

нения и обладает наиболее прогрессивными или оптимальными на момент стандартизации характеристиками. Типизация – сокращение многообразия посредством проектирования содержания учебной дисциплины или выделения из множества учебных программ по учебной дисциплине такой, которая по ряду характерных признаков может быть принята за образец. Стандартизацию и типизацию объединяет унификация как относительное сокращение разнообразия элементов по сравнению с разнообразием систем, в которых они применяются. Иначе говоря, количество типовых учебных программ по учебным дисциплинам должно быть меньше, чем количество образовательных систем, в рамках которых они применяются. Целесообразно формировать банк данных типовых учебных программ по учебным дисциплинам в системе специальностей переподготовки.

Как инновационное и массовое явление применительно к специальностям переподготовки в целом типизация и стандартизация в настоящее время завершаются. Система переподготовки переходит в режим функционирования во вновь созданных условиях. Происходит интеграция разрозненных интересов отдельных педагогических коллективов и личностей с целью повышения и обеспечения качества переподготовки, присвоения единой для всех обучающихся в рамках специальности квалификации.

Преимущество типизации и обоснованной унификации – в наличии потенциальной возможности обеспечить проектирование новых (модернизацию существующих) образовательных систем с применением ранее разработанных и принятых типовых учебных программ по учебным дисциплинам (модулям). Представим себе ожидаемый результат.

В Республике Беларусь имеется база данных типовых учебных программ по учебным дисциплинам, унифицированным в различной степени. Содержание учебных дисциплин переподготовки проектируется под определенные дидактические цели (цели образовательного процесса). Цели и задачи устанавливаются в типовой учебной программе по учебной дисциплине. Появилась необходимость во введении новой специальности переподготовки и новой квалификации. Проектирование содержания образовательной программы начинается с комплексной дидактической цели (прогнозируется ожидаемый результат переподготовки в целом). Выстраиваются интегрированные дидактические цели и уточняются виды профессиональной деятельности, ее функции и задачи, определяются образовательные области и компоненты типового учебного плана. Проектировщики устанавливают частные дидактические цели и необходимые для их достижения учебные дисциплины; обращаются к базе данных и принимают решения: определенные типовые учебные программы по учебным дисциплинам переподготовки отвечают поставленным частным дидактическим целям, их можно использовать в новом образовательном процессе. Разработке подлежат только та учебно-программная документация, которая появляется впервые. Образовательные стандарты и типовые учебные планы специальностей переподготовки при этом могут носить рамочный (ориентировочный) ха-

рактер. Очевидна экономия времени планирования и документационного обеспечения переподготовки. Можно ожидать повышения ее качества за счет более продуманных решений и ускорения процесса проектирования новых специальностей.

Первые «шаги» для реализации этой гипотезы уже сделаны. Систематизированы, а затем проанализированы (с позиций возможной унификации) все учебные дисциплины, включенные в каждый из двух компонентов типовых учебных планов переподготовки: «социально-гуманитарные дисциплины» и «общепрофессиональные дисциплины» (около 3 тысяч наименований). По возможности, установлена степень унификации их содержания.

Министерством образования Республики Беларусь:

- утверждены (01.08.2012) по представлению РИВШ Методические указания по разработке типовых учебных программ по учебным дисциплинам специальностей переподготовки;

- назначены учреждения образования, ответственные за разработку типовых учебных программ по учебным дисциплинам переподготовки согласно Перечню (утвержден 24.08.2012);

- введены в действие (утвержденные 02.10.2012) Методические рекомендации по проектированию содержания учебных дисциплин специальностей переподготовки.

Институтом информационных технологий БГУИР под научно-методическим руководством РИВШ создано программное обеспечение процесса разработки типовых учебных программ по учебным дисциплинам переподготовки. Автоматизируется процесс взаимодействия работников Центра непрерывного профессионального образования РИВШ и разработчиков данных документов. Предусматривается максимально возможное количество элементов типовых учебных программ по учебным дисциплинам для заполнения в автоматизированном режиме, на основе типовых учебных планов переподготовки.

Есть основание надеяться, что предложенные для обсуждения инновации в рамках научно-методического обеспечения развития системы переподготовки позволят преобразовать гипотезу в реальность и в очередной раз поднять «планку качества» дополнительного образования руководящих работников и специалистов в Республике Беларусь.

**С. В. Панов**  
**УДК 378(016)**

### **СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИСТОРИИ БЕЛАРУСИ**

*Modernization of the structure and content of history education in the Republic of Belarus determine the need and feasibility of the definition and characteristics of professional competencies of teachers of history of Belarus. The author attempts to describe these competencies, which are formed during the professional development*

*courses in the process of additional adult education in accordance with the principles of didactics of history and specific of discipline.*

Компетентностный подход в повышении квалификации преподавателей истории направлен на освоение слушателями профессиональных компетенций, под которыми будем понимать знания, умения и опыт, необходимые для решения теоретических и практических задач в процессе предметного обучения. При формировании профессиональных компетенций актуализируется вопрос о том, какими способами деятельности целесообразно овладевать, чтобы эффективно разрешать профессиональные проблемы в условиях изменения структуры и содержания современного исторического образования с учетом того факта, что пока знаниевый, а не деятельностный компонент последипломного образования превалирует в оценке преподавателями результатов своей профессиональной деятельности [1, с. 61].

В современной дидактике истории в стадии разработки находится вопрос об определении перечня и содержательном наполнении профессиональных компетенций преподавателя истории. Российскими дидактами выделяются метапредметные компетенции, относящиеся к общему содержанию образования; общепредметные компетенции, необходимые для преподавания определенного цикла дисциплин; а также предметные компетенции, которые имеют конкретное описание и возможность их формирования в рамках преподавания определенной дисциплины, в нашем случае истории [2, с. 141]. С учетом специфики учебных предметов социально-гуманитарного цикла белорусскими учеными-педагогами определены следующие общепредметные компетенции: академические, включающие знания и умения по изучаемому циклу дисциплин; социально-личностные, обеспечивающие культурно-ценностную ориентацию личности преподавателя; профессиональные, которые состоят из обобщенных знаний и умений формулировать проблемы, решать задачи, разрабатывать проекты и обеспечивать их выполнение в избранной сфере профессиональной деятельности [3, с. 32].

Рассмотрим профессиональные компетенции преподавателя истории Беларуси, формируемые в процессе дополнительного образования взрослых в соответствии с принципами дидактики истории и с учетом специфики дисциплины, используя следующую их классификацию: учебно-познавательные, информационно-коммуникативные, культурно-ценностные.

Учебно-познавательные компетенции включают в себя следующие способы деятельности: проведение отличия исторического факта от вымысла или домысла; учет множественности взглядов на историю, представляемых в рамках их обсуждения, в соответствии с принципом диалогической интерпретации исторических фактов; интерпретация исторических фактов с определением собственного отношения к освещению исторических событий при принятии консолидированных концептуальных позиций; рассмотрение исторического процесса как истории нереализованных альтернатив (но не как контрфактической истории) с прогнозированием множественности вариантов развития общества на уровне их теоретического осмысления

в соответствии с принципом ретроальтернативистики. К учебно-познавательным компетенциям целесообразно также отнести определение преподавателями своего целеполагания в процессе обучения с проектированием личностно-ориентированной модели профессиональной деятельности и конструированием персонализированного содержания исторического образования в форме учебных программ и разнообразных дидактических материалов при проектировании алгоритма учебно-познавательной деятельности в соответствии с принципом философского обобщения исторических фактов по дедуктивной линии.

Информационно-коммуникативные компетенции ориентированы на: овладение когнитивным опытом деятельности по отношению к представлению и усвоению содержания учебной исторической информации в виде методологических, теоретических и фактологических, формализованных и неформализованных, вербализованных и наглядно-образных учебных исторических знаний с учетом обновления концептуальных позиций в белорусской исторической науке и ее понятийно-терминологического аппарата; овладение способами взаимодействия с удаленными по времени событиями с учетом триединой сущности исторического факта (как реального события, как сообщения письменного источника, как открытия исследователя) с ориентацией на исследование разножанрового исторического нарратива. Информационно-коммуникативные компетенции могут также включать в себя умения обосновать свое отношение к социальным нормам и ценностям на основе ориентации в историческом опыте белорусского общества, осуществлять общение в поликультурном, полиэтничном и многоконфессиональном белорусском обществе с учетом существующего культурно-исторического наследия Беларуси.

Культурно-ценностные компетенции предполагают накопление опыта деятельности в области познания национальной культуры при осуществлении средового подхода, связанного как с реализацией принципа культурно-исторической среды, представляемой в совокупности достижений материальной и духовной культуры белорусского народа, так и с созданием образовательной среды в совокупности всех ее предметно-пространственных и личностно-эмоциональных компонентов обучения, которые оказывают влияние на деятельность преподавателя по освоению и трансляции духовно-нравственных ценностей нашего народа с применением в практике преподавания методического приема комплексной художественно-исторической характеристики изучаемых событий. К культурно-ценностным компетенциям целесообразно также отнести: определение своей этнокультурной, гражданско-государственной, профессиональной идентичности; формулирование собственных мировоззренческих принципов с учетом системы ценностей, общепринятых в современном белорусском обществе, и формируемых в республике общегосударственных идеологических ориентиров; соотнесение перспектив личностной жизнедеятельности с перспективами развития белорусского общества.

Таким образом, специфика профессиональных компетенций преподавателя истории Беларуси предполагает его ориентацию в предметном содержании на методологическом, фактологическом и инструментальном уровнях, что обусловлено формированием как современных концептуальных теоретико-методологических и фактологических (документальных, источниковедческих) научных и учебных исторических знаний с возможностью их ценностно-смысловой интерпретации, необходимой для конструирования содержания исторического образования на аксиологических началах, так и с выработкой инструментальных (технологических) умений для проектирования процесса обучения в соответствии с выбранным целеполаганием и спецификой обучения.

#### Список литературы

1. Баранов, П. А. О модели профессиональной компетентности учителя истории / П. А. Баранов // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2005. – № 9. – С. 57– 62.
2. Краевский, В. В. Основы обучения. Дидактика и методика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. В. Краевский, А. В. Хуторской. – М., 2007.
3. Жук, О. Л. Компетентный подход в стандартах высшего образования по циклу социально-гуманитарных дисциплин / О. Л. Жук // Научно-методические инновации в высшей школе / под общ. ред. проф. А. В. Макарова. – Минск, 2008.

Е. А. Петруцкая  
УДК 37.014

### ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

*The article explains the importance of corporate culture of managerial personnel in the system of additional education of adults. There is considered a model and determined structural and content, criteria and appraisal characteristics of corporate culture of managerial personnel in the institutions of secondary education.*

Анализ научной и педагогической литературы позволил выделить в современной образовательной практике наличие двух глобальных тенденций, оказывающих влияние на развитие образования. Первая связана с качеством управления образованием, вторая – с необходимостью повышения репутации и имиджа образовательных учреждений. В итоге перед образовательными учреждениями возникает дилемма между обеспечением стабильности и необходимостью дальнейшего развития.

Гармоничное совмещение этих тенденций возможно в случае повышения эффективности образования через качество человеческого капитала, качество управления, качество отношений и коммуникаций между всеми участниками образовательного процесса. Наиболее обобщенным понятием такой интеграции является понятие корпоративной культуры.

Корпоративная культура – одно из самых действенных средств привлечения и мотивации коллектива, а так же неотъемлемый элемент, по терминологии Римского клуба, инновационной модели организации образования в которой наиболее эффективна выработка целостного представления о научном и образовательном процессе, каждая сторона которого обусловлена принципами единой системы [1, с. 16]. Главной задачей дополнительного образования взрослых является создание оптимальных условий осуществления качественной профессиональной подготовки кадров образования. Для этого необходим максимальный рост интеллектуально-творческого потенциала, формирование способности объективно оценивать и мобильно использовать свой потенциал в быстро изменяющихся социально-экономических условиях.

Современные руководители учреждений общего среднего образования все чаще говорят о возрастающей роли менеджера, умении работать в команде и способности адаптироваться к конкретным условиям школы, с одной стороны, и постоянно меняющимся требованиям общества и времени, с другой стороны. Сформированность корпоративной культуры управленческих кадров обеспечит высокую результативность профессиональной деятельности и позволит соответствовать данным требованиям.

Следствием данного явления становится необходимость переосмысления возможности формирования корпоративной культуры управленческих кадров в системе дополнительного образования взрослых. Так как современный руководитель учреждений общего среднего образования должен одинаково успешно осуществлять управленческую, организационную, экономическую, информационно-аналитическую, проектно-исследовательскую, инновационную, консультационную и образовательную деятельность. Таким образом, возникает противоречие между объективной потребностью в управленческих кадрах с высоким уровнем корпоративной культуры и недостаточностью разработки научно-методического обеспечения системы дополнительного образования взрослых технологиями формирования основ корпоративной культуры менеджеров образования.

Сегодня перед системой дополнительного образования взрослых открытыми являются следующие вопросы:

- выявить место и роль корпоративной культуры в подготовке управленческих кадров;
- определить структурно-содержательные и критериально-оценочные характеристики корпоративной культуры управленческих кадров;
- разработать модель формирования корпоративной культуры и технологию ее реализации в системе дополнительного образования взрослых.

Корпоративная культура управленческих кадров – это сложное профессионально-личностное образование, которое включает систему ценностей, уровень овладения управленческими, организационными, экономическими технологиями, проявляющимися в поведении, профессиональном взаимодействии. Система ценностей включает: этические ценности (знание