

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗВИТИЕ, МОТИВАЦИЮ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ИНКЛЮЗИВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Целютина Татьяна Владимировна

к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом

НИУ «БелГУ», г. Белгород

Кривенко Ольга Геннадьевна

магистрант кафедры управления персоналом,

НИУ «БелГУ», г. Белгород

Сложная экономика России, трансформирующиеся доктрины управления общественными процессами призывают обратить пристальное внимание на развитие интеллектуального потенциала организаций. На современном этапе ключевым ресурсом экономического развития становятся именно нематериальный капитал и его существенная составляющая – интеллектуальный капитал, масштабы и качество которого в возрастающей степени определяют основные параметры инновационного развития [8, с.1013]. Это приводит к поиску новых социальных моделей, развитию гуманности и нравственности, а также пристальному вниманию к человеческому ресурсу. Успешная деятельность любой организации, зависит от высокой результативности совместного труда занятых в ней работников, от их квалификации, социальных-личностных, профессиональных компетенций, профессиональной подготовки и уровня образования, от того, насколько условия труда и быта благоприятствуют гуманизации труда, удовлетворению материальных, социальных и духовных потребностей педагогов, разностороннему проявлению личности. Нравственные аспекты обусловлены гуманистической направленностью реформ образования в Российской Федерации, которая в значимо-предельной мере выражена переходом к новому системному виду – внедрение в современную образовательную систему идеи инклюзии.

На сегодняшний день инклюзивное образование на территории РФ находится в стадии становления, регулируется Конституцией РФ, федеральным законом «Об образовании», федеральным законом «О социальной защите инвалидов в РФ», а также Конвенцией о правах ребенка и Протоколом №1 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Инклюзивное образование является одним из стратегических направлений реализации права каждого ребенка на образование. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", вводит в российское образовательное пространство основное понятие: «Инклюзивное образование – обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей» [5, с. 14].

Следовательно, под инклюзивным образованием правомерно понимать такую организацию процесса обучения, при которой все дети (инклюзанты), независимо от их физических, психических, интеллектуальных, культурно – этнических, языковых и иных особенностей, включены в общую систему образования и обучаются по месту жительства вместе со своими сверстниками без инвалидности в одних и тех же общеобразовательных школах, – в таких школах общего типа, которые учитывают их особые образовательные потребности и оказывают своим ученикам необходимую специальную коррекционно-развивающую поддержку.

Полагаясь на письмо Департамента в Министерство образования и науки Российской Федерации «О коррекционном и инклюзивном образовании детей» от 07.06.2013, где говорится о том, что развитие форм обучения детей с ограниченными возможностями (ОВЗ) должно включать в себя наличие соответствующей материально-правовой базы, специальных адаптированных образовательных программ (АОП),

проведение разъяснительной коррекционно-развивающей работы с обучающимися и их родителями, а также квалифицированную подготовку педагогических коллективов к реализации инклюзивного образования. Такая подготовка должна быть нацелена на формирование системы профессионально важных качеств личности будущего педагога инклюзивного образования во взаимосвязи интегративного, профессионального и морально-психологического её компонентов.

Переход к инклюзивному образованию затрагивает все типы образовательных учреждений, в которых, появилось существенное переосмысление критериев профессиональной подготовки, развития, обучения и мотивации педагогических кадров. Профессиональная подготовка педагогов и мотивационное стимулирование к столь трудному психологическому переходу, является ключом к эффективному внедрению инклюзивного образования, так как его успех во многом зависит от отношения педагогического персонала к идее инклюзии и включения его в образовательный процесс. Вопросы эффективности управления персоналом являются актуальными на любом этапе развития образовательного учреждения, но особенно их актуальность проявляется в периоды нововведений и внедрений новых стандартов образовательных программ.

Организации процесса развития, обучения персонала инклюзивно-образовательной программе в массовой школе сталкивается не только с недостаточной подготовленностью кадров, формирующих инклюзивную образовательную среду, но и с социально-личностными компетенциями отдельно каждого педагога, которые, в свою очередь, существенно влияют на развитие, обучение и мотивацию персонала. Основным структурным образованием компетентностной модели выступает социально-личностная характеристика персонала, однако в большей степени как совокупность профессионально-значимых качеств педагога, реализующего инклюзивную деятельность [4, с. 70].

Социально-личностные компетенции в значительной мере влияют на качество выполнения возложенных на педагога функций, стиль его работы, коммуникации с окружающими, организационную культуру учреждения, а также на развитие, мотивацию и обучение. Взаимосвязи составляющих элементов отражены на рисунке.

Совершенно существенно, что внедрение в современную образовательную систему идеи инклюзии, повлечет за собой неоспоримый факт того, что консервативная модель устойчивого образования, столкнется с рядом социальных проблем. Подготовка и обучение кадров для инклюзивного образования является одним из условий реализации самой инклюзии. Но, на настоящий момент решение этого вопроса оказывается наименее обеспеченным как организационно-методическим, так и социально-психологическим [2, с. 9]. Педагогическая практика подготовки будущих специалистов в области образования всегда основана на той или иной модели предстоящей деятельности или планируемого процесса как порядка действий по их осуществлению, ориентированных, в свою очередь, на эталон формируемой или развиваемой в них личности. Обновление, развитие профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческого и педагогического корпуса требуют большей мобильности и гибкости системы повышения квалификации, основанной на единых рамках профессиональных компетенций и умений, но адресно отвечающей на профессиональные запросы педагогов образовательного учреждения.

Для успешного развития инклюзивного подхода в образовательном учреждении необходимо обучение практикующих специалистов общепедагогическим технологиям социальной индивидуализации. Профессиональное развитие социально-личностных компетенций педагогов является неотъемлемой частью эффективного внедрения инклюзивного образования в образовательное учреждение, так как его успех во многом зависит от отношения педагогов к идее инклюзии и их мотивации к работе в новых условиях.

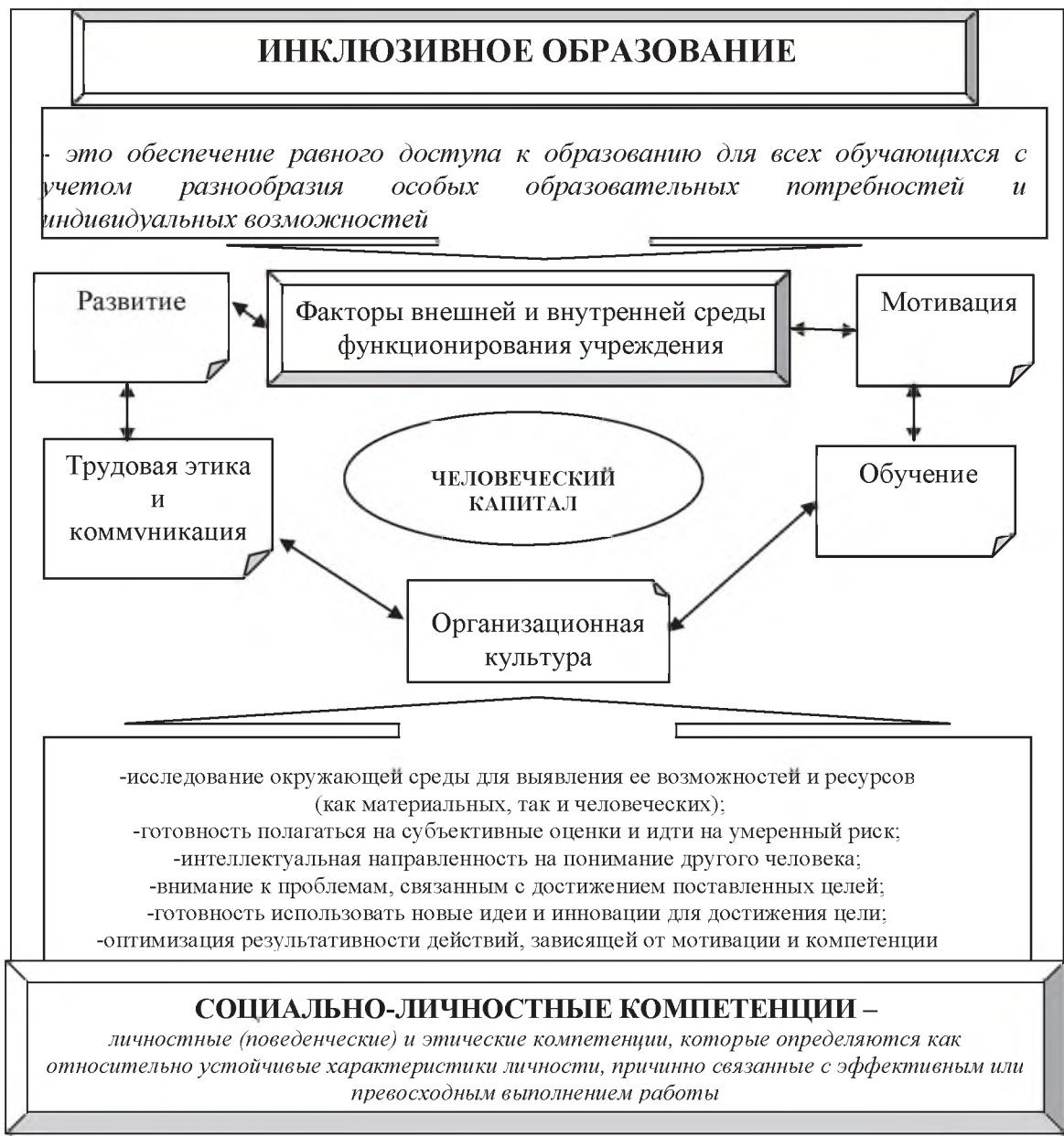


Рис. Элементы взаимосвязей компетенций в инклюзивном образовании

Э. М. Коротков считает, что качество образования – это комплекс характеристик компетенций и профессионального сознания, отражающих способность специалиста осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями современного этапа развития экономики, на определенном уровне эффективности и профессионального успеха, с пониманием социальной ответственности за результаты профессиональной деятельности. Однозначно то, что любая организация заинтересована в том, чтобы ее кадровый состав вел себя должным, определенным образом, который качественно и благоприятно влияет на эффективное функционирование предприятия. Поведение персонала, в частности, как всего педагогического коллектива, так и отдельно каждого работника, это совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных занимаемой позицией, т.е. пониманием собственных функций и целей. Эффективное для организации поведение ее сотрудников проявляется в том, что они надежно и добросовестно исполняют свои профессиональные обязанности, готовы во имя

интересов дела в условиях меняющейся ситуации выходить за пределы своих непосредственных индивидуальных обязанностей, прилагая дополнительные усилия, проявляя активность, находят объективные возможности для сотрудничества и развития [6, с. 211].

Но для успешной реализации внедрения инклюзивного образования в школе, нельзя не учитывать влияния социально-личностных компетенции влияющих на развитие, мотивацию и обучение персонала. Потому, как социально-личностные компетенции включают в себя: собственно, владение навыками межличностного взаимодействия и коммуникации, умение оценивать права субъектов образовательной инклюзии, умение находить и владеть навыками здоровьесбережения, самомотивации и самоконтроля.

А. Я. Кибанов рассматривает компетенции как характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции. Социальные компетенции включают в себя личностные и этические - это интегрированный комплекс социальных компетенций, базирующийся на системе личностных психологических особенностей, нравственных ценностей и установок личности, в совокупности позволяющий индивиду успешно взаимодействовать с обществом и продуктивно выполнять различные социальные роли [4, с. 638].

Данный перечень компетенций имеет право на включение в систему профессиональной подготовки и развития персонала в целом. Но при этом важно использовать интегрированный подход к компетенциям, соединяющий поведенческий и функциональный подходы в единых многомерных моделях, которые предполагают включение объективных, функциональных, социально-личностных, когнитивных и профессиональных компетенций в целостную структуру. Тем не менее, основная содержательная характеристика целостной структуры компетентности должна быть дополнена прагматической: умениями применять эти компетенции первоначально в организационной практике социальной интеграции инклюзантов, а затем и в образовании, и обучении всего персонала. Появляется необходимость формирования таких личностных качеств, как толерантность, способность к профессиональной рефлексии, установка на эмпатию, педагогический оптимизм, самоконтроль, самообладание, эмоциональная устойчивость, деликатность, тактичность, деонтологический менталитет, ответственность, креативность, установка на безоценочное принятие школьника с ОВЗ [7, с. 31].

Для решения задач кадрового подбора необходимо как правильное определение личностных характеристик, присущих каждому отдельному работнику, так и формулировки специфического набора социальных и личностных характеристик, необходимых для эффективной деятельности педагогического персонала. Нередко недостаток социальной – личностной компетенции (безответственность, неумение владеть собой, слабый контакт с людьми, перенос собственной неуверенности на окружающих) приводит к неудачам в функционировании предприятия. Развитие социально-личностной компетенции – непрерывный процесс, поэтапный, что требует акцента на ее приоритетных составляющих [3, с. 16].

Анализ научной литературы показал, что профессиональная подготовка и развитие будущего специалиста инклюзивного образования связана с приобретением, с одной стороны, знаний об инклюзии и интеграции детей с ОВЗ в образовательную среду как гуманистических парадигм, а с другой, – с формированием и развитием определенных социально-личностных качеств педагога.

Таким образом, социально-личностные компетенции являются естественной способностью каждого индивида, которые существенно могут влиять на развитие, мотивацию и обучение персонала при внедрении в образовательный процесс идей инклюзии. Для их эффективного развития нужно создавать благоприятные условия, необходимо активизировать работу по развитию всех моделей компетенций педагогов с

обязательным использованием современных форм и методов обучения, а также, очевидна необходимость в создании механизма мотивации педагогов к повышению качества работы и непрерывному профессиональному развитию в инклюзивном образовании.

Список литературы:

1. Власенко, С. Методический аспект формирования готовности руководителя общеобразовательного учреждения к организации личностно-ориентированного обучения [Текст] / С.В. Власенко // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – Челябинск : ООО «Фотохудожник», 2012. – № 2(11). – 87 с.
2. Инклюзивное образование в России и Москве. Статистика и справочные материалы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dislife.ru/flow/theme/4696/>.
3. Килина, И. А. Роль системы повышения квалификации в непрерывном образовании профессионально-педагогических работников [Текст] / И. А. Килина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – Челябинск : ООО «Фотохудожник». – 2012. – № 1(10). С. 64-70.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
5. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] – Федеральный закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. N 3266-1 г. Москва "Об образовании". Закон РФ от 10.07.1992 N3266-1 (ред. От 10.07.2012) "Об образовании". Режим доступа: <http://paralife.narod.ru/law/ob-obrazovanii-zakon-rf-1992-2012.htm>
6. Коротков, Э.М. Управление качеством образования [Текст] / Э.М. Коротков. – 2-е изд. – М.: Академический Проект, 2007. – 211 с.
7. Педагогический менеджмент и управление развитием образования [Текст] / Т. Баймолдаев, В. Безруков, И. А. Носков, Н. А. Соловова. – Алматы/Самара, 2007. – 31 с.
8. Целютина, Т.В., Золотухина, А.Ц. Управление интеллектуальным капиталом трансформирующейся системы инновационных знаний и экономической эффективности организаций [Текст] / Т.В. Целютина, А.Ц. Золотухина // Экономика и социум. – 2015. – № 2-5 (15). – 1013 с.

ВОЗМОЖНОСТИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА КОНСУЛЬТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОПТИМИЗАЦИИ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Целютина Татьяна Владимировна
к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород
Федоренко Эдуард Евгеньевич
магистрант кафедры управления персоналом
НИУ «БелГУ», г. Белгород

Результаты и методы деятельности консалтинговых институтов находят признание не только в управленческой практике, но и в социальной системе, в области правовых сфер и отношений, в университетских научно-исследовательских программах. *Современный консалтинг* – экономическое и социальное явление, профессиональная деятельность фирм и индивидуальных консультантов по оказанию консультационных услуг, решению разнообразных задач и предоставлению интеллектуальной помощи (совета) на коммерческой основе в рамках отношений, установленных между двумя и более людьми с целью решения проблемы или разработки планов (клиент), либо с целью помочь достижению поставленных целей (консультант) в самых разнообразных сферах жизнедеятельности общества [1].