ОТДЕЛЬНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

SOME ELEMENTS OF THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL QUALITIES OF TEACHERS IN HIGHER EDUCATION

УДК 331

Бабичев Михаил Александрович, Старший преподаватель, Сибирский институт бизнеса и информационных технологий СИБИТ, г. Омск, mixa156@mail.ru

Babichev Mikhail Alexandrovich, Senior Lecturer, Siberian Institute of Business and Information Technologies SIBIT, Omsk, mixa156@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрено формирование механизма по развитью компетенций у начинающих преподавателей. Приведены существующие классификации обучающих мер кадровой политики. Представлена блочная структура мер состоящая из блоков обучения и мотивации. Отдельно раскрыт содержательный аспект мотивационного бока. Проведена адаптация к сфере работников высшего образования. Даны рекомендации по формированию системообразующих элементов адаптации и развития сотрудников.

Annotation

The article describes the formation of a mechanism for developing competencies among beginning teachers. The existing classifications of training measures for personnel policy are given. The block structure of measures consisting

of training and motivation blocks is presented. The content aspect of the motivational side is separately disclosed. Adaptation to the field of higher education workers. Recommendations are given on the formation of system-forming elements of adaptation and development of employees.

Ключевые слова: трудовая адаптация, профессиональные компетенции, начальный этап карьеры, адаптационными методы развития, обучающие методы развития

Key words: labor adaptation, professional competencies, the initial stage of a career, adaptive development methods, educational development methods

Развитие компетенций предполагает наличие соответствующего механизма. Механизм развития представляет собой совокупность принципов, методов, организационных элементов развития. Исследований Х.З. Кснеофонтовой выделяют мотивационные обучающие и повышающие квалификацию методы развития компетенций кадров [1]. С целью адаптации предложенной структуры методов к педагогической сфере, необходимо дополнить классификацию адаптационными методами развития.

Стоит отметить что отдельно данные группы методов развития компетенций активно представлены в трудах различных авторов в области менеджмента, кадровой психологии, социологии труда, экономики труда. Обучающие методы развития компетенций рассмотрены в работах таких специалистов как Щекин Г.В., Базарова Т.Ю. и других [2]. Мотивационные методы развития компетенций рассмотрены в работах таких авторов как Шекшня, Комаров, Вересов и других [3, 4]. Рассмотрим возможность и целесообразность применения мотивационных и обучающих методов развития профессиональных компетенций для преподавателей вузов в условиях первичной трудовой адаптации.

Для начала анализа рассмотрим отдельно мотивационную составляющую системы развития профессиональных качеств преподавателя. В начале своего карьерного пути мотивационный характер стимулирования

деятельности специалиста может иметь эффект, отличающийся от воздействия на более опытных представителей профессии. Данное обстоятельство обусловлено отсутствием регулярной практики ведения профессиональной деятельности и сложностями. Связанными с переходом к новым для специалиста социальным и профессиональным условиям.

Первым элементом мотивационного блока мер рассмотрим материальное стимулирующие воздействие на деятельность начинающего преподавателя. Применение материально стимулирующих выплат к начинающему педагогу сопряжено со сложностью определения границ премиальных критериев. Данная сложность объясняется неполным пониманием со стороны работодателя как текущего профессионального состояния работника, так и его потенциала на развития в будущем. Отметим, что стимулирующие выплаты, применимые по результатам деятельности всех членов педагогического коллектива могут быть применены и к начинающим преподавателям. В данном случае стоит обратить внимание на то, что уровень подготовленности начинающего преподавателя вуза может ограничивать его результаты деятельности и требовать дополнительных критериев оценки. В связи с этим обстоятельством, на сегодняшний день методы материального стимулирования не являются достаточно применимым инструментом для стимулирования деятельности начинающих педагогов.

Следующим элементом мотивационного блока развития компетенций начинающего преподавателя является нематериальное стимулирование. В случае начинающего преподавателя, нематериальные методы стимулирования развития могут быть в большей степени эффективными. Начальный этап карьеры любого специалиста, включая преподаватели вузов, сопряжен с процессом адаптации к профессии и, как следствие, стрессовыми ситуациями, связанными с нестабильностью восприятия изменений профессионального уровня. Нематериальные методы стимулирования развития компетенций способствуют нейтрализации стресс-факторов работника и стимулируют развитие необходимого блока компетенций. Рассматривая блок

нематериальных мер стимулирования профессиональных действий автор статьи выделяет отдельно организационно-административные методы и методы социально-психологического развития. К первой (организационно-административной) группе стоит отнести меры, связанные с контролем за ходом адаптации любого работника со стороны подразделения, осуществляющего учет сотрудников. В части рассмотрения данной группы методов в направлении развития начинающего преподавателя, отметим, что преподаватель проходит ознакомление с официальным распорядком дня и правилами вуза в вузе, а отдельные службы отвечают за знакомство сотрудника с правилами техники безопасности. Учебная часть (или учебный отдел) следит за проведением занятий по расписанию. В целом, организационно-административные методы состоят в проведении инструктажей и ознакомительных бесед. К социально-психологическим методам относятся методы, которые призваны формировать различные связи с коллективом. Примером данных методов является работа руководителя, который проводит периодические беседы с новым работником, интересуясь трудностями, которые у того возникают, системная оценка деятельности со стороны руководства либо наставников начинающего сотрудника. Социально психологическая работа особенно важна в период первичной трудовой адаптации, когда в данном процессе происходит воздействие на навыки социализации, профессионального мышления и ценности ведения детальности.

Следующим инструментом по развитию компетенций преподавателя на начальном этапе карьеры являются адаптационные методы воздействия на начинающего специалиста. Адаптация является важной составляющей процесса управления персоналом и взаимодействует с такими его составляющими, как обучение, мотивация, корпоративная культура, стимулирование, социальная защита. Отдельными механизмами этого процесса регулируют различные структуры и сотрудники (отдел кадров, профсоюзы, руководители подразделений). В целом данный процесс имеет как

сложности так и факторы успеха, но их наличие компенсируется успешным приспособлением сотрудника к профессиональным реалиям жизни. К факторам успеха профессиональной адаптаций целесообразно отнести такие элементы как сложившаяся корпоративная культура организации, наличие в организации опытных наставников, разработка льгот для начинающих сотрудников в части материального и нематериального стимулирования. К сложностям процесса адаптации относятся разногласия внутри коллектива, несогласованность работы подразделений, отсутствие кадров для формирования блока наставников.

Таким образом процесс развития профессиональных качеств и адаптации начинающих преподавателей вузов является сложноструктурным. В качестве составляющих структуру элементов можно выделить стимулирующие и адаптационные мероприятия. Комплексное применение данных элементов позволит оптимизировать процесс вхождения начинающих сотрудников в коллектив и адаптации их для дальнейшего ведения деятельности. В отношении сферы высшего образования и развития начинающих педагогических кадров целесообразна организация мониторинговых мероприятий по формированию групп наставников для начинающих сотрудников с целью удержания потенциально значимых кадров в вузе.

Литература

1. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом.- 2011.- № 1. - С. 38-41. 4. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 2008. – 512 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: регламентация труда: учеб. Пособие для вузов / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родкина. – М.: Экзамен, 2012. – 575 с
3. Скопылатов, Н.А., Ефремов О.Ю. Управление персоналом. / Н.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов // СПб.: Смольный университет, 2014. – С.68

4. Шекшня, С. В., Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня // М.: ЗАО "Бизнес - школа "Интел - Синтез", 2017. – С.99-101

Literature

1. Komarov E.I. Stimulation and motivation in modern personnel management // Personnel Management.- 2011.- No. 1. - P. 38-41. 4. Personnel management of the organization: Textbook / Ed. A. Ya. Kibanova. - M .: INFRA, 2008 .-512 p.
2. Kibanov A.Ya. Personnel management: labor regulation: textbook. Manual for universities / A.Ya. Kibanov, G.A. Mamed-Zade, T.A. Rodkin. - M.: Exam, 2012 .- 575 s
3. Skopylatov, N. A., Efremov O.Yu. Personnel Management. / ON THE. Skopylatov, O.Yu. Efremov // St. Petersburg: Smolny University, 2014. - p.68
4. Shekshnia, S.V., Personnel management of a modern organization / S.V. Shekshnia // M .: CJSC "Business - School" Intel - Synthesis ", 2017. - p.99-101