

- опора на положительные примеры деятельности педагога профессионального образования;
- ориентация на практические результаты профессионально-педагогической деятельности педагога профессионального образования;
- позиционирование личности педагога колледжа через понятия профессионализма, социальной и профессиональной мобильности;
- формирование общественно значимого характера деятельности педагога профессионального образования в городе, округе.

Вышеперечисленные цели влияют на ценностно-смысловые ориентации педагогов, формируют (изменяют) систему их ценностей. Это сложный и слабоконтролируемый аспект деятельности, поскольку часть личностных образований выносятся на поверхность и становится «манифестированной», а часть остается в тени и является «неманифестированной» потребностью педагога. Зачастую педагог демонстрирует ожидаемые руководством колледжа изменения педагогической деятельности, которые не становятся его истинным личностным образованием. Поэтому важны неформальные мероприятия, интерактивные формы, которые успешно внедряются методической службой колледжа на протяжении трех последних лет.

Важным мотивом для педагогов, работающих на Севере, остается заработная плата. В колледже наряду с традиционными методами материального побуждения к профессиональному росту (повышения по службе, доплаты за творческий труд, ходатайства о присвоении более высокой категории оплаты труда), дополнительно используются: оплата авторских методических разработок и учебных пособий, создание материальных условий для получения высшего, последипломного, дополнительного образования и т. д.

Таким образом, в Муравленковском многопрофильном колледже в течение ряда лет реализуется специально организованная деятельность по формированию мотивации педагогов профессионального образования колледжа в рамках реализации системы адаптации и профессионального роста.

О. В. Полетаева
Муравленко, ЯНАО

ДЕСТРУКЦИЯ ОЖИДАНИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ К РАБОТЕ В КОЛЛЕДЖЕ

Серьезной проблемой становится старение педагогических кадров. В г. Муравленко за последние два года количество педагогов со стажем работы более 20 лет увеличилось с 34 до 36%, а педагогов пенсионного возраста – с 7 до 11%. В среднем в Ямало-Ненецком автономном округе доля работающих пенсионеров составляет 16%.

Снижается доля молодых педагогов в образовании. Именно молодые специалисты способны осуществить коренной перелом в образовании, связанный с переходом от знаниевой к личностно ориентированной парадигме, к раскрытию возможностей обучающихся самостоятельно вариативными способами получать и изучать информацию.

Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 г. определены меры по повышению статуса педагогического работника, усилению государственной поддержки и стимулирования труда педагогов, повышению их профессионализма. Однако оплата труда и обеспечение жильем остаются камнем преткновения в решении кадровой проблемы в образовании.

Вместе с тем на государственном и местном уровнях в течение ряда лет проводятся мероприятия, способствующие повышению статуса педагога (конкурсы «Учитель года», «Директор школы» и пр.), фестивали методических идей, объявляются гранты на разработку практико-ориентированных проектов и т. д. Образование из некогда консервативной закрытой системы превращается в привлекательное пространство для инновационной деятельности и творческих дерзаний молодых, полных жизненных сил и энергии людей.

У той части специалистов, которые устраиваются на работу в учебное заведение, не имея определенного опыта педагогической деятельности, возникают некие ожидания (экспектации) по отношению к образовательному учреждению и его руководству. В данном аспекте нам импонирует мысль Е. А. Климова о том, что выбор профессии, кажущийся подчас легким и кратковременным, на самом деле осуществляется по формуле «мгновение плюс вся предшествующая жизнь».

У личности в предыдущий период развития сложилось определенное отношение к различным областям труда, представление о многих профессиях и самооценка своих возможностей, ориентировка в социально-экономической ситуации, представление о «запасных вариантах» выбора профессии и многое другое, что характеризует состояние внутренней готовности к педагогическому самоопределению.

В ходе наблюдения за молодыми специалистами на протяжении трех лет нами выделен ряд их экспектаций по отношению к колледжу и его руководству, связанных:

- с карьерным ростом;
- содействием в саморазвитии личностных возможностей;
- успешностью в области личностной самореализации;
- удовлетворенностью реально-практическим, действенным отношением личности к системе социокультурных и профессиональных факторов ее бытия.

Последний аспект отражает совокупность ожиданий морального и материального плана, связанную с непосредственными результатами педагогической деятельности. Совокупность этих ожиданий удовлетворяется также совокупностью мер административного характера, в том числе системой предусмотренных надбавок и доплат,

административным решением о педагогической нагрузке и соответствии контингента обучающихся личностным особенностям каждого молодого специалиста.

Наиболее важными из ряда изложенных экспектаций нам представляются ожидания, связанные с карьерным ростом, содействием саморазвитию личностных возможностей и успешностью в области личностной самореализации. Заметим, что эти ожидания не декларируются личностью и в связи с этим их распознавание затруднено. Но игнорирование хотя бы одного из них ведет к деструкции ожиданий уже в первые годы (месяцы) работы в педагогическом коллективе. Тем самым провоцируется дезадаптация молодого специалиста к условиям, сложившимся в колледже, внутриличностный конфликт, который в лучшем (для личности) случае заканчивается увольнением, а в худшем – приводит специалиста к личностной (профессиональной) деформации.

Подтверждение нашим выводам, сделанным на основе эмпирических наблюдений, мы нашли в теоретических исследованиях Э. Ф. Зеера, который указывает, что внутриличностный конфликт может быть обусловлен рассогласованием составляющих направленности: противоречиями между социально-профессиональными экспектациями и профессиональной действительностью, между мотивами профессионального роста, успеха и материального благополучия, между высоким уровнем притязаний (самооценки) и самоуважением, между неосознаваемыми мотивами (стремление к власти, подчинению) и ценностными ориентациями и др.

В Муравленковском многопрофильном колледже разработан ряд превентивных мер, обеспечивающих предотвращение деструкции ожиданий молодых специалистов.

Разработана и в течение трех лет внедряется система адаптации и профессионального роста педагогов профессионального образования колледжа. Важное место в системе отведено блоку профессионального образования, самообразования, повышения квалификации и образовательного статуса. Успешная деятельность в этом направлении обеспечивает профессиональный и карьерный рост работающих специалистов. Изменение структуры колледжа позволило наиболее хорошо зарекомендовавшим себя молодым специалистам возглавить кафедры, отделения и другие подразделения.

Отдельные мероприятия, проводимые методической и социально-психологической службами колледжа, способствуют созданию наиболее благоприятной атмосферы для содействия саморазвитию личностных возможностей и успешности в области личностной самореализации:

- Разработана анкета «Личностные предпочтения и интересы», по результатам которой формируются творческие, спортивные объединения педагогов.
- Функционирует кабинет психологической разгрузки, где практические психологи используют арсенал средств для снятия психического напряжения, в том числе у молодых специалистов.
- Повышается психологическая компетентность за счет проведения практико-ориентированных семинаров.

- В интерактивной форме молодыми специалистами самостоятельно разрабатываются сценарии профессиональной деятельности, определяется ее смысл, прогнозируются трудности и альтернативные пути решения педагогических проблем.

- Реализуется план формирования организационной культуры педагогов колледжа, в рамках которого проходят культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

Нацеленный на самосохранение профессиональной целостности личности комплекс мероприятий, проводимых в колледже, позволяет регулировать процессы, связанные с ожиданиями молодых специалистов в ходе их адаптации к работе в колледже.

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДМЕТНОГО СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

К. М. Левитан
Екатеринбург

О МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ЮРИДИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Процессы модернизации высшего профессионального образования в различных странах мира и в России, включая Уральский регион, определяет смена образовательной парадигмы, под которой в науковедении понимается исходная концептуальная модель (схема) постановки проблем и их решения с помощью определенных средств и методов. Новая образовательная парадигма ориентирована на формирование ключевых компетенций специалиста как результата образования в совокупности его мотивационно-ценностных и когнитивных составляющих. Некоторые исследователи (В. И. Байденко, И. А. Зимняя, Ю. Г. Татур, А. В. Хуторской) отмечают, что для отечественной высшей школы компетентный подход не является таким новаторским, как для большинства европейских стран, и предлагают тщательно анализировать и учитывать при создании новых образовательных стандартов и программ опыт определения требований к специалистам, содержащихся в их квалификационных характеристиках (профессиограммах), а также в стандартах высшего профессионального образования первого и второго поколений.

Под профессиональной компетентностью понимается интегративное качество личности специалиста, завершившего образование определенной ступени, выражающееся в его готовности и способности к успешной профессиональной деятельности с учетом ее социальной значимости. Содержание и структура профессиональной компетентности во многом определяются спецификой и структурой профессиональной деятельности. Исследователи профессиональной юридической деятельности