

как основная составляющая «выгорания» и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Вторая составляющая – деперсонализация – проявляется в деформации отношений с другими людьми. Третий компонент – редукция личных достижений – может проявляться в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме относительно служебных достоинств и возможностей, в ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

Использование этой методики позволяет выявлять наличие синдрома «эмоционального выгорания» у преподавателей с достаточно большим педагогическим стажем работы, которые испытывают перегрузки, чувствуют усталость, не занимаются своим здоровьем и теряют интерес к педагогической работе. Чаще всего выраженность «эмоционального выгорания» (особенно редукция личных достижений) наблюдается у преподавателей учреждений среднего профессионального образования. По-видимому, условия работы, а возможно и личные качества у некоторых преподавателей способствуют формированию этой профессиональной деформации. Обсуждение результатов применения диагностической методики обычно сопровождается достаточно большим количеством вопросов, касающихся возможностей преодоления профессиональных деформаций.

Е.Б. Тетерин
(КУПК, Каменск-Уральский)

ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: ОБУЧЕНИЕ – ВНЕДРЕНИЕ

В Национальной доктрине образования в Российской Федерации, охватывающей период до 2025 г., определены основные цели и задачи модернизации российского образования. Главная цель модернизации состоит в создании механизма устойчивого развития системы образования,

обеспечения ее соответствия запросам личности, общества и государства.

В этой связи стратегическую значимость приобретает непрерывное образование, составной частью которого является среднее профессиональное образование. Оно призвано решить спектр задач, начиная от преодоления «функциональной неграмотности» молодых специалистов в процессе их профессиональной социализации и заканчивая развертыванием многоуровневой оперативной системы постоянного поддержания высокого уровня конкурентоспособности на рынке труда, повышающей мобильность и адаптивность на различных этапах трудовой самореализации выпускников такого образовательного учреждения. Кроме того, изменения в мировой экономике, породившие необходимость приспособления к более конкурентной среде, обострили проблему подготовки специалистов, обладающих «образовательно-профессиональным интеллектом» как важнейшим стратегическим ресурсом государства. Модернизация системы профессионального образования должна привести к переменам в характере труда, производственной парадигме, экономической деятельности, в подходах к занятости и ее условиям, в роли государства (все в большей мере сужающего сферу своего прямого вмешательства), информации и технологий как основных ускорителей динамики перемен. Кроме того, Болонская Декларация предполагает повышение статуса неуниверситетского сектора высшего образования (а налог среднего профессионального образования в России) посредством укрепления связи, а возможно, и сращивания среднего профессионального образования с университетским. Причем стратегической перспективой в этой ситуации является, в частности, создание возможностей для продолжения образования по программам бакалавриата, в том числе в самих колледжах или других образовательных структурах, реализующих программы среднего профессионального образования, а также реализация в

университетах программ подготовки уровня «Магистр» с последующим выходом на программы подготовки кадров высшей квалификации.

В этой связи модернизация системы среднего профессионального образования позволит изменить содержание, масштабы и структуру подготовки специалистов среднего звена, изменить организационно-экономические отношения, управление и кадровое обеспечение системы СПО, выработать новые подходы к построению системы социального партнерства. Главной целью модернизации института системы среднего профессионального образования является создание условий для формирования личности специалиста среднего звена, имеющего высокий потенциал развертывания социальных и профессиональных характеристик, способного адаптироваться в условиях интенсивно развивающегося высокотехнологичного производства. При этом, по нашему мнению, одним из средств для достижения этой цели является оптимизация процесса профессиональной социализации студентов ссузов, и наиболее перспективный путь – развертывание инновационной деятельности в образовательных учреждениях, реализующих комплексные программы НПО – СПО - ВПО – подготовка кадров высшей квалификации в рамках профильных структур учебно-научно-производственных комплексов университетов. При проектировании такой деятельности следует учитывать как нынешнее (реальное) состояние системы, так и идеальную перспективу результатов, которые предполагается получить.

Анализ научной литературы и результатов опытно-экспериментальной работы выявил противоречия между современными требованиями рынка, производства и несоответствующей традиционной подготовкой специалистов, которые обусловили актуальную необходимость замены прежней информационно-просветительской, (дискретной) образовательной парадигмы профессионального образования инновационным технологически развивающим обучением и разработкой

адекватной системы методобеспечения.

В последние годы практикуются различные способы обучения в зависимости от интересов, профессиональных состояний конкретных педагогических коллективов: одноразовое или поэтапное целевое обучение по заявкам учебных заведений, обучение по целевой программе с последующей предметной стажировкой в центрах - лабораториях, практики-стажировки в центрах внедрения.

Часть работников образования, обучившись по конкретной программе одного блока, приступала к длительному ее внедрению, особенно это касалось технологических средств. Некоторые же, овладев этой программой, запрашивали и программы других блоков. Принципиально важным является то, что все обучающиеся, овладев той или иной программой, продолжали непрерывную работу по овладению технологией и методическим обеспечением через консультации, семинары, научно-методические конференции, стажировки, зачастую приглашая ведущего обучение в учебные заведения для исследования реального учебного процесса и систематизации нового педагогического опыта. В связи с новой социально-экономической ситуацией работа в учебных заведениях стала наиболее распространенной формой обучения-внедрения.

Обучение - внедрение осуществлялось в следующем режиме: после осознания каждого раздела творческая группа в течение 2 - 4 месяцев внедряла эту инновацию в учебный процесс.

Так, после первого раздела - "Человек как саморазвивающаяся система" - формировались способы новых отношений между педагогом и учащимися (взаимоуважение, доброжелательность, понимание друг друга), после второго - "Модульное обучение" - осваивались способы системно-деятельностного содержания, после третьего - "Технология " - отрабатывались технологические приемы, средства организации целевого, поискового, рефлексивного пространств.

Все это проводилось в режиме погружения (по 6 часов ежедневно в течение 3, 6 дней, 3 недель в зависимости от целей программы).

Обучение-внедрение строилось таким образом, чтобы новые профессиональные знания последовательно и постоянно переводились в практические действия. Непрерывно выращивалась творческая группа, и накапливался инновационный опыт профессиональной деятельности.

Основным критерием успешности продвижения обучающихся в овладении методическими и технологическими средствами являлась устная и письменная рефлексия (сравнение промежуточных и конечных результатов развития способностей с целью-эталоном) и коррекция деятельности.

Каждый этап внедрения заканчивался проведением научно-практической рефлексивной конференции, на которой обсуждался новый педагогический опыт: во-первых, осознавались эффективные способы профессиональной деятельности и тут же тиражировались в педагогическом коллективе; во-вторых, выделялись ошибки и трудности внедрения новой технологии, выявлялись причины их порождения и пути их преодоления. Так постоянно корректировался процесс профессионального непрерывного развития педагогических коллективов - центров внедрения. В процессе освоения технологии и методического обеспечения выявлено, что основной трудностью является привычный авторитарный стиль отношений в традиционной системе обучения, когда педагог был уверен, что он должен учить, а ученик ему подчиняться, что он должен излагать предметное содержание, а не создавать поисковые ситуации.

Опыт свидетельствует, что оптимальным способом снятия этих трудностей становится непрерывное нравственное самосовершенствование преподавателя (обучающего); проведение методологических семинаров по проблемам системности развития мышления и сознания человека, научно-

практических конференций по осознанию, систематизации, тиражированию практического опыта; взаимопосещения занятий с целью обмена опытом, внедрением способов, приемов организации технологического процесса.

Обучение состоит из организации развивающего пространства (системы ситуаций), обеспечивающего непрерывное, системное профессиональное саморазвитие обучаемых.

В процессе обучения педагоги, учащиеся овладевают системой деятельностей: интеллектуальной, социальной, естественно-технической и профессиональной. Для каждой деятельности создаются специальные пространства. Обучение производится в режиме погружения в предметные пространства, что позволяет педагогам и учащимся становиться конкурентоспособными в быстро меняющихся социально-экономических условиях.

Литература

1. Волков, Ю.Г. Дополнительное профессиональное образование – новый социальный институт в России [Текст] // Социально-гуманитарные знания. – 2004. - №3. – с.197-207.
2. Нейматов, Я.М. Образование в XXI веке: тенденции и прогнозы [Текст]– М.: Алгоритм, 2002. – 480 с.
3. Управление качеством образования / Под ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 449 с.
4. Штомпка, П. Социология социальных изменений [Текст] Пер. с англ. В.А. Ядова. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 415 с.

Н.Х. Токарева
(КУПК, Каменск-Уральский)

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ АКМЕОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ РАЗВИТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Изучение проблем, механизмов и способов развития человека всегда составляло важный аспект психологического познания. Поэтому выделение психологии развития в самостоятельную область знания носит несколько парадоксальный характер. В самом деле, с одной стороны,