

вается от роли своеобразного фильтра, пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации.

Е.С. Половникова, В.В. Челнокова, В.А. Федотов

Российский государственный профессионально-педагогический университет

МНОГОУРОВНЕВАЯ НЕПРЕРЫВНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ ПО СОПРЯЖЕННОЙ ПРОФЕССИИ¹

Наличие у специалиста с высшим образованием (ВПО) профильного начального (НПО) и среднего (СПО) профессионального образования считается одним из показателей высокого уровня его подготовки. На наш взгляд, с этим нужно согласиться, поскольку на разных ступенях обучения специалист приобретает знания, умения и навыки в одном направлении, системно накапливая и углубляя их. Это касается всех специальностей.

Особенно остро данный вопрос стоит при подготовке педагогов профессионального обучения. Здесь наличие начального и среднего профессионального образования по профессии (специальности), которой он будет обучать учащихся лицеев и колледжей по окончании вуза (сопряженная профессия, специальность), является обязательным. Этого требует государственный образовательный стандарт специальности 050501.65 «Профессиональное обучение (по отраслям)».

Выбор сопряженной профессии следует осуществлять на основе Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также Перечня профессий начального профессионального образования (НПО). Применительно к образовательной отрасли «Профессиональное обучение (экономика и управление)» в Российском государственном профессионально-педагогическом университете (РГППУ) избрана профессия «Бухгалтер» как наиболее универсальная в данной отрасли и сквозная, многоуровневая, позволяющая вести непрерывную подготовку на всех ступенях профессионального образования.

В РГППУ в настоящее время реализуется *первый уровень* обучения профессии «Бухгалтер» с присвоением соответствующей квалификации и выдачей документа государственного образца. Профессиональная подготовка (ПП) регламентируется Законом РФ «Об образовании» (ст.21), приказом Минобразования России от 29 октября 2001 года №3477 «О перечне профессий для профессиональной подготовки» и его письмом от 21 мая 2001 года №511/13-13 «О перечне профессий для общеобразовательных учреждений».

Готовится документация к реализации *второго уровня* – НПО. В частности, с учетом этого переработана учебная программа дисциплины «Практикум по профессии» в целях увеличения практической составляющей, обеспечивающей соответствие требованиям НПО.

В перспективе рассматривается возможность реализации *третьего уровня* подготовки бухгалтеров – СПО. Предварительный анализ учебной документации позволяет сделать положительные выводы.

Предлагаемая сквозная концептуальная основа профессиональных образовательных программ, базирующаяся на принципе многоуровневой непрерывной подготовки по сопряженной профессии, на наш взгляд, позволит наиболее эффективно использовать образовательное пространство вузовской специальности: повысить качество подготовки педагогов профессионального обучения, сэкономить средства и время, обеспечить межпрофессиональную диверсификацию и мобильность на рынке труда.

Еще более актуальна предлагаемая модель при подготовке педагогов профессионального обучения машиностроительного и электроэнергетического профилей. За счет синергетического эффекта полученных таким образом знаний, умений и навыков по сопряженным специальностям выпускник вуза после соответствующей государственной аттестации получает фактически высшее образование по двум квалификациям, что при наличии необхо-

¹ Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ №08-06-83603 а/У

димой нормативно-правовой базы может являться основанием для записи в диплом ВПО второй квалификации (по рабочей профессии).

А.А. Сурнова

Уральский государственный технический университет – УПИ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОЗДАНИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО НАСТРОЯ КОЛЛЕКТИВА

Социально-психологический климат (СПК) – это психологический настрой в группе, который отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе. Социально-психологический климат как групповое психологическое состояние, характеризуемое особенностями социального восприятия и степенью удовлетворенности членов коллектива различными сторонами его жизнедеятельности, соединяет множество различных влияний. Формирование благоприятного СПК трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции.

В момент кризиса, атмосфера на предприятиях накалена. Люди не знают, чего ждать от завтрашнего дня: повсеместно происходит сокращение штата, снижается уровень доходов. Это всё стрессовые ситуации, которые могут стать причинами конфликтов, что приводит к формированию неблагоприятного социально-психологического климата в коллективе, а это в свою очередь может отразиться на производительности труда, а значит и на финансовом состоянии предприятия в целом. Именно в таких ситуациях и возрастает роль руководителя в создании оптимального СПК.

Чаще всего в целях создания оптимального СПК руководители прибегают к демократическому стилю, который развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность, дает возможность членам коллектива участвовать в управлении. Но при этом руководитель не должен забывать о дисциплине, чтобы не допустить развития попустительских настроений и как следствие низкой продуктивности и качества работы. Хотя попустительский стиль может применяться в некоторых организациях, например в творческих коллективах, так как это, на мой взгляд, особая сфера деятельности, иногда не терпящая контроля со стороны руководства.

Таким образом, руководитель должен быть авторитетом для своих подчиненных, его должны уважать, слушаться, руководитель должен стать для сотрудников старшим товарищем, с которым всегда можно посоветоваться, но при этом подчиненные должны не забывать, кто «главный». Но если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и тому подобное, ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу. Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться не только от начальства, но и друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции.

Все это показывает насколько тяжело найти руководителю ту золотую середину, которая так необходима для создания оптимального СПК, между лояльным, демократическим стилем управления и авторитарным.

Наиболее благоприятным является СПК, где правильность построения управления соотносится с положительным отношением членов коллектива к нему, и этот тип климата назван зрелым. Итак, социально-психологический климат зависит от стиля руководства и