

ваемый принцип предполагает участие в мониторинговых исследованиях студента не только как объекта, но и как субъекта этих исследований. Субъектная активность в процессе становления студента как личности и как профессионала возрастает, и мониторинг в идеальном варианте в большей степени становится самомониторингом;

⇨ *объективность* сбора информации может быть достигнута *научностью, непрерывностью, последовательностью и системностью проводимых наблюдений*. Сбор информации об успешности развития личности студента происходит непрерывно. Ценность и объективность получаемой информации оценивается с точки зрения системности, ее роли в общей картине профессионального развития личности, совместимости с информацией, полученной по другим каналам;

⇨ *технологичность информации*, предполагающая оптимизацию выбора критериев (максимальная информативность при минимальных энергетических затратах); возможность перехода студентов к самомониторингу; экономичность сбора, хранения и использования информации;

⇨ *совершенствуемость мониторинга* – возможность внесения изменений в структуру мониторинга, самоорганизация системы мониторинга, переход к индивидуальному мониторингу, самомониторингу.

Подводя итог сказанному выше, отметим, что реализация предлагаемой системы принципов в ходе эксперимента, проводимого на базе Троицкого филиала Челябинского государственного университета, доказала их эффективность.

*Лежнева Н. В.,
Щербакова Л. В.
г. Троицк*

Преподавательская деятельность при личностной ориентации образовательного процесса в университете

В последнее время на страницах печати все чаще появляется статьи говорящие о важности гуманизации образовательного пространства

высшей школы. Основная трудность, возникающая при решении данной проблемы, заключается, на наш взгляд, в следующем. Согласно законам синергетики, система не может дважды пройти через одно и то же состояние и то, что было успешно в одних обстоятельствах, не всегда дает положительный результат в других. Следовательно, те технологии, методики, предписания, которые успешно "сработали" в одной среде, при копировании в другой системе (пусть даже со сходными условиями) могут быть низко эффективны или бесполезны. Наши исследования показали, что чем выше уровень мастерства преподавателя и выше его статус как ученого, тем менее успешны попытки "рекомендовать ему к использованию" какую-либо "удачную" технологию. Если все-таки данный процесс произошел и технология успешно "прижилась", то при анализе оказывается, что полученное в результате новообразование весьма отдаленно напоминает первоначальные рекомендации. Однако мы считаем, что этот (на первый взгляд отрицательный) фактор несет в себе мощный потенциал обновления образовательного процесса, если он станет лично ориентированным не только для студентов, но и для преподавателей.

Интересным кажется нам подход к рассматриваемой проблеме Н.В. Кузьминой, которая выделяет пять функциональных компонентов деятельности преподавателя: *гностический, проектировочный, конструктивный, коммуникативный, организаторский*.

Проанализируем, каким образом особенности личности преподавателя университета преломляются в каждой из пяти рассматриваемых областей при "исповедании" лично ориентированной парадигмы образования.

Гностический компонент деятельности. Для обеспечения образовательного процесса преподаватель вынужден обладать знаниями, далеко выходящими за рамки преподаваемых курсов. Образовательный процесс строится на выявлении и развитии особенностей личности студента, поэтому знания в этой области для преподавателя являются не менее важными, чем знание своего предмета. Эффективность образова-

тельного процесса во многом зависит от особенностей педагогической коммуникации, поэтому преподаватель неминуемо приходит к необходимости приобретения системных знаний в этой области. Одной из особенностей рассматриваемой модели образования – эффективное развитие и становление личности преподавателя, что обеспечивается его рефлексивно-оценочной деятельностью и самокоррекцией траектории своего профессионального становления.

Проектировочный компонент деятельности. Данный компонент связан с самостоятельным выбором преподавателем существующих программ для данного курса или принятием решения разработать новый курс. Поэтому он является одним из самых сложных, но и самых творческих этапов в деятельности педагога. Эта работа обуславливает повышение внутренней мотивации профессиональной деятельности преподавателя на остальных этапах.

Конструктивный компонент деятельности. Обучение, ориентированное на личность студента, носит вероятностный характер, следовательно, при подготовке к занятию, преподавателю необходимо "продумать" несколько вариантов развертывания лекции или практического занятия. Конструирование идет на двух уровнях: целостное – учитывающее особенности данной группы и "доводка" – учет особенностей каждого студента.

Коммуникативный компонент деятельности. Субъект-субъектные отношения между участниками образовательного процесса обуславливают многообразие форм педагогической коммуникации, что приводит преподавателя к необходимости целенаправленной деятельности в этой области: заставляет заранее планировать свои действия и действия студентов для создания условий психологической безопасности в общении; использовать специальные задания и приемы, обучающие студентов различным видам взаимодействия; формировать мотивационную основу взаимодействия и др.

Организаторский компонент деятельности. Преподаватель принимает на себя роль координатора, организатора самостоятельной рабо-

ты группы, гибко распределяет студентов по подгруппам с учетом их личностных особенностей в целях создания благоприятных условий для их проявления. Организаторский компонент деятельности преподавателя по отношению к себе, заключается в умении реализовать и развивать свои педагогические способности, управлять своим эмоциональным состоянием, максимально использовать все положительное из своих природных качеств.

Как видно из перечисленного выше, становление преподавателя, способного реализовать личностно ориентированную модель обучения и воспитания - процесс достаточно сложный и длительный. Обобщение опыта инновационной работы в различных учреждениях региона и анализ литературы по данному вопросу позволили нам сформулировать некоторые рекомендации, позволяющие избежать ошибки в руководстве инновационным процессом (к сожалению, объемы публикации позволяют лишь перечислить их основные положения).

При разработке рекомендаций мы ориентировались на работы В.Г. Буданова, согласно которым, проблема инновационных преобразований в высшей школе заключается не в том, чтобы создать единую технологию обучения и воспитания, а в том, чтобы помочь преподавателю осознанно создавать свою, только ему присущую методику и стиль, оставаясь на позициях философских, психологических и педагогических наук.

Наиболее значимым фактором эффективности инновационного процесса выступает *организационный* аспект, обеспечивающий солидарность представления преподавателей о своем профессиональном долге, их умение увязать личные педагогические философии друг с другом и со студентами, поддержку автономной инициативы педагогов администрацией университета. Поэтому первым шагом в создании коллектива, способного обеспечить переход к личностно ориентированной модели образования должно стать выявление личностных и профессиональных особенностей каждого преподавателя, разработка траектории его дальнейшего профессионального развития.

Неразрывно связано с уровнем развития личности преподавателя *внутренняя мотивация его профессиональной деятельности*. Однако наши исследования показывают, что высокий уровень профессиональной компетенции преподавателя, к сожалению, не всегда гарантирует высокий уровень мотивации его профессионального развития. В качестве наиболее эффективных способов повышения внутренней мотивации профессионального развития преподавателя, зависящих от действий администрации университета, мы выделяем следующие: признание администрацией (и демонстрация этого) ценности данного преподавателя как личности для коллектива; корректная (и только по желанию преподавателя) диагностика его профессиональных и личностных качеств для выявления его сильных и слабых сторон; помощь в долгосрочном планировании (а не навязывание плана работы) инновационной деятельности преподавателя с учетом его субъектного опыта и сильных профессиональных и личностных качеств; создание доверительных отношений между педагогами и администрацией, в которых администрация рассматривалась другой стороной не только как "карающий" и "контролирующий" орган, но и как "помогающий" и "способствующий".

Несомненно, всякая инновация, в том числе и переход к личностно ориентированной модели образования без *высокой профессиональной компетентности* преподавателя несет налет шарлатанства. Система поддержки профессионального роста преподавателя является одной из центральных задач при построении модели личностно ориентированного образования в университете. Как показывают результаты проведенного нами эксперимента, достаточно действенными методами повышения профессиональной компетентности преподавателя являются: психолого-педагогическая просветительная деятельность психологической службы университета; проблемные семинары и др. Заслуживает внимания в этом плане опыт организации совместной научно-исследовательской деятельности преподавателей и студентов. Она позволяет значительно активизиро-

вать не только научно-исследовательскую работу самого преподавателя, но и стимулировать совершенствование его педагогического мастерства, повысить уровень его педагогической рефлексии, навыков педагогического общения. Последнее качество особенно важно при переходе от традиционных форм обучения к личностно ориентированному образованию.

Несмотря на то, что "новая организация" преподавательской деятельности требует от всех участников образовательного процесса значительных энергетических и временных затрат только она может обеспечить гуманизацию всего последующего процесса образования и создать тот особый "университетский дух", который является свидетельством личностной направленности обучения и воспитания.

*Лопес Е.Г.
г. Екатеринбург*

Личностно-ориентированное профессиональное воспитание. Внутренние факторы самоуправления

Несколько поколений людей в нашей стране жили в одной реальности – реальности построения коммунизма. У нас была своя цель, система мифов. Для многих сегодня этой цели нет. И сразу обнаружилось, что люди в нашем обществе живут в разных реальностях. Основными реальностями являются: реальность построения коммунизма, реальность дикого капитализма, реальность уголовного мира, реальность нарождающегося демократического общества. Многих не устраивает ни одна из этих реальностей, и они стремятся изменить свое сознание. Но поменять направление общества гораздо легче, чем изменить сознание или менталитет. Наличие разных реальностей вызывает психологическую нестабильность. И даже если в нашей стране не будет столь резких поворотов и потрясений, то высокая потребность в специалистах в области психического здоровья будет удерживаться еще очень долгое время. Наличие разных реальностей, нестабильность в обществе приводят к одной из