

степень социально-культурной адаптации, а также хорошо организованную презентативность. Они должны отвечать глобальным интересам, соответствовать образу модели универсума, даже если они посвящены маломасштабным или региональным проблемам. Наиболее продуктивный девиз: «Мы должны думать глобально, совершая «местный» педагогический акт». Это диалектическое отношение позволит нам достигать результатов как в широкой глобальной перспективе, так и в масштабах региональных «культурных гнезд». Хотя, можно этого и не делать при понимании того, что отечественная аудитория имеет разные культурные запросы, интеллектуальный потенциал, эстетические ожидания и это требует, соответственно, специальной установки и определенных адаптационных усилий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Василенко И.А. Политическая глобализация. М., 2000.
2. Иванов Д.В. Виртуализация общества. Версия 2.0. СПб., 2002.
3. Кагарлицкий Б. Восстание среднего класса. М., 2003.
4. Энциклопедический словарь по культурологии /Под общей ред. А.А. Радугина. М., 1997.
5. Erjavec A. Aesthetics and/as Globalization: An Introduction //International Yearbook of Aesthetics. Volume 8, 2004. Ljubljana, 2004.

П.В. Кириллов
(Волгоградский государственный колледж
профессиональных технологий, экономики и права)

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Реформирование системы среднего профессионального образования в России не будет иметь успеха без *изменения системы подготовки, переподготовки педагогических кадров на новых принципах*. В процессе преобразования системы повышения квалификации необходимо учитывать совокупность как внешних, так и внутренних факторов, которые значимы

при развитии региональных программ образования. Создаваемая образовательным учреждением система повышения квалификации должна быть подчинена целевым установкам. Для нашего колледжа этой целевой установкой является «идеальный» педагог (И.П. Подласый), который служит образцом для подражания, ориентиром в процессе подготовки педагогов и эталоном при сравнении. Структуру «идеального» педагога составляют следующие компоненты: педагог-специалист, педагог-работник, педагог-человек.

При анализе различных источников была разработана модель идеального преподавателя с выделением в ней *профессиональных и надпрофессиональных* умений. К профессиональным были отнесены: диагностические умения, умения формулировать цели и задачи, предвидеть результат организуемого учебного действия, взаимодействия со студентами; умение отбирать наиболее эффективные приемы, средства и технологии обучения для реализации поставленных задач; умение организовывать рефлексивную деятельность как свою, так и студентов. К качествам психической сферы были отнесены познавательные, эмоциональные, волевые, умение проявлять эмпатию, творчески мыслить. Были также выделены общие и специальные знания, умения, навыки, способности, а в отдельный блок – социально-личностные и нравственные качества, толерантность, умение находить контакты с членами педколлектива, уровень общей культуры.

По мнению студентов, идеальный преподаватель должен обладать высокой степенью профессиональной компетентности, постоянно совершенствовать свои знания и умения, заниматься самообразованием, обладать многогранностью интересов, обязательно иметь два образования – профессиональное и педагогическое, вызывать интерес к своему предмету, владеть перцептивными способностями, культурой речи, четко, грамотно, содержательно, ярко и убедительно излагать учебный материал,

иметь привлекательный внешний вид, вести здоровый образ жизни, быть заинтересованным в успехах студентов, доброжелательным, справедливым и объективным в оценке знаний, сочетать требовательность и доброту, иметь чувств юмора, уважать студентов.

Таки образом, идеальный преподаватель XXI века – это гармонично развитая, внутренне богатая личность, стремящаяся к духовному, профессиональному, общекультурному и физическому совершенству.

При организации системы повышения квалификации необходимо учитывать, что педагогические качества динамичны, оставаясь неизменными по названию, они постоянно наполняются новым содержанием, а потому и система повышения квалификации, ориентированная на «идеального» педагога, также динамичная, гибкая, открытая, этому способствуют как внутренние, так и внешние факторы.

Схема системы повышения квалификации.



Развитие персонала предусматривает наличие определенных этапов прохождения и рассмотрения информации различного типа:

- анализ потребностей образовательного учреждения в целом и его подразделений в обучении персонала;
- изучение заявок на повышение квалификации или профессиональную переподготовку сотрудников образовательного учреждения;
- определение форм и методов обучения, мест обучения, изучение списка образовательных учреждений по требуемым курсам и уровням обучения;

- определение средств для достижения поставленных целей;
- предоставление образовательных услуг, практическое осуществление профессионального обучения;
- определение качества обучения.

Указанные этапы в их постоянном взаимодействии представляют собой процесс, по завершении которого разрабатывается план (система) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Для эффективного управления качеством повышения профессионально-педагогической компетентности педагогических работников в колледже ежегодно собирается и анализируется оперативная информация, характеризующая качественный состав преподавательских кадров (по уровню образования, по педагогическому статусу и др.).

Диагностика уровня сформированности ключевых профессиональных компетенций преподавателя колледжа проводится с помощью диагностической анкеты.

С целью управления процессами повышения квалификации педагогических и руководящих работников разработана система повышения их профессионально-педагогической компетентности. Основные формы системы представлены на схеме .

Кроме факторов, оказывающих влияние на преобразование системы подготовки кадров, обозначены условия успешного повышения профессиональной компетентности, к ним мы относим:

- системный подход, ведущим положением которого определяется интегративность;
- стадии процесса повышения квалификации, содержание которых представлено вариативной и инвариантной частями;
- формы организации (лекции, круглые столы, практикумы, мастерские, конференции, семинары, педагогические исследовательские

игры и др.);

- программно-методическое, информационное и кадровое обеспечение.

Нами представлена модель повышения квалификации педагогов СПО внутри самого образовательного учреждения.

Рассматриваемая модель состоит из трех модульных блоков, позволяющих спроектировать дидактический процесс в соответствии с целевыми установками и возможностями слушателей, создающих условия для формирования креативно-аналитического и аксеологического мышления.

В первом модульном блоке дается оценка социально-профессиональному статусу педагога с помощью экспертизы освоения им комплексной программы повышения квалификации, тестирования, которые могут быть использованы не только аттестационной комиссией, но и самим педагогическим (или руководящим) работником по его желанию для самооценки. После получения итогов самооценки педагогический работник может принять решение об отказе от дальнейшего повышения квалификации либо о ее продолжении по индивидуальным модулям для приобретения искомой квалификационной категории. При этом он получает информацию о том, в каком направлении следует работать, проведя внутреннюю «инвентаризацию». Таким образом, первый модульный блок становится доступным каждому работнику профессиональной школы в любой удобный для него период.

Оценивание социально-профессионального статуса педагогического работника целесообразно проводить внутри образовательного учреждения, используя при этом наработанный инструментарий (демонстрацию учебных занятий, воспитательных мероприятий, экзамен, зачет, тестирование и т.д.) по решению аттестационной комиссии либо по истечении срока действия установленной ему квалификационной

категории, либо на основании заявления от него. Итоговым результатом первого модульного блока является вхождение или невхождение педагога во второй модульный блок.

Во втором модульном блоке оценивалась профессионально-педагогическая квалификация педагога по следующим основным параметрам (могут быть дополнены по мере необходимости): теоретическая подготовленность; продуктивность деятельности, т.е. способность создавать учебные материалы; практические действия, т.е. способность реализовывать эффективное воздействие на обучаемых (взаимодействие). Итогом освоения второго модульного блока является устойчивая внутренняя мотивация педагога к продолжению обучения и вхождению в третий модульный блок.

В третьем модульном блоке подвергались оценке профессионально значимые и личностные качества педагога в различных сферах его отношений в образовательном пространстве, видах и проявлениях профессиональной деятельности. В этой связи важными критериями оценки профессионально значимых, личностных качеств педагогов, на наш взгляд, могут быть возникновение внутренней потребности в обобщении собственного опыта; повышение рефлексивной культуры.

Заметим, что при таком подходе к повышению квалификации у каждого педагога появляется реальная возможность выбора индивидуальной траектории профессионального и карьерного роста.

В основу системы повышения квалификации положен адаптированный механизм стратегического выбора на уровне индивидуального существования. Этот механизм включает альтернативность, альтернативное построение, а также стратегию целеполагания как свободный выбор, который рассматривается в качестве наиболее рациональной индивидуальной стратегии в ситуации неопределенности.

В условиях разрастающихся инновационных процессов новации не всегда могут быть заранее определены, планируемы, а спонтанно возникшие, могут усваиваться индивидуально педагогами, которые получили о них какую-то информацию извне.

Стратегический свободный выбор происходит в условиях, которые отвечают двум основным требованиям: обеспечивают внутренние личностные предпосылки для построения новых альтернатив выбора и обеспечивают внутренние личностные предпосылки для осуществления любой выбранной альтернативы.

Педагогическая система повышения квалификации может быть представлена слагаемой из двух сфер. Дадим им условные названия – «сфера А» и «сфера Б». Сфера А представляет собой организацию образовательного процесса внутри учреждения традиционным путем и осознание педагогом необходимости развития в связи с имеющимися внешними факторами, осознание педагогом необходимости повышения квалификации в связи с решением новых задач (открытие новых специальностей, создание сквозных программ непрерывного образования студентов по ступеням: «школа - СПО - ВПО», «профлицей - СПО - ВПО», «СПО - ВПО» и др.), т.е. происходит обеспечение внутренних личностных предпосылок для построения новых альтернатив выбора содержания, форм, моделей организации процесса повышения квалификации (свободная, личностная, развивающая, активизирующая, формирующая, обогащающая модели), которые впоследствии усваивает студент и может использовать в своей профессиональной деятельности в будущем.

После осознания, рефлексии педагог принимает решение (сфера Б), которое обеспечивает внутренние – личностные – предпосылки для осуществления выбранной альтернативы, чему способствует организованная система повышения квалификации на основе соорганизации, самоорганизации, соуправления и т.д. Вся деятельность по

повышению квалификации начинается с диагностики, ее проведение уже есть средство повышения квалификации, после анализа результатов диагностики осуществляется выбор форм обучения (очная, заочная, индивидуальная), курсов (проблемные, комплексные и т.д.) и способов организации на основе реализации процессуально-содержательно-деятельностного подхода.

Организация системы, направленной на повышение профессиональной компетентности, есть процесс поэтапный (этапы - подготовительный, процессуально-содержательный, аналитико-рефлексивный).

При поэтапной системе повышения квалификации внутри учебного заведения педагог уходит от типичной системы обучения «педагог-ученик», а осуществляет переход от «педагога - к методисту-дидакту и снова - к педагогу». Этот путь выводит педагога на новое содержательное поле, на более высокую профессиональную компетентность. При таком подходе меняется сама организация учебного процесса.

Этот способ организации есть преобразование традиционной системы, где преподаватель (организатор, консультант) выступает как менеджер и осуществляет образовательный процесс «учение в деятельности», а не «учение впроку».

Преобразование традиционной системы повышения квалификации осуществляется по всем элементам системы (содержание, организация деятельности внутри учебного заведения, формы, курсы, стратегия, цели). Только тогда можно ожидать эффективных результатов.

Сегодня практически отсутствует централизованная система повышения квалификации педагогических кадров СПО. Объясняется это слабым финансово-экономическим положением системы образования. Вместе с тем обозначаются тенденции реформирования системы СПО, ставятся задачи по повышению уровня профессиональной готовности

студентов, новые целевые установки, меняются требования к аттестации, аккредитации, что обостряет проблему повышения квалификации педагогических кадров.

В колледже была проведена аттестация педагогов с целью определения их рейтинга, который включал: уровень профессиональной компетентности, профессиональный индекс, уровень профессиональной подготовленности. Полученные результаты свидетельствуют о невысоком уровне профессионализма и подчеркивают необходимость в повышении квалификации.

Результаты проведенной работы позволили сделать определенные выводы, главными из которых мы считаем:

- анализ попыток, предпринятых в учреждениях среднего профессионального образования по организации повышения квалификации, дал возможность обнаружить скрытые резервы, которые можно использовать при реализации общих целей и задач гуманистической парадигмы в СПО;

- динамика развития профессиональной компетентности педагогов и студентов будет обеспечиваться в случае организации постоянно действующей системы повышения квалификации внутри учреждения, находящейся в режиме развития при реализации принципов интеграционности, полифункциональности, непрерывности, мобильности, гибкости и др.;

- преобразованная система повышения квалификации педагогических кадров внутри учреждения реально возможна, экономически целесообразна и результативна в плане превращения педагогов и студентов в саморазвивающиеся субъекты;

- организация системы повышения квалификации в режиме развития внутри образовательного учреждения оказывает серьезное воспитательное влияние на студентов, а взаимодействие и содружество студентов,

педагогов, администрации способствует оказанию обучающимся педагогической поддержки на различных этапах их жизненного и профессионального становления, облегчает процесс вхождения в инновационное поле.

Л.С. Колесникова
(Томский базовый медицинский колледж, Томск)

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ МЕДКОЛЛЕДЖА ЧЕРЕЗ ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

В конце XIX начала XX веков педагоги и психологи в понятие «душа» включали черты характера человека – воодушевленность, решительность, отзывчивость, благородство. Они считали, что духовность личности проявляется как особое внутреннее состояние – через стремление понять другого человека, войти в его положение, проявлять о нем заботу, оказать помощь. Духовность немислима без доброжелательности и деликатности, без уважения, без умения творить добро.

Л.Н. Толстой подчеркивал, «что доброта в отношении с людьми обязательна», «доброта для души – то же, что здоровье для тела: оно незаметна, когда ею владеешь». Он настоятельно предлагал украшать каждый день добрым делом; добро относил к высшей цели жизни человека, творение добра считал творчеством.

Сегодня проблема духовности является одной из центральных в сфере педагогического образования. «Духовно состоявшийся человек, - утверждает Г.С. Вяликова, - это, прежде всего личность, обладающая высокой культурой жизненного самоопределения, общения с людьми, интеллектуальной, художественно – творческой, трудовой и другими видами деятельности, осуществляемой в соответствии с возвышенными мотивами и потребностями».

Воспитание растущего человека как формирование развитой личности составляет одну из главных задач современного общества. Оно требует усилий со стороны людей, и эти усилия направляются на новые возможности