

объемы опубликованных работ для каждого автора.

Для построения таблиц информационных массивов были приняты следующие допущения:

нулевое значение объема публикаций соответствует тезисам и небольшим статьям в одну-две страницы; в статистических расчетах эти авторы относились к категории «одностатейников»;

публикации остальных авторов учитывались в условных статьях, объем которых был определен на основании опытных данных и оценен в пятнадцать страниц стандартного текста.

Такой подход позволит «уравнять в правах» (по числу статей) ученых, написавших учебники, монографии и т.д., с учеными опубликовавшими статьи в их естественном представлении.

Рассмотренные формальные математические методы при исследовании информационных массивов по периодам развития методики профессионального обучения имеют близкие значения для всех периодов и подтверждают правильность выбора периодов, сделанную при качественном анализе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кедров Б.М. История науки и принципы исследования /вступительная речь на открытии XIII Международного конгресса по истории науки. – М.: Наука, 1971. – 28 с.
2. Волков Г.Н. Горизонты науки. – М.: Наука, 1984. – 320 с.
3. Количественные методы в советской и американской историографии. – М.: Наука, 1983. – 522 с.
4. Яблонский И.А. Модели и методы исследования науки. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 400с.
5. Петров А.А., Поспелов И.Г. Системный анализ развивающейся экономики: Учет научно-технического прогресса // Известия АН СССР. Техническая кибернетика. – 1979. - № 5. – С. 13-24.

Е.Ю. Зимина

МЕСТО И РОЛЬ ДИСЦИПЛИНЫ «МЕНЕДЖМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНО – ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Основным фактором, влияющим на цели образования в настоящее время является социально – экономическая трансформация общества.

Главной целью образования традиционно считается всестороннее и гармоничное развитие личности, ее способностей, интересов и стремлений. Не менее важной является цель подготовки человека к современной жизни в новых, постоянно и быстро меняющихся условиях. При этом имеется ввиду не только приспособление и обучение человека новой технике и технологиям, необходи-

мым в жизни, в работе, но так же адаптация личности к социокультурным изменениям.

Развитие образования не может происходить в рамках устаревших технологий и моделей управления.

Новая философия управления как маркетинговая модель управления делает ставку на самореализующегося человека, организация рассматривается как живой организм, состоящий из людей, объединенных организационными ценностями, а самой организации должно быть присуще постоянное обновление, нацеленное на приспособление к внешней среде (политической, экономической, социальной, технологической).

Новая концепция управления требует иных установок персоналу, новой управленческой культуры, важными чертами которой являются стремление к переменам, освоение новых возможностей, готовность к риску.

Постоянно возрастающие требования рынка труда к качеству подготовки рабочего персонала чрезвычайно повышают значение профессиональной подготовки.

Организация профессионального обучения – это система управленческих действий, направленных на решение задач обучения граждан в соответствии с государственными стандартами образования, а так же на повышение профессиональной мобильности будущих специалистов.

Для реализации целей образования необходимо, прежде всего, иметь хорошо подготовленные педагогические кадры. Одной из сфер, имеющих большое значение в педагогической практике будущего педагога, является знание и умение использовать элементы менеджмента. В условиях рыночной экономики менеджмент в педагогике становится необходимым звеном преобразования определенных материальных и людских ресурсов в оптимальный конечный продукт, которым является хорошо подготовленный к жизни выпускник образовательного учреждения.

Управление становится необходимым условием успешной деятельности любого педагога, так как в содержании управления возрастает роль психолого-педагогических проблем, а в деятельности педагога повышается роль управленческих действий. На практике это выражается в новой позиции преподавателя. Сегодня ему все чаще приходится выполнять функции диагноста, эксперта, заниматься проектированием своей деятельности. Педагог все чаще занимает позицию лидера, возглавляя творческий микроколлектив преподавателей. Можно говорить о педагоге-менеджере. Сегодня реализация программы развития образовательного учреждения невозможна без формирования инновационных команд среди преподавателей, поддерживающих и развивающих новую управленческую культуру. Новые управленческие отношения преподаватель переносит на студенческую среду. Его роль – побудить обучающихся к развитию собственных возможностей, способности планировать свой успех, а в дальнейшем – карьеру.

В академической среде высших учебных заведений доминирует убеждение о превосходстве знаний над умениями. При обучении менеджменту профессионального образования недостаточно объяснения о том, как решать зада-

чи. Необходимо обучать решению проблем, а это не одно и то же. Выпускники будут уметь решать проблемы, если, будучи студентами, они примут творческие, активные позиции, разовьют умения и будут решать реальные проблемы современной школы.

Господствующие до сих пор в вузах пассивные методы обучения (лекции и семинары) не формируют активных позиций студентов.

В курсе «Менеджмент профессионального образования» применяются, главным образом, не занятия лекционного типа, эффективность которых очень мала по сравнению с активными методами обучения. К основным минусам лекционного обучения можно отнести следующие [1]:

малая эффективность – лекция дает возможность усвоить 5% передаваемой информации;

образование репродуктивных умений и навыков – доминирование лекций делает слушателей менее самостоятельными, они ожидают получения готовых решений;

отсутствие критического анализа по отношению к получаемой информации;

ограниченная возможность развития умений, необходимых в выполнении функций педагога-менеджера (превосходство позиции «знать» над позицией «уметь»);

Самыми эффективными методами обучения педагогов-менеджеров являются активные методы:

работа в малых группах;

анализ ситуации;

ролевые игры;

научно-исследовательская работа;

самопрезентация.

На занятиях по дисциплине «Менеджмент профессионального образования» работе в малых группах отводится ведущее место.

Значимость этого метода во многом определяется тем, что он включает комплекс приемов, позволяющих мотивировать студентов к активной работе, развивать у них такие качества, как сознательность, способность коммуницировать, находить компромиссное решение, умение ориентироваться в изменившейся ситуации, соотносить свои интересы и возможности с интересами и требованиями других членов группы, а также с задачами группы в целом [2].

Групповая работа более, чем какая-либо другая форма обучения, развивает у студентов чувство ответственности, приверженности к группе и взятым на себя обязательствам.

Студенты разрабатывают модели поведения в проблемных группах, строят свою деятельность на идеях «клубности», «студийности», общей заинтересованности в осмыслении проектной проблемы. Как показывает практика, такая модель поведения благодарно принимается преподавателями и мастерами производственного обучения, что соответствует новой позиции педагога-менеджера. И приходит осознание того, что реализация программ развития образовательного учреждения невозможна без участия преподавателей в управле-

нии, без формирования среди преподавателей инновационной команды, поддерживающей и развивающей новую управленческую культуру.

В подготовке педагога-менеджера особое внимание следует обратить на формирование управленческих, организаторских и экономических знаний.

Приведенные ниже знания и личностные качества менеджера, важны и для педагога-менеджера:

1. Знания:
 - управленческие;
 - организаторские;
 - воспитательные;
 - экономические;
 - экологические;
 - правовые;
 - психологические.
2. Мотивация:
 - стремление к успеху;
 - ориентация на достижение цели;
 - желание проявлять больше усилий и ответственности.
3. Креативность:
 - творческая активность;
 - новаторские способности;
 - оригинальность и умение оценивать результаты;
 - открытость мышления и принятия решений;
 - способность к изменениям;
 - готовность к развитию и постоянному обучению.
4. Ответственность:
 - внутренне равновесие;
 - эмоциональная устойчивость;
 - умение владеть собой и контролировать ситуацию;
 - психическая выносливость ;
 - уверенность в себе.
5. Личность:
 - наличие лидерских качеств;
 - чувство ответственности;
 - выдержка и амбиции;
 - стрессоустойчивость;
 - склонность к риску и принятию ответственности.
6. Интеллект:
 - аналитическое мышление;
 - реализм;
 - интеллигентность;
 - способность к решению задач.
7. Коммуникативность:
 - умение выстраивать взаимоотношения с подчиненными;
 - делегирование полномочий;

- принятие и учет мнения других людей;
- чувство юмора.
- 8. Самосознание:
 - правильная самооценка своих управленческих способностей;
 - оценка своих слабых и сильных сторон;
 - убеждение в правильности решаемого дела.
- 9. Организаторский талант:
 - видение всей проблемы;
 - умение координировать действия;
 - создание организационных структур, способствующих производству и инновациям.

Описанные знания и личностные качества должны определять педагога-менеджера как действительного лидера коллектива студентов, а не только формального руководителя.

Управленческая деятельность выступает в современных условиях как один из важнейших факторов функционирования и развития организаций.

Возникает вопрос, какие же точки соприкосновения между менеджером и преподавателем?

Первым характерным звеном, связывающим преподавателя и менеджера, является почти одинаковый цикл управления. Выполняя свою работу, менеджер как и педагог исполняет в организации следующие функции:

- планирование;
- организация;
- мотивация;
- контроль.

Для осуществления этих функций необходимы два связующих процесса: коммуникация и принятие решений.

В содержании деятельности педагога и менеджера главным является организация деятельности людей. Есть различия в целях и задачах, возрасте «подчиненных», но функции деятельности и основные профессиональные умения практически совпадают. Это позволяет сделать вывод, что концепции, разработанные в менеджменте, могут быть применены для усиления профессиональной подготовки педагога.

Для руководителя образовательного учреждения, которому присущ инновационный режим функционирования, представляет интерес практический опыт преподавателей, полученный в рамках образовательной программы «Профессиональные технологии». Это интересно и с позиции образовательного процесса, а также для формирования организационной культуры как четкой и обоснованной педагогической позиции, ориентированной на личностный рост ученика и педагога.

ЛИТЕРАТУРА

1. Смолкин А.Н. Методы активного обучения. Методическое пособие для преподавателей и организаторов профессионального и экономического обучения кадров. – М.: Высшая школа, 1991 – 175с.

Л.В. Кишик

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В МАСТЕРСКИХ ПО ПРОФЕССИИ ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ

При подготовке к профессиональной деятельности специальной электротехнического цикла актуальной является ориентация на индивидуальность, творчество, деятельное самообразование учащихся, т.е. современное производство нуждается в профессионалах, обладающих гибким, нестандартным мышлением, заинтересованных в непрерывном самообразовании и интеллектуальном росте.

Обеспечение связи спецтехнологии, электротехники и производственного обучения позволяет на уроке производственного обучения максимально использовать учебное время на обработку навыков и умений учащихся. На уроках производственного обучения целесообразно конструировать такую деятельность учащихся, которая достигает цели не случайно, а осознанно, поэтому достаточно обучить навыкам и умениям – надо воспитать и развить личность учащихся.

Всю систему поставленных целей в период производственного обучения в профессиональном колледже реализовать сложно, однако учащимся важно поверить в себя, получить определенные результаты, а в период самостоятельной трудовой деятельности более решить более сложные задачи.

График учебного процесса не позволяет увеличить время производственного обучения в мастерских, для проведения всех учебно-производственных работ. Кроме этого в группе учащихся разный уровень теоретической подготовки, вработываемости, внимания, смекалки.

Все это вынуждает искать новые подходы в организации, подготовке и проведении уроков производственного обучения. В моей педагогической практике я применяю следующие приемы

1. Разбиваю группу на бригады по 5 человек (главное в этом делении не уровень знаний, умений и навыков учащихся, а их взаимные симпатии).

2. Группа учащихся выбирает бригадиров.

К бригадиру предъявляются следующие требования:

умение организовать работу учащихся.

хорошее знание предметов спеццикла

ответственность

дисциплинированность

коммуникабельность.