развитие человеческого капитала – это развитие мобильной личности, как физически, так и интеллектуально. Все затраты на развитие рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал.

Еще один нюанс связанный с образовательной организацией заключается в исполнении еще одной роли. Выше мы часто употребляли слово «знание». Что предполагается под этим словом сегодня? Сейчас само государство все еще задает тенденцию понимания знания как набор каких-то понятий. В этом-то и стоит проблема, что власть не дальновидна и полноценно не видит судьбу, отчасти одного человека при таких условиях. Так как страна является демократической, то она предполагает иметь человеческий капитал как нераздельную часть всего мира, при том, что происходит инициативный процесс глобализации, то есть – это реальный осязаемый мир, который говорит нам следующее определение «знания». Знание – это умение видеть в беспорядке – порядок и к тому же эффективно использовать это для решения любых задач, основываясь на таком источнике, дополняя его, создавая карту информации. Соответственно на это должны ориентироваться образовательные организации.

Таким образом, мы определили место и роль общеобразовательной организации в формировании человеческого капитала. Сегодня образовательные организации претерпевают реформаторские годы, что конечно является хорошим признаком.

1. Друкер П. Практика менеджмента. Перевод с англ.: М.: издательский дом «Вильямс», 2006. 400с.
2. Тугускина Г.Н. Особенности оценки человеческого капитала в стоимости предприятия// Экономика и управление собственностью, 2012, №3, с. 45-49

Даминова Ш.К.

Самообразование – оптимальная форма повышения квалификации

*Институт переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов
работников народного образования имени А.Авлони
(Узбекистан, Ташкент)*

doi 10.18411/spc-04-02-2019-05

idsp sciencepublic-04-02-2019-05

Аннотация

В образовательном учреждении, специализированного на самом распространённом методе повышения квалификации работников народного образования (институт, центр) в полной форме используются такие формы образования, как непосредственный, дистанционный, тогда как получение опыта в форме стажировки (в образовательных учреждениях, органов управления образования, за рубежом) в основном, применяются для повышения квалификации работников органов управления. Специфические особенности организации повышения квалификации на основе таких видов образования освещены в ряде исследований и статьях ученых, исследователей и специалистов.

Ключевые слова: переподготовка и повышение квалификации, формы образования, дистанционная образования, самообразование,

Abstract

In Specialized Educational Institutions the forms of upgrading professional skills through face to face, in distance that are over spread methods in the system of Professional Development of public educational institutions (institutes, centres) as well as in traineeship (in educational institutions, educational management departments, abroad) are mainly followed for professional development of public education personnel in managerial

authorities. Specific features of organization professional development basing on such type of educational forms investigated a range of researches and articles of scholars, researchers and specialists in this field.

Keywords: In-Service and Retraining Professional skills, forms of education, Distance Education, Self study.

Современные реформы в нашей стране, проводимые в сфере образования, направлены на воспитание всесторонне развитого, продвинутого поколения, способного занять достойное место в жизни. Безусловно, поставленная перед нами задача зависит от потенциала педагогических кадров. Именно поэтому переподготовка и повышение квалификации мыслящих по-новому, инициативных руководящих кадров и педагогов, небезразличных к будущему родины, обеспечение образовательных учреждений системы народного образования высококвалифицированными педагогическими кадрами всегда были в центре внимания руководства страны.

В образовательном учреждении, специализированного на самом распространённом методе повышения квалификации работников народного образования (институт, центр) в полной форме используются такие формы образования, как непосредственный, дистанционный, тогда как получение опыта в форме стажировки (в образовательных учреждениях, органов управления образования, за рубежом) в основном применяются для повышения квалификации работников органов управления. Специфические особенности организации повышения квалификации на основе таких видов образования освещены в ряде исследований и статьях ученых, исследователей и специалистов. До сих пор остаются проблемными повышение квалификации с использованием обучения непосредственно в базовом образовательном учреждении повышения квалификации и получение знаний на основе самообразования.

Следовательно, реформы, проведённые в нашей стране, и опыт показал, что важным фактором является создание необходимых условий, достижение эффективных результатов с использованием оптимальных методов, уменьшая расходы для работников, независимо от сферы их деятельности. Особую важность имеют дальнейшее расширение охваченности повышением квалификации работников системы народного образования, улучшить эффективности повышения квалификации, направить на саморазвитие, максимально используемых на практике возможностей, повышение творческого потенциала работников народного образования благодаря их стимулированию-мотивации, форма самообразования повышения квалификации для создания здоровой конкурентоспособной среды в коллективе и в обществе.

Использование возможностей **повышения квалификации на основе самообразования**, считающегося эффективной и оптимальной формой непосредственного и косвенного повышения квалификации работников народного образования, считаются удобной формой для работающих в этой сфере руководителей, в особенности, педагогических работников.

В Постановлении Кабинета Министров Республики Узбекистан №25 “О дальнейшем усовершенствовании системы переподготовки повышения квалификации педагогических кадров” от 16 февраля 2006 года указано: Повышение квалификации на основе самообразование направлено на повышение профессионального мастерства, расширение профессиональных способностей, научного кругозора руководителей, педагогов и специалистов образования, предусматривает непрерывное самостоятельное усвоение новых знаний, навыков и квалификации по своей должности и специальности.

Приобретение знаний на основе самостоятельного образования является неотъемлемой частью непрерывного образования (повышения квалификации) кадров образовательных учреждений (руководителей и педагогов), стимулирующей изучение информационных технологий. Если самостоятельное образование осуществлено в установленном порядке по соответствующим учебным программам повышения

квалификации, такому кадру на основе результатов итогового контроля знаний образовательным учреждением по повышению квалификации выдаётся типовой документ (сертификат) о повышении квалификации.

Такая форма повышения квалификации предполагает освоение материала благодаря самостоятельному обучению на основе отдельного плана, который составлен самим обучающимся и утверждённым образовательным учреждением повышения квалификации.

Установлено, что повышение квалификации в форме приобретения знаний на основе самообразования рекомендуется для слушателей со стабильным высоким профессиональным рейтингом, овладевшим практическими навыками по работе с современными информационными технологиями, способных критически и творчески подходить к процессу самосовершенствования. Следовательно, целесообразно внедрение данной формы повышения квалификации в качестве стимулирующего фактора для творческих педагогических сотрудников системы народного образования, непрерывно работающих над собой.

В текущих документах указан периодичность и продолжительность повышения квалификации для руководящих кадров образовательных учреждений и для специалистов работников народного образования – 1 раз в 3 года, а для педагогических кадров – 1 раз в 5 лет. Следовательно, исходя из вышеуказанных, сроки повышения квалификации руководящих или педагогических работников непосредственно связаны не только с их потребностями, но и формами повышения квалификации. В системе народного образования проводится множество научных изысканий и исследований по организации повышения квалификации педагогов. В этих исследованиях, в основном, проводилась работа, касающаяся обучения в специализированных образовательных учреждениях (институт, центр) по формам образования непосредственного и дистанционного обучения. *Но самообразование (самостоятельное обучение) не учтено как самый оптимальный вид повышения квалификации с материальной и экономической точки зрения, способствующий повышению социальной активности, направленный на определение личной потребности и способный к использованию в качестве стимулирующего фактора.* Основная цель повышения квалификации направлена на удовлетворение профессиональной потребности педагогов, на основе этого повышение качества и эффективности в образовательных учреждениях, создание максимальных возможностей для получения учащимися полноценных знаний, основанных на результативности.

Самообразовательная деятельность, умение ее осуществлять – важное качество любого профессионала, особенно в годы усиленного развития новейших технологий и компьютерной техники, которые затрагивают все сферы жизни в период становления информационного общества. Само свойство информации предполагает ее постоянное обновление, а людей вынуждает не отстать в понимании и применении этой информации в своей профессиональной деятельности и требует от человека умения самостоятельно усваивать новые знания и навыки.

Всякая образовательная система, помещаемая в образовательное пространство, создается для реализации деятельности участников образования. Зачастую человек обращается к самообразованию в силу неких внутренних побудительных мотивов, связанных как с саморазвитием человека, так и с его потребностью познать себя, свою духовную сущность и самореализовываться и как личность, и как специалист-профессионал.

Прохождение полного курса повышения квалификации в традиционной форме профессионалу своего дела, непрерывно работающего над собой, приводит к определенным несоответствиям.

С помощью выше приведенных факторов руководители образовательных учреждений и педагоги могут относительно определить свою профессиональную потребность. Этим создаются удобства для составления Заказчиком, направляющим

работников на курсы повышения квалификации, плана повышения квалификации, основанного на потребностях.

Наряду с этим в целях стимулирования высокой профессиональной компетенции слушателя, принятого на курсы повышения квалификации, открываются широкие пути для предоставления соответствующих рекомендаций аттестационной комиссии о преждевременном повышении квалификационной категории педагога в установленном образовательном учреждении, популяризации методических рекомендаций, небольших исследований по актуальным проблемам управления и образования.

Благодаря внедрению повышения квалификации в форме приобретения знаний на основе самостоятельного обучения гарантируется экономия государственного бюджета, повышение профессиональной компетентности руководителей и педагогических работников системы народного образования, развития здоровой конкурентоспособной среды благодаря стимулированию работников отрасли, непрерывному повышению квалификации, ведущих специалистов.

1. Национальная программа по подготовке кадров. – Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512
2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан “О дальнейшем усовершенствовании системы переподготовки повышения квалификации педагогических кадров”, 16.02.2006 г., Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2006 г., № 6-7, ст. 39; 2011 г., № 25, ст. 260; 2012 г., № 33-34, ст. 390
3. Айзенберг А. Я. Самообразование: история, теория и современные проблемы: учеб. пособие для вузов. М.: Высш. шк., 1986.
4. Ганченко И.О., Развитие личности педагога в системе непрерывного профессионального самообразования: Автореф... дисс. докт. пед. наук. -Ставрополь, 2004.
5. Тургунов С.Т., Теоретические основы управленческой деятельности директоров общеобразовательных учреждений: дисс. докт. пед. наук. -Ташкент, 2007.

Дрёмина С.Л., Демченко С.Г.

Создание базовой переводческой компетенции студентов-не филологов

*Дальневосточный государственный аграрный университет
(Россия, Благовещенск)*

doi 10.18411/spc-04-02-2019-06

idsp sciencepublic-04-02-2019-06

Современные межкультурные интернациональные связи обусловили жизненную необходимость владения иностранным языком выпускниками неязыковых вузов. Знание иностранного языка - обязательное условие участия России в Болонском процессе. Главным направлением стратегии государственной политики в образовании стран Европейского союза, России является компетентностный подход.

Переводческая компетенция означает готовность к применению знаний в конкретных условиях перевода. В методической литературе переводческая компетенция определяется как совокупность языковых и других профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих переводчику эквивалентно и адекватно передавать содержание исходного текста средствами языка перевода с учетом межъязыковых и межкультурных различий. Она включает в себя базовые, специфические и специальные составляющие.

К базовым составляющим переводческой компетенции относятся знания, умения и навыки, в той или иной мере необходимые переводчику во всех видах перевода и независимо от жанра переводимого текста.

Специфические составляющие - это знания, умения и навыки, необходимые в каком-либо одном виде перевода. Специальные составляющие - это знания, умения и навыки, необходимые при переводе текстов определенного стиля и жанра.