагога зависит его мировоззрение, значимые личностные смыслы, его отношение к деятельности и ее организации.

Признавая неизбежность изменений в личностной сфере педагога и безусловную необходимость их диагностики, фиксации и анализа, мы рассматриваем мониторинг личности педагога как одну из основных задач региональной системы образования, и в частности как главную задачу органов управления образованием на региональном уровне. Будучи стратегическим ресурсом регионального образовательного пространства, региональный педагог фактически определяет будущее развитие региона, поскольку занимается образованием тех, в чьих руках будущее.

Отметим, что за последние годы внимание государства к данной проблеме значительно возросло. Сама идея периодической аттестации педагогических работников заложена в последнем Законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, который вступил в силу 1 сентября 2013 г. и в который уже внесены многочисленные изменения. Также необходимо упомянуть Приказ Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и профессиональный стандарт педагога, утвержденный Министерством труда и социальной защиты РФ Приказом от 18 октября 2013 г. № 544н. Еще одним важным документом, регламентирующим действия органов управления системой образования, является «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций», утвержденная заместителем

Председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец 28 мая 2014 г.

Все вышеуказанные документы, а также некоторые другие являются на данный момент основополагающими для региональных систем образования в организации работы с педагогическими кадрами. Региональная система образования Чеченской Республики не является исключением, однако реализация указанных разрабатываемых и принимаемых государственными органами документов на практике, как показывает опыт, должна учитывать региональную специфику.

Так, говоря о региональной системе образования Чеченской Республики, необходимо принимать во внимание особенности данного региона, а именно тот факт, что система образования в данном регионе – достаточно молодая структура, функционирующая в условиях мирного времени только с 2000 г. Это определяет нацеленность прежде всего на восстановление разрушенной инфраструктуры системы образования и налаживание связей с федеральным центром. В таких условиях кадровые проблемы ушли на второй план. Мы полагаем, что в развитии региональной системы образования Чеченской Республики в период с 2000 г. по сегодняшний день четко прослеживаются три этапа:

- 2000–2008 гг. – этап восстановления и строительства образовательных учреждений, начало которому было положено указом о создании Министерства образования и науки Чеченской Республики;
- 2009–2013 гг. – этап формирования материально-технической базы и модернизации системы образования, в течение которого удалось обеспечить образовательные учреждения самым необходимым учебным и лабораторным оборудованием, учебниками и методи-

ческими материалами, транспортными средствами, компьютерным и интерактивным оборудованием; школы получили относительно стабильный и качественный доступ к сети Интернет;

- 2014 г. – по настоящее время – этап строительства и развития системы образования республики на основе новой материально-технической базы, инновационных подходов и кадровых решений; задачи и цели третьего этапа продиктованы необходимостью повышения качества образования до среднероссийского уровня и создания условий для реализации образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

Таким образом, восстановление образовательных заведений республики и обновление и укрепление их материально-технической базы позволили обратиться к решению кадровой проблемы региональной системы образования. На наш взгляд, проблема институтов повышения квалификации (ИПК) педагогических кадров в региональном образовательном пространстве Чеченской Республики заключается в их некоторой обособленности от «массового» педагога. При этом значительная часть педагогов системы общего образования не готова к восприятию предоставляемых ИПК методических знаний и приемов в силу недостаточного уровня сформированности у них предметных компетенций. Иными словами, ИПК в нынешнем варианте строит работу, не основываясь на фактических знаниях и умениях учителей.

В то же время совершенно очевидно, что эффективность работы ИПК, как и всякой другой организации, должна оцениваться не самим поставщиком услуг, а независимой организацией.

Поэтому функции по оценке эффективности деятельности ИПК, а также по определению текущего состояния педагогических кадров (диагностика и мониторинг) целесообразно делегировать региональной организации оценки качества образования. Так как организация, Центр оценки качества образования (ЦОКО), была создана в Чеченской Республике в 2015 г. и успешно функционирует. ИПК строит свою работу, основываясь на диагностических данных ЦОКО, диверсифицируя ее по специфическим группам педагогов. После чего ЦОКО производит повторную диагностику по тем же группам педагогов с целью оценки эффективности курсов повышения квалификации ИПК.

Анализируя деятельность региональных систем образования, мы пришли к выводу, что в той или иной степени состояние педагогического коллектива в региональном образовательном пространстве анализировалось всегда, во всяком случае, если верить документам, этому всегда уделялось внимание. Однако тот же анализ показывает, что такого рода деятельность носит, как правило, формальный характер, завершается констатацией прохождения аттестации, осуществляется на основе и с привлечением устаревших материалов и методик. В данном случае не учитывается конечный результат в плане принятия решения о возможности дальнейшей педагогической деятельности или ее корректировке. В такой ситуации осуществляемый мониторинг теряет смысл. На наш взгляд, необходим мониторинг, сопровождаемый далее анализом состояния педагога как на личностном уровне, так и на профессиональном. За анализом должен следовать комплекс мер, позволяющих предпринять попытку корректировки состояния и профессионализма педагога. Именно в этом направлении

призывают действовать документы государственного уровня, принятые в последнее время в сфере развития системы аттестации педагогических кадров, о которых мы говорили выше.

Естественно, это очень сложный процесс, требующий соблюдения региональной специфики, такта, уважения к педагогу, не допускающий его личностного унижения и принижения профессионального уровня. Более того, все это должно осуществляться в ситуациях, создающих максимальный комфорт для педагога.

С этой целью, учитывая все вышеуказанные документы, положения, факторы и обстоятельства, мы предлагаем рассматривать и развивать существующую ныне систему работы с педагогическими кадрами региона, реализуемую упомянутым выше Центром оценки качества образования при Министерстве образования и науки Чеченской Республики, посредством перехода к планомерному созданию *интегральной регуляционно-квалификационной системы сопровождения и оптимизации профессиональной деятельности педагогических кадров региональной системы образования*. Данная система, на наш взгляд, позволит осуществлять работу с педагогическими кадрами данного региона с научно обоснованных позиций и на систематической основе с учетом региональной специфики. Отметим, что разрабатываемая нами система, во-первых, основывается на всех вышеуказанных документах, определяющих государственную политику в области регионального образования и аттестации кадров, во-вторых, предлагает более тщательный подход к мониторингу личностной сферы педагога, его психологического и физиологического состояния и консультирование в данной сфере с учетом глубоких личностных

трансформаций, которые переживает любая личность в ходе своей жизнедеятельности.

В основе функционирования предлагаемой системы лежит алгоритм действий, основанный на идее систематического мониторинга готовности педагога к эффективной педагогической деятельности (рис. 3). Обращаем особое внимание на термин «эффективная деятельность», поскольку именно в этом нуждается региональная система образования. Речь идет об эффективном использовании личностного и профессионального потенциала каждого педагога в работе с молодым поколением, причем, как нам представляется, личностный потенциал здесь не менее важен, поскольку в работе педагога с подрастающим поколением личностные трансформации педагога неизбежны, и они могут влиять на его профессиональное развитие.

Эффективное функционирование региональной системы образования зависит от уровня компетентности региональных педагогов, их эмоционального, психологического и физического состояния. Систематическое определение этого состояния и его возможная корректировка в случае необходимости составляют цель предлагаемой системы. Регуляционно-квалификационной мы назвали ее в связи с тем, что она направлена одновременно на регулирование кадрового состава и совершенствование его компетентности посредством повышения квалификации. Мы полагаем, что профессиональные характеристики каждого педагога должны фиксироваться единой государственной (федеральной или региональной) системой данных, проследиваться и быть доступными руководителям образовательных организаций, институтам повышения квалификации и центрам оценки качества образования.

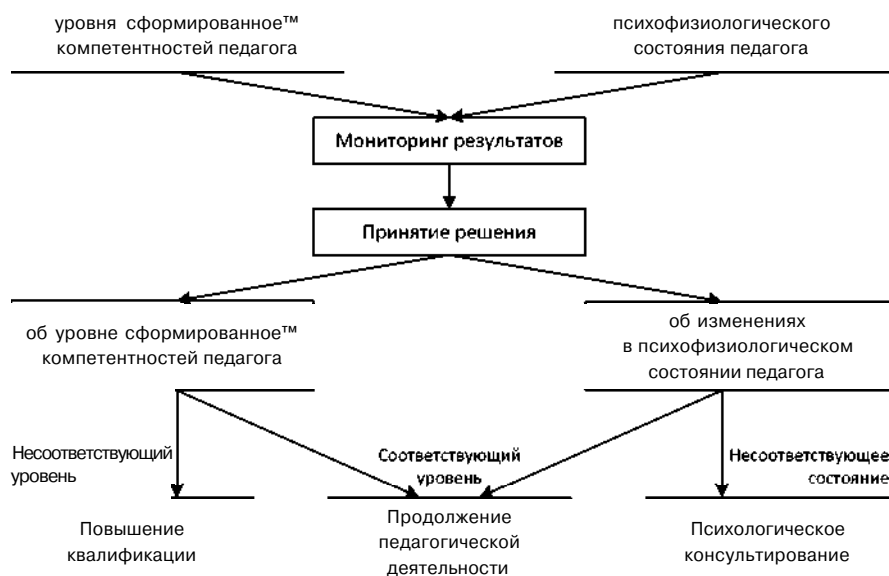


Рис. 3. Алгоритм действий органов региональной системы образования в регуляционно-квалификационной системе сопровождения и оптимизации профессиональной деятельности педагогов

Технические функции системы заключаются в хранении и обновлении «досье» на каждого педагога, в котором отражены три основные профессиональные характеристики: предметные компетенции, методика и психофизиология – в трех измерениях: диагностика (текущее состояние), рекомендации (необходимый курс повышения квалификации) и реализация (пройденное обучение или консультирование для коррекции). Стадии процесса (диагностика, рекомендации и реализация) должны иметь циклический характер.

Обеспечение объективности «досье» педагога достигается за счет участия в его ведении трех различных субъектов – ЦОКО (диагностика), ИПК (рекомендации) и образовательной организации (реализация). Более того, деятельность всех трех указанных субъектов хотя и служит единой конеч-

ной цели, но в текущем (тактическом) измерении часто «конфликтует». Таким образом, ни одна из организаций (тем более сам педагог) не имеет монополии на ведение личного «досье» педагога, что минимизирует человеческий фактор и попытки злоупотреблений.

По своим временным рамкам «досье» должно охватывать весь период трудовой деятельности педагога и не может меняться или закрываться в связи с переходом на работу в другую организацию или временным прекращением педагогической деятельности; оно должно давать возможность проследить весь профессиональный путь педагога и его профессиональные трансформации.

Предлагаемая регуляционно-квалификационная система сопровождения и оптимизации профессиональной деятельности педагогических кадров региона, разработанная на научной

основе, с учетом современных подходов к рассмотрению функционирования образовательного пространства, позволит вывести управление педагогическими кадрами региона на качественно новый уровень.

Литература

1. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога // Педагогика. 2003. № 10. С. 51-55.
2. Оганезова Л.М. Аттестация педагогических кадров и профессиональный стандарт педагога - новые подходы // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2015. № 1. С. 9-14.
3. Петунин О.В. Профессиональный стандарт и повышение квалификации педагогов // Вестник Костромского государственного университета. Сер. Педагогика. Психология. Социокинетика. 2015. № 3. С. 113-116.
4. Тааев И.Д. Региональная система образования в проблемном поле современной науки // Теоретические и методологические проблемы современного образования: материалы XXXII Международной науч.-практ. конф. (26-27 апреля 2017 г.). М.: Ин-т стратегических исследований: Перо, 2017. С. 38-43.
5. Черкашина Т.Т. Критерии оценки уровня сформированности диалогической компетентности студентов-экономистов // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. Вып. 2. С. 124-129.
6. Чечева Н.А. Модель мониторинга уровня сформированности профессиональной компетентности педагога // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2015. № 1. С. 40-46.
7. Шустова М.В. Критериально-оценочный аппарат сформированности профессиональной компетентности будущего учителя начальной школы // Сибирский педагогический журнал. 2009. № 3. С. 209-215.
8. Яфаева В.Г. Инструментарий изучения профессиональной компетентности педагогов в области интеллектуального развития дошкольников // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2012. № 11. С. 156-162.
9. Arsaliev Sh., 2015. New Information Technologies in Ethnopedagogical Process. In: Application of Information and Communication Technologies - AICT 2015: conference proceedings (pp. 595-599). Rostov-on-Don.
10. Arsaliev Sh.M. et al., 2016. Information and Communication Technologies in Education as A Factor of Students Motivation. International Review of Management and Marketing, 2 (6): 104-109.
11. Biemans, H. et al., 2004 Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls. Journal of vocational education and training, 56 (4): 523-538.
12. Hyland, T., 2001. Book review of Competency Based Education and Training: A World Perspective by A. Arguelles and A. Goncz (eds.). Journal of Vocational Education and Training, 53 (3): 487-490.

References

1. Vvedensky, V.N., 2003. Modeling professional competence of a teacher. Pedagogy, 10: 51-55. (rus)
2. Oganезова, L.M., 2015. Certification of pedagogical staff and professional standard of the teacher - new approaches. Municipal education: innovations and experiment, 1: 9-14. (rus)
3. Petunin, O.V., 2015. Professional standard and professional development of teachers. Bulletin of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Socio-kinetics, 3: 113-116. (rus)
4. Taayev, I.D., 2017. A regional education system in the problem field of modern science. In: Theoretical and methodological problems of modern education: Proceedings of the XXXII International Research Conference (April 26-27, 2017) (pp. 38-43). Moscow: Institute of Strategic Researches: Pero. (rus)
5. Cherkashina, T.T., 2011. Criteria for evaluation of the level of formation of dialogical competence of students-economists. Bulletin of Tomsk State Pedagogical University, 2: 124-129. (rus)
6. Checheva, N.A., 2015. The model of monitoring the level of professional competence of a teacher. Scientific support of professional development of teaching staff, 1: 40-46. (rus)
7. Shustova, M.V., 2009. Criteria and evaluation tools of shaping professional competence of future elementary school teacher. Siberian Pedagogical Journal, 3: 209-215. (rus)
8. Yafayeva, V.G., 2012. Tools of studying professional competence of teachers in the field of intellectual development of preschool children. Bulletin of Tomsk State Pedagogical University, 11: 156-162. (rus)
9. Arsaliev Sh., 2015. New Information Technologies in Ethnopedagogical Process. In: Application of Information and Communication Technologies - AICT 2015: conference proceedings (pp. 595-599). Rostov-on-Don.
10. Arsaliev Sh.M. et al., 2016. Information and Communication Technologies in Education as a Factor of Students' Motivation. International Review of Management and Marketing, 2 (6): 104-109.
11. Biemans, H. et al., 2004 Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls. Journal of vocational education and training, 56 (4): 523-538.
12. Hyland, T., 2001. Book review of Competency Based Education and Training: A World Perspective by A. Arguelles and A. Goncz (eds.). Journal of Vocational Education and Training, 53 (3): 487-490.