**УСЛОВИЯ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**В ПЕРИОД КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Иовлев А.Д., преподаватель, ФГОУ СПО «Шадринский

политехнический колледж», г. Шадринск,

Почетный работник СПО РФ, 8(35253)54853

 Преподаватель работает в условиях непрерывной подготовки (переподготовки), особенно сейчас, в условиях компетентностного образования. В каждом учебном заведении должна быть выработана оптимальная система условий адаптации педагогов к изменениям в образовании.

 Основной целью такой деятельности – обеспечить подготовку преподавателей и мастеров производственного обучения более конкретной, отвечающей потребностям реального производства, мобильной и гибкой. Эта работа должна быть постоянной и востребованной.

 В свете ФГОС нового поколения большая роль принадлежит самостоятельности средних профессиональных учебных заведений. Поэтому появляется возможность подготовки (переподготовки) преподавателей и мастеров производственного обучения в рамках своего учебного заведения и базовых предприятий. Вот некоторые преимущества:

* оперативность;
* без отрыва от учебного процесса;
* управление администрацией и методической службой;
* соответствует реальным условиям;
* экономия учебного времени;
* экономия материальных средств;
* индивидуальный подбор направления обучения;
* совмещение с практикой;
* более благоприятные условия для преподавателя, мастера производственного обучения;
* наличие обратной связи;
* взаимопомощь;
* учёт особенностей учебного заведения;
* учёт особенностей реального сектора производства и др.

 Любой переходный период в образовании всегда связан с конкретными трудностями, которые большей частью ложатся на плечи педагогов. Если к преподавателям и мастерам производственного обучения предъявляются не только требования, а создаются благоприятные организационно-педагогические условия, тогда адаптация к любым переменам произойдёт ровно при неизбежном творческом развитии.

 В связи с наступившей реализацией новых федеральных образовательных стандартов на основе компетентностного обучения возникает проблема создания организационно-педагогических условий адаптации преподавателей и мастеров к новым переменам. Если этого не делать, то могут возникнуть трудности, в том числе психологические.

 В среднем профессиональном учебном учреждении подготовка (переподготовка) должна осуществляться на всех уровнях – ссуза, педагогического коллектива, самого педагога.

 Надо сказать, что большое значение в этой деятельности принадлежит администрации. Информация о существенных переменах часто коллективом не воспринимается или даже отвергается. Некоторые причины:

* непонимание сути перемен;
* неверие в перемены свои и студентов;
* непонимание места и роли в организации и реализации своих возможностей и способностей;
* нежелание обучаться;
* боязнь потерять заслуженный авторитет или роль в коллективе и др.

Всё это может привести к несогласию с переменами. Может наступить фиктивная адаптация и продолжение работы по-старому. Такая обстановка сопровождается конфликтами, неудовлетворённостью и напряжением. Эффективной работы трудно добиться.

Это происходит в учебных заведениях, где администрация принимает решения об изменениях, не обсуждая их с коллективом, а только приказывает. Где мало информации и взаимодоверия.

Основной показатель эффективного управления – это наличие обратной связи, а это значит, наличие активности всего педагогического коллектива и каждого в отдельности.

Таким образом, одним из основных условий восприятия перемен является выбор всем коллективом способов действий и форм работы.

Основными способами достижений компетентностного образования можно назвать:

* постоянное объяснение;
* постоянные убеждения и обсуждения;
* компетентное наблюдение;
* предоставление достаточной учебно-методической информации;
* обобщение и распространение передового педагогического опыта;
* индивидуальный подход;
* взаимопосещения занятий;
* встречи с ведущими специалистами реального сектора (базовых предприятий);
* диагностика основных затруднений;
* мониторинг психологического климата;
* составление и работа по индивидуальным планам и др.

 Основными формами работы могут быть:

* педагогические советы;
* работа цикловых (предметных) комиссий;
* лектории;
* методические семинары, в том числе дистанционные;
* работа различных клубов, например, «Педагогический поиск»;
* обзоры новой (современной) учебно-методической литературы;
* дистанционные курсы;
* тренинги;
* тесты, опросы, анкеты;
* наглядность (агитация);
* дискуссии;
* круглые столы и др.

Вся работа администрации в современных условиях должна носить постоянный, системный характер и опираться на потребности преподавателей и мастеров производственного обучения.

 Подготовка (переподготовка) и обучение педагогов не может быть без достаточных материально-технических ресурсов и эффективного их использования (время, люди, информация, связи и т.д.). Но наличие любых ресурсов недостаточно. Надо их заставить работать с отдачей. Например, время:

* планировать время, которого всегда мало;
* контролировать и проверять время;
* перераспределять и экономить время;
* ценить время и т.д.

 Люди – очень важный ресурс. Например, опытные педагоги оказывают помощь коллегам. Они могут являться источником информации, источником применения современных учебных технологий. Среди педагогических работников всегда есть такие, которые наиболее быстро адаптируются к переменам. Знания и потенциал таких работников - это важный ресурс, который всегда даёт эффективный результат при умелом его использовании. Поощрение творчески работающих людей обойдётся дешевле, чем приглашение специалистов со стороны.

 Информация – ещё один важный ресурс компетентностного образования. Использование этого ресурса зависит от способа добывания информации. Ценность информации зависит от её актуальности. Для того чтобы адаптация педагогических работников к реализации новых федеральных стандартов на компетентностной основе прошла быстро и правильно, необходимо в процессе подготовки овладеть всей необходимой информацией. Информация бывает внешней и внутренней. Часто внутренняя информация (опыт и знания коллег) бывает только в виде годовых отчётов, планов и не используется.

 Надо помнить, что кадры и информация - это ресурсы, которые должны соответствовать друг другу.

 Ещё один ресурс – это связи. Связи могут быть профессиональные, производственные, учебные, социальные, творческие, культурные, основные, приоритетные, дополнительные, второстепенные, разовые, постоянные, управленческие, исторические, традиционные, экспериментальные и т.д. Для того чтобы оптимально использовать этот ресурс, необходимо наличие чётких целей.

 При переходе к компетентностному образованию в число основных входят связи с предприятиями (предпринимателями), которые являются потребителями квалифицированных специалистов среднего звена. Постоянные связи со своими выпускниками дают уверенность в актуальности работы педагогического коллектива, если выпускники работают по специальности, и наблюдается их карьерный рост.

 Можно сказать, что условиям адаптации коллектива к переменам является осознание всеми и каждым единой цели общей профессиональной работы, в которой любой член коллектива важен как индивидуальность, обладающая способностями, являющаяся достоянием всего коллектива, как единого целого.