

ориентированных в основном на получение знаний. Систематическое отслеживание результатов позволит прогнозировать процесс обучения, поможет оценить успешность коррекционных мероприятий, а также повысить результативность обучения.

Щипанова Е.В., Рубцова Т.Д.

ОПЫТ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Основными целями системы среднего профессионального образования является подготовка конкурентоспособных специалистов среднего звена и создание условий для их всестороннего развития в процессе обучения. Выпускники СПО должны получить глубокие профессиональные умения и навыки (обученность конкретным видам знаний и конкретной деятельности), а также быть готовыми к неоднократной смене своей деятельности (переходу от деятельности, уже освоенной, к более сложной). Они также должны обладать такими качествами личности, о которых раньше практически не говорили: способностью к адаптации, толерантностью, ответственностью, готовностью к выбору, смене экономических и социальных ролей, критическим мышлением и т. д.

Очевидно, что для подготовки и выпуска конкурентоспособных специалистов необходимо систематическое обновление содержания образования, которое ориентировало бы преподавателя на использование современных технологий обучения.

В этой связи, совершенствование педагогических кадров становится особенно актуальным.

Интерес государства и общества в образовании состоит в том, чтобы учителями, воспитателями, преподавателями были наиболее подготовленные и ответственные его представители, чтобы они постоянно повышали свой профессионализм и совершенствовали мастерство. Кроме того, общество заинтересовано в том, чтобы со стороны педагогов был обеспечен максимальный учет запросов, способностей и потребностей обучающихся, в том числе за формальными рамками учебного процесса. Другими словами, общество рассчитывает на высокую профессио-

нальную мораль каждого из многомиллионной армии руководящих и педагогических работников образовательных учреждений всех типов и уровней.

Со своей стороны, обществу (и представляющему его интересы государству) необходимо обеспечить конкурентоспособность образования на рынке труда. Система образования не должна терять своих лучших, наиболее перспективных представителей в пользу рыночных отраслей экономики или зарубежных конкурентов. Важно также восстановить (или сформировать заново) различные профессиональные сообщества педагогов, образующие среду, в которой преподаватель работает и развивается, которая оценивает его успехи и достижения, предупреждает проступки, формирует и поддерживает профессиональную мораль, обеспечивая таким образом должное качество образовательных программ и услуг.

Процесс управления профессиональным развитием работников отрасли образования должен основываться на следующих подходах:

- акмеологическом — ориентации педагога на собственное профессиональное развитие и высшие достижения в профессионально-педагогической деятельности;
- аксиологическом — понимании и утверждении в образовательном процессе ценностей свободы, прав, достоинства, чести человека (самоутверждение себя в профессии);
- андрагогическом — основанном на методической деятельности, помогающей педагогу-профессионалу «прирастить» новые знания, освоить новые технологии, сформировать жизненные принципы;
- синергетическом — рассматривающем закономерности системной интеграции и самоорганизации в различных системах, в том числе и региональной системе образования. Таким образом, совокупность синергетического, ценностно-акмеологического и андрагогического подходов является концептуальной основой и теоретико-методологической стратегией повышения квалификации педагогических и управленческих кадров.

Профессиональное совершенствование кадров предполагает целенаправленное и систематическое воздействие на работника в течение всей его трудовой деятельности в данной организации, ориентированное на максимальное использование его потенциальных возможностей.

Совершенствование педагогических кадров включает в себя:

- повышение квалификации, т. е. углубление, расширение, дополнение приобретенной ранее квалификации, причем под повышением квалификации понимаются образовательные мероприятия по приобретенной (имеющейся) профессии;
- профессиональную переподготовку, т. е. мероприятия по освоению других профессиональных сфер;
- планирование карьеры работников, т. е. направленное управление персоналом организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения персонала.

Процесс организации и проведения системы развития персонала предусматривает наличие определенных этапов прохождения и рассмотрения информации различного типа:

- анализ потребностей образовательного учреждения в целом и его подразделений в частности в обучении персонала;
- изучение заявок на повышение квалификации или профессиональную переподготовку сотрудников ОУ;
- определение форм и методов обучения, места обучения, изучения списка образовательных учреждений по требуемым курсам и уровням обучения;
- определение средств (финансовых, учебно-методических, информационных) для достижения поставленных целей;
- предоставление образовательных услуг, практическое осуществление профессионального обучения;
- определение качества обучения, выявление положительных и отрицательных моментов в организации обучения.

Виды повышения квалификации:

- индивидуальная программа самообразования;
- система внутриколледжного профессионального обучения;
- система внешнего профессионального обучения.

Качество профессиональной деятельности определяется многими факторами, при которых осуществляется педагогическая деятельность (материально-техническое обеспечение, уровень методической работы, характер управления, психологическая атмосфера и т. д.). Для эффективного управления качеством повышения профессионально-педагогической компетентности педагогических работников в колледже ежегодно собирается (обновляется) и анализируется оперативная информация, характеризующая качественный состав преподавательских кадров.



Рис. 1. Состав преподавателей колледжа по уровню образования

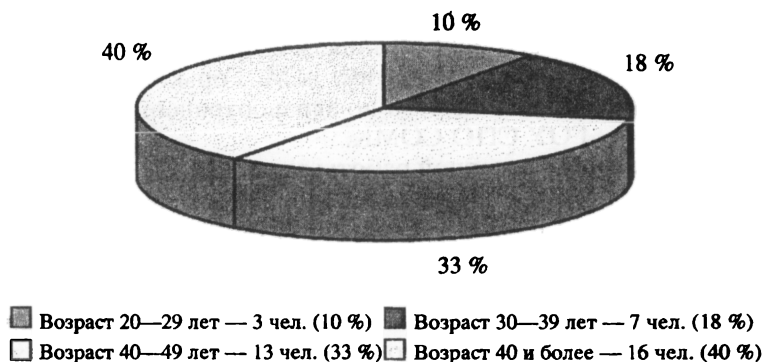


Рис. 2. Распределение преподавателей по возрасту

Состав преподавателей колледжа по уровню образования в 2007/2008 учебном году выглядит следующим образом (рис. 1).

Распределение преподавателей по возрасту отражено на рис. 2.

Распределение преподавателей по педагогическому стажу представлено на рис. 3.

С целью управления процессами повышения квалификации педагогических и руководящих работников колледжа в ГОУ СПО СОФК разработана система повышения профессионально-педагогической компетентности педагогических и руководящих работников. Результаты повышения квалификации приведены в табл. 1.

Работа по повышению квалификации педагогических и руководящих работников колледжа ведется на основании догово-

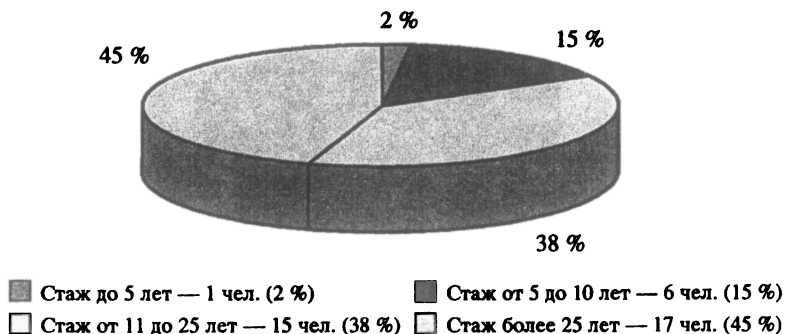


Рис. 3. Распределение преподавателей по педагогическому стажу

ров, заключенных с ведущими образовательными учреждениями профессионального образования: Федеральное агентство по образованию ГОУ ВПО УрГУ им. А.М. Горького, ГОУ ВПО ПГФА Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию, ГОУ СПО СОМК.

Результатом планомерной работы за период с 2003 по 2008 гг. явилось 100 % повышение квалификации преподавателей колледжа по различным формам и срокам обучения (курсы, семинары, стажировки, программы профессиональной переподготовки и т. п.).

Повышение квалификации начинается с самообразования. Самообразование, как и образование вообще — это образ жизни и основополагающая потребность человеческого существа. Это самостоятельная работа специалиста над различными источниками получения знаний и умений, обобщение и распространение «своего опыта»

Серьезным стимулом для повышения квалификации преподавателей колледжа становится признание их компетентности, которое выражается в следующих формах:

— публикации в сборниках научных трудов (Т.Н. Федорова, С.Р. Шамгунова, Г.В. Супрунова, Е.Е. Щапова, А.И. Серебрякова);

— издание сборника внеклассных мероприятий (ЦМК химических дисциплин, ПМК фармацевтической технологии);

— участие в областном конкурсе «Учитель года» (О.А. Клиценко — победитель года);

— творческие отчеты преподавателей и ЦМК (ПМК).

Таблица 1

Повышение квалификации преподавателей колледжа

Год	План	Выполнено
2003—2004	10 чел.	10 чел.
2004—2005	11 чел.	11 чел.
2005—2006	8 чел.	8 чел.
2006—2007	13 чел.	13 чел.
2007—2008	5 чел.	5 чел.

С целью обобщения практики внедрения в учебный процесс современных педагогических и информационных технологий в колледже проходят конференции «Организация воспитательно-образовательного процесса на основе личностно ориентированных технологий» в рамках педсовета. Тематика докладов отражает основные проблемные вопросы, которые стремится решить педагогический коллектив колледжа и, безусловно, влияет на повышение профессионального уровня преподавателей. Доклады преподавателей входят в ежегодный сборник «Материалы конференций».

На базе колледжа проводятся заседания областного методического объединения преподавателей фармакологии медицинских и фармацевтического колледжей и училищ Свердловской области. Цели — обмен опытом работы, учеба преподавателей с приглашением ведущих специалистов УГМА, информация специалистов аптечных организаций.

С целью управления системой повышения профессионально-педагогической компетентности, автоматизации процессов управления в ГОУ СПО СОФК в 2003—2008 гг. создана База данных (БД) «Методический паспорт преподавателя», в которой отражены педагогическая и методическая деятельность каждого преподавателя.

Информация постоянно пополняется, анализируется и используется для подготовки к аттестации, системного повышения квалификации, анализа методической работы преподавателя, отдельной ЦМК (ПМК), для определения рейтинга при подведении итогов работы.

С целью организации поддержки инновационной деятельности преподавателей ГОУ СПО СОФК, анализа и распространения инновационного педагогического опыта, выявления, преду-

преждения и устранения негативных тенденций в образовательном процессе колледжа, обеспечения системы менеджмента качества информацией об оценке результативности управления качеством в колледже создан и оформлен методический кабинет. Цель данного кабинета — систематизировать весь имеющийся в колледже методический материал по обеспечению организации образовательного процесса.

Категорийная аттестация педагогических и руководящих работников становится действенным стимулом повышения профессионализма и продуктивности труда.

Задачи:

1. Поиск новых форм аттестации:

- новые формы аттестации должны быть способными учесть весь спектр деятельности и достижений педагогов;
- новые формы аттестации должны моделировать существенные стороны профессиональной деятельности педагога.

Одной из форм повышения квалификации преподавателей является наставничество. Обычно, говоря о наставнике, имеют в виду опытного педагога, уверенно владеющего содержанием преподаваемой дисциплины и методикой ее преподавания. Под наставничеством понимается совместная работа в паре «опытный преподаватель — начинающий преподаватель, «новичок». Одно из преимуществ наставничества — преподаватель находится в среде, где созданы условия для применения на практике полученных знаний под руководством специалиста. Наставничество приобретает характер активного обучения, при котором педагог-новичок включен в работу по проектированию занятия, конструированию видов контрольных заданий, выделению ключевых разделов и пр. Важно создать такие условия, когда преподаватели (опытный и новичок) учатся друг у друга.

Эта форма профессионального совершенствования находит свое отражение в работе школы молодого преподавателя, которую посещает 13—14 человек. Ежегодно составляется план работы школы, куда входят как теоретические, так и практические занятия (семинары и тренинги). В рамках занятий школы молодого преподавателя прослушаны доклады «Мониторинг педагогической деятельности», «Нетрадиционные формы лекций», «Основные задачи и направления современной дидактики», «Культура речи. Визуальные средства обучения», просмотр видеофильма «Дети нового света» и др. Интересно прошли: тре-

нинг «Управление эмоциональным состоянием в процессе учебной и профессиональной деятельности», который состоял из 2-х частей: теоретической (на которой было предложено назвать положительные, отрицательные и нейтральные эмоции, в ходе диалога пытались ответить на вопрос «Как стать хозяином положения?») и практической (проведены тренинговые упражнения, позволяющие управлять своим эмоциональным состоянием); семинар «Критерии оценки занятия», который прошел в 2 этапа. Сначала преподаватели посетили практическое занятие по фармакогнозии на тему «Товароведческий анализ лекарственного сырья» в 36 группе, используя методические пособия «Технология анализа и самоанализа» и «Методические материалы в помощь начинающему преподавателю», изданные методкабинетом для проведения семинара. Преподаватели самостоятельно составили анализ практического занятия, а затем на втором этапе прошло общее обсуждение с учетом трудностей, с которыми столкнулись начинающие преподаватели при анализе посещенного занятия.

Уровень профессионально-педагогического мастерства преподавательского состава определяется, главным образом, в ходе посещений учебных занятий, в беседах по результатам контроля, в процессе изучения и анализа учебно-методических материалов.

С целью совершенствования образовательного процесса, повышения качества подготовки специалистов, изучения, обобщения, популяризации передового педагогического опыта преподавателей, инноваций в области образования и воспитания, а также оказания помощи молодым и начинающим преподавателям, организовано взаимопосещение занятий и внеаудиторных мероприятий. Ежегодно составляется график взаимопосещений преподавателей, проводится анализ выполнения графика посещений, обсуждение посещенных занятий на заседаниях ЦМК (ПМК) (табл. 2).

Для ознакомления преподавателей спецдисциплин с научно-технической документацией и действующими приказами ежегодно в рамках декад цикловых и предметных методических комиссий проводится техучеба.

Вопросы непрерывного образования педагогических и руководящих работников колледжа планово выносятся на заседания ЦМК (ПМК), методсовета, педсовета.

Таблица 2

	2004—2005 учебный год	2005—2006 учебный год	2006—2007 учебный год	2007—2008 учебный год
Количество посещенных часов на одного человека	15,5 ч	20,9 ч	21,7 ч	20,3 ч
Доля занятий, проводимых с использованием ИКТ (в %)	11 %	23 %	31 %	37 %

Для анализа результатов работы по повышению профессионального уровня педагогических кадров в колледже разработаны системные показатели профессионально-педагогической деятельности преподавателей. Деятельность преподавателей оценена в баллах по следующим разделам:

- учебно-методическая работа;
- работа преподавателя в качестве зав. кабинетом;
- работа преподавателя в качестве куратора;
- работа преподавателя в качестве председателя ЦМК (ПМК).

Таким образом, вся работа по профессиональному совершенствованию педагогических кадров в колледже носит планомерный характер и построена в соответствии с системой менеджмента качества.

Литература

1. *Панина, Т.С.* Аттестация — путь к профессиональному и личностному росту педагога [Текст]: метод, рекомендации / Т.С. Панина, Л.А. Богданова, Л.В. Вавилова. — Кемерово, 2005.
2. *Довжко, Ф.Е.* Научные основы современных реформ в профессиональном образовании [Текст] / Ф.Е. Довжко. — М., 2000.
3. *Никитина, Н.Н.* Основы профессионально-педагогической деятельности в среднем профессиональном образовании [Текст] / Н.Н. Никитина, О.М. Железнякова. — М., 2002.
4. Развитие региональной системы образования в условиях модернизации [Текст] / под ред. Л.В. Весниной, Т.В. Якубовской. — Томск, 2005.
5. *Каменская, Е.Н.* Педагогика [Текст] / Е.Н. Каменская. — М., 2007.