

моз и забрюшинный лимфатический мешок. ПС оформляются у КЗ 16-17 сут. (\approx зародыши человека 8-9 нед), т. е. на 1,5 нед. позднее, чем у человека (6,5-7,5 нед): левый – латероаортальный, средний – ретроаортальный, правый – ретрокавальный. ПС КЗ каудальнее почечных ножек заметно уже, чем у эмбрионов человека, самый узкий – левый (у человека – средний), связаны множественными анастомозами, т. е. формируют сплетение. Каудальнее почечной ножки КЗ правый ПС располагается сбоку от задней полой вены, правый и левый ПС – дорсальнее мочеточников, средний ПС – дорсальнее брюшной аорты. Около почечных ножек правый и средний ПС КЗ значительно расширяются и образуют вертикальные цистерны, цистерна среднего ПС непосредственно продолжается в вертикальную цистерну двух грудных протоков (ГП). У эмбрионов человека корни поперечной цистерны двух ГП представлены краниальными ветвями цистерн всех трех ПС. Именно цистерна среднего ПС КЗ образует сагитальные связи с забрюшинным лимфатическим

мешком, у эмбрионов человека с мешком соединяются вентральные ветви правого и левого ПС. Более крупная, чем у человека, печень КЗ окружает внутренние органы брюшной полости и вызывает их более выраженную и длительную концентрацию вокруг аорты. Поясничные ножки диафрагмы отделяют правый и левый ПС от цистерны ГП КЗ, краниальный конец левого ПС зажат между левой почкой и аортой, что препятствует его расширению краниальнее почечной ножки. Гораздо более крупный, чем у человека, дорсальный отдел правой доли печени у КЗ растягивает поперечную перегородку вокруг пищевода с образованием очень толстой правой поясничной ножки диафрагмы. Ее движения могут способствовать сильному расширению правого ПС краниальнее почечной ножки. Более крупная печень тормозит вправление физиологической пупочной грыжи в брюшную полость КЗ (18 сут) и особенно развитие вторичных сращений брюшины с ограниченной и более низкой, чем у человека, закладкой поясничных лимфоузлов на основе ПС.

Психологические науки

ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ

Дюков В.М., Шайхутдинова Р.В.

*ГОУ ВПО «Красноярский
государственный педагогический
университет» им. В.П. Астафьева*

В мире – Год сближения культур, так объявила ООН. В России – это Год Учителя, так объявил Президент. Роль Учителя в школе в наше время велика, как никогда: мир вступил в эпоху глобализации.

В послании Федеральному Собранию Президент РФ сообщил о модернизации системы педагогического образования: «Педагогические вузы будут преобразованы либо в базовые центры подготовки учителей, либо в факультеты классических университетов». Он также объявил о новой образовательной инициативе «Наша новая школа»: «Её смысл заключается в создании современной школы, такой школы, которая способна раскрыть личность ребёнка...».

Осознание необходимости строительства

новой школы для новой России, стремящейся к созданию инновационной (знаниевой) экономики, реализации проекта «Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», реализации национальной образовательной стратегии – инициативы «Наша новая школа», реализации модели «Интеграторы успеха образовательного учреждения» привело нас к пониманию **необходимости радикальных изменений в системе образования** и, в частности, в ходе создания базовых центров подготовки учителей и позволило выделить ряд **ключевых идей**.

Базовая идея: обеспечить переход к новой парадигме повышения квалификации работников образования, главная специфика которой состоит в переносе идеологии, способов, форм и методов инновационной, экспериментальной деятельности в области повышения квалификации учителей и администрации образовательных учреждений (ОУ) в **сферу проектной деятельности**. В рамках реализации данной базовой идеи мы предлагаем разработать и реализовать **инновационную адаптивную модель** повышения квалификации учителей и администрации ОУ, суть которой состоит в использовании современных гуманитарных практик «**проживания**», **самоопределения** и **сопроектирования**.

Рефлексия особенностей данной модели выглядит следующим образом.

1. *Личность учителя — это личность носителя культуры и её творца, преемника и создателя мирового педагогического опыта.* По мировым стандартам *современный учитель* — это: *творческая индивидуальность*, обладающая оригинальным проблемно-педагогическим и критическим мышлением, *создатель многовариантных программ*, опирающихся на передовой мировой опыт и новые образовательные технологии, *интерпретатор программ* в конкретных педагогических условиях на основе диагностического целеполагания и рефлексии.

2. В проекте «Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях» подчеркивается: *«Традиционный преподаватель (монополист в передаче и интерпретации необходимого знания) уходит со сцены».* Складывается *новый образ педагога*: исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

3. Переход к новой парадигме повышения квалификации учителей и администрации ОУ будет осуществлен на *методологической базе системно-деятельностного подхода.*

4. Причем данный переход обозначился по всему периметру развития новой парадигмы повышения квалификации учителей и администрации ОУ: кредо (идеология), теория (подходы), содержание деятельности, технологии.

5. *Ключевые положения идеологии инновационной деятельности в области повышения квалификации учителей и администрации ОУ* выглядят следующим образом:

- приоритетный характер получают не содержательные, а развивающие цели;
- содержание деятельности выступает в качестве средства, способствующего осмыслению учителями и администрацией ОУ своей собственной деятельности;

- создание учителями и администрацией ОУ своего собственного проекта как основное деятельностно-смысловое пространство повышения квалификации;

- «командный» способ формирования коллективов, проходящих повышение квалификации.

6. *Теоретические подходы к реализации инновационных программ повышения квалификации учителей и администрации ОУ в рамках новой парадигмы выглядят следующим образом:*

- усваивается и сама проблема, и инновационная деятельность как форма ее разрешения;

- учителя и администрация ОУ выступают в *роли проектировщиков*, исходя из ресурсной специфики ОУ;

- каждый участник определяет в пред-

ложенном культурно-образовательном пространстве *собственную траекторию освоения обсуждаемого содержания*;

- участники приобретают *опыт содержательного позиционирования* в развивающемся инновационном образовательном пространстве и овладевают средствами такого позиционирования;

- на основе *соучастия* и *сотворчества* происходит развитие и повышение квалификации учителей и администрации ОУ, а также развитие коллектива ОУ.

7. Главным среди подходов, предлагаемых нами к повышению эффективности повышения квалификации учителей и администрации ОУ является *опора на одну из ключевых ценностей – самоопределение и выбор.* Погружение в жизнь ОУ создает уникальную ситуацию выстраивания каждым слушателем собственной системы повышения квалификации. Ситуация выбора создает оптимальные предпосылки для рефлексии учителями и администрацией ОУ по поводу жизни ОУ, их роли и позиции в этой жизни, независимой оценки происходящего вокруг них.

8. Мы также отмечаем существенную роль ситуации выбора в становлении *самости* учителей и администрации ОУ.

9. Мы выделяем следующие *идеи, положенные в основу нашей деятельности в области повышения квалификации учителей и администрации ОУ и составляющие основу для разработки программ повышения квалификации*:

- создание культурных, образовательных пространств;

- изменение содержания и технологий повышения квалификации;

- создание инновационных моделей деятельности ОУ на основе изменения содержания и внедрения инновационных технологий повышения квалификации учителей и администрации ОУ;

- выстраивание нового содержания повышения квалификации учителей и администрации ОУ и нового характера их взаимоотношений в коллективе;

- изменение структуры, содержания и форм повышения квалификации учителей и администрации ОУ за счет использования новых информационных технологий;

- создание условий для развития самости учителей и администрации ОУ;

- создание ситуаций выбора в процессе повышения квалификации учителей и администрации ОУ.

10. Эти идеи по сути являются реализацией *адаптивной модели* взаимодействия учителей и администрации ОУ и современного пула образовательных практик и психолого-

педагогических дисциплин и дают возможность эффективно осуществлять процесс повышения квалификации.

11. Однако главной спецификой в данном подходе является то, что самостоятельным содержанием выступает сама *инновационно-экспериментальная деятельность, принципы ее построения и развития*.

12. Необходимым условием овладения предметной деятельностью, ее содержанием является освоение учителями и администрацией ОУ навыков: проектирования, моделирования, прогнозирования, самоопределения, рефлексии.

13. Наряду с традиционными для сферы повышения квалификации учителей и администрации ОУ формами и методами нами предлагается ряд инновационных технологий.

В их основе лежат следующие подходы: активно-деятельностная форма освоения содержания, возможность выбора индивидуальной траектории освоения, диалоговый характер повышения квалификации, приоритет рефлексивного сознания.

Все предлагаемые технологии в своей основе как некий гиперметод имеют метод проектов.

14. Среди эффективных подходов к его реализации предлагаются сетевое взаимодействие, экспертиза, погружение (тренинги), модульное и проблемно-модульное построение инновационных образовательных программ, проживание, как способ овладения содержанием.

В качестве форм наряду с курсовой деятельностью предлагаются *дистанционное сопровождение и индивидуальные образовательные программы*.

15. Таким образом, предложенная нами парадигма инновационного повышения квалификации учителей и администрации ОУ носит *эффективный и прогностичный характер*.

16. Мы поддерживаем *базовую* по отношению ко всему инновационному движению и шире – ко всему спектру деятельностей, причастных к обновлению образования, *неклассическую образовательную парадигму*.

17. Таким образом, суть *инновационной адаптивной модели* повышения квалификации учителей и администрации ОУ – в использовании современных гуманитарных практик «*проживания*», *самоопределения и сопроектирования*.

18. Наши лучшие инновационные образовательные программы повышения квалификации учителей и администрации ОУ претендуют на то, чтобы сделать процесс повышения квалификации *синергетическим*, придать ему *субъектность*. Ибо с позиций синергетики нужно не «изучение-освоение-усвоение-присвоение» учителями и администрацией ОУ современного комплекса наук

об образовании, а нечто совершенно иное – *взаимная адаптация учителей и администрации ОУ и современного комплекса наук об образовании в ходе повседневной профессиональной деятельности*.

19. На основе представленных материалов мы выделяем следующие наиболее эффективные с точки зрения адаптации учителей и администрации ОУ к современному уровню наук об образовании формы повышения квалификации: систематическая учеба без отрыва от работы, стажировка путем госте-ролевого метода, постоянный педагогический семинар, проблемные семинары, где происходит формирование языка, на котором возможна коммуникация учителей и администрации ОУ и современной науки; здесь договариваются о терминах, ищут общие именно для ОУ значения слов: «мониторинг», «системный анализ», «профессиональный рост», «профессиональная успешность», «индивидуальное(ый) развитие, подход, педагогическое воздействие», «квалиметрия», «образовательная(ый) парадигма, модель, проект», «рефлексия» и т. д.;

20. Должны быть организованы свободные частно-проблемные группы рефлексии, свободная общая рефлексия и т.д., где предусматривается выработка специальных техник общения учителей и администрации ОУ и инновационной практико-ориентированной науки; особое значение для повышения квалификации имеет культура рефлексии, весьма важна ориентация в образовательных пространствах, крайне существенна установка учителей и администрации ОУ на: активное проектирование своего профессионального пути, выбор образовательных подходов, парадигм, практик, моделей, конструирование, сценарирование педагогических событий и т.п.

21. Важно, что в ходе повышения квалификации учителей и администрации ОУ выработывалась система оценки действенности и эффективности их профессиональной деятельности, они должны тренироваться в управленческом полилоге как средстве обретения педагогической командой техник рефлексии своей профессиональной деятельности.

22. Очень важно, что в повышении квалификации учителей и администрации ОУ была предусмотрена их *психолого-педагогическая поддержка*.

23. Мы выдвигаем в качестве обязательного условия адаптивного подхода к повышению квалификации учителей и администрации ОУ ориентацию не на эталоны, нормы и профессиограммы, которые содержатся, в частности, в требованиях к аттестации, но на достижение учителями и администрацией ОУ *профессиональной успешности в зоне их ближайшего развития*.

24. В связи с этим мы эксплицируем следующий *перечень профессиональных характеристик, качеств, свойств, признаков, черт, по которым возможна рефлексия и проектирование профессиональной успешности:*

- самопроектирование как определение базовых приоритетов личностной успешности;
- успешность в работе;
- успешность учителей и администрации ОУ в области креативности (как творческой личности);
- успешность учителей и администрации ОУ как «учащихся», «повышающих свою квалификацию»;
- успешность учителей и администрации ОУ как работников, членов трудового коллектива.

О ПАРАМЕТРАХ ГРУППОВОЙ СПЛОЧЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ РАЗНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

Харламова Т.М.

*Пермский государственный
педагогический университет
Пермь, Россия*

Проблема групповой сплоченности профессиональных коллективов сохраняет свою актуальность на протяжении достаточно длительного времени. Научный интерес к ней объясняется тем, что от данного фактора во многом зависит личностное, психологическое, физическое здоровье не только самих членов этих коллективов, но и участников взаимодействия с ними. Другой аспект проблемы — активное развитие предприятий альтернативных форм собственности. Новые рыночные отношения проецируются на взаимодействие начальников и подчиненных, коллег, во многом определяют психологический климат предприятия в целом. Исследование групповой сплоченности этих коллективов — также весьма актуальная задача. Целью нашей работы стало изучение некоторых параметров групповой сплоченности в коллективах государственного и частного лечебных учреждений. Исследование проведено на выборках врачей, имеющих стаж работы в практической медицине более 10 лет (всего 60 испытуемых). В сформированный нами диагностический комплекс вошли следующие методики: «Интегральная самооценка уровня развития группы как коллектива» (Л.Г. Почебут), «Определение индекса групповой сплоченности» (К. Сисор), «Изучение ценностно-ориентационного единства» (В.С. Ивашкин, В.В. Онофриев).

Первичные данные были обработаны с помощью t-критериального анализа. Сравнение средних значений исследуемых показателей по t-критерию Стьюдента позволило установить, что в выборке врачей государственной поликлиники в большей степени, чем в выборке врачей частного медицинского центра, выражены показатели подготовленности к деятельности, направленности, организованности, активности, сплоченности, интегративности, референтности, принадлежности к группе, взаимоотношений между членами группы, отношения к делу в группе. Соответственно, во второй выборке в большей степени выражен показатель взаимоотношения с руководителями. Полученные данные позволяют характеризовать испытуемых первой выборки как обладающих более глубокими профессиональными знаниями, способных с успехом применять их на практике, заинтересованных в повышении своей квалификации. Большинство из этих врачей имеет профессиональный авторитет, а группа в целом добивается высоких показателей в труде. Для сравнения, испытуемые второй выборки признают, что в их коллективе есть недостаточно квалифицированные работники, которые своим самомнением наносят ущерб профессиональному авторитету организации. Также нами установлено, что врачей государственного лечебного учреждения в большей степени, чем частного, объединяют общие цели и задачи, готовность следовать интересам коллектива, большая самостоятельность в организации своей работы и досуга, сотрудничество, взаимная помощь, доброжелательность. В этой группе есть авторитетные специалисты, готовые взять на себя управленческие функции. В то же время в частном лечебном учреждении самостоятельная организация работы вызывает у врачей определенные трудности, а их непосредственный руководитель недостаточно четко представляет возможности каждого специалиста. Активность испытуемых первой выборки проявляется в их выраженной заинтересованности в эффективности коллективной работы и развитой взаимопомощи, а более выраженная сплоченность — в потребности обмениваться профессионально важными знаниями, в справедливом отношении друг к другу, принятии новичков и проявлении к ним участия, доброжелательности. Соответственно, в частном медицинском центре врачи проявляют равнодушие друг к другу, стараются сами решить свои проблемы, игнорируют сложности адаптации новых сотрудников. В данном коллективе присутствует ощущение отчужденности. По показателю «интегративность» различия проявляются в том, что в выборке врачей государственного лечебного учреждения важное решение обсуждается, а затем принимает-