

4. Создание таймшерных курортов в РК ограничит экспорт валюты за рубеж, и тем самым позволит не только сохранить деньги внутри страны, но и привлечь иностранный капитал.

Литература

1. Биржаков М.Б. Введение в туризм. – СПб.: Издательский Торговый Дом «Герда», 2000. – 456 с.
2. Ковалев Д.А. Мировая индустрия владения отдыхом. – М.: «Универси-тетская книга», 2003. – 374 с.
3. Директива «94/47/ЕС от 24 октября 1994.
4. Грачева Е.Б. Договор на приобретение таймшерных прав (диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук). М. 2004.
5. Teilzeit Whonrcchtgesetz - TzWrG

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

Плохотенко В.Н.

Костанайский государственный педагогический институт

Образование признано одним из важнейших приоритетов долгосрочной Стратегии «Казахстан – 2030». Общей целью образовательных реформ в Казахстане является адаптация системы образования к новой социально-экономической среде. Задачи создания современной системы образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и профессиональной компетентности педагогических работников [1]. Также процесс вхождения Республики Казахстана в число 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира является основополагающей причиной предъявления высоких требований к преподавателям высших учебных заведений страны, которые должны быть высококвалифицированными специалистами, обладающими знаниями наукоемких технологий, управленческими навыками, умеющими ориентироваться в рыночной экономике, применять инновационные методы современной науки на практике.

Кардинальные преобразования современной казахстанской системы образования, связанные с переходом на кредитную технологию обучения, существенным образом меняют работу преподавателей, ставят перед необходимостью постоянного самосовершенствования и самообучения, создания нового учебно-методического обеспечения учебного процесса. Обеспечивая, прежде всего, более высокую качественную значимость самостоятельной работы студентов, уделив серьезное внимание содержанию материала для аудиторной работы, эти изменения требуют от преподавателя переориентации его сознания на гуманистические ценности, адекватные творческой педагогической деятельности [2].

Преподаватели высших учебных заведений Республики Казахстан должны осознавать свою ответственность за реализацию главной цели системы высшего образования: подготовки профессионально и культурно ориентированной личности, обладающей мировоззренческим потенциалом, способностями креативного мышления, владеющей устойчивыми компетенциями по специальности.

Главное направление трудовой деятельности преподавателя – это работа со студентами, забота об их образованности и культуре, воспитание истинных патриотов своей родины. Преподаватель должен быть профессионалом, постоянно работающим над повышением своих теоретических знаний и педагогического мастерства, активно ведущим исследовательскую и научную деятельность на основе честного поиска знаний, должным образом обеспечивая доказательность, беспристрастность суждений и добросовестность при сообщении результатов. Преподаватель вуза – это образец порядочности и интеллигентности, морали и нравственности, активный пропагандист государственности Казахстана, принципиальный противник любых проявлений коррупции, недисциплинированности и безответственности. Преподаватель личным примером доказывает студентам необходимость соблюдения правил трудовой и учебной дисциплины, уважительного отношения к коллегам, требователен к себе, к своим словам и поступкам, открыто признает свои ошибки и добросовестно их исправляет. Преподаватель должен быть честным и беспристрастным в профессиональной оценке своих коллег и студентов, он должен быть организованным, его слова совпадать с делом, открыто выражать свою позицию по принципиальным вопросам деятельности и аргументировано доказывать свою точку зрения, т.е. преподаватель должен быть эталоном достойного гражданина Республики Казахстана [3].

С одной стороны, вышеизложенные обязанности и характеристики несомненно являются положительными сторонами трудовой деятельности преподавателя вуза, при реализации которых возможно активно проявить свой индивидуальный стиль. С другой стороны, возлагаемые высокие требования к личности и деятельности преподавателя являются причиной нервно-психического напряжения преподавателей, низкого уровня стрессоустойчивости, проявления синдрома профессионального выгорания, возникновения страха оказаться непрофессионалом, страха не пройти очередную проверку или аттестацию, что в свою очередь приводит к возникновению и закреплению таких отрицательных личных качеств, как раздражительность, тревожность, пессимизм и др. У некоторой части преподавателей наблюдается понижение работоспособности, снижение трудовой мотивации, безразличие к работе, ухудшение результатов деятельности, отсутствие гибкости в поведении, искажение образа Я. После пребывания в напряженных педагогических ситуациях многие преподаватели ощущают разбитость, подавленность. Всё чаще эмоциональная напряженность, достигнув критического момента, проявляется в утрате самообладания и самоконтроля, что негативно сказывается на психическом здоровье

(Пархоменко И. А. Актуальные аспекты проблемы психического здоровья преподавателя высшей школы).

Подобные симптомы являются характерными проявления для синдрома профессионального выгорания.

Профессиональное выгорание — это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. По существу, профессиональное выгорание — это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома — стадия истощения (по Г. Селье) [4].

Исследования Н.А. Аминовой, Федоренко Л.Г. (2003) доказали, что через 20 лет у подавляющего числа преподавателей наступает эмоциональное «сгорание», а к 40 годам «сгорают» все преподаватели. Кроме того, даже у начинающих преподавателей показатель степени социальной адаптации оказался ниже, чем у пациентов с неврозами, что в поведении проявляется в несдержанности, грубости, неуверенности, тревожности. Так, низкий уровень оплаты труда вынуждает многих преподавателей брать на себя лишнюю учебную нагрузку в вузе (огромное количество аудиторных часов, работу в две учебные смены, а зачастую и дополнительную работу, связанную с репетиторством.) Ко всему этому представители данной профессии часто не испытывают удовлетворения от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия студенты, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом.

Также одним из факторов, способствующих развитию синдрома выгорания является и чрезмерное стремление к профессиональному росту и личностные особенности, оказывающие влияние на эффективность общения с коллегами и студентами.

Конечно, неудовлетворенность работой может быть вызвана низкой оплатой труда, однако, по мнению Д. Гринберга (2002), высокая оплата и хорошие условия труда еще не являются гарантом удовлетворенности работой, поскольку существуют еще и мотивационные факторы. К ним относятся степень сложности заданий, объем работы, которая будет положительно оценена по окончании, и др.

Перегрузки на работе не могут не сказаться и на личной жизни специалистов, а ведь среди преподавателей в образовании подавляющее большинство - женщины. Воспитание собственных детей порой уходит на задний план, что является причиной формирования чувства вины, собственной некомпетентности в вопросах воспитания, апатии или, напротив, раздражения и агрессии, направленной на себя либо на окружающих. Таким образом, следствием профессионального выгорания могут стать проблемы в семье, нарушение взаимоотношений с родными и в первую очередь — с детьми [5].

Так, например, важной особенностью педагогических коллективов высшей школы Костанайской области является то обстоятельство, что 70% преподавателей – женщины и около 30% из них – не замужем. Среди тех, чья

семейная жизнь неустроенна – женщины в возрасте от 31 до 50 лет. Этот аспект также вносит свои коррективы во взаимоотношения в ходе педагогической деятельности.

В случаях, когда у преподавателей наблюдается высокая вероятность нервно-психических срывов, появляются невротические расстройства. Тем не менее, это не останавливает преподавателей в их профессиональной деятельности и как следствие – отражается на всех участниках образовательного процесса. Так образуется замкнутый круг, который является отражением, во-первых, снижения качества психического здоровья всех участников образовательного процесса и, во-вторых, как следствие, снижение эффективности трудовой деятельности преподавателей.

В связи с этим возникает вопрос – как учитывая все вышеизложенные доводы определить критерии эффективности труда?

Эффективная профессиональная деятельность преподавателей вуза предусматривает систематическую оценку ее качества. Для улучшения результативности педагогической деятельности с учетом потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса в современном казахстанском вузе внедряется система комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников, представленная в виде рейтинга. В рейтинговой системе оценки трудовой деятельности преподавателей вуза отражаются критерии эффективности их деятельности.

Оценивание качества деятельности научно-педагогических работников позволяет измерить научно-педагогическую производительность деятельности преподавателей; выявить степень интенсивности разных видов профессиональной работы, провести сравнительный анализ деятельности преподавателей факультетов и институтов по отдельным категориям профессорско-преподавательского состава, определить сильные и слабые стороны в их работе, а также возможности повышения ее качества.

Сегодня все чаще возникает необходимость в более гибком, ориентированном на объективность, нормативность, количественную определенность оценивании профессионально-педагогической деятельности. Это обуславливает использование квалиметрического подхода, предусматривающего количественное описание качеств предметов или процессов [6].

Объективно, в силу особенностей вуза как образовательного учреждения и социальной организации, деятельность каждого преподавателя осуществляется одновременно как бы в различных сферах, в каждой из которых преподаватель выполняет разные роли, реализует различные функции [7]. Необходимо заметить, что деятельность преподавателя в каждой из этих сфер обладает разным качеством, что необходимо учитывать при оценке качества его деятельности в целом.

Научно-педагогическая деятельность относится к творческому виду деятельности, где возможны различные варианты оценки. Очевидно, что наиболее объективной является оценка по конечному результату, а не по процедуре его достижения и затраченным на это усилиям [8]. Рейтинговое оценивание

позволяет учитывать эти особенности профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов.

Рейтинг (от англ. rating -оценка, положение, ранг) -числовой показатель уровня оценок деятельности учреждения, организации или отдельной личности. Рейтинг -понятие, характеризующее относительные значимость, место, вес, позицию данного объекта по сравнению с другими объектами этого класса (типа) [9]. Рейтинг – это индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке, который ежегодно составляется экспертами соответствующих отраслей. Фактически «рейтинг» – это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей, или рейтинговых оценок [10]. Рейтинг - это уровневый результирующий показатель качества научной, педагогической и профессиональной деятельности преподавателя, позволяющий судить о его классе, месте, категории, принадлежности к определенной сфере научного, педагогического и профессионального сообщества [11].

В рейтинговом оценивании акцентируется на количественных показателях работы преподавателя, а качественным критериям педагогической деятельности не отводится надлежащего внимания. В частности на рейтинговую оценку учебной деятельности преподавателя влияет количество выполненных учебных часов; при оценивании методической и научной работы доминирующую роль играет количество публикаций и их объем (в печатных листах), докладов на научных конференциях; результативность воспитательной работы оценивается за количеством проведенных воспитательных мероприятий. Однако, например, педагогическое мастерство преподавателя, его умение применять передовые дидактические технологии, педагогическую технику, собственные методики обучения не берутся во внимание.

Проанализировав психолого-педагогическую литературу по проблеме эффективности индивидуального стиля и трудовой деятельности и документацию Костанайского государственного педагогического института, установлено, что критериями оценки эффективности трудовой деятельности преподавателей вуза наиболее часто определяют успеваемость студентов, научно-исследовательскую деятельность преподавателей вуза, нервно-психическое напряжение преподавателей и межличностные отношения с коллегами и студентами.

Таким образом, преподаватель с эффективным индивидуальным стилем трудовой деятельности – это профессионал, овладевший знаниями профессионального саморазвития и коммуникативных навыков, умениями саморегуляции и стрессоустойчивости; личность с развитой профессиональной направленностью, готовая к корректировке проявления индивидуального стиля, исходя из требований, предъявляемых к нему современной системой образования.

Литература

1. «Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы». Астана, 2010 г.
2. Курманова Д.Т. // Инновационные технологии высших учебных заведений в условиях внедрения кредитной системы обучения // Вестник КАСУ №1 -2007, стр. 16
3. Кодекс чести студента и преподавателя высшего учебного заведения. – Режим доступа: <http://www.kspi.kz/rus/>
4. Самоукина Н. В. Синдром профессионального выгорания. -Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2005/01/12/sindrom_professionalnogo_vygoraniya.html
5. Моница Г. Б., Лютова-Робертс Е. К. «Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)» – Режим доступа: <http://5psy.ru/obrazovanie/professionalnoe-vigoranie-pedagoga-i-ego-rofilaktika.html>
6. Анненкова И. // Рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава в вузах // -Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/18869>
7. Качество деятельности преподавателя вуза: подход к пониманию и оценке / Н.В.Бордовская, Е.В.Титова // Вестник СЗО РАО «Образование и культура Северо-Запада России».-СПб.: Изд-во РГПУ, 2002. -Вып.7.- С.192-206.
8. Васильева Е.Ю. Рейтинг преподавателей и кафедр в вузе / Е.Ю.Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2007.-№3. – С.39-48.
9. Большой толковый социологический словарь терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.onlinedics.ru/slovar/soc/r/rejting.html>
10. Методика вычисления рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава и кафедр ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: mo.samgtu.ru/sites/mo.samgtu.ru/files/u3/metodika_2011.doc
11. Васильева Е.Ю. Рейтинг преподавателей и кафедр в вузе / Е.Ю.Васильева // Университетское управление: практика и анализ. – 2007.-№3. – С.39-48.

МЕТОДИКА ВОСПИТАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА ЮНЫХ ФУТБОЛИСТОВ

*Высоцкая М.,
Евдокимов Г.И.*

*Костанайский государственный педагогический институт
Костанай, Казахстан*

Одной из отличительных черт современного отечественного и мирового футбола является быстрота в широком смысле этого слова. Спортсмен должен обладать теперь быстротой реакции, мысли, передвижения, выполнения