

**Автономное учреждение дополнительного  
профессионального образования  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Институт профессионального образования  
и исследования рынка труда»**

**Роль системы профессионального образования  
в развитии инновационной экономики региона**

Материалы Интернет-конференции

г. Ханты-Мансийск  
2010г

С  
ISBN

Главный редактор – **С.Е.Пузырев**, кандидат социологических наук  
ректор Института профессионального образования  
и исследования рынка труда

Ответственный за выпуск – **Храмов В.Р.**, доцент кафедры повышения  
квалификации и профессиональной переподготовки Института  
профессионального образования и исследования рынка труда  
**Кичигаева И.К.**, заведующая производственной практикой  
кафедры повышения квалификации и профессиональной  
переподготовки Института профессионального образования  
и исследования рынка труда

**Роль системы профессионального образования в развитии инновационной экономики региона:** материалы Интернет-конференции / под ред. С.Е.Пузырева. – г. Ханты-Мансийск. 2010. - с.

Сборник содержит материалы Интернет-конференции, посвященные поиску современных форм и методов подготовки квалифицированных кадров, обеспечивающих инновационный путь развития Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

**Секция 1. Инновационные процессы в системе профессионального образования, обеспечивающие эффективную подготовку квалифицированных рабочих и специалистов**

**ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

**ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА К НОВАТОРСТВУ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

Крайникова О.В.,  
БУ СПО ХМАО-Югры  
«Нефтеюганское профессиональное училище-5»,

Современный образовательный процесс на данном этапе развития претерпевает мучительные изменения: общество давно пришло к осознанию необходимости отказа от знаковой образовательной парадигмы, и её замены практиконаправленным образованием, требующего от выпускника формирования определенного набора профессиональных, деловых и личных качеств или компетенций. Но как человека нового формата могут формировать преподаватели, воспитанные в условиях догматического господства знания, как готового рецепта необходимого учащемуся в его дальнейшей социализации. Возникает вопрос, понимают ли сами преподаватели, что переход к новым образовательным условиям требует изменения их жизненного и образовательного кредо. Как соединить технологичность нового образовательного подхода с важнейшей функцией учебного процесса - воспитательной, иными словами как бы младенца не выплеснуть из купели вместе с водой. На какой стадии осознания проблемы находятся преподаватели: неприятия, категорического отказа, попытки осознания, поиска и изменения? Какое место преподаватель отводит себе в рамках конъюнктурных изменений образовательных условий, когда само понятие компетенций отражает лишь набор качеств личности, необходимых обществу на данном этапе развития, ведь через год, два... пять заказ общества может измениться? Готов ли современный преподаватель к постоянному внутреннему поиску, рефлексии и самоизменению?

В рамках нашего педагогического коллектива мы решили провести мониторинг с целью выявления потенциальных возможностей преподавателей к педагогическому творчеству, профессиональному росту, новаторству. Преподавателям предлагалось ответить на вопросы анкетирования. Анкеты оценивали следующие элементы педагогической культуры:

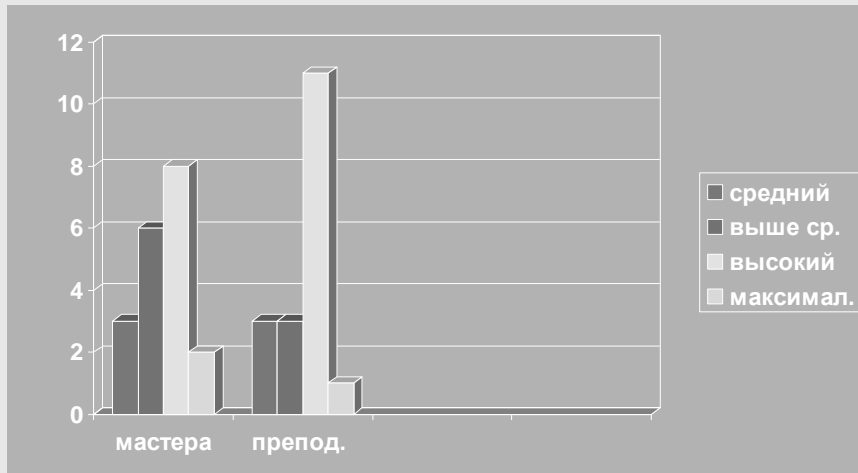
- методологическая культура преподавателя;
- трудности в работе преподавателей и мастеров п/о;
- уровень информационной культуры;
- диагностика педагогического сотрудничества в процессе обучения;
- потребности преподавателей в реализации и саморазвитии;
- факторы, стимулирующие развитие и саморазвитие учителей;
- факторы, препятствующие развитию и саморазвитию преподавателей.

По результатам данной диагностики был проведен педагогический совет, на котором были обозначены основные проблемы, стоящие перед коллективом в рамках реализации новой образовательной парадигмы. В ходе работы педагогического совета коллектив выработал определенную программу для совершенствования своего творческого и исследова-

тельского потенциала, необходимого для нормального функционирования нашего учебного заведения. Мониторинг выявил наличие следующих тенденций:

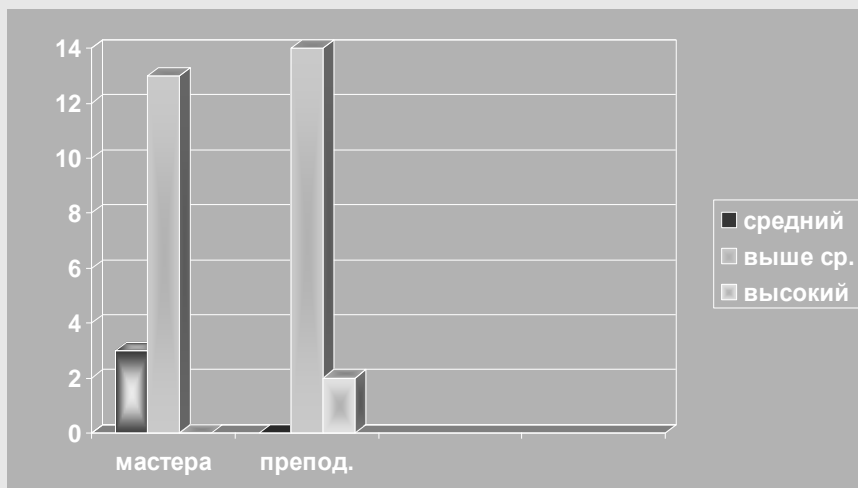
1) У преподавателей и мастеров достаточно высокий уровень методологической культуры (из 46 человек опрошенных : 32% имеют средний уровень методологической культуры и 53% имеют достаточно высокий и высокий уровень культуры);

### Оценка методологической культуры преподавателя



2) Коллектив имеет довольно высокий уровень информационной культуры (из 46 человек опрошенных :84,4% работников имеют достаточно высокий уровень информационной культуры, 6,3 % имеют высокий уровень информационной культуры);

### Моя информационная культура



3) Анализ трудностей в работе преподавателей и мастеров производственного обучения показал, что 35 % коллектива не испытывают затруднений в реализации своих педагогических задач.

## Анализ трудностей в работе преподавателей и мастеров п/о



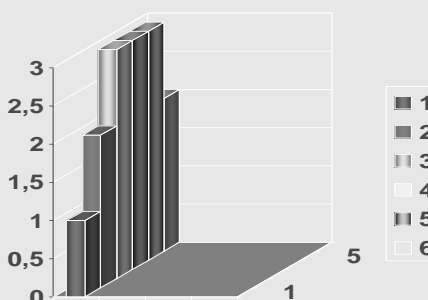
1. Очень сильные затруднения
2. Сильные затруднения
3. Средние затруднения
4. Почти не затрудняюсь
5. Могу поделиться

При этом 15 % могут оказать реальную помощь своим коллегам в организации процесса обучения по следующим вопросам:

- ✓ Обеспечение самостоятельной и активной работы учащихся в течение урока;
- ✓ Использование межпредметных связей на уроке;
- ✓ Организация внеклассной работы по предмету;
- ✓ Описание собственного опыта работы;
- ✓ Выявление типичных причин неуспеваемости учащихся по предмету;
- ✓ Высокий уровень владения теоретическим материалом по предмету;

## **Могу поделиться**

1. **Обеспечение самостоятельной и активной работы учащихся в течение урока**
2. **Использование межпредметных связей**
3. **Организация внеклассной работы по предмету**
4. **Описание собственного опыта работы**
5. **Выявление типичных причин неуспеваемости учащихся по предмету**
6. **Высокий уровень владения теоретическим материалом по предмету**

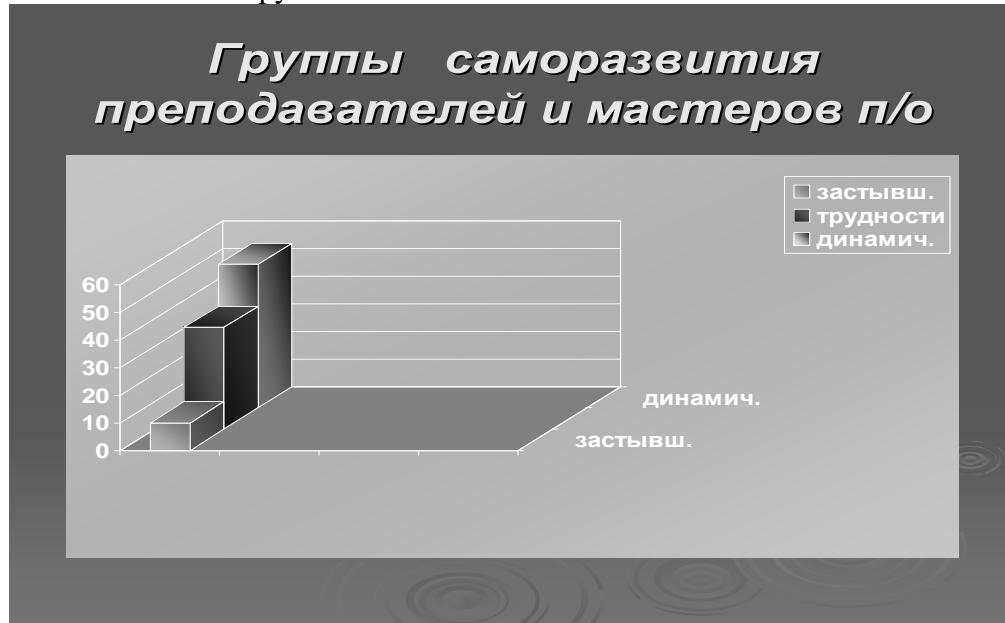


4) Анализ диагностики педагогического сотрудничества выявил следующую особенность: преподаватели еще не осознали необходимость признать ученика равным партнером в образовательном процессе, потому к педагогическому сотрудничеству большинство относятся умеренно, ограничивая субъект - субъектные отношения традиционными методологическими и методическими рамками. 70% коллектива показали свое умеренное отношение к педагогическому сотрудничеству и только 4% преподавателей полагают, что сотрудничество - это важнейший фактор реализации современного педагогического процесса.

5) Анализ реализации потребностей преподавателей в развитии и саморазвитии позволяет сделать вывод об активности большинства преподавателей и мастеров п/о: 60%

опрошенных имеют высокий творческий и профессиональный потенциал необходимый для реализации новых социальных и педагогических задач; 40% опрошенных также понимают необходимость в профессиональном и личностном развитии и саморазвитии, однако еще не имеют системы в саморазвитии, а значит, эти преподаватели недостаточно подготовлены к реализации новых социальных педагогических задач.

б) Анализ факторов развития и саморазвития преподавателей и мастеров п/о показал, что соотношение между стимулирующими и препятствующими факторами позволяют выделить в коллективе 3 группы:



I. Преподаватели, находящиеся в состоянии застывшего саморазвития, которые своей пассивной позицией не способствуют развитию потенциальных возможностей коллектива в целом. Представители застывшего типа саморазвития составляют 11% от коллектива.

II. Преподаватели, имеющие трудности в развитии, т.к. в мотивации данных педагогов преобладают препятствующие факторы, которые тормозят их конструктивную деятельность. Эти преподаватели составляют 36,9% от коллектива. Среди факторов, препятствующих профессиональному и личностному росту, выделяются следующие:

- собственная инертность
- недостаток времени
- ограниченные ресурсы
- отсутствие поддержки со стороны руководства

Все перечисленные факторы, как видно, связаны с личной незрелостью респондентов.

III. Преподаватели динамично саморазвивающиеся, так как в мотивации данных педагогов стимулирующие факторы преобладают над препятствующими. Представители динамического типа составляют большую часть коллектива - 52,1%. Среди факторов, оказывающих наиболее сильное стимулирующее воздействие, на развитие и саморазвитие преподавателей, можно выделить следующие:

- методическая работа в училище
- пример и влияние коллег
- обучение на курсах
- внимание к проблеме руководителей
- доверие
- занятие самообразованием
- возрастающая ответственность
- возможность получения признания в коллективе.

Анализ анкетирования коллектива показал, что потенциальные профессиональные и творческие возможности наших коллег позволят конструктивно решать проблемы, возникающие в свете перехода в новую образовательную парадигму, в условиях, при которых, вся педагогическая деятельность должна приобрести прогрессивный, новаторский характер.

Главной задачей администрации и методической службы училища, чтобы каждый член коллектива мог не только найти свое место в решении данных проблем, мог работать эффективно, осознавая свое решающее влияние на деятельность училища в целом. Для того, чтобы педагог мог работать эффективно, он должен получить определенную самостоятельность, автономность и ответственность в пределах своей компетенции. Как показывают результаты проведенного нами педагогического совета большая часть педагогов находящихся в 1 и 2 группе, готовы изменить свои педагогические позиции.

Современное образование удовлетворяет потребности не только общества и государства, но и личности. Эффективность образования – и обучения, и воспитания – зависит сегодня от того, насколько желанной для учащихся, интересной и привлекательной является их деятельность. Поэтому современным педагогам приходится все больше внимания уделять проблеме стимулирования полезной деятельности учащихся. То же можно сказать и о работе директора и любого администратора не только с учениками, но и с самими педагогами. Стимулирование действительно стало сейчас ключевой проблемой образования. Педагоги, которые знают способы побуждения людей к полезной деятельности, понимают механизм их влияния, улавливают, в какой ситуации целесообразно использовать те или иные стимулы, умеют их применять и владеют средствами стимулирования – такие педагоги становятся мастерами своего дела, работают уверенно, легко и плодотворно.

## Литература

1. Богуславская Н.Г. Работа педагогического коллектива над единой методической темой // Методист.-2004. -№5.
2. Диагностика успешности учителя: сборник методических материалов для директоров и заместителей директоров учебных заведений, руководителей школ.- М.: Центр «Педагогический поиск»,2004.
3. Кульневич С.В.Анализ современного урока. – Ростов н/Д.: Учитель, 2003.
4. Третьяков П.И. Оперативное управление качеством образования в школе. Теория и практика. Новые технологии.- М: ООО «Изд-во Скрипторий 2003»,2004.
5. Чикурова М.В. Методические рекомендации по оценке уровня преподавания предмета // Практика административной работы в школе.-2004.- № 6.

**КОМПОНЕНТЫ ТВОРЧЕСТВА И КОМПЕТЕНТНОСТЬ - СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ  
ЭЛЕМЕНТЫ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА И ПЕДАГОГА-НОВАТОРА**