

Раздел 2. Осознание и преодоление барьеров креативности (применение психо-гимнастических упражнений, проблемных задач, вопросов, дискуссий);

Раздел 3. Развитие характеристик дивергентного мышления: гибкости, оригинальности, беглости (применение игровых и психогимнастических упражнений, предполагающий продуцирование как можно большего количества разнообразных неповторяющихся вариантов решения поставленной задачи; творческие задания; упражнения, направленные на развитие ассоциативных мыслительных способностей)

Раздел 4. Развитие творческого воображения (применение арт-технологий, техник группового рисунка или сочинения, творческих заданий, техники активного воображения, техники деперсонализации).

5) Фаза овладения (заключительная)

Эта фаза направлена на завершение тренинговой работы. На данном этапе происходит подведение итогов тренинга, когда каждый участник получает возможность проанализировать и оценить проведенную в группе работу, отметить свои и групповые положительные достижения, получить обратную связь. Большое значение здесь имеют рефлексивные процессы, осознание и вербализация участниками своих внутренних переживаний и эмоций.

В тренинге креативности завершающие задания, также могут быть связаны с творческим заданием (н-р, создание подарка группе из имеющихся художественных материалов).

Наличие в тренинге заданий, основанных на игровых и арт-технологиях, позволяет педагогам в ходе тренинга снять эмоциональное напряжение, выразить и проработать негативные переживания через изобразительное и словесное творчество, что позволяет говорить и о психотерапевтическом действии данного тренинга креативности.

Данная технология прошла апробацию на нескольких группах учителей школ Свердловской области, проходящих курсы повышения квалификации. По отзывам участников, занятия позволили им ощутить повышение настроения, прилив энергии, эмоциональный подъем и почувствовать себя более раскрепощенными.

Таким образом, специально организованный тренинг креативности для учителей может выступать здоровьесберегающей технологией, которая способствует развитию способностей педагогов актуализировать свой творческий потенциал в профессиональной деятельности и, тем самым, обеспечивает повышение их гибкости и адаптивности в разнообразных профессиональных ситуациях, что позволяет повысить эффективность педагогической деятельности и снизить риск возникновения профессионального выгорания.

Резер Т.М.

О РАЗВИТИИ СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Одной из главных целей введения модульно-компетентностного подхода к проектированию содержания ГОСов третьего поколения в профессиональном образовании стало развитие обучаемого как личности и специалиста. Педагогическая практика показывает, что потребность в развитии себя как личности способствует в будущем продуктивному профессиональному становлению. Поэтому, по мнению разработчиков ГОСов нового поколения, модульно-компетентностный подход может стать именно тем инст-

рументом, который позволит в образовательном процессе эффективно осуществить профессиональное развитие специалиста.

Личностное развитие специалиста становится фактором, обуславливающим профессиональное становление обучаемого и как специалиста, то есть становится движущей силой в освоении новой социально-профессиональной роли. На разных стадиях становления специалиста его профессиональное развитие обуславливается разными противоречиями. Например, по мнению Л.Д. Федотова, Е.А. Рыкова, на стадии профессионального образования движущей силой профессионального развития являются противоречия между требованиями этого вида образования и уровнем личностного и профессионального развития обучаемого. На следующей стадии профессиональной адаптации профессиональное развитие детерминируется противоречием между требованиями новой для личности социально-профессиональной ситуации: профессиональной деятельности, новой роли, трудового коллектива – и уровнем социально-профессиональной квалификации и компетентности (2000).

Система среднего профессионального образования (СПО) в отличие от других систем образования непосредственно включена в технологические отношения. Система СПО медицинского профиля отличается от других тем, что объектом профессиональной деятельности становится жизнь и здоровье человека. Это обстоятельство предъявляет особые условия к качеству подготовки выпускников, их дальнейшему профессиональному развитию, а реализация модульного и компетентностного подходов в системе медицинского образования способствует этому развитию.

В то же время следует отметить, что управление качеством профессиональной подготовки кадров в системе СПО медицинского профиля изучено недостаточно. В ней отсутствуют разработанные психолого-педагогические показатели оценки развития специалиста, а также стандарты профессиональной деятельности специалиста со средним медицинским образованием в практическом здравоохранении, что осложняет управление качеством профессиональной подготовки на уровне образовательного учреждения.

Основным показателем целевого ориентира в медицинском колледже г. Рязань стал уровень качества профессиональной подготовки выпускников, удовлетворяющий требованиям ГОСов и социального заказа.

Под результатом образованности мы понимаем не только сформированность предметных знаний и компетентностей, но и овладение личностно-деятельностным методом мышления выпускниками, позволяющим им осуществить комплексную социальную и профессиональную ориентацию в обществе.

Действующая в образовательном учреждении система оценки качества образования выпускников состоит из количественных и качественных показателей. Качественные показатели образования выпускников включают в себя:

- диагностику физического и нравственного здоровья, самоосознания личности;
- ориентацию личности на человеческие ценности, степень переведения их в собственные убеждения и принципы;
- уровень развития выпускника;
- уровень образованности будущего специалиста;
- степень готовности к профессиональному самообразованию;
- степень воспитанности и коммуникативности;
- активность гражданской позиции;

- способность к социальному творчеству.

Исходя из критериев и принятой системы оценки качества образования выпускников, создана модель выпускника колледжа по каждой специальности. Знаниевый уровень профессиональной подготовки оценивается на основе принятой системы текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в закреплённой в соответствующем положении. Текущий контроль, действующий в колледже, включает в себя следующие виды: оперативный, тематический и рубежный.

Промежуточная аттестация представлена разнообразными формами контроля: зачетом, дифференцированным зачетом, контрольной работой, стандартным тестированием, курсовой работой, письменным или устным экзаменом и проводится коллегиально комиссией.

Исследование показателей обученности студентов на промежуточной аттестации в целом по образовательному учреждению показало, что по общегуманитарным и социально-экономическим дисциплинам процент качества обученности – 87%; общепрофессиональным дисциплинам – 67%; специальным дисциплинам – 64%.

Так, деятельность участников образовательного процесса по специальности «Лечебное дело» направлена на реализацию требований ГОСа и регионального компонента подготовки выпускников с квалификацией «фельдшер», готовых к лечебно-диагностической, медико-профилактической деятельности, умеющих оказывать все виды неотложной помощи, пропагандировать здоровый образ жизни, обладающих соответствующим кругозором и способных профессионально организовать свой труд.

Преподаватели кафедры лечебного дела, участвуя в реализации целевого ориентира на повышение качества профессиональной подготовки, используют модульно-компетентностный подход, внедряют новые педагогические и медицинские технологии, пополняя учебно-методическое обеспечение образовательного процесса.

Согласно требованиям ГОСа определены количество часов и содержание самостоятельной работы обучающихся по всем дисциплинам и темам. Преподаватели клинических дисциплин внедряют внеклассные формы занятий как составную часть реализации здоровьесберегающих технологий: дни здоровья; соревнования по неотложной помощи на местности; конкурсы, КВН по профессии и др.

С 2002 по 2008 г.г. кафедрой осуществлялся мониторинг и анализ показателей степени обученности (высшего уровня требований по методике В.П.Симонова) студентов специальности «Лечебное дело» и фактической эффективности учебной деятельности преподавателей кафедры по блокам дисциплин в процентном отношении. Исследование проводилось по одной группе специальности «Лечебное дело», начиная с первого года обучения и до выпуска, что отражено в таблице 1.

В процессе мониторинга выявлено, что в первый год обучения достигается адаптивный уровень, особенно на специальных дисциплинах, когда студенты осваивают элементарные умения, демонстрируют применение полученных знаний на практике. Например, по гуманитарным дисциплинам выявлен более низкий уровень знаний по иностранному языку в 2002–2003 учебном году по сравнению с 2005–2006 учебным годом. В то же время на старших курсах показатель степени обученности студентов повышается за счет освоения студентами дисциплин профессионального блока и перехода на творческий уровень обучения. Данная тенденция обусловлена повышением мотивации студентов к обучению и профессионализмом педагогического коллектива.

Таблица 1

**Показатели степени обученности студентов
(высшего уровня требований по методике В.П.Симонова)
и фактической эффективности учебной деятельности преподавателей
филиала специальности «Лечебное дело» в процентах**

Показатели в целом по блокам					
Блоки дисциплин	2002– 2003 гг.	2003– 2004 гг.	2004–2005 гг.	2005– 2006 гг.	2007– 2008 гг.
Общегуманитарные и социально-экономические дисциплины	65,8	75,5	78,5	79	78,5
Общемедицинские дисциплины	70,5	67,5	72,5	75	76
Специальные дисциплины	63	67	68,5	72,5	74

В целом по специальности «Лечебное дело» средний балл и процент качества образования за исследуемый период по результатам промежуточной аттестации следующий:

- по общегуманитарным и социально-экономическим дисциплинам качества образования составляет 93,5%, средний балл – 4,2;
- по общепрофессиональным дисциплинам качество образования – 49,5%, средний балл – 3,7;
- по специальным дисциплинам (по результатам итогового тестирования) качество образования составляет 47,5%, средний балл – 4,0.

Важным показателем качества образования является развитие профессионально-ценностных ориентаций личности студентов. Результаты исследования, проведенного с использованием анкеты ИРПО (г. Москва), показали, что важными ценностями для студентов специальности «Лечебное дело» являются: интересная работа (90% опрошенных), здоровье (65%), уверенность в себе (45%). Значимость такой жизненной задачи, как «стать высококвалифицированным специалистом», изменилась следующим образом: 2001–2002 гг. – 50,8%; 2003–2004 гг. – 62%; 2005–2006 гг. – 63,1%; 2006–2007 – 63,0%.

Результаты итоговых государственных аттестаций за исследуемый период представлены в диаграмме и гистограмме.

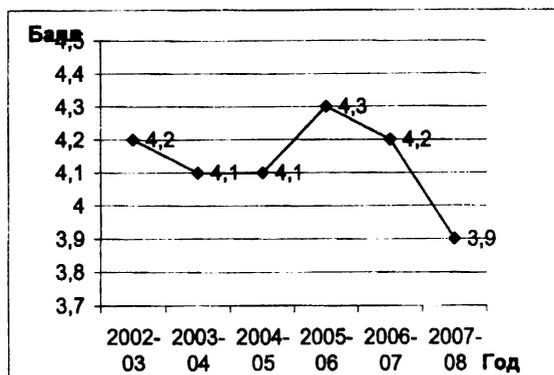
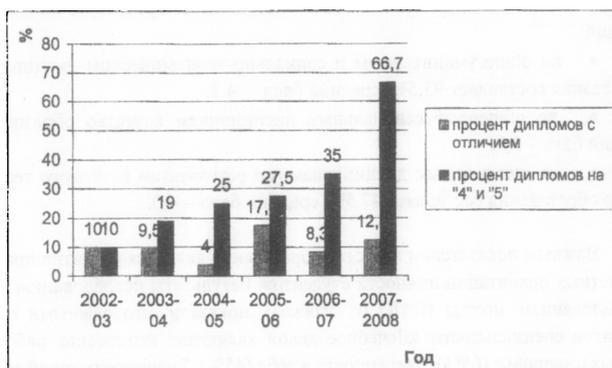


Диаграмма. Качество образования выпускников по данным итоговых государственных аттестаций специальности «Лечебное дело» с 2002 по 2008 г.г.



Гистограмма. Динамика выдачи дипломов с «отличием» по специальности «Лечебное дело» с 2002 по 2008 г.г.

Члены итоговой государственной аттестационной комиссии, в которую входят работодатели, отмечают, что выпускники этой специальности владеют следующими компетенциями и могут:

- осуществлять самостоятельно лечебно-диагностическую помощь пациентам в пределах профессиональной компетенции;
- анализировать и оценивать состояние здоровья пациента;
- оказывать неотложную помощь в ситуациях, угрожающих жизни пациента;
- участвовать в диспансеризации населения;
- соблюдать санитарно-гигиенический и санитарно-эпидемиологический режим на рабочем месте;

- проводить профилактику заболеваний населения;
- просвещать население по вопросам сохранения, улучшения и укрепления здоровья;
- пропагандировать здоровый образ жизни и готовы к постоянному личностному и профессиональному развитию.

Результаты деятельности преподавателей кафедры лечебного дела в системе качества профессиональной подготовки мы видим в уровне развития выпускника, положительной динамике показателей обученности студентов, в устройстве на работу в рамках целевой контрактной подготовке и отсутствии рекламаций со стороны работодателей.

Таким образом, развитие специалиста в системе среднего профессионального образования, включая медицинский профиль, может быть оценено при наличии системы оценки качества образования и разработанных количественных и качественных показателей, что должно стать предметом специального исследования и обсуждения.

Синякова М.Г.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ «ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ»

Для построения современной системы повышения квалификации на факультете менеджмента, повышения квалификации и переподготовки кадров Уральского государственного педагогического университета (и для внешних, и для внутренних клиентов) также стала теория «обучающейся организации» («научающейся организации»)

Термин «обучающиеся организации», широко распространившийся в Европе и США в 1990-е гг., в России стал известен недавно. Одна из известных у нас концепций обучающейся организации принадлежит американцу П. Сенге. Другая, «европейская», была разработана несколькими авторами: Т. Бойделом, Н. Диксоном и П. Сенджем. В отечественной науке этими проблемами занимается достаточно активно Б. Мильнер, д.э.н., профессор ГУУ г. Москва.

Организационное обучение рассматривается как непрерывный источник создания конкурентоспособных преимуществ компаний, как их стратегия постоянного обновления методов и повышения успешности всех видов деятельности. Подобная компания развивается путем обмена передовым опытом между ее членами и избегает повторения типовых ошибок организационного и функционального взаимодействия.

Основной идеей организационного обучения в этом случае является создание групп для того, чтобы у каждой из них при обучении были две задачи: одна — решить проблему или выполнить проект; другая — обучаться в процессе выполнения задач, сделать полученные знания достоянием всех участников, представить полученный материал руководству для последующего использования.

Затруднения в таком обучении работников связаны: с привычной деятельностью работника, имеющиеся стандарты, административная культура, основывающаяся на устоявшихся представлениях о технологии управленческой деятельности.

Чтобы преодолеть недостатки в стереотипах мышления, знаниях и умениях персонала теорией организационного обучения предложено пять дисциплин, взаимосвяз-