УДК 378.6

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Атамуратова Т.И.
Бухарский государственный технический университет к.т.н., доцент,
Курбанов М.Т.
Бухарский государственный технический университет к.т.н., доцент,
Джумаева .Д.Т
Бухарский государственный технический университет преп. акад литцея.
Курбанова Ш.М
Бухарский государственный технический университет ассистент.

Аннотация: К качеству и соответствию профессионального образования условиям современного социума предъявляются особые требования, особенно к подготовке молодых специалистов и их ускоренной адаптации в по месту трудовой деятельности. Успех модернизации образования зависит, в первую очередь, от компетентности, инициативности и профессионализма педагогических кадров образовательных учреждений. В данной статье представлены результаты анализа современных методов личностного и профессионального развития кадрового потенциала образовательного учреждения; рассмотрены основные компоненты, составляющие профессиональной компетентности педагога; определены критерии и показатели профессионального развития; проанализированы основные требования к инновационной личности педагога с точки зрения социума и государства; описаны рекомендации, способствующие повышению результативности использования педагогического потенциала образовательных учреждений.

Ключевые слова: образование, кадры, личностное и профессиональное развитие, методы, проблемы, решения.

Annotatsiya: kasb-hunar ta'limi sifati va zamonaviy jamiyat sharoitlariga muvofiqligi, ayniqsa yosh mutaxassislarni tayyorlash va ularni ish joyiga jadal moslashtirish uchun alohida talablar qo'yiladi. Ta'limni modernizatsiya qilishning muvaffaqiyati, birinchi navbatda, ta'lim muassasalari o'qituvchilarining malakasi, tashabbusi va kasbiy mahoratiga bog'liq. Ushbu maqolada ta'lim muassasasining kadrlar salohiyatini shaxsiy va kasbiy rivojlantirishning zamonaviy usullarini tahlil qilish natijalari keltirilgan; o'qituvchining kasbiy kompetentsiyasini tashkil etuvchi asosiy tarkibiy qismlar ko'rib chiqiladi; kasbiy rivojlanish mezonlari va

ISSN 3030-3907

ko'rsatkichlari aniqlanadi; o'qituvchining innovatsion shaxsiga qo'yiladigan asosiy talablar jamiyat va davlat nuqtai nazaridan tahlil qilinadi; ta'lim muassasalarining pedagogik salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishga yordam beradigan tavsiyalar tavsiflangan.

Kalit so'zlar: ta'lim, kadrlar, shaxsiy va kasbiy rivojlanish, usullar, muammolar, echimlar.

Abstract: Special requirements are placed on the quality and compliance of vocational education with the conditions of modern society, especially for the training of young professionals and their accelerated adaptation to the workplace. The success of education modernization depends, first of all, on the competence, initiative and professionalism of the teaching staff of educational institutions. This article presents the results of an analysis of modern methods of personal and professional development of the personnel potential of an educational institution.; The main components of the teacher's professional competence are considered; criteria and indicators of professional development are determined; the main requirements for the innovative personality of a teacher from the point of view of society and the state are analyzed; recommendations are described that contribute to improving the effectiveness of using the pedagogical potential of educational institutions.

Keywords: education, personnel, personal and professional development, methods, problems, solutions.

Введение

Стремительные изменения, происходящие в современном мире, в том числе и в Узбекистане, по своей масштабности, динамичности и вариативности являются сущностной характеристикой современной действительности. Они касаются всех сфер человеческой жизнедеятельности и тем самым диктуют необходимость изменений в образовании, а также в постоянном профессиональном развитии педагогов. К качеству и соответствию образования инновационным требованиям современного социума предъявляются особые требования, особенно к подготовке молодых специалистов и их ускоренной адаптации по месту трудовой деятельности. Успех модернизации образования зависит, в первую очередь, от компетентности, инициативности и профессионализма педагогических кадров образовательных учреждений [1].

В педагогике «профессиональное развитие» трактуется как процесс развития, интеграции и внедрения в педагогическую работу профессионально важных личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и навыков; функциональная качественная

ISSN 3030-3907

трансформация педагогом своего внутреннего мира, что в результате ведёт к сознательно новому образу жизни и профессиональной деятельности [2]. При этом в психологии труда под данным понятием подразумевается активное качественное преобразование педагогом своего внутреннего мира, внутренняя детерминация его активности. При этом отмечается полное отсутствие зависимости между возрастом и его влиянием на профессиональное развитие педагога [3].

Существуют различные методы личностного развития педагога: обучение, повышение квалификации, вебинары, семинары и другие привычные методы повышения профессионализма педагогического коллектива. Однако в последнее время активно внедряется личностное развитие кадров, как наиболее эффективная составляющая кадрового потенциала [4].

Проанализируем основные из современных методов развития кадрового потенциала образовательного учреждения, представленные в таблице 1.

Самокоучинг (Self-coaching). Основными преимуществами данного метода личностного развития являются: развитие ответственного отношения к себе, экономичность во времени и затратам, полная свобода в выполнении решений, отсутствие необходимости в наличии коуча. Однако, данный метод имеет и свои недостатки: отсутствие качественной обратной связи с коучем, ответственность без каких-либо обязательств (слово, данное другому человеку, обязательства) только перед собой, невозможность оценить пройденный путь. Эффективность фактическая и эмоциональная **самокоучинга в отдельных случая значительно ниже относительно живого общения с коучем** [5].

Нетворкинг (*Networking Skills*). Данный метод развития личности в основном зависит от модели поведения человека. Так, при позитивной модели поведения человек пытается оказать какую-то услугу для выстраивания прочных отношений с уклоном на перспективное общение. При негативном подходе человек готов работать только при условии, что это окупится в разы (скрытая манипуляция). Смешанный нетворкинг объединяет в себе позитивный и негативный вариант с перевесом в тот или иной тип в зависимости от ситуации [6].

Таблица 1.

Современные методы личностного развития кадрового потенциала образовательных учреждений и их сущность

Метод	Определение	Идея	Виды	Условия работы

ISSN 3030-3907

Самокоучинг (Self-coaching)	Мощный набор навыков, инструментов и методов для самостоятельной работы над собой, своими задачами и целями, своим будущим	Самостоятельное решение своих задач и проблем, умение находить внутри себя нужные ресурсы	Коучинг	Осознанность. Ответственность. Навыки задавания вопросов самому себе и поиск ответов на них. Владение коучинговыми инструментами и техниками
Нетворкинг (Netvorking Skills)	Сетевые навыки работы в сети (особенно онлайн)	Персональное развитие и профессиональный рост	Позитивный. Негативный. Смешанный	Владение IT-технологиями, воздание веб-сайтов. Информированность о последних тенденциях и технологиях в цифровом интернет-маркетинге
Тимбилдинг (Team Building)	Набор определённых мероприятий, нацеленных на создание и дальнейшее развитие взаимодействия внутри сильной команды	Создание сплочённого коллектива, нацеленного на BHAG — большую дерзкую амбициозную цель	Спортивный. Исторический. Творческий. Интеллектуальный. Социальный. Психологический	Умение слышать и принимать мнение коллег. Построение эффективной коммуникации. Выбор времени и локации. Обратная связь

Тимбилдинг (Team Building) весьма эффективен для сплочения коллектива, решения конфликтов, избавления от стресса и получения позитивных эмоций. Однако, данный метод не является эффективным при

ISSN 3030-3907

высокой текучке кадров, нет задач для командной работы, инертность сотрудников и отсутствие мотивации для профессионального роста [7].

Существуют и другие методы личностного развития кадрового потенциала образовательных учреждений. Все они в комплексе направлены на сохранение ментального и физического здоровья сотрудников, как основы благополучия и эффективного функционирования для себя и сообщества.

Следует отметить, что целевые установки в социуме постоянно меняются, следовательно, педагоги должны понимать, какую роль они играют в этом процессе. Полноценное развитие и образование учащихся возможно лишь при высоком уровне профессионализма и компетентности у их педагогов, а также их стремлении к инновационной деятельности, что значительно повысит статус и конкурентоспособность образовательного учреждения.

Западноевропейские модели компетентности акцентируют внимание на таких качествах, как умение самостоятельно находить пути решения комплексных задач, самостоятельное овладение новыми знаниями, навыками, позитивное представление о своей личности, способность гармоничного общения, умение вести себя в коллективе, коммуникативность. В целом зарубежные учёные относят компетентность больше к общей характеристике индивида, а не связывают её с конкретными умениями [8].

Рассмотрим основные компоненты, составляющие профессиональную компетентность педагога (см. рисунок) [8].

Деятельностный (предметнодеятельностные знания, стремление быть профессионалом, ориентация на работу с людьми и интеграцию усилий других, стремление создавать новое, готовность преодолевать препятствия и брать ответственность за результат, мотивация к достижению успеха, готовность к риску)

Личностный (стремление самому строить свою жизнь, отвечать за происходящие в ней события, способность к проявлению поддержки, оказанию помощи другим, стремление к саморазвитию, умение контролировать свои эмоциональные состояния)

Социально-коммуникативный (гибкость в общении и оптимизм, толерантность к неопределенности, развитые навыки самоконтроля в общении)

Основные компоненты, составляющие профессиональной компетентности педагога

Ибрагимовой Л.А. в соавторстве [1] в ходе исследования определены критерии и показатели профессионального развития педагога (табл. 2).

ISSN 3030-3907

Таблица 2.

Критерии и показатели профессионального развития педагога

Критерии	*Показатели*
Мотивационный	Внутренний мотив непрерывного профессионального развития. Познавательный мотив. Мотив избегания. Состязательный мотив
Проектировочный	Целеполагание. Анализ ситуации. Планирование
Деятельный	Саморегуляция. Коррекция. Волевые усилия
Коммуникативный	Коммуникативные и организационные умения
Рефлексивный	Педагогическая позиция. Профессионально-личностные качества. Профессиональные знания и умения. Самооценка

Стремление к инновационной деятельности педагога и всего педагогического коллектива также является неоспоримым условием личностного и профессионального развития. Основными требованиями к инновационной личности педагога с точки зрения социума и государства являются: креативность, владение навыками своевременной коррекции инновационного стиля и поведения, умение решать проблемы своей жизнестойкости к инновациям [9].

Однако для этого необходимо создать условия, способствующие результативности использования трудового потенциала, при этом педагоги всё чаще сталкиваются с следующими проблемами:

1. Низкий уровень восприимчивости к новшествам. *Методами решения* данной проблемы является: метод эффективного управления, предоставления подробной информации о предстоящих изменениях, поддержка со стороны руководителя, вовлечение преподавателей в проектирование и осуществление инноваций.
2. Отсутствие материальных стимулов. Для этого в условиях комплексной модернизации образования необходимо *разделение фонда оплаты труда* и зарплаты работников на базовую и стимулирующую части.
3. Большая учебная нагрузка. Решение: *проведение сеансов психологической разгрузки*.
4. Склонность к старому типу преподавания. *Проведение мастер-классов и открытых уроков*.
5. Отсутствие инновационной среды. *Проведение практико-ориентированных семинаров*.

Использование данных рекомендаций позволит также значительно улучшить общий психологический климат в коллективе. В статье 15 Закона Республики Узбекистан «Об образовании» [10] подчеркивается, что

ISSN 3030-3907

повышение профессиональной квалификации педагогических кадров предполагает «…участие в программах повышения квалификации с целью углубления профессиональных знаний и навыков, а также приобретения новой специальности в соответствии с требованиями общественного развития, а также с учётом индивидуальных потребностей людей».

С целью поддержания своей конкурентоспособности образовательные структуры всё чаще сталкиваются с необходимостью инновационных перемен. Одним из таких преобразований является разработка новых учебных материалов и применение современных методов обучения, которые в свою очередь требуют постоянного повышения профессиональной подготовки преподавательского состава.

В данном аспекте очень важным является международное сотрудничество. Так, сотрудники нашей кафедры активно работают по Программе «Профессиональное образование в Центральной Азии» GIZ PBBZ (ФРГ). Наличие учебных планов, соответствующих требованиям мировой экономики, становится чрезвычайно важным в нашем глобальном мире. Будучи «глобальными» по своим масштабам и возможностям, эти требования существенно влияют на внутренний экономический рынок государств. Мы являемся свидетелями растущего числа международных совместных предприятий, производственных объектов и международных операций в сфере бизнеса, идущих параллельно с потоками трудовой миграции. В результате такой динамики, необходимость усовершенствования учебных планов, отвечающих тенденциям постоянно меняющихся требований экономики и рынка, велика как никогда прежде, в особенности, применительно к национальным особенностям и местным условиям.

Ведущая тенденция современных инновационных изменений – это личностно-развивающая ориентация образовательных процессов, переход от авторитарно - коммуникативного к гуманитарно-коммуникативному взаимодействию субъектов образовательной деятельности. Приоритетным становится процесс освоения изучаемого материала учащимся, а информативность как критерий учебного занятия отодвигается на второй план. Соответственно изменяются требования к работе педагога. Разработка и внедрение в практику обучения образовательных технологий становится современным требованием повышения эффективности учебного процесса. Невозможно дать преподавателю универсальный единый рецепт преподавания, указывая ему конкретные способы, формы и средства обучения. Можно, рассказав ему об образовательной технологии, различных

ISSN 3030-3907

технологиях обучения, их сущности, элементах и критериях выбора побудить его на такое их сочетание, которое срабатывает наверняка, выработать подход к обучению как к ней технологической операции, и, в конечном итоге, помочь преподавателю приобрести специфическую способность к созданию оптимальной методической технологии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ибрагимова Л.А. К вопросу о профессиональной подготовке бакалавров экономического направления к предпринимательской деятельности в современных условиях/ Л.А.Ибрагимова, С.А.Мезенова// Вестник Нижневартовского гос. ун-та. -2019. -№ 1. -С. 43–50.
2. Даутова О.Б. Инновации в учебно-познавательной деятельности/ О.Б. Даутова// Инновации и образование : Сборник материалов конференции. Серия "Symposium". - Выпуск 29. - СПб. : Санкт-Петербургское философское общество, 2019. - С. 262-264.
3. Миронова М.Н. Попытка целостного подхода к построению модели личности педагога / М.Н. Миронова // Вопросы психологии. - 2018. -№ 1.- С.44-54.
4. Кондратей М. В. Развитие кадрового потенциала как стратегический приоритет предприятия / М.В. Кондратей. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 49 (339). - С. 121-123. - URL: https://moluch.ru/archive/339/76172/.
5. Что такое самокоучинг? [Электронный ресурс]. – URL: https://www.lifecoach-online.ru/tools/self-coaching (дата обращения 12.03.2024 г.).
6. Что такое нетворкинг (Networking - сеть) и зачем он нужен [Электронный ресурс]. – URL: https://journal.tinkoff.ru/guide/networking/ (дата обращения 14.03.2024 г.).
7. Что такое тимбилдинг: суть, задачи и виды [Электронный ресурс]. – URL: https://www.nur.kz/family/self-realization/1763078-cto-takoe-timbilding/ (дата обращения 15.03.2024 г.).
8. Печеркина А.А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика [Текст] : монография / А. А. Печеркина, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Умникова : Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург : [б.и.], 2011. – 233 с.
9. Старовойтенко Е.Б. Психология индивидуальности: Новые модели и концепции// Под научной редакцией Е.Б. Старовойтенко и В.Д. Шадрикова. - М.: Изд-во: МПСИ, 2015. – 423 с.

ISSN 3030-3907

10. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» от 23.09.2020 г. № ЗРУ-637 [Электронный ресурс]. URL: - https://lex.uz/ru/docs/5013009 (дата обращения 12.03.2024 г.).

ISSN 3030-3907