

УДК 37.018.46

Тааев И.Д.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Ключевые слова: региональная система образования, компетентность, педагог, система сопровождения и оптимизации деятельности педагогических кадров.

Основной глобальной целью функционирования образовательной системы любого уровня и направления является формирование, развитие и совершенствование личности, позволяющее ей оптимально и успешно осуществлять жизнедеятельность в современном социуме. Особенности формирования личности всегда связаны с тем периодом развития, который переживает современный ей социум. Современный этап развития общества определяется многими учеными как информационный. «Основным признаком и качественным параметром общества нового типа была признана особая роль знания и основанных на нем технологий, доминирование информации, ускорение технического прогресса, уменьшение доли материального производства в совокупном общественном продукте, развитие сектора услуг, повышение качества жизни. Формирование концепций информационного общества было обусловлено стремительными изменениями в технологической сфере, что привело к доминированию цивилизационного подхода к историческому процессу, позволяющего фиксировать различные стадии цивилизационного развития человечества по пути технологического прогресса» (Ратиев, 2011, с. 293).

Следовательно, успешность личности в той или иной сфере жизнедеятельности зависит от того, насколько личность умеет взаимодействовать с динамично меняющимся и расширяющимся информационным полем, в котором она существует. Особо это касается тех, чья деятельность связана с молодежью. Педагог, не идущий в ногу со временем в своей области знаний, не будет интересен современным обучающимся, не сможет организовать на должном уровне учебно-воспитательный процесс, не сможет зажечь желание познания мира (Arsaliev, 2014).

В связи с этим актуальной является проблема соответствия педагогических кадров современным требованиям. Кроме того, успешное развитие современной региональной системы образования требует использования достижений фундаментальной науки, основ научного знания, ключевых методов и подходов в науковедении и психолого-педагогических науках, основными из которых, на наш взгляд, являются: четырехуровневая структура методологических оснований современной науки, компетентностный подход, теория моделирования, теория управления, современные теории личности и ее развития, современная теория информации и информационного поля (Тааев, 2017).

В основе методологии совершенствования кадрового потенциала региональной системы образования лежат системный, компетентностный и личностно ориентированный подходы. В соответствии с системным подходом (В.Г. Афанасьев, Г.С. Батищев, И.В. Блауберг, М.С. Каган, Ю.А. Конаржевский, В.С. Леднев, Г.Н. Сериков, В.П. Симонов, Э.Г. Юдин и др.) мы рассматриваем региональное образовательное пространство и его компоненты как систему. С точки зрения компетентностного подхода (И.А. Зимняя, В.В. Сафонова, Е.Н. Соловова, А.В. Хуторской и др.) в основе оценивания уровня профессионализма педагогов лежит понятие уровня сформированности компетентности как личностного качества. Согласно личностно ориентированному подходу (Е.В. Бондаревская, В.И. Гинецинский, В.В. Давыдов, В.С. Ильин, М.В. Кларин, И.А. Колесникова, Л.И. Новикова, В.В. Сериков, В.И. Слободчиков и др.) в основе любого педагогического действия лежат интересы личности, ее развития и совершенствования.

Кадровый потенциал – это специалисты, обеспечивающие функционирование образовательного пространства региона, это прежде всего люди, личности, имеющие свои особенности, владеющие различными уровнями сформированности профессиональной компетентности, осуществляющие жизнедеятельность в различных условиях, с разной мотивацией, профессиональным и житейским мировоззрением. С одной стороны, это стратегический ресурс, без которого система не будет функционировать, с другой – это обычные представители социума, имеющие разный уровень подготовки, стиль и методы работы, разную степень ориентированности на творчество, что невозможно не учитывать в работе. В данном направлении следует назвать исследования по проблемам правового обеспечения аттестации педагогических кадров (Т.Н. Мартынова, О.В. Сбигнева), процесса аттестации педагогических кадров как средства управления системой образования в регионе (Т.Е. Ковина), как развивающейся системы (Т.Ф. Кирова), квалификационной аттестации как фактора профессионального становления учителя (Д.Ц. Цыдыпова), проектирования единой системы аттестации и самооценки педагогических работников (В.М. Дульский), создания функционально ориентированной модели организационно-дидактического управления повышением квалификации педагогических кадров в региональной системе образования (Н.А. Королева), проектирования региональной системы непрерывного педагогического образования (Л.В. Кузьменко), научно-методического обеспечения и организации многоуровневой подготовки кадров региональной системы общего образования (А.Е. Поличка) и многие другие, на которых мы основывались в нашем исследовании.

Основным ресурсом региональной системы образования является педагог, обладающий определенным набором компетентностей, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности. Успешность функционирования региональной системы образования, на наш взгляд, зависит от трех основных факторов:

- от уровня системы управления функционированием системы регионального образования;
- от уровня развитости материально-технической базы системы регионального образования;
- от уровня компетентности и профессионального развития кадрового состава.

Все три фактора связаны между собой самым тесным образом, поскольку управление осуществляется именно деятельностью педагогов, материально-техническая база сама по себе не имеет смысла, если она не используется педагогами. Получается, что из указанных трех факторов основополагающим является кадровый фактор, без которого система вообще не может функционировать. Следовательно, педагогические кадры являются стратегическим ресурсом региональной системы образования.

Основными векторами, определяющими профессиональную деятельность современного педагога, являются:

- вектор направленности современной школы на разностороннее развитие способностей каждого обучающегося, на формирование личности, способной самостоятельно выстраивать индивидуальную траекторию развития в информационно насыщенном мире жесткой конкуренции и высоких технологий;
- вектор направленности современной системы образования на реализацию компетентностного подхода

посредством введения федеральных государственных образовательных стандартов и развития системы оценки качества образования.

Первый вектор связан с личностно ориентированной парадигмой образования и личностно-деятельностным подходом. Второй вектор имеет прямое отношение к компетентностному подходу в современном образовании.

Направленность указанных векторов обусловила изменения в профессиональной деятельности педагогов, касающиеся повышения ответственности педагога в оценивании учебных достижений обучающихся, выбора эффективной и оптимальной методики и организационных форм обучения. Это выражается в общем смещении акцента с профессиональных знаний на уровень сформированности профессиональных компетентностей и субъектную позицию педагога в осуществлении профессиональной деятельности.

С другой стороны, залогом успешного формирования компетенций у обучающегося является наличие собственного опыта педагога. Очевидно и то, что формирование, развитие и совершенствование дидактической, методологической, философской, психолого-педагогической и методической позиции педагога представляет собой серьезную проблему, учитывая, что средний возраст современного российского педагога составляет 52 года, что постоянный самоконтроль собственного профессионального развития осуществляют далеко не все, а также то, что стремление творчески работать чаще рассматривается в нашей системе образования как инновация, а не как необходимое условие педагогического труда.

Личность педагога переживает все те трансформации, которые свойственны любой личности, а личностное развитие происходит различными тем-

пами, в разных направлениях. Профессионализм представляет собой личностное новообразование, которое нуждается в постоянном развитии, если личность нацелена на успешную деятельность и одновременное саморазвитие. Развитие современной системы образования, темпы информационного наполнения жизненного пространства требуют от педагога постоянного совершенствования, как профессионального, так и личностного, которое может осуществляться в системе повышения квалификации. Это та развивающая и поддерживающая образовательная среда, в которой личность осознает степень развитости своего профессионализма и уровень его соответствия современным требованиям к профессии.

Если говорить в глобальном масштабе, то педагог – это личность, от которой в конечном счете зависит социально-экономическое и духовно-нравственное развитие общества, это тот конкретный исполнитель, на котором замыкаются все процессы, связанные с развитием системы образования. Успешно реализовать подготовку специалистов, которые далее будут обеспечивать поступательное развитие экономики, науки и других отраслей, создавать условия и сопровождать процесс формирования личности, которая далее будет обеспечивать развитие общества, – это задачи, которые требуют компетентности педагога и определяют педагогические кадры как стратегический ресурс государства.

Рассматривая педагогические кадры как стратегический ресурс государства, отметим следующие крайне важные моменты:

- сложившаяся система профессионального развития педагогов в российском образовательном пространстве ориентирована не столько на затруднения педагогов,

сколько на сложившийся опыт самообразования; система повышения квалификации дает серьезный сбой, поскольку имеет, как правило, формальный характер, отслеживает практически только преимущественно предметную подготовку и совершенно не ориентирована на отслеживание трансформаций в личности самого педагога;

- заданный темп введения новаций в образовательный процесс далеко не всегда соответствует возможностям педагога в реальных условиях работы и требует от него достаточно высокого уровня компетентности и самообразования, осведомленности во многих областях жизнедеятельности;
- проблемы, связанные с реализацией современного учебно-воспитательного процесса, усложнение профессионально-педагогической деятельности учителя обуславливают постоянное интеллектуальное и эмоциональное напряжение, связанное с преодолением психологических затруднений;
- личность современного педагога представляет собой достаточно сложный феномен, который подвержен влиянию расширяющегося и динамично меняющегося информационного пространства; взаимодействие педагога и современного информационного пространства требует особого внимания, поскольку педагог – это человек, чьи личностные смыслы, гражданская позиция, взгляды и другие особенности личностной сферы определяют в какой-то мере успешность учебно-воспитательного процесса.

Указанные нами моменты приводят нас к заключению о том, что система работы с педагогическими кадрами подразумевает не только мониторинг

и совершенствование предметной подготовки педагога, но и работу с его личностной сферой, отслеживание ее динамики, периодов развития и стагнации, причем речь идет не только о профессиональной психолого-педагогической подготовке, но и о личностных смыслах самого педагога.

Решению указанной проблемы может способствовать предлагаемая нами **регуляционно-квалификационная система сопровождения и оптимизации профессиональной деятельности педагогических кадров региона**. Система направлена на постоянное научно обоснованное отслеживание и регулирование состояния педагогических кадров региона. Ее особенность заключается в том, что при условии ее реализации не только обеспечивается высокий уровень предметной компетентности педагога, но и отслеживается его эмоционально-психологическое состояние, изменения в личностной сфере.

В разработке и обосновании данной системы мы исходим из того, что управление региональным образованием должно осуществляться системно и выполнять функции, представленные на рис. 1.

Анализ состояния региональной системы образования позволяет установить по определенным критериям и параметрам, соответствует ли она тому

уровню, который необходим для обеспечения оптимального функционирования регионального образовательного пространства. Функция *целеполагания* направлена на установление тех конечных ориентиров, которых должна достичь региональная система образования в подготовке кадров для региона и в формировании, развитии и совершенствовании личности. *Планирование* позволяет наметить те мероприятия, которые позволят достичь поставленных целей. Далее следует функция *организации*, включающая создание определенных условий для реализации намеченных мероприятий. Функция *регулирования* дает возможность вносить определенные изменения в функционирование системы, позволяющие ей изменяться и развиваться более гибко. Функция *контроля* обеспечивает мониторинг состояния системы для принятия последующих решений.

Исходя из указанных функций, мы определяем основную направленность предлагаемой нами системы на обеспечение соответствующего уровня квалификации педагогических кадров и регулирование их профессиональной деятельности в соответствии с динамикой личностного развития.

С учетом сказанного система должна включать компоненты, представленные на рис. 2.

Функции системного управления региональной образовательной системой



Функции системного управления региональным образованием

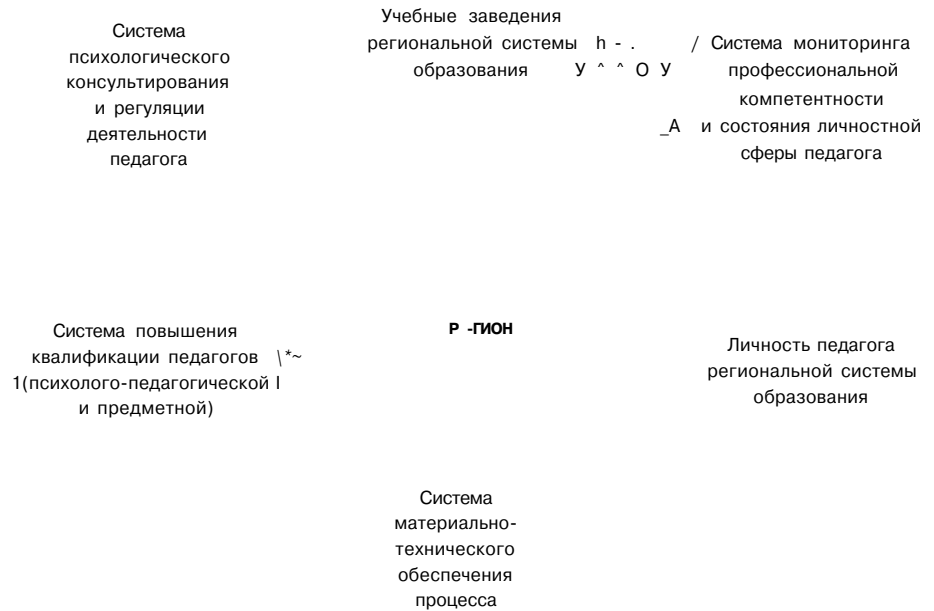


Рис. 2. Структура регуляционно-квалификационной системы сопровождения и оптимизации профессиональной деятельности педагогических кадров региона

Личность педагога региональной системы образования, на наш взгляд, является системообразующим компонентом, поскольку все остальные компоненты ориентированы именно на нее. Личность педагога, или, точнее, личностная сфера также имеет свою сложную структуру в соответствии с современными теориями личности. Но мы будем рассматривать личность педагога именно в контексте тех проблем, на решение которых направлено наше исследование, поэтому в структуре личности педагога мы выделяем компоненты, представленные на рис. 3.

В составе блока компетенций выделим *методологический, общекультурный и профессиональный* компоненты. Рассматривая личностные качества педагога, будем также использовать понятие *интегральной индивидуальности*, предложенное В.С. Мерлиным (Мерлин, 2009, с. 49). Животное и но-

ворожденный младенец представляют собой «высокоинтегрированные, неделимые системы, обладающие телесной и психологической целостностью, неповторимым единством физиологических и психических качеств» (Смирнов, 2003, с. 72). Эта целостность рассматривается как индивид. Некоторые индивидуальные свойства являются генетически заданными, другие формируются в процессе жизнедеятельности под влиянием наследственности и среды. «Личность в узком смысле можно определить как уровень «интегральной индивидуальности», на котором осуществляются самые главные жизненные выборы, принимаются решения, имеющие судьбоносное значение для индивида» (там же, с. 78). Эти выборы и решения связаны прежде всего с ключевыми терминами современной системы образования – компетенциями и компетентностями. «Компетентность в переводе с латинского языка



Рис. 3. Структурная схема личностной сферы педагога в контексте исследования региональной системы образования

означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней» (Хуторской, 2007, с. 108).

Разница между компетенцией и компетентностью заключается в том, что компетенция – это набор определенных знаний, умений и навыков, которые задаются как цель образовательных действий, как будущие качества, которые будут сформированы у личности, а компетентность – это те же самые знания, умения и навыки, только уже в сфере определенной личности, имеющие особенности, характерные именно для данной личности, соотношенные с личностными смыслами.

В вопросе выделения определенных универсальных компетенций нет еди-

ного мнения. Так, например, Е.Н. Соловова полагает, что можно выделить такие общие компетенции современного специалиста, как социально-политическая, информационная, коммуникативная, социокультурная, а также компетентность в саморазвитии и самосовершенствовании (Соловова, 2004).

А.В. Хуторской в образовательном процессе выделяет следующие компетенции: «ценностно-смысловые, общекультурные, учебно-познавательные, информационные, коммуникативные, социально-трудовые, компетенции личностного самосовершенствования» (Хуторской, 2007, с. 108). Как полагают ведущие ученые в области функционирования европейского образовательного пространства, следует говорить о пяти ключевых компетенциях, которые в совокупности обеспечивают готовность выпускников различных учебных заведений к адаптации и самореализации в условиях рынка труда совре-

менного информационного общества. Мы разделяем мнение Е.Н. Солововой, которая считает, что «в какой-то мере данное деление, равно как и называние компетенций, представляется условным, поскольку все они тесно перекликаются между собой, имеют много общих составляющих, и, несомненно, взаимозависимы» (Соловова, 2004).

Под компетентностью педагога мы понимаем сложное комплексное новообразование личностной сферы, включающее определенный уровень сформированности знаний, умений и навыков, обеспечивающее педагогу возможность осуществления профессиональной деятельности и профессионального общения, делающее педагога носителем определенных личностных смыслов, ценностей и идеалов, личностью, имеющей собственный опыт и уровень развития.

Используя различные классификации и специфику рассматриваемой проблемы, в составе блока компетентностей педагога выделим методологический, общекультурный и профессиональный компоненты, как было указано на рис. 3.

Методологический компонент включает компетентность в области современных подходов в образовании, образовательных парадигм и теорий обучения и воспитания. В конечном счете методологическая компетентность дает возможность педагогу выбирать оптимальные методы и подходы к организации учебно-воспитательного процесса, а также ориентироваться в современном общем науковедении и научных теориях.

Общекультурная компетентность представляет собой уровень образованности, достаточный для самообразования и самостоятельного решения возникающих при этом познавательных проблем. Общекультур-

ная компетентность педагога включает социокультурную компетентность, которая рассматривается как эрудированность в различных областях и общий уровень культуры; информационную компетентность, сформированность которой означает умение эффективно взаимодействовать с современным информационным полем, добывать, обрабатывать, анализировать, систематизировать и далее актуализировать информацию в своей деятельности; а также коммуникативную компетентность, подразумевающую владение навыками осуществления продуктивной коммуникации, без которой организация учебно-воспитательного процесса вообще не представляется возможной.

Профессиональный компонент компетентности педагога складывается из психологической (психологические знания, умения и навыки), педагогической (педагогические знания, умения и навыки), методической (подготовленность к занятию; умение планировать занятия, ставить цели и определять степень их реализованности, отбирать содержание обучения, обосновывать использование ИТ и ТСО; владение типологией заданий и упражнений, приемами, методами, методиками и технологиями и т.д.), предметной (знания, умения и навыки по определенной учебной дисциплине, преподавание которой осуществляет педагог) и этнокультурной компетентностью.

Остановимся подробнее на феномене этнокультурной компетентности, поскольку именно эта компетентность больше всего имеет отношение к региональным особенностям системы образования (Арсалиев, 2013). «Этнокультурная компетентность – свойство личности, выражающееся в наличии совокупности объективных представ-

лений и знаний о той или иной этнической культуре, реализующейся через умения, навыки и модели поведения, способствующие эффективному межэтническому взаимопониманию и взаимодействию» (Arsaliev, 2016, p. 177).

Принципиальность признания важности и необходимости наличия этнокультурной компетентности в личностной сфере связана с тем, что, как показывает анализ реальности, отрицание необходимости учета этнопсихологических особенностей детей, невнимание к своеобразию стилей воспитания в моно- и разнородных семьях, к специфике отношений в условиях полиэтнического коллектива, к конкретному социокультурному контексту, в котором происходило формирование и развитие личности, к этническому и культурному своеобразию региона, в котором осуществляется обучение и воспитание, приводят к возникновению и усугублению проблем в межэтнической сфере, к формированию личности, не способной осуществлять успешную жизнедеятельность в поликультурной среде и достойно представлять этнос.

Смысл этнокультурной компетентности состоит в том, что ее наличие означает владение знаниями, умениями и навыками в области этнокультуры, осведомленность в области межэтнического взаимодействия, направленность на использование этнокультурного потенциала различных культурных средств и объектов. Этнокультурная компетентность педагога означает владение не просто этнокультурой в достаточном объеме, но и навыками ее использования в образовательных целях, методиками, способами и приемами этнокультурного воздействия на обучающихся (Арзамасцева, 2012).

Содержание этнокультурной компетентности достаточно хорошо исследо-

вано в науке и включает: «1) готовность и способность педагога придерживаться этнокультурных традиций, владеть этноспецифическими умениями своего народа; 2) готовность и способность педагога изучать различные этнокультуры с целью налаживания комфортного существования в полиэтнической среде, преодоления узости кругозора, постижения взаимовлияния культур; 3) готовность и способность педагога искать информацию, добывать знания об этнокультурах, используя различные базы данных, дифференцировать их с точки зрения значимости и достоверности, применять их для решения проблем в сфере межэтнического взаимопонимания и взаимодействия; 4) готовность и способность педагога осмысливать социальные и связанные с ними этнокультурные процессы путем анализа и систематизации знаний об этнических культурах, нахождения и признания в них общего и различного (специфического); 5) готовность и способность педагога включаться в межэтническое взаимодействие в виде активного и координированного сотрудничества» (Arsaliev, 2016, p. 178).

В структуре этнокультурной компетентности различают когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты. Формирование этнокультурной компетентности происходит в процессе общения, деятельности, личностного взаимодействия, обучения и воспитания в различных условиях и обстоятельствах жизнедеятельности. «Образовательные учреждения призваны сообразовывать воздействие на молодое поколение социальной среды, сообщать ему научные, достоверные знания, направленные на формирование позитивного отношения к своему и другим народам, их истории, культурам. Этому способствует реализация этнопедагогических технологий»

(Arsaliev, 2016, p. 176) и «активное использование новых информационных технологий в этнопедагогическом процессе» (Arsaliev, 2015, p. 596).

По мнению Е.В. Очировой, критериями эффективности этнокультурной компетентности являются (Очирова, 2013):

- обученность (знания и представления о географии, природных условиях, истории, выдающихся деятелях, обычаях, фольклоре, искусстве, основных хозяйственных занятиях людей и традиционных ремеслах в прошлом и настоящем, устройстве быта, религиозно-мифологических представлениях, народных играх, нормах и ценностях как собственной, так и другой этнической общности; представления об антропологическом типе этнофоров, их национальной одежде и др.; понимание (принятие) культурных универсалий и специфики традиций и обычаев этносов; знание последствий интолерантного поведения и отношения к представителям иной национальности; умение правильно интерпретировать культурно обусловленное поведение этнофоров, налаживать с ними конструктивный диалог, разрешать конфликты и разногласия мирным путем);
- воспитанность (преодоление этноцентризма, этнической, расовой и конфессиональной предубежденности, интолерантности в общении и поведении; готовность к коррекции собственного поведения и взглядов);
- адаптация ребенка (от приспособления к полиэтнической среде до принятия культурного плюрализма).

Степень сформированности этнокультурной компетентности определяется не столько объемом когнитивной и операциональной составляющих,

сколько качеством этих знаний и умений. На основе анализа работ, рассматривающих различные аспекты этнокультурной компетентности (Арзамасцева, 2012; Афанасьева, 2007; Горшенина, 2015; Нестеренко, 2009; Очирова, 2013; Поштарева, 2009; Фомина, 2014), мы выделили в ней следующие субкомпетентности:

- культурная (адекватное знание и понимание ценностей, установок, особенностей, характерных для той или иной этнической культуры и их представителей);
- коммуникативная (механизмы, приемы и стратегии, необходимые для обеспечения эффективности межэтнического понимания и взаимодействия);
- адаптивная (знания и представления об особенностях межкультурной адаптации, о последствиях межкультурных контактов, международно-правовых документах в сфере межэтнических отношений, а также умение включаться в совместную деятельность с иноэтническим окружением);
- языковая (владение родным, государственным и иностранными языками).

Этнокультурная компетентность педагога, по нашему мнению, является одним из основополагающих условий, обеспечивающих успешное функционирование региональной системы образования. Именно региональные особенности культуры, традиций, устоев и т.д. создают своеобразие региона, следовательно, владение знаниями о них, умениями и навыками их транслирования следующим поколениям определяет региональную специфику педагогического труда. Есть еще и другая сторона проблемы – учет специфики региона в организации учебно-воспитательного процесса, преломление

учебных и воспитательных ситуаций через призму национальных и региональных особенностей, без этого педагог просто не сможет работать в регионе.

В результате анализа составляющих личностной сферы регионального педагога мы определили следующие факторы, обуславливающие эффективное функционирование региональной системы образования и связанные с личностной сферой ее основного компонента – педагога:

- адекватное психофизиологическое состояние педагога, свидетельствующее о его способности эффективно выполнять все возложенные на него должностные обязанности;
- достаточный и постоянно поддерживаемый уровень сформированности психолого-педагогической компетентности педагога, позволяющий на необходимом обществе и личности уровне осуществлять педагогическую деятельность;
- достаточный и постоянно совершенствуемый уровень сформированности методической компетентности, дающий педагогу возможность разрабатывать и реализовывать современные и эффективные методы обучения и воспитания;
- высокий и постоянно совершенствуемый уровень сформированности компетентности по определенной учебной дисциплине, позволяющий эффективно реализовывать образовательный процесс;
- высокий уровень информационной компетентности, делающий эффективным взаимодействие современного педагога с информационным полем, в котором он функционирует (Arsaliev, 2015; Arsaliev et al., 2016);
- достаточный уровень сформированности этнокомпетентности, означающий готовность педагога к

организации учебно-воспитательного процесса, результатом которого будет формирование личности, осознающей свою этническую и национальную принадлежность.

С учетом указанных факторов предлагаемая нами регуляционно-квалификационная система сопровождения и оптимизации профессиональной деятельности педагогических кадров региона будет функционировать в соответствии со алгоритмом, представленным на рис. 4.

Основные задачи системы заложены в ее названии – диагностика состояния педагогических кадров в региональной системе образования, регулирование обеспеченности региональной системы образования педагогическими кадрами и повышение квалификации педагогических кадров. Диагностика состояния педагогических кадров позволяет определить уровень готовности педагогов региональной системы образования к эффективному выполнению своих обязанностей. Далее осуществляется мониторинг и в соответствии с результатами диагностики принимается решение о возможности продолжения педагогической деятельности по психофизиологическим показателям, о необходимости прохождения психофизиологического консультирования, об уровне квалификации, соответствующем современным требованиям, о необходимости прохождения курсов повышения квалификации. Наступает этап функционирования системы психофизиологического консультирования и повышения квалификации, по окончании которого снова осуществляется мониторинг и принимается решение о дальнейших действиях, связанных с возможностью и способностью, а также готовностью педагога осуществлять профессиональную деятельность.

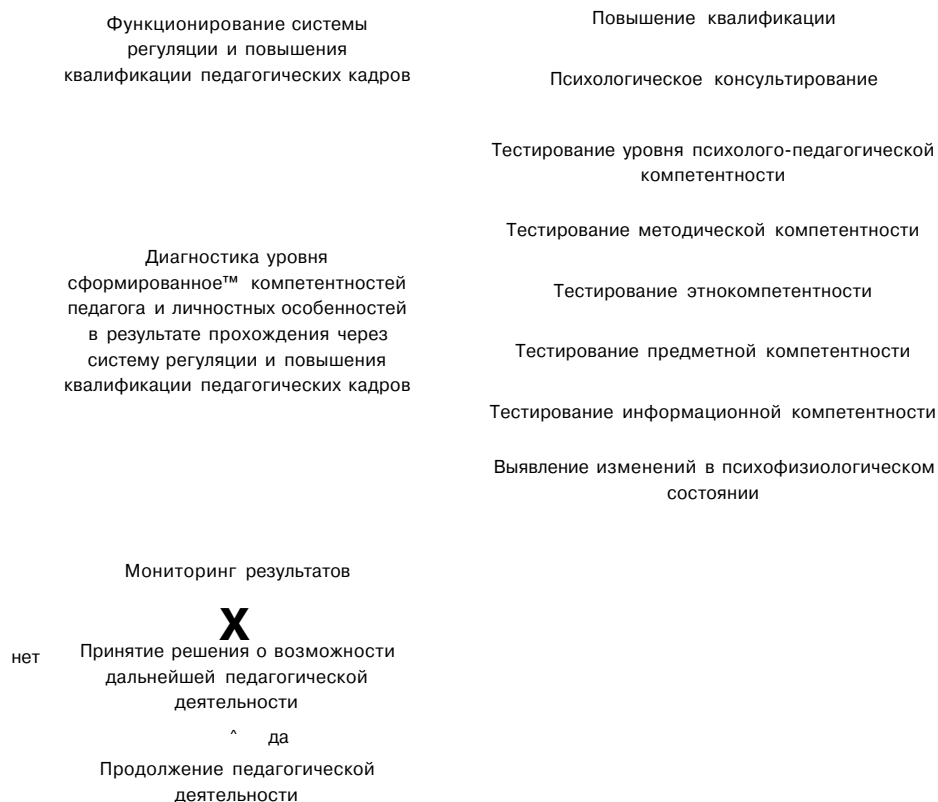


Рис. 4. Алгоритм функционирования регуляционно-квалификационной системы сопровождения и оптимизации профессиональной деятельности педагогических кадров региона

Предлагаемая система подразумевает систематический контроль психофизиологического и профессионального состояния педагога, обеспечивающего его готовность к эффективному выполнению своих должностных обязанностей и, следовательно, оптимальное функционирование региональной системы образования. В отличие от существующей системы повышения квалификации педагогов в системе регионального образования предлагаемая нами система позволяет комплексно отследить и регулировать изменения в кадровом составе системы образования. Данная система нуждается в комплексной разработке и материально-техническом обеспечении.

Литература

1. Арзамасцева Н.Г. Формирование этнокультурной компетентности будущих учителей в контексте их профессиональной подготовки // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. Педагогика. 2012. № 3. С. 14–18.
2. Арсалиев, Ш.М.-Х. Методология современной этнопедагогика. М.: Гелиос АРВ, 2013.
3. Афанасьева А.Б. Формирование этнокультурной компетентности в системе высшего педагогического образования // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. № 30. С. 77–89.
4. Горшенина С.Н. Технология педагогического сопровождения формирования этнокультурной компетентности школьников в условиях поликультурного образовательного пространства // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Сер. Педагогика, психология. 2015. № 2. С. 30–33.
5. Мерлин В.С. Психология индивидуальности: Избранные психологические труды. М.: Изд-во Моск. психол. - соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2009.
6. Нестеренко О.П. Структурная модель формирования этнокультурной компетентности учителя

- общеобразовательной школы // Научные исследования в образовании. 2009. № 7. С. 44-45.
7. *Очирова Е.В.* Формирование этнокультурной компетентности студентов - будущих учителей начальных классов // Вестник Калмыцкого государственного университета. 2013. № 2. С. 32-37.
 8. *Поштарева Т.В.* Формирование этнокультурной компетентности учащихся в полиэтнической образовательной среде: дис. ... канд. пед. наук. Владикавказ, 2009.
 9. *Ратиев В.В.* Анализ современных тенденций развития информационного общества // Общество и право. 2011. № 2. С. 293-295.
 10. *Смирнов С.Д.* Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности: учеб. пособие. М.: Академия, 2003.
 11. *Соловова Е.Н.* Интегративно-рефлексивный подход к формированию методической компетенции преподавателя иностранных языков в системе непрерывного профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук. М., 2004.
 12. *Таев И.Д.* Региональная система образования в проблемном поле современной науки // Теоретические и методологические проблемы современного образования: материалы XXII Международной науч.-практ. конф. М.: Ин-т стратегических исследований: Перо, 2017. С. 38-43.
 13. *Фомина Е.А.* Формирование этнокультурной компетентности у студентов вузов в поликультурном регионе // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2014. № 16. С. 154-157.
 14. *Хуторской А.В.* Современная дидактика: учеб. пособие. М.: Высшая школа, 2007.
 15. *Arsaliev, Sh.*, 2016. Ethno pedagogical Technologies: Best Approaches and Practices. Recent Patents on Computer Science, 9 (2): 173-184.
 16. *Arsaliev, Sh.* 2015. New Information Technologies in Ethnopedagogical Process. In: Application of Information and Communication Technologies - AICT 2015: conference proceedings (pp. 595-599). Rostov-on-Don.
 17. *Arsaliev, Sh.*, 2014. The Synergetic Approach In Ethnopedagogics. In: Science, Technology and Higher Education: materials of the V International research and practice conference (Westwood, June 20th, 2014) (pp. 182-186). Westwood: Publishing office Accent Graphics communications.
 18. *Arsaliyev, Sh.M. et al.*, 2016. Information and Communication Technologies in Education as A Factor of Students Motivation. International Review of Management and Marketing, 2 (6): 104-109.
- References**
1. *Arzamastseva, N.G.*, 2012. Development of ethnocultural competence of future teachers in the context of their vocational training. Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Pedagogy, 3: 14-18. (rus)
 2. *Arsaliyev, Sh.M.-Kh.*, 2013. Methodology of modern ethnopedagogy. Moscow: Helios ARV. (rus)
 3. *Afanasyeva, A.B.*, 2007. Formation of ethnocultural competence of the system of higher pedagogical education. News of Herzen State Pedagogical University of Russia, 30: 77-89. (rus)
 4. *Gorshenina, S.N.*, 2015. Technology of pedagogical support of developing ethnocultural competence of school pupils in the context of polycultural educational space. Vector of science of Tolyatti State University. Series: Pedagogy, Psychology, 2: 30-33. (rus)
 5. *Merlin, VS.*, 2009. Psychology of identity: Chosen psychological works. Moscow: Moscow Psychological-Sociological Institute; Voronezh: MODEK. (rus)
 6. *Nesterenko, O.P.*, 2009. Structural model of developing ethnocultural competence of a comprehensive school teacher. Scientific Research in Education. 7: 44-45. (rus)
 7. *Ochirova, E.V.*, 2013. Development of ethnocultural competence of students - future elementary school teachers. Bulletin of Kalmyk State University, 2: 32-37. (rus)
 8. *Poshtareva, T.V.*, 2009. Formation of ethnocultural competence of pupils in multiethnic educational environment: Candidate's Thesis in Pedagogy. Vladikavkaz. (rus)
 9. *Ratiyev, V.V.*, 2011. Analysis of current trends of development of information society. Society and Law, 2: 293-295. (rus)
 10. *Smirnov, S.D.*, 2003. Pedagogy and psychology of higher education: from activity to personality: teaching manual. Moscow: Academia. (rus)
 11. *Solovova, E.N.*, 2004. Integrative and reflexive approach to formation of methodical competence of foreign language teacher in the system of continuous professional development: Doctoral Thesis in Pedagogy. Moscow. (rus)
 12. *Taayev, I.D.*, 2017. Regional education system in the problem field of modern science. In: Theoretical and methodological problems of modern education: Proceedings of XXII International Research Conference (pp. 38-43). Moscow: Institute of Strategic Researches: Pero. (rus)
 13. *Fomina, E.A.*, 2014. Formation of ethnocultural competence of students in higher educational institutions of the polycultural region. News of Volgograd State Technical University, 16: 154-157. (rus)
 14. *Khutorskoy, A.V.*, 2007. Modern didactics: teaching manual. Moscow: Vysshaya Shkola. (rus)
 15. *Arsaliev, Sh.*, 2016. Ethno pedagogical Technologies: Best Approaches and Practices. Recent Patents on Computer Science, 9 (2): 173-184.
 16. *Arsaliev, 2015.* Sh. New Information Technologies in Ethnopedagogical Process. In: Application of Information and Communication Technologies - AICT 2015: conference proceedings (pp. 595-599). Rostov-on-Don.
 17. *Arsaliev, Sh.*, 2014. The Synergetic Approach in Ethnopedagogy. In: Science, Technology and Higher Education: materials of the V International research and practice conference (Westwood, June 20th, 2014) (pp. 182-186). Westwood: Publishing office Accent Graphics communications.
 18. *Arsaliyev, Sh.M. et al.*, 2016. Information and Communication Technologies in Education as A Factor of Students Motivation. International Review of Management and Marketing, 2 (6): 104-109.