

водству высокобелковых балансирующих пищевых добавок, известных как белково-витаминный концентрат (БВК). Это сопровождалось резким ростом заболеваемости БА среди рабочих и населения, проживающего вблизи их расположения.

Основным механизмом развития и резкого роста заболеваемости БА является сочетанное воздействие сильного неспецифического раздражения слизистой дыхательных путей низкомолекулярными аэрополлютантами (окислы азота, двуокись и диоксид серы, озон) и сенсibilизации к экзоаллергенам (пыльцевые, бытовые, промышленные), что связано с техногенными выбросами в атмосферу сверхвысоких доз вредных веществ. Ретроспективный анализ характера клинического течения болезни пациентов, подверженных воздействию БВК, выявил особенности проявлений БА у этих больных, свидетельствующие о комплексном участии нескольких разных механизмов в формировании бронхоспазма. У части госпитализированных заболевание развивалось остро, переходя в астматический статус, требующий проведения неотложных реанимационных мероприятий. У большинства пациентов - постепенно. Приступам удушья предшествовало развитие недомогания, слабости, першения в горле, головной боли. У больных отмечалась лихорадка, сухость, жжение и боль в горле, осиплость голоса, потливость, боли в мышцах, суставах и животе, тошнота, повышение АД.

Основными стационарными источниками загрязнения атмосферного воздуха являются нефтеперерабатывающие заводы и электростанции, выбросы которых составляют сотни тысяч тонн вредных веществ (сернистый ангидрид, окиси углерода, аммиак, аэрозоли серной кислоты, сероводород, углеводороды, органические кислоты и др.), вызывающих раздражение слизистых и снимающих защитные барьеры. В выбросах биохимических комбинатов регистрируются недопустимо высокие уровни фурфурола, метанола, паприна и др. Установлено, что белки, состав-

ляющие БВК и другие биохимические препараты, обладают выраженной сенсibilизирующей активностью. При поступлении в желудочно-кишечный тракт они безопасны, но при вдыхании приводят к сенсibilизации и развитию аллергических реакций, в том числе специфического бронхоспазма. Причинами вспышек БА может являться резкое превышение ПДК в атмосферном воздухе малеинового и фталевого ангидрида, монометиламина, аммиака, сероводорода, обладающих выраженными местно раздражающими, токсическими и сенсibilизирующими эффектами. Совершенствование и улучшение эксплуатации очистных сооружений способствует снижению заболеваемости БА. При постоянном контроле над эффективной работой очистных сооружений у больных БА преобладают лёгкие и средне-тяжёлые формы этой патологии. Лёгкая форма БА обнаруживается лишь в результате углублённого исследования, что диктует в условиях эпидемии аллергических заболеваний необходимость активного выявления патологии и своевременного начала терапии.

Таким образом, к важнейшим причинам, приводящим к нарушению функционирования ИС, относятся резкое ухудшение экологической ситуации, обусловленное промышленным и антропогенным загрязнением ОС без достаточного соблюдения природоохранительных мер, экстремальные условия жизни в условиях нестабильности социально-политических ситуаций. Загрязнители внешней среды приводят к нарушению иммунорегуляторных процессов и росту числа аллергических заболеваний. Нарушение природоохранительных мер, приводящее к загрязнению ОС, способствует не только росту заболеваемости БА, но и более тяжёлому её течению, которое сохраняется в течение многих лет. Следует внедрять индустриальные технологии, исключающие ухудшение экологии и патологическое воздействие на организм человека.

*Материалы международной научной конференции
«Инновационные технологии в высшем и профессиональном образовании»*

**ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТОСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО
ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

Абрамян А.А.

Ставрополь, Россия

Профессионально-личностный потенциал руководителя ДОУ определяется как особое личностное образование, предполагающее наличие мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности руководителя, выраженность профессионально важных качеств лич-

ности менеджера, а также владение знаниями и умениями в области управления дошкольным образовательным учреждением. Анализ философской, психолого-педагогической литературы позволил теоретически обосновать сущность и содержание профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения. В силу того, что совокупность признаков, характеризующих данное образование, представлена не только знаниями, определенными умениями, но отношением, интересом к данной деятельности, необходимыми профессионально важными качествами личности, мы рассматриваем профессионально-личностный

потенциал руководителя ДОУ как интегративное образование, представляющее собой единство мотивационно-ценностного, когнитивно-волевого и операционально-действенного компонентов.

В процессе реализации программы развития профессионально-личностного потенциала руководителя ДОУ, мы определили различные уровни готовности к реализации своей профессиональной деятельности: адаптивный, репродуктивный, продуктивно-эвристический, рефлексивный.

Характеристика компонентов развитости профессионально-личностного потенциала руководителей дошкольных образовательных учреждений адаптивного уровня в мотивационно-ценностном аспекте можно отметить, что у руководителей этого уровня направленность на гуманистическую управленческую деятельность не сформирована; неосознанность гуманистических ценностей управления, познавательный интерес характеризуется неустойчивым отношением к осознанному выбору процедур управления, к возможности их применения; личностно-значимый смысл их применения в целях самопознания отсутствует. Говоря о когнитивном аспекте развитости этих руководителей, можно отметить, что знания об управленческой деятельности, механизмах профессионального самопознания в процессе профессиональной деятельности у них не сформированы. Практиологический анализ деятельности руководителей этого уровня свидетельствует о том, что будущая модель учебного процесса у них строится по заранее отработанной (данной) схеме, алгоритму, не учитывающей специфические особенности учебных групп и каждого члена в отдельности, не предусматривает осознанный выбор системы оценивания. Уровень умений слабый, оценивает развитость педагогических умений формально. Анализ креативного развития показал, что у данной группы руководителей рефлексивно-творческая позиция профессиональной деятельности не сформирована. Основная направленность - на традиционные системы оценивания (следование жестким схемам, слепое копирование методических разработок), а соответственно и способы обучения. У представителей данной группы характерно завышенная самооценка

Характеризуя компоненты развитости профессионально-личностного потенциала руководителей дошкольных образовательных учреждений репродуктивного уровня в мотивационно-ценностном аспекте, можно отметить у них выраженную ценностную направленность на гуманитарную управленческую деятельность, которая выражается в узких личных мотивах; По сравнению с предыдущим уровнем, у них появляется положительное отношение к современным процедурам управления; начинает формироваться познавательный интерес к ним на основе формирования знаний о сущности и их специфике. Го-

воря о когнитивном аспекте данной группы, мы хотели бы отметить, что психолого-педагогические знания их не систематизированы; осознание необходимости выбора технологий не носит личностного характера, нет самостоятельности при анализе педагогических ситуаций.

Практиологический блок руководителей этого уровня характеризуется тем, что их умения направлены преимущественно на воспроизведение традиционных систем управления. Уровень управленческих умений низкий, оценивает деятельность воспитателей лишь констатируя результат. Говоря о

развитости креативных способностей руководителей этой группы, можно констатировать, что их рефлексивно-творческая позиция связана с осознанием необходимости в самопознании. Такой руководитель иногда доверяет результатам, но оценивает в основном сам. У представителей данной группы характерно заниженная самооценка.

Характеризуя компоненты развитости профессионально-личностного потенциала руководителей дошкольных образовательных учреждений репродуктивного уровня в мотивационно-ценностном аспекте, можно отметить, что управленческая деятельность проявляется у них в четко осознанной профессиональной позиции. Характерно для представителей этой группы принятие гуманистических ценностей, ориентир на сотрудничество, на гуманизацию, но только в условиях конкретной ситуации; большая целенаправленность, устойчивость, осознанность путей, способов выбора и применения оценочных процедур и технологий; стремление использовать полученные данные в управлении носит осознанный характер и имеет личностный смысл. Говоря о когнитивной развитости, можно отметить, что их включение в собственную управленческую практику основывается на глубоких знаниях, разнообразных умениях, начинает подкрепляться творческим переосмыслением. Представитель данной группы владеет знаниями о самоменеджменте, но самостоятельно эти знания не применяет.

Управленческая деятельность иногда может быть направлена на адаптацию.

Уровень умений достаточный, начинает оценивать профессиональную деятельность педагогов своего учреждения осознанно. Креативная развитость свидетельствует, что рефлексивно-творческая позиция такого руководителя связана с самоутверждением, самореализацией через выработку индивидуального стиля управления и критического его осмысления, на основе самооценивания, самоконтроля. Такой руководитель доверяет взаимоконтролю, у него чаще всего адекватная самооценка

Характеризуя компоненты развитости профессионально-личностного потенциала руко-

водителей дошкольных образовательных учреждений рефлексивного уровня, можно констатировать, что их мотивационно-ценностная направленность на гуманитарную управленческую деятельность выражается в четком осознании целей гуманистического управления; необходимости его осуществления на диагностической (рефлексивной) основе; твердая убежденность в необходимости повышать эффективность современного образовательного процесса через осознанный выбор и умение применять процедуры оценивания, через саморазвитие. Когнитивное развитие можно характеризовать как способность к субъективному методологическому рассмотрению профессиональных задач, критическому осмыслению своего способа педагогической деятельности в контексте самооценивания. Такой руководитель стремится импровизировать, интерпретировать, принимать нестандартные решения при анализе. Характерно проявление потребности в самомежджменте. Говоря о праксиологической развитости, можно характеризовать у них высокую степень результативности осознанного выбора и использования процедур и технологий управления, которая основана на высокой чувствительности к данной проблеме; творческая активность осуществляется с позиций творческого подхода к поиску новых форм самоанализа, самоконтроля, самооценки; выбору технологий эффективного управления. Уровень умений высокий, такой руководитель оценивает деятельность воспитателей своего учреждения всегда осознано. Креативная развитость представителей данного уровня характеризуется тем, что их рефлексивно-творческая позиция связана с самоактуализацией через анализ себя как корректирующего свою деятельность субъекта, способность конструктивно относиться к своей деятельности на основе саморегуляции. Такой руководитель доверяет работать на самоконтроле и у представителей этой группы чаще всего адекватная самооценка.

В нашем исследовании были определены функции развитости профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения:

- Гносеологическая

Целенаправленное исследование, отбор и систематизация научных знаний о субъектах и объектах образовательного процесса.

Познание и анализ педагогических явлений, изучение и осознание руководителем ДОУ самого себя и педагогического коллектива, своих индивидуально-психологических особенностей, уровня профессионализма.

Обеспечивает осмысление собственного стиля мышления, а также объема знаний о процедурах и технологиях оценивания. Знания рассматриваются как основание для ориентации личности в многообразии систем оценивания, являющейся предпосылкой их оптимального применения

- Нормативная

Знание норм оценочной деятельности, необходимых для осуществления правовых отношений, которые складываются на основе соблюдения гуманистических начал, прав, свобод личности и взаимной ответственности

- Информационная

Сбор, воспроизведение и индивидуально-творческое использование системы информационного обеспечения

- Прогностическая

Определение перспектив повышения продуктивности управленческой деятельности в ДОУ.

- Коррекционно-регулятивная

Понимание мотивационной сферы развивается и совершенствуется по мере того, как руководитель овладевает разнообразными способами анализа, осознанности выбора управленческих действий на основе информации по линии обратной связи о результатах оценки.

Приобретает познавательный интерес и личностно-значимый смысл осознанного выбора и использования оценочных суждений в определении коррекции оценки эффективности управленческой деятельности.

По направленности к конечному результату регулятивные функции готовности подразделяются на собственно-оценочные, контрольные, стимулирующие, блокирующие и защитные, т.е. осознанность выбора выступает в качестве фактора мобилизации человеком своих сил, реализации скрытых возможностей, творческого потенциала.

- Контрольно-оценочная

Определяет работу по исследованию управленческой деятельности и оценке степени соответствия диагностируемых объектов, состояния контролируемых вопросов заданным параметрам.

- Исполнительская

Определение комплекса мер, общего результата, достижение цели, позитивное решение вопроса, а также систему умений руководителя организовать осознанную оценочную деятельность в условиях развития вариативного дошкольного образования.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В МЕДИЦИНЕ ТРУДА

Адриановский В.И., Липатов Г.Я., Гоголева О.И.,
Самылкин А.А.

ГОУ ВПО «Уральская государственная
медицинская академия Росздрава»
Екатеринбург, Россия

Реализация приоритетного Национального проекта в сфере здравоохранения и Федеральной целевой Программы «Здоровье работающего