

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ФОРМИРОВАНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
УЧИТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ТЕХНОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО  
УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*В статье рассматривается проблема формирования дополнительных профессиональных компетенций учителей системы среднего школьного образования. Предлагается ее решение через разработку учебно-методического комплекса, объединяющего в себе теоретические, методические, информационно-технические и организационные аспекты. Разработана последовательная система организации предложенного учебно-методического комплекса по формированию дополнительных профессиональных компетенций педагогов.*

**Ключевые слова:** учебно-методический комплекс, управление человеческими ресурсами, дополнительные профессиональные компетенции.

**V.T. Kovalevich, I.A. Kovalevich,  
M.V. Rostovtseva, A.A. Mashanov**

**EDUCATIONAL AND METHODOLOGICAL COMPLEX OF ADDITIONAL COMPETENCE FORMATION FOR  
SECONDARY SCHOOL EDUCATION SYSTEM TEACHERS AS THE TECHNOLOGY OF EFFECTIVE HUMAN  
RESOURCE MANAGEMENT**

*The problem of additional professional competence formation for secondary school education system teachers is considered in the article. Its solution through the development of the educational and methodical complex uniting the theoretical, methodical, informational, technical and organizational aspects is proposed. The consecutive system of the offered educational and methodical complex organization for teacher additional professional competence formation is developed.*

**Key words:** educational and methodical complex, human resource management, additional professional competences.

Понятия «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал», «человеческий капитал» в научный обиход вошли сравнительно недавно, что составляет серьезную трудность как для исследователей, так и субъектов управленческого труда. Эти термины пока еще не приобрели статус строгих научных категорий, поэтому многочисленными авторами употребляются в разных смыслах, чаще всего на уровне обыденного сознания.

Тем не менее, как справедливо отмечает Ю.А. Корчагин, новый виток исследований в области человеческой составляющей процесса производства, возникший во второй половине XX века, явился ответом науки на вызовы времени, на формирование инновационной экономики постиндустриального и информационного обществ, в которых роль специалистов, работников умственного труда выросла колоссально, а роль и доля неквалифицированного труда снизилась [2].

Первыми разработчиками теории человеческого капитала явились нобелевские лауреаты Т. Шульц [8], П. Беккер [1], С. Кузнецов [3].

Россия существенно отстает от развитых стран по качеству человеческого капитала. Однако именно в нашей стране теоретические разработки практически сразу запараллелились на реальную практику. В результате стало понятно, что человеческий капитал не возникает вдруг из ничего. Отсюда сформировались два основных подхода как в научном осмыслении проблемы, так и в решении вопроса подготовки профессионалов по управлению человеческими ресурсами: экономический и социально-психологический. Последний, представленный в данном проекте, на наш взгляд, должен стать генеральным направлением в работе различных образовательных учреждений (в т.ч. в системе начального профессионального образования), так как именно в системе образования осуществляется первоначальное накопление человеческого капитала.

Система образования, безусловно, обладает достаточным арсеналом ресурсов, однако их использование не всегда ведет к желаемым результатам. Анализируя исследования и разработки, посвященные проблеме модернизации образования, авторы пришли к выводу, что все научные труды по данному вопросу

так или иначе тяготеют к одному из двух подходов: первый делает акцент на формировании личности учащегося, второй – на профессиональном становлении педагога.

На наш взгляд, наиболее важным ресурсом в решении проблемы формирования человеческого капитала является педагог, тем более что проблема развития личности педагога является наименее изученной, особенно в контексте современных объективных тенденций общественного развития. Она особенно актуальна для системы начального профессионального образования, которая готовит специалистов в самом широком спектре рабочих профессий.

Как показывают исследования, современный рабочий – это не просто придаток к машине (как это было в XIX веке), а он мастер, квалифицированный специалист в своей области. Это обстоятельство формирует в человеке высокие нравственные качества, уверенность в своей значимости, способность достойно чувствовать себя в занимаемой социальной нише. Именно эти качества должны быть развиты у учащихся НПО, а следовательно, ими должны обладать сами педагоги.

Сегодня практически все образовательные учреждения страны испытывают потребность в выработке новой системы повышения квалификации. Знания быстро устаревают, механическое запоминание никому не нужно, учителя не успевают «догонять» процессы интенсивной информатизации общества. Эти факторы вызывают необходимость разработки современных методологических и инновационных форм развития и совершенствования соответствующих компетенций педагогов. Прежде всего, это касается повышения социально-психологической культуры учителей через формирование дополнительных профессиональных компетенций как эффективного средства преодоления идеологизации, избавления от устаревших форм и методов преподавания, приближения к современным социокультурным реалиям.

Проблема формирования профессиональной компетентности решается исследователями, исходя из общепедагогических представлений о формировании личности как процессе социального становления человека под воздействием различных факторов (экономических, социальных, аксиологических, психологических, педагогических и других), результат которого дает определенную законченность в профессиональном и личностном планах, достижении уровня профессиональной зрелости, устойчивости базовых профессионально-личностных качеств.

Формирование компетентности – процесс, продолжающийся на протяжении всего профессионального пути, поэтому одной из ее характеристик является постоянный динамизм и незавершенность. Формирование профессиональной компетентности – процесс воздействия, предполагающий некий стандарт, на который ориентируется субъект воздействия, это управляемый процесс становления профессионализма, т.е. это образование и самообразование специалиста.

Человеческая жизнедеятельность многогранна, а потому очень сложно дать исчерпывающую характеристику всем ресурсам, которые необходимо актуализировать, формировать и совершенствовать. Однако существует общая классификация, предполагающая, что всякий человек представляет собой единство двух начал:

- качества, задействованные «здесь и сейчас»;
- качества потенциальные, не всегда изученные и эффективно используемые.

Мы попытались классифицировать человеческие ресурсы, имеющие психологическую и социально-психологическую природу, выделив две основные группы: **индивидуальные личностные ресурсы** и **социальные ресурсы**, образующиеся в результате взаимодействия людей, в том числе в процессе управленческой деятельности.

Индивидуальные личностные ресурсы включают:

1. Когнитивные ресурсы, начальной единицей анализа которых выступают познавательные психические процессы, от уровня развития которых зависят интеллектуальные способности человека. К этим процессам относят семь основных: ощущение, восприятие, память, воображение, внимание, мышление и речь. Это базовые единицы, развитие которых обусловлено в равной степени и генетическими и социальными факторами.
2. Эмоциональные ресурсы, определяющие эмоциональную сферу личности и отношение человека к различным фактам и сторонам действительности. В качестве базовых единиц здесь выступают собственно эмоции и чувства.
3. Характерологические ресурсы: темперамент, характер, способности, воля.
4. Мировоззренческие ресурсы: ценности, потребности, интересы, склонности и т.п.
5. Ресурсы деятельности: цели, мотивы, стратегии поведения и т.п.

Социальные ресурсы – это массовые и групповые психические феномены, а также разные общественные явления:

1. Рационально осмысленные или когнитивные (взгляды, представления, мнения, убеждения, интересы, ценности, традиции и т.п.).

2. Эмоциональные (социальные чувства, настроения, психологический климат).

3. Стихийно возникающие как следствие межличностных отношений (слухи, мода и т.п.).

4. Ресурсы социальной деятельности человека – общественные стратегии и формы поведения, регулирующие нормативно-правовой базой и морально-нравственными устоями.

Безусловно, данная классификация учитывает далеко не все человеческие ресурсы, которые существуют и на которые можно определенным образом воздействовать, т.е. управлять ими. Однако, по нашему мнению, именно они являются основой формирования и развития более сложных человеческих качеств и свойств, в том числе составляющих основу профессиональной компетентности.

В научной литературе вопрос о ключевых профессиональных компетенциях учителей решен достаточно определенно [1,5,7]. В.В. Нестеров, А.С. Белкин предлагают рассматривать компетенции как «совокупность того, чем человек располагает, а компетентность – совокупность того, чем он владеет». В педагогическом плане компетенция рассматривается этими авторами как «совокупность профессиональных полномочий, функций, создающих необходимые условия для эффективной деятельности в образовательном процессе», а профессионально-педагогическая компетентность представляется как «совокупность профессиональных, личностных качеств, обеспечивающих эффективную реализацию компетенций» [5, с. 44–46]. Авторы выделяют несколько ключевых компетенций, являющихся слагаемыми профессионально-педагогической компетентности:

- когнитивная (профессионально-педагогическая эрудиция);
- психологическая (эмоциональная культура и психологическая зоркость);
- коммуникативная (культура общения и педагогический такт);
- риторическая (профессиональная культура речи);
- профессионально-техническая;
- профессионально-информационная (мониторинговая культура).

Очевидно, что составляющие профессионально-педагогической компетентности педагогов различных учебных дисциплин будут иметь определенные доминанты, что обусловлено спецификой предмета и методикой его преподавания.

В.А. Сластенин профессиональную компетентность педагога рассматривает как «единство теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности» [6]. Теоретическую готовность он характеризует через аналитические, прогностические, проективные, рефлексивные умения, а практическую готовность через следующие умения: организаторские, мобилизационные, информационные, развивающие, ориентационные, перцептивные и коммуникативные. Каждая группа умений рассматривается как специфическая компетенция педагога. Компетентность педагога в первую очередь проявляется в быстроте и осмысленности его реакции на все происходящее в учебно-воспитательном процессе.

Профессиональная подготовка педагога в первом своем приближении моделирует и реализует методологию, теорию и технологию педагогической деятельности, вкладывает основы гуманистически ориентированного мышления педагога. Это, по сути, основной конструкт его компетенции, но ясно, что недостаточный, а также предпосылки педагогического мастерства, которое складывается из совокупности последовательно развертывающихся во внешнем или внутреннем плане педагогических действий, направленных на развитие личности. Ведь сегодня образованность человека определяется не столько предметными знаниями, сколько его разносторонним развитием как личности, умением общаться, творчески работать, владеть технологиями личностной самоорганизации и самоактуализации своих способностей. Поэтому одним из главных аспектов профессиональной подготовки учителей является социально-психологический аспект, который является основой формирования дополнительных профессиональных компетенций учителя.

В общем виде психолого-педагогические знания определены учебными программами, однако в определении дополнительных компетенций педагогов существуют разночтения. Отражая единство содержательной и операциональной структуры педагогической деятельности, психолого-педагогическая подготовка педагога предполагает достаточно широкие знания методологических основ педагогики; закономерностей социализации и развития личности; сущности, целей и технологий воспитания обучения; законов возрастного анатомо-физиологического и психического развития детей, подростков, юношества.

По мнению И.М. Котельниковой, О.А. Еремеевой, социально-психологическая составляющая управленческой компетентности педагога предусматривает «адекватность в сфере межличностного восприятия и взаимодействия, умение предупреждать конфликтные ситуации, гибкость стиля руководства, а также коммуникативность, – способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми» [4].

Социально-психологическая компетентность в значительной степени обеспечивает лидерский статус, отражает состояние личности: ее направленность, степень гуманитарной подготовки, уровень профессиональных умений, базирующихся на соответствующих знаниях, умениях, навыках, способностях.

Несмотря на широкую разработанность проблемы дополнительных профессиональных компетенций учителей в науке, пока еще недостаточно решен вопрос о том, кто, как и в каком режиме может и должен актуализировать эти качества и компетенции, недостаточно выявленные и неэффективно используемые? Авторы данной работы, основываясь на научных исследованиях и собственных наблюдениях, отвечают на вопрос однозначно: необходима разработка учебно-методического комплекса, объединяющего в себе теоретические, методические, информационно-технические и организационные аспекты решения данной проблемы.

Конкретизируя общегосударственную проблему повышения качества человеческого капитала, авторы предлагают ее решение применительно к системе школьного образования и еще точнее – применительно к разработке дополнительных компетенций учителей этой системы в контексте формирования человеческого капитала.

Мы рассматриваем дополнительные профессиональные компетенции педагога как совокупный потенциал его особенностей социального взаимодействия, эмоционального интеллекта, творческого потенциала, обуславливающего способности к инновационной деятельности, гармоничная интеграция которых в педагогическом труде дает оптимальный результат. При этом на первый план выдвигаются внутренние факторы учителя, отраженные в следующей модели (табл.).

**Модель профессиональной компетентности педагога**

Составляющая дополнительной профессионально-личностной компетентности педагога	Конкретная компетенция	Критерий оценки	Диагностический инструмент
Эмоциональный интеллект	Эмпатия	Способность воспринимать и чувствовать эмоции (как свои собственные, так и другого человека)	Опросник А. Меграбяна, Н. Эпштейна
	Самоконтроль	Способность управлять своими эмоциями	Диагностика самоконтроля в общении М. Снайдера
	Эмоциональное выгорание	Состояние физического, эмоционального и умственного истощения	Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко
Социальное взаимодействие	Коммуникативная толерантность	Степень переносимости неприятных или неприемлемых, по мнению человека, психических состояний, качеств и поступков партнеров по взаимодействию	Диагностика коммуникативной толерантности В.В. Бойко
	Адаптивность	Способность быстро и безболезненно приспосабливаться к новой ситуации	Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина
	Конфликтность	Выявление основных стратегий поведения в конфликтных ситуациях	Экспресс-диагностика поведенческого стиля в конфликтной ситуации Н.П. Фетискина
Инновационность и творчество	Профессиональная мотивация	Степень личностного стремления к инновациям	Диагностика мотивационно-педагогических предпочтений П. Торранс
	Личностная креативность	Степень развития творческих способностей	Диагностика личностной креативности Е.Е. Туник
	Творческий потенциал	Оценка творческих возможностей и инициативы	Оценка уровня творческого потенциала личности

Данная модель лежит в основе создания научно-методического комплекса и новой теоретической концепции формирования дополнительных профессиональных компетенций педагогов начального профессионального образования, по сути, означающей создание педагогам условий для успешного профессионального взаимодействия, для самореализации и повышения эффективности профессиональной деятельности.

Авторы данной работы предлагают следующую последовательную систему организации предложенного учебно-методического комплекса по формированию дополнительных профессиональных компетенций педагогов.

1. На первом этапе необходима диагностика дополнительных профессиональных компетенций педагогов. Она включает организацию и проведение исследования для оценки уровня развития дополнительных профессиональных компетенций педагогов, анализ его результатов.

2. Формирование информационно-методического фонда. Данный этап предполагает разработку индивидуально-личностных portfolio педагогов, включающих в себя формируемые компетенции и позволяющие осуществлять мониторинг результатов внедрения учебно-методического комплекса в систему повышения квалификации преподавателей НПО.

3. Третий этап включает внедрение программ повышения квалификации педагогов системы начального профессионального образования, разработанных на основе результатов проведенной диагностики и мониторинга развития дополнительных профессиональных компетенций у педагогов.

4. Учебно-методическое обеспечение процесса повышения квалификации для системы школьного образования, предполагающее публикацию учебно-методических пособий, методических рекомендаций, монографий.

5. Организационно-управленческие действия по реализации предлагаемого комплекса. Организация педагогических мастерских, постоянно действующего педагогического семинара, мастер-классов.

Авторский коллектив обладает определенными ресурсами как теоретического, так и прикладного характера, и готов продолжать эту работу при поддержке Правительства края, которая должна быть выражена:

- в поддержке названного предложения, оформлении его в качестве проекта стратегии повышения квалификации педагогических кадров системы НПО с целью последовательного накопления человеческого капитала на ступени образования;

- в создании при кафедре социальных технологий СФУ научно-методического центра разработки и внедрения современных технологий УЧР в системе начального профессионального образования.

### Литература

1. Беккер П., Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Высшее образование сегодня. – М., 2003. – № 5.
2. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
3. Кузнецов С.А. Анализ уровня заработной платы – важнейшего стимулирующего фактора инновационной деятельности // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 4 – С. 13–18.
4. Котельникова И.М., Еремеева О.А. Формирование профессиональных компетенций как проблема повышения качества образования // Успехи современного естествознания. – 2009. – № 5 – С. 55–57.
5. Нестеров В.В., Белкин А.С. Педагогическая компетентность: монография. – Екатеринбург, 2011. – 188 с.
6. Педагогика: учеб. пособие / В.А. Сластенин [и др.]. – М.: Школа-Пресс, 1998. – 512 с.
7. Шишов С.Е., Агапов И.Г. Компетентностный подход к образованию: прихоть или необходимость? // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2002. – № 3 – С. 58–62.
8. Человеческие ресурсы в американском менеджменте [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.secreti.info/p58m.html>.

