

способных принимать участие в решении социальных, экономических и культурных проблем региона.

Сегодня образовательный процесс в институте представляет собой сложный многоплановый и многомерный процесс внедрения инноваций во все составляющие элементы образования, наряду с изменением взаимоотношений с окружающим социумом, обеспечением и сопровождением образовательного процесса в институте, управлением процессом достижения образовательных целей, сменой приоритетов и ценностей педагогической деятельности.

К основным параметрам подготовки специалистов в условиях реформирования относятся:

- основательная профессиональная подготовка, охватывающая комплекс изучаемых дисциплин, как базис формирования творчески мыслящего, методологически оснащенного, высококультурного специалиста–профессионала;

- многовариантный алгоритм подготовки специалиста, предусматривающий возможность его полноценной профессиональной деятельности в нескольких содержательно связанных сферах: академической (научно - исследовательской), социально – управленческой, производственной;

- продвинутый академический уровень подготовки по профилирующим дисциплинам (со значительным удельным весом самостоятельной исследовательской работы), позволяющий курсанту на каждой стадии обучения находиться в реальном пространстве актуальной научной проблематики;

- высокая компьютерная грамотность, углубленная подготовка в области информатики и системотехники;

- основательная лингвистическая подготовка, сочетающая уверенное знание иностранных языков в общекультурном и деловом диапазоне.

Таким образом, основополагающей целью профессиональных учебных заведений системы ГПС становится совершенствование организации и содержания учебного процесса с целью подготовки профессионально мобильного специалиста, готового к выполнению разнообразных видов труда.

*Э.В. Патраков,
г. Екатеринбург*

ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОСТНЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ ДЛЯ РАБОТЫ В КОМАНДЕ

Задачи формирования и развития команд не только все активнее входят в практику администрирования, но и становятся предметом научных—социально-психологических и экономических — исследований. Прежде всего, это обусловлено тем, что организация работы сотрудников по принципам команд позволяет существенно повышать качество работы, оптимизировать социально-психологическую атмосферу в коллективе, эффективность оказания услуг в целом.

Результаты многих исследований позволяют сказать, что работа в команде дает возможность:

-опираться на более широкий опыт, нежели мнение одного специалиста, глубже анализировать факты;

-использовать наиболее эффективные каналы передачи информации, экономить время;

-проявлять оперативность руководства при принятии решений в силу гибкости социальных связей внутри самой команды.

Конечно, перечислены лишь некоторые достоинства, на взгляд автора, наиболее значимые, что, впрочем, не исключает и выявления в командной работе недостатков. Многие учебные заведения сегодня, в том числе и средние специальные учебные заведения, в содержании учебного процесса уделяют внимание подготовке будущих выпускников к работе в команде.

Автор согласен с определением, данным Katzenbach & Santamaria: «Команда - небольшая группа специалистов, обладающих комплиментарными навыками, объединенных общей целью, выполнением общих задач и общей идеологией и подходом, для реализации которых она поддерживает внутри себя взаимную ответственность».

Перечисленные показатели работы команды находят свое воплощение в следующих принципах:

-принцип членства, предполагающий, что членом команды считается специалист, в котором она нуждается для достижения поставленных целей;

-принцип интеграции, предполагающий, что команду составляют представители различных профессий, которые не просто работают вместе, а взаимообучаются в процессе совместной работы;

-принцип коллективной ответственности, предполагающий, что члены команды ответственны за использование коллективных ресурсов наиболее эффективным путем для удовлетворения нужд клиентов, а каждый член команды профессионально и юридически ответственен за собственные и групповые решения.

Исходя из перечисленных принципов и показателей работы команды, среди базовых личностных компетенций можно выделить следующие:

1. Способность к синтонным (психологически комфортным) отношениям. Относящиеся сюда качества включают в себя искреннюю заинтересованность в окружающих, способность понимать людей и намерение сосредоточиться на позитивном отношении с окружающими, умение получать помощь от других и самим предлагать поддержку. В целом, сказанное можно охарактеризовать фразой «наше поведение в отношении других людей определяет их поведение в отношении нас»;

2. Умение воспринимать и инициировать нововведения. Это означает, что член команды видит то, что есть, что более важно, он способен видеть то, что могло бы быть. Он не довольствуется существующим положением дел. Но это не означает негативное восприятие или недовольство. Неудовлетворенность выражается в готовности, изменяясь и рискуя, искать все новые, более эффективные пути решения. По сути, здесь речь идет о творческой, надситуативной активности;

4. Умение соподчинить другим свой индивидуальный стиль работы. Это

умение предполагает способностью поставить интересы команды выше своих собственных деловых амбиций;

5. Ответственность, проявляющаяся в том, что член команды знает и соглашается с тем, что о гарантирует успешное выполнение обязанностей.

6. Конструктивное управление конфликтами. Управление конфликтами заключается не в избегание разногласий, а в поиске путей наиболее для достижения общей цели.

Анализируя успешный опыт работы команд, можно сделать вывод, что к числу организационных и психолого-педагогических условий можно отнести следующие:

- наличие единой иерархии ценностей команды;
- наличие единого понятийно-категориального аппарата команды;
- наличие системы психологической поддержки внутри команды;
- наличие системы обратной связи между членами команды;
- наличие информации среди всех членов команды о возможностях и границах компетенций каждого члена команды;
- индивидуальная ответственность каждого специалиста;
- наличие согласованных правил реагирования в экстренных ситуациях;
- наличие системы регистрации решений.

*А.П. Тарасов,
п. Верхняя Синячиха*

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ОСНОВА СОЦИАЛИЗАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА

За последние годы сельское хозяйство пришло в упадок. Все мы прекрасно понимаем, что для сельскохозяйственных училищ базой были управления сельского хозяйства. Что же произошло с училищами, когда сельское хозяйство пришло в упадок?

Чтобы не повторить судьбу сельского хозяйства мы стали искать пути развития училища. Прежде всего, вернулись к хорошо забытому старому «попечительский совет». Создали его 4 года назад. За это время наработана документация, определен руководитель, им стал начальник управления сельского хозяйства района, а секретарем – методист училища.

На сегодняшний день в совет входят 20 учреждений (работодателей). Заседание совета проходит не реже одного раза в год.

Современные условия работы селян таковы – техника на селе изношена на 95 %. Тогда встает вопрос как же готовить компетентных специалистов для села?

1. Заседания попечительского совета дало возможность понять, что взаимодействие необходимо, как с нашей стороны, так и со стороны работодателей. На первом заседании попечительского совета работодатели говорили, а что училище нам может дать?