

УДК 378

# ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ

ШАЙДУЛЛИНА АЛЬМИРА РУБИСОВНА

магистрант Института психологии и образования  
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) Федеральный Университет» (г. Казань, Россия),  
E-mail: almira-djl@mail.ru

**Аннотация.** В статье отмечается, что корпоративно-профессиональная компетенция будущего педагога представляет собой синтез корпоративной и профессиональной компетенций, предполагающей сформированность специальных знаний, умений, навыков и личностных качеств, обеспечивающих превосходство результата совместных действий педагогов при выполнении стратегических и тактических задач образовательной организации. В статье сформулированы базовые принципы формирования данной компетенции у педагогов начальной школы, такие как диалогичности, транспарентности и интеграции.

**Ключевые слова:** принципы, корпоративно-профессиональная компетенция, будущий педагог, начальная школа.

## PRINCIPLES OF CORPORATE-PROFESSIONAL COMPETENCE FORMING OF PRIMARY SCHOOL'S FUTURE TEACHER

Shaidullina Almira Rubisovna

**Annotation.** The paper notes that the corporate and professional competence of the future teacher is a synthesis of corporate and professional competencies that presuppose the formation of special knowledge, abilities, skills and personal traits that ensure the superiority of the result of teachers' joint actions in the performance of strategic and tactical tasks of the educational organization. The paper outlines the basic principles for the formation of this competence among primary school teachers, such as dialogic, transparency and integration.

**Keywords:** principles, corporate and professional competence, future teacher, primary school.

В настоящее время проблема корпоративно-профессиональной компетенции специалиста и корпоративных отношений педагогических кадров привлекает самое пристальное внимание. Так, практическая деятельность учителей подтверждает необходимость реализации идей профессиональной корпоративности, что в свою очередь, позволяет повысить эффективность учебно-воспитательного процесса в вузе, сплотить и мобилизовать коллективы на выполнение основных задач, снизить конфликтность отдельных их членов.

Моделям формирования различных компетенций конкурентоспособного педагога посвящены многие

психолого-педагогические исследования, таких ученых как: В.А. Болотов, В.В. Сериков [1], А.П. Владиславлев [2], Р.Х. Гильмеева [3], Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк [4], А.В. Хуторской [5], Ж.Б. Шаймакова [6]. Однако проблемам формирования корпоративно-профессиональной компетенции будущих педагогов уделено недостаточно внимания в психолого-педагогической литературе. Можно лишь заметить отдельные составляющие данной компетенции, как корпоративная и/или профессиональная компетенции.

Сущность корпоративно-профессиональной компетенции будущего учителя начальной школы представляет собой синтез корпоративной и профессиональной компетенций, предполагающей сформированность специальных знаний, умений, навыков и личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения организационно-педагогических и научно-методических задач образовательной организации, обеспечивающих превосходство их результата совместных действий, которые в единичном и самостоятельном своём выражении не могут обеспечить должного уровня решения стратегических и тактических задач образовательной организации.

Формирование корпоративно-профессиональной компетенции у студентов – будущих учителей начальной школы представляет собой трудоемкий процесс, требующий дифференцированного подхода к каждому студенту с учетом таких принципов как диалогичности, транспарентности и интеграции.

Диалогическое общение подразумевает совместное обсуждение проблем, ситуаций. Диалогический жанр в исследовательской практике начинается с признания «незавершенности» других людей, которые, так или иначе становятся предметом исследования. Диалог между исследователями обеспечивает условия для феноменологической редукции и распознавания предубеждений, имеющихся по отношению к изучаемому феномену, посредством сопоставления нескольких точек зрения и непосредственного взаимодействия [7]. Типично работа над анализом данных происходит быстрее, чем в случае работы одного исследователя. Разделяемый членами группы интерес к изучаемому феномену стимулирует его «оживление». В групповой дискуссии рождается множество точек зрения, что позволяет достичь большей глубины интерпретации и понимания изучаемого феномена. В связи с этим, нами выделяется *принцип диалогичности*, предполагающий рефлексивный диалог студентов-будущих учителей начальной школы с целью эффективного взаимообмена имеющегося потенциала.

Обеспечение прозрачного качественного информационного сопровождения, определяемого целью обучения, характером будущей профессиональной деятельности обучаемых, средствами и результатами обучения, а также сама прозрачная процедура оценивания достижений студентов – будущих учителей начальной школы ведет к созданию определенной конкурентной среды среди студентов, которая подстегивает их на лучшие показатели и результаты [8]. В связи с этим, мы выдвигаем *принцип транспарентности*, предполагающий прозрачность результатов и способов их достижения. Данный принцип позволяет обнаружить результаты и ошибки, возникающие у студентов во время выполнения командных проектных исследований, избежать дублирования и скорректировать их в случае необходимости.

В качестве следующего важного принципа формирования корпоративно-профессиональной компетенции будущего педагога начальной школы, нами обозначен принцип интеграции, предполагающий интеграцию корпоративной и профессиональной компетенций будущего педагога начальной школы, обеспечивающей их умение работать в команде, выполнять групповые виды научно-методических разработок для достижения стратегических и тактических целей образовательной организации, и достижения более глобальных эффектов, полученных именно от совместных усилий педагогической команды.

Таким образом, всестороннее изучение и теоретическое осмысление особенностей и тенденций формирования корпоративно-профессиональной компетенции будущих учителей начальной школы позволяет сделать следующие выводы:

Корпоративно-профессиональная компетенция будущего педагога начальной школы представляет собой синтез его корпоративной и профессиональной компетенций, предполагающей сформированность специальных знаний, умений, навыков и личностных качеств, необходимых для эффективного выполнения организационно-педагогических и научно-методических задач образовательной организации, обеспечивающих превосходство их результата совместных действий, которые в единичном и самостоятельном

своём выражении не могут обеспечить должного уровня решения стратегических и тактических задач образовательной организации.

Данное определение подчеркивает, что в основе формирования корпоративно-профессиональной компетенции лежит процесс приобретения знаний в результате социального взаимодействия в условиях меняющейся реальности. Корпоративно-профессиональная компетенция личности необходима в условиях профессиональной деятельности, формирование которой должно уже начинаться в период обучения в вузе.

В качестве особенностей процесса формирования корпоративно-профессиональной компетенции будущих учителей начальной школы нами выявлены следующие: умение работать в команде; создание общей культуры и системы общих ценностей педагогического коллектива; понимание коллективных целей. Базовыми принципами, лежащими в основе данного процесса в исследовании обозначены следующие: принцип диалогичности, предполагающий рефлексивный диалог студентов-будущих учителей начальной школы с целью эффективного взаимообмена имеющегося потенциала; принцип транспарентности, предполагающий открытость и доступность достижений каждого студента, для поддержания конкурентной среды; принцип интеграции, предполагающий интеграцию корпоративной и профессиональной компетенций будущего педагога начальной школы, обеспечивающей их умение работать в команде, выполнять групповые виды научно-методических разработок для достижения стратегических и тактических целей образовательной организации, и достижения более глобальных эффектов, полученных именно от совместных усилий педагогической команды.

#### Список литературы

1. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. № 10. С.51-55.
2. Владиславлев А.П. Непрерывное образование как способ формирования всесторонне развитой личности // Философские науки. 1978. № 5. С. 3-15.
3. Гильмеева Р.Х. Системно-технологическая модель формирования исследовательской компетенции студента среднего профессионального образования педагогического профиля // Казанский педагогический журнал. 2008. № 8 (62). С. 101-110.
4. Зеер Э.Ф. Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: Учеб. пособие. - М.: Изд-во Моск. псих.-соц. Ин-та, 2005.- 216 с.
5. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. 2003. №2. С. 58 – 64.
6. Шаимакова Ж.Б. Роль инновационной компетентности в развитии конкурентоспособности преподавателя высшей школы: дисс ... к.псих.н., 19.00.13, Томск, 2009, 248 с.
7. Самойлов Е.А. Компетентностно-ориентированное образование: социальноэкономические, философские и психологические основания: монография. - Самара: Изд-во СГПУ, 2006. 160 с.
8. Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. №3. С. 20-22.