



АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ НАУКИ

Сборник статей
Международной научно-практической конференции

14 февраля 2014 г.

Часть 3

Уфа
РИЦ БашГУ
2014

УДК 00(082)
ББК 65.26
А 43

Отвественный редактор:
Сухасян А.А., к.э.н., ст. прен.;

Актуальные вопросы развития науки сборник статей
А 43 Международной научно-практической конференции, 14 февраля 2014 г.:
в 6 ч. Ч.3 / отв. ред. А.А. Сухасян. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – 262 с.
ISBN 978-5-7477-3476-0

Настоящий сборник составлен по материалам Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития науки», состоявшейся 14 февраля 2014 г. в г. Уфа.

Ответственность за полноту, точность цитат, имен, названий и иных сведений, а так же за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. Материалы публикуются в авторской редакции.

УДК 00(082)
ББК 65.26

ISBN 978-5-7477-3476-0

© БашГУ, 2014
© Коллектив авторов, 2014
© ООО «Азтерра», 2014

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК: 378.147

М. Х. Абуев
Ассистент кафедры «Управление персоналом»
Г. С. Х. Дудаев
Преподаватель кафедры «Управление персоналом»

«УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА»

Безусловно, у каждого руководителя есть свой индивидуальный стиль управления, свой способ достигать поставленных целей, но, для того, чтобы посмотреть на данную проблему комплексно, нужно изучить подходы к определению основных понятий, выявление ключевых управленческих компетенций современного менеджера.

Сегодня в научной литературе существует чрезвычайно разнообразная трактовка понятий «компетенция», «компетентность» и «компетентностный подход».

Н.И. Алмазова определяет компетенции как знания и умения в определенной сфере человеческой деятельности, а компетентность – это качество: использование компетенций. Другое определение компетентности дал Н.Н. Нечас: «Доказательно знание своего дела, успеха выполнения работы, сложных связей, явлений и процессов, возможных способов и средств достижения намеченных целей» [4, с. 3]. Наиболее остроумно на эту тему высказался известный психолог Б.Д. Зыжонкин: «Компетентностный подход – это как привидение: все о нем говорят, но мало кто его видит» [2, с. 22.]

Компетентность – это знания, а компетентность – умения (действия). В отличие от термина «квалификация» компетенции включают помимо сугубо профессиональных знаний и умений, характеризующих квалификацию, такие качества, как инициатива, сотрудничество, способность к работе в группе, коммуникативные способности, умение учиться, оценивать, логически мыслить, отбирать и использовать информацию [1].

Острым остается вопрос, что касается необходимости и методологической оправданности введения понятия «компетентность» наряду с такими понятиями как «способность», «умения и навыки», «компетентность». Говоря о значении компетентностного подхода для повышения эффективности деятельности специалистов в области управления, следует отметить, что понятия «компетентностный» и «компетентность» рассматриваются вместе с понятиями «профессиональный опыт» и «профессионализм».

К важнейшим управленческим компетенциям современного менеджера следует отнести:

- умение работать с целями и ценностями компании;
 - способность к эффективным внешним и внутренним коммуникациям;
 - умение точно подбирать ключевых сотрудников компании и использовать в бизнес их наиболее сильные стороны
- Менеджмент, осуществляемый посредством создания и функционирования управленческих команд, основан на делегировании полномочий. Многие

оказавшим миром, принять участие в реальной жизни, не дожидаясь окончания школы.

Итак, проблема подготовки педагогов к работе с одаренными детьми актуальна и ее решение: позволяет решать важнейшую задачу учета индивидуальных способностей школьников. Зарубежный опыт профессиональной подготовки педагогов, работающих с одаренными детьми, весьма разнообразен и может быть интересен отечественной системе образования.

Библиографический список:

1. Аксенова Э.А. Инновационные подходы к обучению одаренных детей, за рубежом [Электронный ресурс] // Э.А. Аксенова // Интернет-журнал "Эйдос". - 2007. - 15 января. - <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-9.htm>.
2. Джуринский А.Н. История зарубежной педагогики [Текст] / А.Н. Джуринский. - М., 1998.
3. Матюшкин А.М., Яковлева Е.Л. Учитель для одаренных [Текст] / А.М. Матюшкин, Е.Л. Яковлева. - М., 1991.
4. Психология одаренности детей и подростков [Текст] / Под ред. Н.С. Лейтеса. - М., 1996.
5. Толмачева А.А. Информационные технологии в обучении исключительных детей: опыт США [Текст]: Учебное пособие / Под общ. ред. Т.В. Царьковой. - Курск, 2006.
6. Meeting the challenge. A guidebook for teaching gifted students. California association for gifted.-1996.

©Н.М. Ахмерова

УДК 373

С.Н.Башнинова,
доцент кафедры педагогики и
методики дошкольного образования
Института психологии и образования,
К(П)ФУ, г.Казань, Республика Татарстан
С.А.Осипова,
студентка 4 курса дошкольного образования
Института психологии и образования,
К(П)ФУ, г.Казань, Республика Татарстан

АКТИВИЗАЦИЯ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Современное образование становится все более сложной системой, действующей в динамично изменяющемся мире. Нужен новый педагог, умеющий мыслить креативно, применять в обучении нестандартные подходы, стремительно саморазвиваться, принимать новшества как данность. Сложность мотивированного перехода дошкольных организаций в режим развития связана с наличием ряда противоречий, между осознанием значимости педагогического персонала как самого важного ресурса дошкольной организации и недостатком мотивационных факторов, содействующих повышению профессиональной компетентности и позволяющих эффективно реализовывать потенциал каждого педагога.

12

Несовершенство существующих прообразов педагогического персонала проявляется в отсутствии в большинстве образовательных организаций четко выстроенной системы оценки педагогической деятельности и критериев для определения вида поощрения педагогов за работу, направленную на собственное профессиональное развитие, работу в инновационном режиме.

Инновационная деятельность становится обязательным компонентом личной педагогической системы и приобретает исследовательский характер. Это предопределяет переоценку педагогом своего профессионального труда, выход за пределы традиционной исполнительской деятельности и смещение на проблемно-поисковую, рефлексивно-аналитическую, отвечающую запросам общества и создающую условия для самосовершенствования личности. В педагогическом коллективе возрастает потребность в новом педагогическом знании, изменении образовательных и социальных функций педагога.

Система управленческих шагов по активизации педагогов к инновационной деятельности способствует созданию такой обстановки в коллективе, в которой сможет самореализоваться каждый педагог и он будет заинтересован в повышении эффективности работы всего учреждения. Успешность организации процесса активизации педагогов к инновационной деятельности зависит от соблюдения технологического цикла, в котором выделяются следующие этапы: теоретическое исследование проблемы; практическое выполнение плана; подведение первых итогов работы по стимулированию педагогов.

В муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 411» Ново-Савиновского района города Казани был проведен анализ рейтинга данной организации, составленного МУ Отдел образования «Управления образования исполнительного комитета муниципального образования г.Казани по Ново-Савиновскому и Авиастроительному районам». По результатам участия учреждения в конкурсах различного уровня в 2010 - 2011 учебном году выявлено, что активность участия педагогов ДОУ в конкурсах, конференциях и методических объединениях очень низка. В общем рейтинге МАДОУ по участию и результативности в конкурсах из 46 учреждений - МАДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 411» на 33 месте; учреждение не принимало участия ни в одном городском и районном конкурсе, научно-практической конференции. Один педагог принял участие во Всероссийском конкурсе и два - в Международном. Анализ рейтинга показал, что у учреждения очень низкая активность участия в конкурсах и научно - практических конференциях, а это значит, что педагоги пассивны и не включаются в инновационную деятельность.

Далее мы определили уровень восприимчивости педагогов к новшествам для того, чтобы найти мотивы, способствующие их активному участию в конкурсах разных направлений и уровней. Данные анкетирования свидетельствуют о том, что педагоги готовы к новшествам: 62,5% имеют допустимый, а 37,5% - оптимальный уровень.

С целью определения мотивов для занятия инновационной деятельностью была проведена диагностика (по методике К. Замфир). Результаты ответов респондентов свидетельствуют о том, что для 37% педагогов наиболее важным мотивом является признание и уважение коллег, это показывает важность моральных стимулов, а для 25% опрошенных наиболее важна материальная оценка их труда. Следует также учесть и мнение 6,5 % педагогов, для которых важнее всего карьерный рост.

13