

сти // Ярославский педагогический вестник. Ярославль: ЯГПУ, 2007. №2 (51). С. 66–73.

6. Зозуля Ю.И. Учет и использование индивидуальных особенностей обучаемых и обучающихся в ЧМОС // Тезисы докладов I Всесоюзной конференции «Человеко-машинные обучающие системы». М., 1979. С. 92–93.

7. Зеер Э.Ф., Павлова А.М. Садовникова Н.О. Профорientoлогия: Теория и практика: Учеб. пособие для высшей школы. М.: Академ. Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. С. 49–53.

**Каменская Е.Н.**

### **Внутривузовская система повышения квалификации ППС**

На сегодняшний день одной из актуальных задач управления системой образования является выявление основных тенденций и возможных путей повышения потенциала профессорско-преподавательского состава высшей школы Российской Федерации. Данная проблема отражена в работах Ю. Ветрова, Д. Сомова, С.Печерской [2], Ю. Варавка [1], Г. Игнатьевой [3], Е. Михайловой, В. Ревякиной [6], Н. Мурадовой [7], Т. Паниной, В. Матвиенко [8] и др.

Основной *целью* внутривузовской системы повышения квалификации ППС является приращение знаний, углубление профессиональной специализации, психологическая переориентация на основе образовательных запросов и изменений в образовательной сфере у преподавателей вуза [8]. Необходимо отметить, что при построении внутривузовской модели повышения квалификации мы ориентировались на компетентностную модель специалиста, т.е. традиционная триада «знания – умения – навыки» (с упором на репродуктивный автоматизм) меняется на пентаду: «знания – профессионализм – созидательность – предприимчивость – социальность» (с упором на продуктивность, творчество и практицизм [5]).

Основными *задачами* внутривузовской системы повышения квалификации являются следующие: стимулирование к развитию знаниевой, функциональной, креативной, корпоративной и социальной грамотности ППС; обеспечение высокого научного потенциала сотрудников кафедр; развитие экспериментальной, инновационной, научно-исследовательской

деятельности; развитие профессионально значимых личностных качеств; применение в образовательном процессе современных педагогических технологий (лично-ориентированных, деятельностных, проблемного обучения, информационно-развивающих и др.); формирование информационно-коммуникативной компетентности ППС; развитие социально-экономической культуры ППС.

Основными *направлениями* внутривузовой системы повышения квалификации ППС, на наш взгляд, являются: 1) профессиональная адаптация кадров, не имеющих опыта преподавательской деятельности; 2) оказание практической помощи преподавателям в освоении новых педагогических технологий; 3) углубление и обновление знаний слушателей в области теории и практики педагогики, психологии, социально-экономических и специальных дисциплин, активных методов и новых технологий обучения; 4) выявление, оформление, предъявление и сопровождение освоения лучшего педагогического опыта, научно-методическая поддержка, содействие его распространению и освещению в средствах массовой информации; 5) совершенствование профессионального мастерства слушателей с учетом новейших достижений науки и техники; 6) разработка образовательного продукта «мультикейса», включающего программы, учебные и учебно-методические пособия по обучению, воспитанию, практические рекомендации, электронные учебники, интерактивные практикумы, аудио-, видеокolleкцию, обучающие компьютерные программы, деловые игры; 7) распространение инновационных способов образовательной деятельности; 8) организация мероприятий (конференций, совещаний, практико-ориентированных семинаров, мастер-классов) по актуальным проблемам переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров; 9) проведение научно-исследовательской, методической, опытно-экспериментальной работы по проблеме формирования компетентности педагога в системе непрерывного педагогического образования.

Процесс взаимодействия с обучающимися преподавателями, в ходе повышения квалификации, должен строиться с учетом андрагогических принципов. Основные *принципы* внутривузовой системы повышения квалификации формулируются следующим образом [2]: 1) *принцип самостоятельного обучения* (самостоятельное осуществление обучающимися организации своего обучения); 2) *принцип совместной деятельности* (кол-

лективная деятельность обучающихся и обучающего по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения); 3) *принцип опоры на жизненный опыт* (используется в качестве одного из источников обучения); 4) *принцип индивидуализации обучения* (обучающийся совместно с обучающим создает индивидуальную программу обучения, ориентированную на конкретные образовательные потребности и учитывающую его опыт, уровень подготовки, психофизиологические и когнитивные особенности); 5) *принцип системности обучения* (соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов и средств обучения); 6) *принцип контекстности обучения* (обучение, с одной стороны, преследует жизненно важные для обучающегося цели, ориентировано на выполнение им социальных ролей или совершенствование личности, а с другой – с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных и бытовых факторов, условий); 7) *принцип актуализации результатов обучения* (применение на практике приобретенных обучающимся знаний, умений, навыков, качеств); 8) *принцип элективности обучения* (предоставление обучающемуся определенной свободы в выборе целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения); 9) *принцип развития образовательных потребностей* (во-первых, оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления реальной степени усвоения учебного материала и определения тех материалов, без которых невозможно достижение поставленной цели обучения, во-вторых, процесс обучения строится в целях формирования у обучающихся новых образовательных потребностей, конкретизация которых осуществляется после достижения определенной цели обучения); 10) *принцип осознанности обучения* (осмысление обучающимся и обучающим всех параметров процесса обучения и своих действий по организации процесса обучения).

*Формы внутривузовской системы повышения квалификации* разнообразны: лекции, практикумы, творческие и экспериментальные группы. Преимущественно используются активные методы обучения как способ стимулирования учебно-познавательной деятельности аспирантов и соискателей. Рассмотрим некоторые из них [6].

*Обучающий методологический семинар.* Характеризуется нарастающей степенью содержательной и научной сложности, обеспечивает совер-

шенствование процесса исследовательской деятельности аспиранта, разработку и внедрение комплексной модели научно-методологического сопровождения педагога-исследователя. По итогам его работы создается учебно-методический комплекс (программа, курс лекций, электронная полнотекстовая библиотека книг и статей по изученным темам).

Продолжением процесса развития профессиональной компетентности молодых исследователей на обучающем семинаре служит вторая ступень – *экспертно-обучающий методологический семинар*. Желающие участвовать в этой форме подготовки предлагают творческой группе единомышленников свою работу (статью, доклад, диссертацию) для коллективного осмысления методом мозгового штурма. Это помогает им увидеть и исправить недочеты, ошибки, а также получить первую «внешнюю экспертизу».

*Экспертный методологический семинар*, где ученый излагает концептуальные положения своей работы, – следующая форма получения оценки выполненного варианта исследования, которую можно считать своеобразной «генеральной репетицией» предзащиты.

*Региональный научный методологический семинар*. Организован с целью привлечения к работе с докторантами, аспирантами и соискателями ведущих ученых, крупных ученых из других городов России.

#### *Литература*

1. *Варавка Ю.В.* Повышение квалификации педагогов – неотъемлемое условие подготовки конкурентоспособных специалистов // *Качество СПО: проблемы и пути обеспечения*. М., 2003.

2. *Ветров Ю., Сомов Д., Печерская С.* Подготовка преподавателей к использованию ИКТ: актуальные проблемы // *Высшее образование в России*. 2007. № 8.

3. *Игнатьева Г.* «Самообучающаяся организация» как модель повышения квалификации специалиста // *Высшее образование в России*. 2005. № 9.

4. *Кларин М.В.* Обучение в контексте организационных изменений // *Педагогика*. 1999. №2.

5. *Манушкин Э., Добряков А.* Модель элитного специалиста // *Высшее образование в России*. 2007. № 8.

6. *Михайлова Е., Ревякина В.* Инновационные формы послевузовской подготовки // *Высшее образование в России*. 2007. № 8.

7. *Мурадова Н.С.* Совершенствование социально-экономической подготовки педагога в системе повышения квалификации педагогических кадров // *Инновации в образовании.* 2007. № 3.

8. *Панина Т.С., Матвиенко В.А.* Теория и практика современного образования в условиях системы повышения квалификации. Новокузнецк, 2000.

9. *Сенге П.* Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. М., 2003.

***Кожевникова Э.П.***

### **Эмоциональные предпосылки возникновения отчуждения в профессиональной деятельности педагогов**

Интересы практики и осознание обществом важности проблем, связанных с профессиональной деятельностью человека стимулирует интенсивное проведение прикладных психологических исследований. В настоящее время в области прикладных исследований трудовой деятельности в отечественной психологии на первый план выходят проблемы, связанные с «человеческим фактором», который во многом определяет повышение качества профессиональной деятельности.

Психологическим особенностям действующей личности придается большое значение в организационной психологии. В решении проблем, связанных с «человеческим фактором», одним из приоритетных направлений является характеристика причин и условий, провоцирующих возникновение отклонений в процессах обеспечения нормальной жизнедеятельности работающего и несущих угрозу для физического и психического здоровья человека. Происходит осмысление значимости индивидуально-психологических и личностных факторов в отношении индивида к своей профессиональной деятельности и установлении конструктивных взаимоотношений в профессиональной среде.

Современное понятие профессиональной среды включает не только комплекс требований к профессионалу, но и сопровождение его жизнедеятельности в целом, содействие ему в решении важнейших жизненных и профессиональных задач, преодолении трудностей.