СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К УЧЕБНО – ВОСПИТАТЕЛЬНОМУ ПРОЦЕССУ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КАЧЕСТВА

Маматказина Алия Али – Аксаровна,
старший преподаватель
Центра педагогического мастерства Сурхандарьинской области

АННОТАЦИЯ

В данной статье раскрываются вопросы формирования у руководителей школ компетентностного подхода к учебно – воспитательному процессу. Автор раскрывает формы и методы формирования такой компетентности, указывая на роль в этом институтов повышения квалификации, предлагает конкретные пути изменения их работы.

Ключевые слова: *компетентность, формирования, учебно-воспитательном, ресурс.*

ABSTRACT

This article reveals the issues of forming a competence-based approach to the educational process among school leaders. The author reveals the forms and methods of forming such competence, pointing out the role of advanced training institutes in this, and suggests specific ways to change their work.

Keywords: *competence, formation, educational, resource.*

Определяющим фактором устойчивого развития и экономического роста современного общества является человеческий капитал, т.к. знания, информация, инновации, источником которых выступает человек, - это конкурентные преимущества современных экономических систем.

В сфере образования, которая постоянно усложняется технологически, информационно, постоянно возрастают квалификационные требования к работникам - педагогическому персоналу.

Особенно остро ощущается противоречие между возрастающими требованиями к специалистам учреждений и низким уровнем компетентностной подготовки выпускников вузов педагогического профиля.

Реализация компетентностного подхода в процессе отбора персонала учреждений в призвана повысить эффективность труда педагогов и, следовательно, увеличить конкурентные преимущества учреждения образования. Для этого необходимо общее понимание того, какие компетенции

педагогического персонала являются для учреждений ключевыми сегодня и в перспективе. Важно учесть, что реализация компетентностного подхода в процессе отбора персонала учреждений предполагает не только определение ключевых компетенций педагогического персонала для проведения мониторинга при приеме специалиста на работу, но и обеспечение совершенствования этих компетенций при недостаточной их сформированности.

В современном обществе роль руководителей школы становится особенной важной и ответственной, поскольку успешная деятельность учебного заведения в целом зависит от того, кто им управляет.

Компетентностный подход к обучению и воспитанию – это тот путь, который даст возможность вывести систему образования на качественно новый уровень. Этот подход обеспечивает более эффективное решение проблемы интеллектуального и нравственного потенциала обучающегося, подготовки творчески мыслящей и социально активной личности. А именно понятие «личность» стоит на первом месте в национальной подготовке кадров.

Компетентностный подход – это «совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и системы оценки образовательных результатов».

Формируя компетентностый подход к учебно – образовательному процессу у педагогов школы, её руководитель, в первую очередь, должен сам обладать им.

Компетентность формируется под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и собственных усилий личности.

Компетентность руководителя учебного заведения – это не только объём полученных знаний, но и выработанные умения и навыки эффективно использовать их в своей деятельности.

Ресурс, которым управляет руководитель школы, состоит из трёх составляющих: управление учениками, их родителями и педагогическим коллективом.

Триада управленческого ресурса подразумевает тщательно продуманный менеджмент: работа с учащимися требует профессиональных педагогических навыков, с родителями – психологических навыков, с педагогическим коллективом – организаторских.

Компетентность руководителя школы - это его способность самостоятельно действовать в ситуации неопределённости при решении проблем, актуальных для него лично и для педагогического коллектива в целом.

Руководителями школы не рождаются, ими становятся. Поэтому у руководителя школы необходимо формировать компетентность, состоящую из 7 ключевых компетенций: ценностно-смысловой, общекультурной, учебно-познавательной, информационной, коммуникативной, социально-трудовой и компетенция личностного самосовершенствования.

Компетентностный подход предполагает постоянное обновление знаний, владение информацией для успешного решения профессиональных задач в данное время и в данных условиях.

Компетентность руководителя школы формируется через самообразование, участие в работе школьных (районных, городских) методических объединений, семинаров, семинаров – практикумов, научно – практических конференций, педагогических чтений и т. д.

В формировании компетентности руководителей школ велика роль и институтов переподготовки и повышения квалификации.

Поэтому, на мой взгляд, необходимо чтобы они занимались не только разовым проведением курсовых мероприятий, которые слушатели должны проходить один раз в 3 – 5 лет, а строили свою работу так, чтобы обеспечить руководство непрерывным процессом формирования и совершенствования компетентности руководящих работников школ.

Это и изменение форм и методов обучения на курсах, организация систематичной и эффективной работы слушателей над после курсовым заданием, организация и проведение проблемных курсов и семинаров как на местах, так и на базе самого института, и дистанционное обучение по актуальным вопросам обучения и воспитания, и видеоконференции по обмену опытом работы и т. д.

Необходимо, на мой взгляд, внести корректировки в учебно - тематические планы, выделяя большую часть часов учебного плана не на теоретическую, а на практическую работу.

Коренным образом необходимо изменить формы и методы занятий со слушателями - руководителями школ по всем предметам учебно - тематического плана, изучаемым на курсах: проводить занятия в виде ролевых и деловых игр, семинаров - практикумов решений ситуативных педагогических задач, дебатов, дискуссий, творческих отчётов, обмена опытом, «круглых столов» и т. д.

Такие интерактивные формы и методы работы помогут слушателям не только приобрести новые знания, но и умения увязывать изучаемые темы с повседневной жизнью и практикой работы школы, выработают у них навыки

творческого подхода в любых школьных ситуациях, алгоритм управленческого поведения в отношениях с педагогами, учащимися и их родителями.

Они помогут руководителю школы повысить своё профессиональное мастерство, соответствие уровню научно - технического прогресса, умения оперативно подстраиваться под стремительно меняющиеся требования к форме и содержанию учебно - воспитательного процесса, и, в конечном итоге, будут способствовать формированию у него компетентностного подхода к порученному делу.

А компетентностный подход к делу руководителя школы будет способствовать формированию компетентности всех педагогов руководимого им коллектива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

1. Закон Республики Узбекистан «Об образовании»
2. Акулова О. В., Бакушина А. Н., Конасова Н. Ю. и др. Проблемы формирования нового поколения: Аналитический доклад/ Под ред. О.Е. Лебедева. - М.: ЗАО "МТО ХОЛДИНГ", 2004. - 216 с.
3. Рыбакова М.В. Реализация компетентностного подхода в процессе отбора педагогического персонала образовательных учреждений// Азимут научных исследований: педагогика и психология. №1 (6), 2014, с. 6
4. Авазов К. Х. Идеологические угрозы современности, безопасность и стабильность в обществе, и их взаимосвязь //Национальная безопасность и стратегическое планирование. – 2015. – №. 4. – с. 42-47.
5. Некоторые вопросы психологической компетентности преподавателя. У. Д. Кадыров, И. И. Хожибоев//Мир образования - образование в мире. - 2021. - № 1. - С. 46-49.
6. Пахрутдинов Ш.И. Угрозоустойчивое общество в качестве фактора развития государства и общества. // Конфликтология 4 (2016): 67-83