

По результатам проведенной работы обозначены векторы направления работы для совершенствования образовательного процесса:

– активное внедрение технологий дистанционного обучения при организации самостоятельной работы студентов, обеспечивающей применение информационно-коммуникационных технологий в целях повышения качества образования;

– эффективное информационное сопровождение научно-исследовательской работы студентов, обеспечивающее доступ к различным источникам библиотечно-информационным фондам и специализированным Интернет-ресурсам.

Библиографический список

1. Основы транспортной логистики: учебник / Ю. С. Дорохин, Н. Н. Сергеев, А. Н. Сергеев, А. В. Сергеева, П. Н. Медведев, С. Н. Кутепов, Д. В. Малий, Д. М. Хонелидзе. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2018. – 166 с

ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В КОНТЕКСТЕ ГУМАНИЗАЦИИ

К. Б. Сафонов

*Кандидат философских наук, доцент,
Тульский государственный
педагогический университет
им. Л. Н. Толстого,
г. Тула, Россия*

Summary. Some features of advanced training of the staff of educational organizations are considered in the article. Particular attention is paid to the transformation of these practices in the context of humanization. The implementation of the indicated approach can be understood as one of the determinants of increasing the effectiveness of educational activities in modern conditions.

Keywords: advanced training; staff; humanization; educational organization.

В современных условиях профессиональная деятельность имеет ряд характерных особенностей, к числу которых, несомненно, следует отнести необходимость постоянного профессионального развития сотрудников. Это позволяет поддерживать высокий уровень конкурентоспособности осуществляемой деятельности, успешно отвечая на вызовы времени и учитывая запросы общества. Поэтому на первый план выходит оптимизация программ повышения квалификации сотрудников, что позволяет им развиваться и совершенствоваться как в профессиональном, так и в личностном плане. Причем обозначенные тенденции актуальны не только для коммерческих организаций, постоянно стремящихся увеличивать свою конкурен-

тоспособность, поскольку это необходимо для получения дополнительных преимуществ на рынке, но и для учреждений социальной сферы, так как лишь обладая коллективом грамотных профессионалов они сумеют наиболее полно удовлетворить все запросы общества. Применительно к сотрудникам образовательных организаций необходимо отметить, что от уровня их профессионального развития, в конечном итоге, зависит возможность подготовки эффективных кадров для всех отраслей экономики. Поэтому задача повышения квалификации персонала учреждений образования является весьма актуальной.

Исследователи отмечают, что «каждый сотрудник, приходя на любимую работу, в коллектив, где его ценят и достойно поощряют, будет работать наиболее эффективно, принося таким образом ту пользу своей организации, которая впоследствии выльется в коммерческую выгоду. Однако отслеживать эффективность каждого подчиненного и мотивировать его к росту не всегда возможно» [1, с. 21]. Поэтому избыточная регламентация процессов содействия профессиональному развитию сотрудников может не принести ожидаемых результатов. Возможным решением в данном случае является отказ руководства от директивных методов воздействия на сотрудников. На практике это означает постепенную гуманизацию подходов к реализации существующей в коллективе модели повышения квалификации персонала. Это находится в русле современных тенденций, когда «переход от образовательной парадигмы индустриального общества к образовательной парадигме постиндустриального общества означает, в первую очередь, отказ от понимания образования как получения готового знания и представления о педагоге как носителе готового знания. На смену приходит понимание образования как достояния личности, как средства ее самореализации в жизни, как средство построения личной карьеры» [2, с. 42–43]. Основной задачей руководства в подобном контексте становится формирование у сотрудников понимания необходимости постоянного повышения собственной квалификации. Добиться этого можно путем применения совокупности средств материального и морального стимулирования, укрепления отношений наставничества, проведения различных корпоративных мероприятий с целью разъяснения важности профессионального развития каждого представителя коллектива.

Одним из важных аспектов практической реализации обозначенного подхода можно считать предоставление сотрудникам свободы выбора при определении собственной образовательной траектории в рамках повышения квалификации. Это видится особенно важным для представителей учреждений образования, поскольку каждый из них должен в своей профессиональной деятельности учитывать индивидуальные особенности обучаемых, выстраивать наиболее эффективную модель взаимодействия с ними. В соответствии с данными факторами педагогические работники и могут выбирать конкретные программы повышения квалификации, освоение которых позволит им не только получить самую актуальную информа-

цию по преподаваемым предметам, но и сформировать новые навыки эффективного общения, разрешения конфликтов, медиации и т.п.

Внедрение инноваций во все аспекты деятельности образовательных организаций можно считать одним из требований времени. При этом трансформация существующей модели повышения квалификации сотрудников в контексте гуманизации позволяет поддерживать высокую эффективность, наиболее полно отвечая на запросы общества.

Библиографический список

1. Быков В.М., Быкова А.В. Способы управления группой и лидерство в системе менеджмента // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 5-3. – С. 21-22.
2. Новиков А.М. Постиндустриальное образование. – М.: Издательство «Эгвес», 2008. – 136 с.

