

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ СТАНОВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПЕДАГОГОВ В САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Жайкбаева А.Т.

*Магнитогорский государственный технический
университет им Г.И. Носова, Магнитогорск,
e-mail: ayza.ishanova.92@mail.ru*

Для дошкольных образовательных организаций (ДОО) стала очевидной проблема повышения профессионализма кадров на рабочих местах. На наш взгляд, это представляется возможным, если реализовать в практике непрерывного профессионального развития сотрудников ДОО положения и принципы самообучающейся организации. Идея самообучающейся организации является относительно новым направлением в образовании. К тому же формирование самообучающейся организации является требованием времени, так как в ее рамках возможно значительное повышение эффективности работы организации, улучшение качества услуг, качественное становление профессиональной компетентности педагогов. В данной статье мы хотим рассмотреть необходимые и достаточные педагогические условия становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образовательного учреждения.

Анализ научно-педагогической литературы (Н.Н. Бояринцева, Е.И. Казакова, В.А. Новицкая, П.И. Третьякова, Л.М. Шпицина и др.) по данной проблеме, во-первых, позволили уточнить понятие «педагогические условия». Следуя факторному подходу, условия – это внешние факторы, которые способствуют изменениям в вещи, «...образуют фон, на котором развертывается превращение возможности в действительности, но сами не обуславливают непосредственно эту возможность» [2, с. 256]. Условия могут определяться как необходимые и достаточные. Необходимые условия – это те условия, которые имеют место всякий раз, как только возникает действие; достаточные условия – это те условия, которые непременно вызывают данное действие [1, с. 628].

Анализ теоретических источников и наш собственный опыт позволили, во-вторых, выделить следующие педагогические условия становления профессиональной компетентности педагога в ДОО: методическое сопровождение становления профессиональной компетентности воспитателей в ДОО; участие педагога в инновационной деятельности; применение в работе воспитателей рефлексивной технологии самооценки – портфолио.

Сопровождение понимается как поддержка, в основе которой лежит сохранение максимума свободы и ответственности субъекта развития за выбор варианта решения актуальной проблемы. Методическое сопровождение становления профессиональной компетентности педагога дошкольного образования мы рассматриваем как специально организованное, систематическое взаимодействие старшего воспитателя и воспитателя, направленное на оказание помощи последнему в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у него уровня профессиональной компетентности.

В качестве следующего условия мы выделяем использование рефлексивных технологий самооценки педагога. Рефлексия в общем плане понимается как анализ, переосмысление личности собственных действий и состояний. У педагога потребность в переосмыслении появляется при столкновении с кризисной ситуацией, когда прежний опыт в качественно

изменившихся условиях не способен обеспечить положительные результаты в профессиональной области. В качестве рефлексивной технологии нами рассматривается портфолио как форма презентации индивидуальных профессиональных результатов педагогической деятельности, демонстрирующей умение педагога решать профессиональные задачи, умение практически применять теоретические знания в процессе профессиональной деятельности, умение выбирать стратегию и тактику профессионального поведения.

Следующим условием успешного становления профессиональной компетентности является работа ДОО в инновационном режиме. Особое значение здесь играют формы организации обучения педагогов в условиях дошкольной образовательной организации. В качестве таких форм можно выделить: формирование творческих групп педагогов и создание научно-методических объединений, способных самостоятельно решать задачи развития ДОО в инновационном режиме; мастер-классы, семинары-практикумы, издательская деятельность; тренинги профессионального развития, индивидуальное консультирование.

С целью определения субъективной значимости условий становления профессиональной компетентности для педагогов ДОО нами был разработан и использован метод опроса. В опросе приняло участие 19 педагогов ДОО. Педагогам предлагалось оценить педагогические условия по семибальной симметричной шкале – от позитивно влияющих на успешное становление профессиональной компетентности (+3 балла), до негативно влияющих (-3 балла). Факторный анализ позволил выявить две группы условий, которые мы определили как значимые и не значимые для становления профессиональной компетентности педагога.

В число значимых условий вошли: работа с научным консультантом; исследовательская работа по теме самообразования; обучение на проблемных курсах; обобщение и распространение педагогического опыта; формулирование проблемного поля в собственном профессиональном развитии; работа в творческих объединениях с коллегами по проблеме опытно-экспериментальной работы; рейтинговые оценки, тренинги и занятия по совершенствованию профессионализма в ДОО; гуманистическая позиция заместителя руководителя по УВР в консультировании воспитателя по вопросам профессионального роста; помощь заместителя руководителя по УВР в решении проблем, возникающих в процессе профессионального совершенствования воспитателя; самоорганизация и самоконтроль в построении профессиональной карьеры; заполнение портфолио; самоанализ профессиональной компетентности.

Не значимыми в профессиональном становлении, по мнению воспитателей, оказались такие условия как: участие в научно-практических конференциях; диагностика уровня профессиональной компетентности воспитателя; педагогические советы по вопросам самосовершенствования профессиональной компетентности воспитателей; мониторинг профессиональной компетентности.

Такого рода оценка педагогами данной группы факторов говорит о неиспользованных резервах методической службы в ДОО. Причины этого, по нашему мнению, кроются в традиционной, малофункциональной форме организации методической службы в ДОО.

Повышение значимости и эффективности данных факторов, для успешного становления профессиональной компетентности педагогов в условиях ДОО,

нам видится в развитии положительной мотивации педагогов к повышению уровня профессиональной компетентности, в индивидуализации и дифференциации методического сопровождения педагогической деятельности, в овладении педагогами приемами самомониторинга профессиональных достижений, в создании условий для научно-исследовательской работы педагога и др.

Список литературы

1. Кондаков, Н.И. Логический словарь-справочник / Н.И. Кондаков. – М.: Наука, 2005. – 717 с.
2. Шептулина, Ю.П. Материалистическая диалектика как научная система / Ю.П. Шептулина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2013. – 305 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПОНЯТИЯ «ИМИДЖ» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Катихина Е.О., Багаутдинова С.Ф.

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова», Магнитогорск,
e-mail: Katya.katikhina@yandex.ru

Понятие «имидж» используется уже достаточно давно. Первыми с ним начали работать экономисты, занимающиеся предпринимательством. Известен такой факт, когда американский экономист Болдуинг в 60-х годах XX века ввел в деловой оборот понятие «имидж» и обосновал его полезность для делового преуспеяния.

Имидж можно рассматривать как «индивидуальный облик или ореол, создаваемый средствами массовой информации, социальной группой или собственными усилиями личности в целях привлечения к себе внимания». Некоторые ученые рассматривают понятие имидж только применительно к организации. Например, маркетолог Ф. Котлер определяет имидж как «восприятие компании или её товаров обществом» [1].

Обобщая позиции разных авторов, имидж организации следует характеризовать как образ компании, который формируется в общественном и индивидуальном сознании, через средства массовой коммуникации и психологического воздействия. Он необходим для формирования доверия потенциальных потребителей. Имидж организации выступает одним из побуждающих факторов для вступления потребителей в финансовые взаимоотношения с компанией. Позитивный имидж компании повышает конкурентоспособность организации, является одним из факторов коммерческого успеха. Высокая значимость имиджа для успеха организации стимулирует развернутые исследования на эту тему.

Применительно к образовательному учреждению, имидж «это специально конструируемый образ для потенциальных обучающихся и всех участников целостного образовательного процесса, который должен соответствовать их ожиданиям и потребностям» [3].

«Эффективная и качественная деятельность современного образовательного учреждения возможна только при планировании собственного перспективного развития в соответствии с ведущими запросами общества, государства» [2]. В связи с этим особое значение принимает имиджмейкерский подход, в основе которого лежит формирование имиджа образовательного учреждения. Исследователи Е.А. Измайлова, Н.А. Кадочникова, Ф. Котлер, Т.Н. Пискунова, С.К. Сергиенко, В.М. Шепель и др. рассматривают имидж образовательного учреждения как «эмоционально окрашенный образ, обладающий целенаправленно заданными характеристиками и призванный оказывать психологическое влияние определенной направленности на конкретные группы социального

окружения образовательного учреждения» [7]. Таким образом, имидж образовательного учреждения определяется совокупностью следующих характеристик, дающих представление о его деятельности [5]:

Образ руководителя организации, который в самом общем виде выстраивается на основе представления о его способностях, установках, ценностных ориентациях, социально-психологических характеристиках, а также о его внешних данных.

Образ персонала, отражающий физические, психофизические, социальные данные, культуру, профессиональную компетентность, личностные характеристики, визуально-аудиальные способности и т.д.

Социальный имидж организации, строящийся на основе представлений общественности разных социальных групп об организации.

Имидж предоставляемых услуг организацией своим потребителям, в который входит представление об их цене и качестве, об их функциональной ценности, отличительных свойствах и уникальности.

Деловая культура организации, её стиль.

Внешняя атрибутика (корпоративный дизайн, фирменный стиль, визуальный имидж организации, включающий в себя оформление помещений, фирменную символику.)

Бизнес – имидж как характеристика деловой активности организации, включающая деловую репутацию, конкурентоспособность, инновационный потенциал, стабильность, надёжность для потребителей и партнёров.

Современное общество переживает этап глубоких фундаментальных трансформаций, приведших к тому, что образование, знание, интеллект становятся определяющим ресурсом развития и новой экономики, и общества в целом. В этой связи в качестве определяющего направления деятельности системы образования страны в настоящее время выдвигается идея превращения российского образования в важнейший фактор обеспечения растущей конкурентоспособности России в условиях цивилизационных вызовов XXI века, что находит отражение в таких официальных документах, как Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (от 4 февраля 2010 г. Пр-271), Государственная программа «Развитие образования» (2013-2020 гг.), Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы (от 23 мая 2015 г. №497), Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ), определившими приоритетные направления совершенствования современного российского образования.

Прямо или косвенно реформы затрагивают систему дополнительного образования детей, что актуализирует его роль на современном этапе, требует его разноуровневой проработки с учётом современных тенденций развития национальной образовательной системы Российской Федерации, что и объясняет научный интерес к данной проблеме.

Федеральная целевая программа развития образования на 2016 – 2020 годы рассматривается как организационно-управленческий механизм обеспечения преемственности в реализации государственной политики в сфере образования, инструмент обеспечения непрерывности и эффективности реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы.

В рамках задачи «Реализация мер по развитию научно-образовательной и творческой среды в образовательных организациях, развитие системы дополнительного образования детей» будут осуществлены следующие мероприятия: обновление содержания