

Таким образом, исследовательская компетенция является важной составляющей педагогической компетентности будущего учителя. Она включает в себя мотивационную, теоретическую, технологическую, и результативную готовность студентов к исследовательской деятельности.

Список использованных источников:

1. Жук, О.Л. Компетентный подход к педагогической подготовке студентов в классическом университете / О.Л. Жук // Качество высшего педагогического образования: проблемы и пути повышения: материалы Междунар. науч. - практ. конф. – Минск: БГУ, 2004. – С. 145–152.

2. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие, перспективы / Дж. Равен; пер. с англ. – М.: «Когито-Центр», 1999.

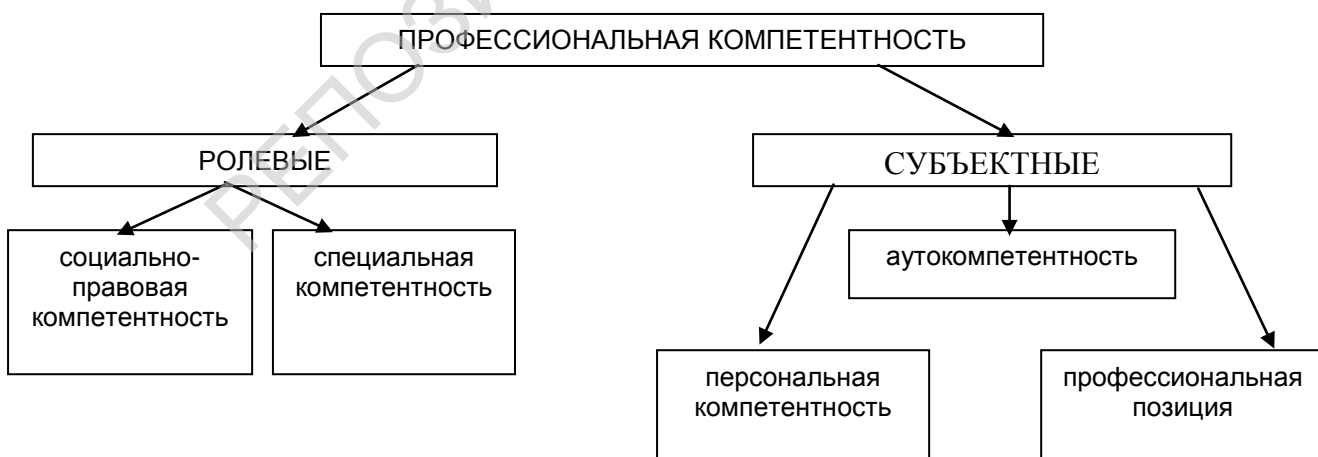
МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ж.Г. Снытко

Витебский областной институт развития образования

Современное общество предъявляет высокие требования к профессиональным знаниям и умениям педагогов. Важную роль в их подготовке играет система непрерывного образования, которая включает в себя дошкольное, общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее и последипломное образование.

Методологическим основанием построения современной системы непрерывного последипломного образования является компетентный подход. Реализация компетентного подхода в последипломном педагогическом образовании имеет свою специфику, которую схематически можно изобразить следующим образом:



Ролевые характеристики включают необходимые специалисту знания, навыки и умения. Система профессиональных знаний, умений и навыков – это совокупность востребованных практикой сведений обо всех сторонах деятельности специалиста, а также приемов и технологий выполнения им своих функциональных обязанностей.

Профессиональные знания, профессиональные умения и навыки можно условно дифференцировать на две группы: социально-правовую компетентность и специальную компетентность.

Субъектные характеристики профессиональной компетентности включают три основных блока: аутокомпетентность – адекватное представление о своих профессионально значимых качествах личности; профессиональную позицию – целостное психическое образование, включающее конкретные установки и ориентации, систему личных отношений и оценок внутреннего и социального опыта, реальности и перспектив, а также собственные притязания, реализуемые в избранном труде; персональную компетентность – способность к постоянному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде. [3]

В реальной практике профессиональная компетентность проявляется в деятельности. Необходимость и возможность развития профессиональных компетенций педагога является бесспорной, поскольку именно компетентный и квалифицированный специалист способен адекватно ситуации влиять на образовательные процессы, обеспечивая стабильность их функционирования и развития. Существенным фактором для развития образования является система повышения квалификации. В этой связи можно определить ряд современных требований к деятельности системы повышения квалификации: опережающая подготовка и переподготовка кадров; самоопределение работников образования на деятельность в ситуациях неопределенности; рефлексивность деятельности; технологизация образования; управляемое развитие компетентностей слушателей и др. [1]

Комплексное профессиональное развитие кадров в условиях учреждений образования (ИПК, ИРО, АПО и др.) непосредственно связано с развитием самих организаций. Отметим такую закономерность – только в развивающейся организации может наблюдаться профессиональное развитие персонала, и наоборот – рост профессиональной компетентности персонала ведет к развитию организации в которой они работают.

Механизмом обеспечения перехода системы повышения квалификации в новое качество является стратегическое управление качеством последипломного образования, которое предполагает, что: система повышения квалификации постоянно владеет обновляющейся системой данных, отражающих тенденции настоящего и перспективного развития образования; разработаны стратегии и тактики реализации направлений деятельности институтов последипломного образования; определены и согласованы критерии оценки эффективности труда педагогических работников, их квалификации и социальной активности на основе

компетентностного подхода; непрерывно проводится мониторинг эффективности курсовой подготовки.

Для реализации стратегического управления качеством последипломного образования в системе повышения квалификации необходимо решить следующие задачи: четко определить миссию последипломного образования не только в своем, но и в других регионах; выявить реальное состояние системы непрерывного образования, а также перспективы его развития с учетом образовательных запросов слушателей; разработать согласованные критерии оценки эффективности труда педагогических работников, их квалификации; исследовать степень эффективности профессиональной деятельности слушателей курсов повышения квалификации; создать механизм быстрого реагирования на образовательные запросы потребителей, гарантирующий конкурентоспособность кадров образования; разработать методики и инструментарий экспертизы исследований научно- и учебно-методических комплексов; ресурсно обеспечить создание и функционирование систем менеджмента качества последипломного образования, в том числе на основе внедрения международных стандартов серии ИСО 9001. [2]

Современное управление качеством образования основывается на методах менеджмента. Менеджмент образовательного процесса представляет собой комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательным процессом, направленный на повышение его эффективности в условиях рыночных отношений. Система менеджмента качества – система менеджмента для руководства и управления организацией применительно к качеству. Система управления качеством образовательной организации должна быть направлена на предоставление качественных образовательных услуг, удовлетворяющих современным требованиям рынка образовательных услуг.

Основные задачи внедрения в деятельность образовательной организации системы менеджмента качества состоят в том, чтобы посредством функционирования данной системы добиться: создания системы обеспечения качества подготовки специалистов в организации через основные направления его деятельности; реорганизации системы управления образовательным процессом с целью мобилизации внутренних ресурсов и оптимизации затрат; осознания всем коллективом важности функционирования системы менеджмента качества; повышения ответственности и четкого разделения полномочий сотрудников всех уровней.

Внедрение системы менеджмента качества в учреждениях последипломного образования позволит достичь более качественной курсовой подготовки кадров,

улучшить систему управления учреждениями, обеспечивающими повышение квалификации кадров, расширить рынки экспорта образовательных услуг, а также повысить рейтинг таких учреждений.

Список использованных источников:

1. Жук, А.И. Модернизация процессов переподготовки и повышения квалификации руководителей учреждений образования в современных социокультурных условиях / А.И. Жук // Кіраванне ў адукацыі. – 2010. – № 1. – С. 4-12.

2. Жук, А.И. Институт развития образования как центр развития образовательной практики в регионе / А.И.Жук // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 10. – С. 3-9.

3. Касьяник, Е.Л. Формирование конкурентоспособности специалиста: теоретико-методологический аспект / Е.Л. Касьяник, Е.И. Сутович // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 2. – С. 3-10.

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ

Н.В. Соловова

Самарский государственный университет

Тенденция движения «от понятия квалификации к понятию компетенции» является общеевропейской и даже общемировой. Эта тенденция выражается в том, что усиление познавательных и информационных начал в современном производстве не исчерпывается традиционным понятием профессиональной квалификации. Более адекватным становится понятие компетентности. Новый тип экономики порождает новые требования, предъявляемые к выпускникам вузов, среди которых все больший приоритет получают требования системно организованных интеллектуальных, коммуникативных, рефлексирующих, самоорганизующих, моральных начал, позволяющих успешно организовывать деятельность в широком социальном, экономическом, культурном контекстах [1].

В России проекты Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС ВПО) в настоящее время разработаны с учетом компетентностного подхода к образованию и предполагают новое проектирование результатов образования. Термин «компетентный» – лат. *competens* (*competentis*) – означает соответствующий, способный. В научной литературе в понятие компетентности включается, помимо общей совокупности знаний, знание возможных последствий конкретного способа воздействия, уровень умений и опыт практического использования знаний. Компетенция - способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Компетенция включает следующие составляющие: когнитивную - знания, опыт; функциональную - умения, владение; личностную - предполагающую поведенческие умения в конкретной ситуации; этическую - предполагающую наличие определенных личностных и профессиональных ценностей» [2; 3].

В ФГОС ВПО новая парадигма результата образования – компетентностный подход - не «противопоставляется традиционному образованию (знаниевому), а,