по сварке. Из 27 слушателей только четверо имело рабочую квалификацию сварщика, 16 слушателей не были подготовлены в этой области ни практически, ни теоретически, остальные подготовлены лишь на самом начальном уровне.

Такое положение дел в учебных заведениях системы ПТО представляется нам крайне неудовлетворительным, особенно в настоящее время, когда предприятия страны готовятся к прямым контактам с зарубежными фирмами, к поставке промышленной продукции за рубеж.

Решение вопроса нам видится прежде всего в создании системы непрерывной подготовки и переподготовки педагогических работников системы профтехобразования, а также их аттестации. За создание такой системы должны взяться как Госкомитет СССР по народному образованию, так и межотраслевые научно-технические центры - головные организации при ГКНТ по направлениям науки и техники или соответствующие всесоюзные ассоциации специалистов. Так, например, по сварочному производству такой ведущей организацией мог бы стать Институт электросварки им. Е.О.Патона.

З.С.Патралов
ВИПК руководящих работников
и специалистов профтехобразования

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Учение представляет собой необходимую деятельность по приобретению и модернизации знаний и умений, которые служат средством изменения человека и преобразования его природы в соответствии с социально-экономическими условиями общества.

Научно-техническая революция, усложнение задач социального строительства обусловили необходимость непрерывного общего и инженерно-педагогического образования, понимаемого как перманентно продолжающийся процесс на протяжении всей жизни человека.

Органической составной частью системы непрерывного образования является повышение квалификации. Это специфическая деятельность, направленная на профессиональное изменение и совершенствование специалиста в соответствии с социальными требова-

ниями общества. В настоящее время уровень производительных сил общества, а следовательно, и его материальное богатство в значительной степени определяются тем, насколько развита система подготовки и повышения квалификации кадров, в том числе инженерно-педагогических работников (ИПР). Посредством все более качественного выполнения работниками своих профессиональных задач происходит осуществление социальных целей. Таким образом, повышение квалификации выступает действенным инструментом экономических, материально-технических преобразований в обществе, а также средством социализации личности. Чтобы использовать его с максимальной эффективностью, необходимо прежде всего теоретическое осмысление данной проблемы.

Повышение квалификации - это сложное социальное и психолого-педагогическое явление, которое необходимо рассматривать, с нашей точки зрения, в трех взаимосвязанных аспектах:

- как цель деятельности учреждений, занимающихся повышением квалификации (ИПК, ФПК и т.п.);
- как специально организованный педагогический процесс;
- как внутриличностный процесс.

Сущность этого явления заключается в подготовке инженерно-педагогических кадров к решению новых задач по обучению и воспитанию учащихся ПТУ в соответствии с требованиями времени. Часто ведутся дискуссии о том, что считать целью деятельности учреждений повышения квалификации. Нередко такую цель видят в высококачественной подготовке молодых рабочих для производства. Иногда эту цель трактуют чрезмерно расширительно, как формирование рабочего класса. С такими подходами вряд ли можно согласиться. В первом случае происходит экстраполирование целей системы профтехобразования на деятельность ИПК, во втором - просто смешение профессионального и политического аспектов. По нашему мнению, общей целью повышения квалификации является формирование:

- обобщенной деятельностной способности работников;
- определенного позитивного отношения к профессионально-педагогической деятельности, своей личности и дальнейшему непрерывному образованию;
- высокого общего и профессионального уровня культуры.

Эта триединая цель выступает как модель, которая служит организующим началом, системообразующим фактором. В более конкретном виде цель повышения квалификации заключается в формиро-

вании профессионального потенциала ИПР.

Анализ деятельности ИПР позволяет выделить следующие компоненты их профессионального потенциала: социально-политический, психологический, педагогический, управленческий (для руководителей), правовой, экономический, этико-эстетический, предметно-педагогический, личностный (творческий). Все эти компоненты, ядро которых составляет профессиональная позиция инженера-педагога, формируются в результате целенаправленных воздействий и предполагают расширение и углубление базовых знаний, педагогических и предметных умений, становление (развитие) положительных мотивов, приобретение опыта соответствующего поведения, конкретных навыков профессионально-трудовой деятельности.

Повышение квалификации как педагогический процесс - это целенаправленно организованное взаимодействие субъекта и объекта, необходимое и достаточное для формирования субъективной готовности и объективной подготовленности (компетентности) работника. Особенность данного процесса заключается в том, что инженер-педагог выступает в роли объекта лишь условно, в сущности являясь полноправным субъектом благодаря своей активной позиции и эмоционально окрашенному отношению. Поэтому важнейшая гуманистическая задача процесса повышения квалификации - сделать максимально полными субъект-субъектные отношения, чего можно достичь как многообразием форм и методов работы, приемов и средств воздействия, так и системой мотивации и стимуляции деятельности. Развитие профессиональной подготовленности (компетентности) инженерно-педагогических работников происходит под совокупным влиянием внешних воздействий и внутренних условий формирования личности. В качестве внешних факторов выступают: содержание, организационно-дидактические формы, материальные и психолого-педагогические условия, окружающая среда и т.д. Внутренними условиями являются психофизиологические особенности личности инженера-педагога, способствующие восприятию внешних воздействий. Повышение квалификации можно рассматривать как внутриличностный процесс, в результате которого происходят действительные изменения сознания, разрушаются старые и формируются новые стереотипы деятельности и профессионального поведения, преображаются профессионально-педагогические умения на основе обновленной информации, зарождаются новые привычки, появляются благотворные мотивы, вырабатывается позиция. Познание внутреннего мира инженера-педагога дает возможность дифференцированно-

го подхода к повышающим квалификацию на основе вариативных программ, с учетом действительного уровня профессиональной подготовленности и личных потребностей человека.

На практике педагогически процесс повышения квалификации осуществляется как двусторонний процесс внешних воздействий и одновременно внутриличностное их отражение с целью формирования более высокого профессионального уровня, адекватного требованиям общества. Высшей формой активности человека как субъекта процесса повышения квалификации является его самообразование и самовоспитание. Очевидно, следует подчеркнуть, что это не особая форма, дополняющая процесс повышения квалификации, а его неотъемлемый внутренний компонент.

В.Г.Максимова, И.П.Кузьмин
ВИПК руководящих работников
и специалистов профтехобразования

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ И ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕСТРОЙКИ ПРОФТЕХОБРАЗОВАНИЯ

1. Реализация концепции развития профессионально-технического образования возможна при условии одновременной перестройки системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководящих и инженерно-педагогических кадров с позиций непрерывного образования.

2. Каждый работник системы профтехобразования может успешно решать новые задачи подготовки квалифицированных рабочих кадров, если он обладает совокупностью политических, деловых и нравственно-психологических качеств личности, сформированных на основе инженерно-педагогического (в перспективе высшего для всех работников) или экономического, политического, педагогического базового и постоянного последипломного образования.

3. Система повышения квалификации и переподготовки руководящих и инженерно-педагогических кадров решает задачи компенсации недостающих и модернизации имеющихся знаний и умений, развития творческого потенциала личности и адаптации к новым условиям работы в системе профтехобразования.

4. Структура системы повышения квалификации развивается на