

жетных поступлений значительно активизировать учебно-производственную деятельность колледжа. Для этого необходимо:

- увеличить площади и объем продукции учебно-подсобного хозяйства;
- добиться выпуска готовой продукции учебно-производственных мастерских: деревообрабатывающих, металлообрабатывающих, слесарных;
- повысить рентабельность работы котельной, проведя ее реконструкцию с применением энергоснабжающих технологий.

При решении поставленных задач возникают следующие затруднения:

- неготовность управленческого персонала к инновациям, неспособность к овладению методикой анализа рынка труда, слабая мотивация к исследовательской деятельности;
- расхождение между требованиями к модели выпускника и реально приобретенными знаниями и профессиональными навыками, отсутствие обратной связи с социальными партнерами и работодателями;
- слабая методическая и практическая помощь педагогам со стороны соответствующих служб учебного заведения в освоении отечественного и зарубежного профессионального опыта;
- недостаточность средств на обеспечение современных энергоемких и трудозатратных специальностей, информационных и коммуникационных технологий.

Поставленные задачи требуют напряженной, кропотливой работы всего коллектива преподавателей, мастеров производственного обучения, обслуживающего персонала и особенно руководителей.

Н.В. Панова

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Основой прогрессивного развития каждой страны и всего человечества в целом является сам человек, его нравственная позиция, многоплановая природосообразная деятельность, культура, образованность, профессиональная компетентность [2, с. 18].

Развитие среднего профессионального образования осуществляется в условиях коренных изменений в государственно-политическом и социально-экономическом развитии России, связанных с формированием гражданского общества, рыночного сектора экономики, процессами регионализации, изменениями в сфере занятости, перегруппировкой спроса на рабочую силу в пользу отраслей непроеизводственной сферы, возрастанием требований общества к качеству и конкурентоспособности человеческих ресурсов.

Концептуальные основы развития среднего профессионального образования в соответствии с программой развития образования России на 2000 – 2005 гг. требуют расширения потребности в кадрах со средним профессиональным образованием в социальной сфере (пенсионное обеспечение, здравоохранение, культура, искусство и т.д.).

Одним из организационно-педагогических условий эффективного решения задачи подготовки конкурентоспособного специалиста, в совершенстве владеющего профессиональным мастерством, обладающего высокой общей и профессиональной культурой, коммуникативными качествами, является профессионализм преподавателя, развитие которого невозможно без управляемой системы повышения квалификации.

Повышение квалификации является важным звеном непрерывного профессионального образования специалистов, стимулирующим их профессиональный рост. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста путем повышения его конкурентоспособности на рынке труда.

Основными задачами повышения квалификации специалистов являются:

- обеспечение акмеологической направленности личности;
- формирование позитивной установки на инновационную деятельность и мотивирование профессионального роста и карьеры;
- обогащение социально-профессиональной и специальной компетентности;
- развитие профессионально важных качеств и способностей.

Решение этих задач обуславливает следующие функции повышения квалификации:

1) *диагностическую* – определение социально-профессиональной направленности (мотивов, интересов, отношений, установок), выявление уровня компетентности, установление степени выраженности профессионально важных качеств и способностей;

2) *профессионально-образовательную* – удовлетворение потребности личности в повышении компетентности и подготовленности;

3) *адаптационную* – развитие профессиональной мобильности, способности к самообразованию, самоменеджменту (проектированию альтернативных сценариев профессиональной жизни), нахождение индивидуального стиля выполнения профессиональной деятельности;

4) *коррекционную* – внесение изменений в траекторию профессиональной жизни, преодоление профессиональных кризисов, деформаций и стагнации, гармонизацию профессионально-психологического профиля личности;

5) *прогностическую* – раскрытие творческого потенциала специалиста, формирование установки на профессиональный рост и карьеру, готовности к нововведениям [1, с. 40].

Понятие «профессионализм» определяется С.Я. Батышевым как приобретенная в ходе учебной и практической деятельности способность к компетентному выполнению функциональных обязанностей, уровень мастерства и искусности в определенном занятии.

В период с 1999 по 2004 г. в Ревдинском медицинском колледже сохраняется высокий уровень развития профессионально-личностного потенциала преподавателей. Число преподавателей, имеющих высшую и первую квалификационные категории, в среднем составляет 73,7% от их общего количества. Среди преподавателей, имеющих медицинское образование, 57% получили сертификаты специалиста практического здравоохранения. Такое сочетание квалификаций: педагогической и медицинской – у преподавателей колледжа позволяет им обеспечивать реализацию содержания государственных образовательных стандартов на высоком профессиональном уровне.

Уровень профессиональной подготовки преподавателей колледжа достаточно высок: 86,8% преподавателей имеют высшее профессиональное образование; 10,5% – среднее специальное медицинское образование, в том числе повышенный уровень образования. Кроме того, 5,2% преподавателей получили по два высших образования; 28,9% педагогов имеют дипломы о профессиональной переподготовке на ведение нового вида профессиональной деятельности; 60,5% преподавателей получили внешнюю оценку своей профессиональной деятельности на уровне государственного и муниципального управления; 21% преподавателей являются выпускниками Ревдинского медицинского колледжа.

Достигнуть высокого уровня профессионализма преподавателей позволяет система повышения квалификации педагогических и руководящих работников. Повышение квалификации осуществляется как внутри образо-

вательного учреждения, так и за его пределами, в том числе в высшей профессиональной школе.

Повышение квалификации педагогических и руководящих работников колледжа проводится по двум направлениям: психолого-педагогическому (в Российском государственном профессионально-педагогическом университете, Уральском отделении Российской академии образования, Уральском государственном университете, Уральском государственном педагогическом университете, муниципальном учебно-методическом центре «Развивающее обучение») и специально-профессиональному (во Всероссийском учебно-научно-методическом центре по непрерывному медицинскому и фармацевтическому образованию, Уральской государственной медицинской академии, Ярославской государственной медицинской академии, Свердловском областном базовом колледже, Омском областном базовом колледже).

Внутриколледжное повышение квалификации включает:

- деятельность методического совета;
- работу преподавателей на кафедрах;
- участие в научно-практических конференциях, проводимых в колледже;
- участие в работе областных методических объединений;
- координационную деятельность преподавателей по образовательным областям;
- самообразование;
- аналитическую деятельность преподавателей по исследованию учебно-воспитательного процесса;
- деятельность школы повышения педагогического мастерства;
- деятельность школы молодого педагога.

В системе повышения квалификации педагогических и руководящих работников колледжа мы особо выделяем научно-практическую деятельность преподавателей, связанную с исследованием развития образовательного процесса. В колледже традиционно используются следующие формы научной деятельности преподавателей:

- подготовка, публикация исследовательских материалов и распространение педагогического опыта в научных изданиях и СМИ;
- обобщение педагогического опыта;
- научно-исследовательская деятельность, защита диссертаций на соискание ученой степени кандидата педагогических наук.

Система повышения квалификации и профессионализма преподавателей позволяет осуществлять подготовку специалистов среднего медицинского звена на достаточно высоком уровне, о чем свидетельствует высокая степень конкурентоспособности и востребованности выпускников колледжа.

Библиографический список

1. *Зеер Э.Ф.* Личностно ориентированные технологии профессионального развития специалиста: Науч.-метод. пособие. Екатеринбург, 1999.

2. *Новиков А.М.* Профессиональное образование России. М., 1997.

В.В. Евдокимов, А.Ю. Метелев

ОЦЕНКА ЗНАЧИМОСТИ ТРУДНОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАСТЕРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Нижнетагильским государственным профессиональным колледжем им. Н.А. Демидова был проведен анкетный опрос профессионально-педагогических работников.

В опросе приняли участие 207 мастеров профессионального обучения из 17 учреждений начального профессионального образования (УНПО) Нижнего Тагила и Горнозаводского округа.

Цель проводимого анкетирования заключалась в выявлении трудностей, с которыми встречаются мастера профессионального обучения при осуществлении профессионально-педагогической деятельности.

В качестве инструментария использовалась «Анкета мастера производственного обучения», включающая 12 вопросов, которые условно можно разделить на три блока. В первый блок вошли вопросы (№ 1 – 5), дающие общее представление о самом участнике опроса и образовательном учреждении, в котором он работает. В вопросах второго блока (№ 6 – 10) отражена информация, носящая рефлексивный характер, связанная с самоанализом и самооценкой респондента. Наконец, вопросы третьего блока (№ 11 – 12) непосредственно направлены на выявление трудностей, с ко-