

бенности интересов, склонностей, способностей, темперамента, характера. Педагогика индивидуального подхода не нацелена, однако, на приспособление целей и содержания обучения и воспитания к отдельному обучаемому. Напротив, она ориентирована на обеспечение запроецированного уровня его развития путем приспособления форм и методов педагогического воздействия к индивидуальным особенностям личности обучаемого.

Изложенные современные психолого-педагогические концепции мы реализуем в процессе подготовки студентов по специальности 030500 – Профессиональное обучение (по отраслям) (специализации «Промышленный дизайн», «Хозяйственно-правовая деятельность»).

В рамках научно-методического сотрудничества кафедры педагогики и психологии Московского государственного университета леса с центром психокоррекции «Исток» (Москва) проводятся тренинговые и коррекционные занятия: тренировка психологической устойчивости, овладение приемами эффективного распределения внимания, улучшения памяти, активизации мышления и т.д.

**Е.Г. Овчинникова**

## **АНАЛИЗ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К РАЗРАБОТКЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

Научно-методическая и опытно-экспериментальная работа в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (СПО) Кемеровской области приобретает все больший размах. Чтобы внедрение полученных результатов осуществлялось более эффективно, важно правильно подготовить и оформить их в виде учебных или научных текстов. Как справедливо отмечает Л.Г. Семушина, такая работа направлена в первую очередь на совершенствование научно-методического обеспечения образовательного процесса в учреждениях СПО [5].

Под *научно-методическим обеспечением* мы понимаем вслед за академиком РАО В.М. Полонским обеспечение системы образования

методологическими, дидактическими и методическими разработками, отвечающими современным требованиям педагогической науки и практики [4].

Многие педагоги предпринимают усилия по созданию качественного научно-методического обеспечения образовательного процесса, пытаясь оформить результаты своей научно-методической и опытно-экспериментальной работы в виде научных текстов (тезисов, статей, отчетов) или учебных текстов (авторских программ, учебников, конспектов и материалов лекций). Важно, чтобы эти усилия были затрачены с максимальным эффектом. Поэтому необходимо обеспечить специальную подготовку педагогов к данному виду деятельности силами научно-методических служб каждого образовательного учреждения. Желательно также, чтобы такое обучение осуществлялось и на курсах повышения квалификации.

Повышение квалификации работников образовательных учреждений СПО Кемеровской области уже в течение многих лет осуществляется на базе Кемеровского государственного профессионально-педагогического колледжа, где для этих целей создан специальный отдел повышения квалификации.

Мы поставили своей целью внедрить в систему повышения квалификации работников образовательных учреждений СПО Кемеровской области содержание обучения основам информационной культуры, разработанное коллективом ученых Кемеровского государственного университета культуры и искусств под руководством доктора педагогических наук, профессора, академика Международной академии информатизации Н.И. Гендиной [1, 2]. В образовательной программе, разработанной данным коллективом, большое внимание уделяется готовности педагогов к представлению результатов своей научно-методической работы.

Прежде чем начать разработку концептуальной модели и технологии такого обучения педагогов СПО, результатом которого стала бы их готовность к научно-методической работе, мы решили провести анализ готовности педагогов к представлению результатов своей научно-методической работы.

Для этого необходимо было, следуя логике проблемно-ориентированного анализа [3], вначале выявить типичные затруднения педагогов в подготовке и оформлении результатов своей научно-методической работы в виде учебных и научных текстов, установить причины этих затруднений, а затем выявить недостатки в практике обучения педагогов этим видам деятельности.

Анализируя опыт педагогов СПО по созданию научно-методического обеспечения, мы выявили следующие *типичные затруднения*:

- выбор педагогом вида учебного или научного текста, который предстоит создать;
- уточнение целей и задач разработки;
- формулировка заглавия работы;
- анализ и отбор первичных документов по теме;
- построение плана изложения;
- систематизация накопленного материала;
- подготовка связного текста и его редактирование.

Типичные затруднения характеризуют недостаточность прежде всего информационной культуры педагогов и отражаются на эффективности проводимой ими опытно-экспериментальной и научно-методической деятельности, на качестве инновационных процессов в образовании в целом.

Данные типичные затруднения возникают прежде всего по следующим *причинам*:

- недостаточно высокий уровень информационной культуры педагогов, отсутствие теоретических знаний и умений в области информационной культуры (умение создавать учебные и научные тексты практически не включается в содержание подготовки и повышения квалификации педагогических кадров);
- формирование информационной культуры не обеспечивается такими объединениями педагогов, как предметно-цикловые комиссии (информационная культура носит междисциплинарный характер и, как правило, выходит за рамки методической работы по отдельной дисциплине – информатике, психологии, истории и т. п.);

- слабая мотивация преподавателей к оформлению результатов своей деятельности в виде учебных или научных текстов.

Выход один – обеспечивать формирование информационной культуры педагогов во всех звеньях системы непрерывного образования, в первую очередь в самих образовательных учреждениях силами имеющихся в них научно-методических служб, а также в ходе повышения квалификации.

Далее мы решили выявить взаимосвязь обучения на курсах в отделе повышения квалификации Кемеровского государственного профессионально-педагогического колледжа и формирования информационной культуры педагога, в частности готовности к разработке научно-методического обеспечения образовательного процесса. Были проведены беседы с организаторами курсов, анализ учебно-тематических планов курсов повышения квалификации, анализ тем послекурсовых заданий (при их наличии) всех категорий слушателей (преподавателей специдисциплин, методистов, психологов и др.).

В результате были выявлены следующие *недостатки в практике обучения* педагогов СПО умениям конструировать учебные и научные тексты:

1) отсутствие в обучении специальной мотивации, направленной на подготовку педагогов к созданию текстов;

2) отсутствие диагностики готовности к конструированию текстов и, как следствие, недостаточное знание организаторами курсов повышения квалификации конкретных затруднений педагогов в этом вопросе;

3) недостаточная теоретическая подготовка по данной проблеме (отсутствуют специальные пособия и методические материалы для обучающихся);

4) недостаточная практическая подготовка педагогов по проблеме (в ходе обучения на курсах не отрабатываются практические навыки конструирования текстов);

5) отсутствие ориентации на конкретный результат обучения в виде научного или учебного текста, подготовленного в процессе обучения на курсах повышения квалификации.

Таким образом, возникает потребность в создании модели обучения педагогов, которая обеспечила бы преодоление перечисленных недостатков. (Особого внимания требуют педагоги, проявляющие интерес к созданию нового поколения учебной литературы: аудиовизуальных, электронных, гипертекстовых, мультимедийных источников информации.)

Итак, общее заключение, к которому приводит проделанная работа, можно сформулировать следующим образом. Педагоги СПО зачастую не готовы к представлению результатов своей научно-методической работы в виде текстов (программ, рекомендаций, пособий и т.п.). Это обусловлено, во-первых, недостаточной специальной подготовкой силами методических служб образовательных учреждений, а во-вторых, отсутствием необходимого комплексного учебно-методического обеспечения процесса повышения квалификации педагогов. Несмотря на то что в педагогической науке уже разработаны важнейшие аспекты такого обучения (Н.И. Гендина, Н.И. Колкова, Г.А. Стародубова), достижения науки в практику работы учреждений системы повышения квалификации педагогов СПО внедряются недостаточно. Все это позволяет сосредоточить наше внимание на устранении указанных недостатков.

В данной статье мы решали задачу анализа готовности педагогов СПО к такому важнейшему элементу информационной культуры, как умение оформить результаты своей научно-методической работы. Проведенный анализ является источником для разработки положения о готовности педагога СПО к научно-методической деятельности как желаемом результате обучения на курсах повышения квалификации и стимулом для создания и апробации концептуальной модели такого обучения.

### Библиографический список

1. *Гендина Н.И., Колкова Н.И.* Нормативно-методическое обеспечение учебного процесса в вузе. Кемерово, 2002.
2. *Гендина Н.И., Колкова Н.И., Стародубова Г.А.* Информационная культура личности: диагностика, технология формирования: Учеб.-метод. пособие. Кемерово, 1999. Ч. 1.

3. *Моисеев А.М., Моисеева О.М.* Концептуальные основы и методы анализа образовательных систем. М., 2004.

4. *Полонский В.М.* Педагогический словарь по образованию и педагогике. М., 2004.

5. *Семушина Л.Г.* Научно-методическая деятельность методических и педагогических работников ссузов // Специалист. 2005. № 3.

**Р.С. Силкин**

## **ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА КАДРОВ КАК ФУНКЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Кадровый резерв*, по определению ряда авторов (А.Я. Кибанов, А.Г. Поршнев, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин и др.), – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую подготовку.

*Формирование кадрового резерва* – это комплексный процесс целенаправленного профессионального развития персонала, способного замещать вышестоящие вакантные должности в организации. Состав резерва отражает потребность (текущую и перспективную) в руководителях, специалистах, а также структуру существующих и планируемых должностей.

Планирование резерва предоставляет целый ряд преимуществ как самому сотруднику, так и организации, в которой он работает. Для сотрудника это означает:

- более высокую степень удовлетворенности работой в организации, предоставляющей ему возможности профессионального роста и повышения уровня жизни;
- более четкое видение личных, профессиональных перспектив и возможность планировать другие аспекты собственной жизни;
- возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности;