

Кроме того, поскольку каждая попытка прохождения теста фиксируется, преподаватель имеет возможность просмотреть ее и на свое усмотрение задать дополнительные вопросы по этому тесту. Возможно, это даст повод для дополнительной корректировки оценки. При этом стоит задавать вопросы не только по заданиям, выполненным неверно, но и по заданиям, выполненным успешно.

В результате студент получает две оценки. Если он согласен со средней арифметической этих оценок, то ему эта оценка и выставляется в качестве экзаменационной. Если же студент считает, что эта оценка не соответствует его уровню знаний, то он может попробовать повысить итоговую оценку. Для этого нужно ответить на дополнительные вопросы преподавателя. Так же студент может показать следующие умения: проводить доказательства в теоретическом материале, выводить формулы и свойства. При этом само собой подразумевается, что указанные вопросы заранее даются преподавателем.

Таким образом, итоговая экзаменационная оценка по учебному предмету является результатом описанных выше трех составляющих. Такой подход к выставлению итоговой оценки позволяет более дифференцированно управлять учебным процессом.

УДК 378:331

О. В. Арашкевич, И. В. Бабына

г. Гомель, ГГУ имени Ф. Скорины

СОВРЕМЕННЫЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

Роль преподавателя сложно переоценить в подготовке специалистов любого уровня и сферы профессиональной деятельности. В современных быстроизменяющихся условиях требования к преподавателю постоянно возрастают и расширяют границы компетенций, которые необходимо формировать у обучающихся. В процессе обучения студенты должны получать не только профессиональные знания, но иметь уникальную возможность приобрести основы духовно-нравственного, семейного, идеологического, гражданско-патриотического, поликультурного, трудового и экономического воспитания, а также воспитание психологической культуры, что позволит им стать не только хорошими профессионалами своего дела, но и быть хорошими людьми, законопослушными гражданами своей страны.

В связи с этим современный преподаватель – это человек с открытым мышлением, сочетающий в себе профессиональное мастерство и личностные качества, обладающий социальной гибкостью, безграничной любознательностью, умением быстро реагировать на вызовы времени и любовью к своей работе [1]. Преподаватель должен осознавать свою ответственность перед студентами, искать новые способы обучения, экспериментировать, большое внимание уделять психологическому комфорту и индивидуальному подходу к каждому студенту в процессе обучения. Задача каждого современного преподавателя – увидеть личность в каждом студенте, найти общий язык с ним и понимать его. Преподаватель должен быть примером интеллигентности, воспитанности и образованности, не бояться делиться своим опытом и перенимать лучшие модели и практики коллег. Самое главное – преподаватель должен искренне любить свою работу и студентов, быть готовым гордиться заслугами своих учеников как своими. Поэтому преподаватель, на наш взгляд, должен быть ориентирован на содействие в формировании положительного имиджа будущих выпускников, в том числе и будущих государственных служащих.

Имидж государственного служащего – это индивидуальный имидж, который является оценочным образом, складывающимся из таких параметров, как (1) профессионализм и компетентность; (2) культура управленческого труда; (3) служебная этика;

(4) коммуникативная культура; (5) внешний вид государственного служащего; (6) результативность и эффективность работы; (7) субъективные оценки деятельности государственного служащего со стороны населения и институтов гражданского общества [2, 3].

Профессионализм – деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, требующая от государственных служащих особого мастерства, приобретаемого и поддерживаемого в результате систематического и непрерывного образования, и высокую квалификацию. От профессионализма государственного служащего зависит реализация задач в деле создания высокопрофессиональной государственной службы.

Компетентность – неотъемлемая черта высокого стиля руководства, знание предмета деятельности, наличие профессионального образования, навыков в работе, изучение и освоение передового опыта. Государственный служащий должен обладать: (1) общей профессиональной компетентностью (порядочностью, законностью деятельности и поведения, лояльностью, гуманизмом и социальной справедливостью); (2) узкопрофильной профессиональной компетентностью (профессионализмом, исполнительностью, ответственностью, активностью); (3) профессиональной дееспособностью (приятной внешностью, голосом, хорошим здоровьем, высокой работоспособностью, психофизической устойчивостью, эмоциональной стабильностью).

Культура управленческого труда – это не только овладение государственным служащим наукой и передовой практикой работы государственных органов, но и, главным образом, внедрение всех достижений в повседневную деятельность государственного аппарата для решения общегосударственных и региональных вопросов развития экономики и социальной сферы с целью выработки обоснованных и правильных решений.

Служебная этика представляет собой совокупность норм (правил) нравственного поведения государственных служащих, которые, в свою очередь, регулируют отношение государственных служащих к обществу, государству, своему коллективу, гражданам и т.д. Государственные служащие в своей деятельности должны быть приверженными принципам государственной службы и высшим нравственным ценностям, а именно: неукоснительно проводить политику руководства страны; не допускать действий, сопряженных с нарушением прав и свобод граждан; соблюдать государственную трудовую дисциплину. Государственным служащим не следует публично выражать свое мнение по вопросам государственной политики и служебной деятельности, если оно не соответствует основным направлениям политики государства; раскрывает служебную информацию, которая не разрешена к обнародованию; содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц государства, органов государственного управления, других государственных служащих.

Коммуникативная культура включает в себя культуру речи, умение организовать речевое взаимодействие в соответствии с коммуникативной целью, добиваясь точного восприятия передаваемого сообщения, владение различными жанрами устного делового общения, знание основ ораторского мастерства, умение вести беседы с посетителями.

Внешний вид государственного служащего – это своего рода визитная карточка, которая очень много может рассказать о своем владельце, о его культуре или отсутствии таковой. Внешний вид государственного служащего при исполнении им служебных обязанностей должен способствовать укреплению авторитета государственного аппарата, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность.

Таким образом, современный преподаватель должен обладать профессионализмом и компетентностью; коммуникативной культурой; соответствующим внешним видом, что позволит будущему государственному служащему сформировать положительный имидж. В настоящее время при реализации образовательного процесса важно акцентировать внимание на решении вопроса: «Кто лучше преуспеет в решении поставленных задач – преподаватель-практик или преподаватель-теоретик?» Как всегда, однозначный ответ дать сложно [4].

К преимуществам преподавателя-практика можно отнести: возможность дать студентам актуальную информацию, возможность передать свои профессиональные навыки студентам, возможность предоставить все необходимые документы для работы, возможность предоставить студентам работу в современных программах по специальности, больше возможности подготовить студента к реалиям будущей работы и т.д. Недостатки преподавателя-практика – это недостаточная теоретическая база, недостаточное владение ораторскими способностями, вероятность нечеткого выражения своих мыслей, вероятность не найти определенных ответов на теоретические вопросы, непоследовательность изложенного материала, преподавание практического обучения без теоретических обязательных знаний.

Преимущества преподавателя-теоретика связаны с чрезвычайно широкой информационной базой, знанием всех методов работы как в своей стране, так и за её пределами, наличием хорошего ораторского мастерства, наличием психологического подхода к каждому студенту, наличием специального образования для преподавательской деятельности, прохождением специальных курсов повышения квалификации, научной деятельностью и разработкой новых идей, которые могут из первых уст доноситься до студентов и т.д. Возможные недостатки преподавателя-теоретика – это недостаточный опыт работы на практике или вообще его отсутствие, недостаточное количество интересной информации, а лишь изложение «сухой» теории, отсутствие навыков выхода из проблемных ситуаций, невозможность всегда предоставить студентам всю документацию для наглядной практической работы, показать реальную картину рабочего процесса.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что без теории не существует практики, а без практики – теории. Поэтому на государственном уровне, на уровне вузов необходимо организовать работу так, чтобы в образовательном процессе участвовали и преподаватели-практики, и преподаватели-теоретики. От решения данного вопроса может измениться квалификационный уровень преподавателя в целом, что, в свою очередь, положительно повлияет на качество подготовки будущих государственных служащих.

Органы государственного управления также должны быть заинтересованы в будущих компетентных госслужащих, от эффективного управления которых зависит будущее развитие страны. Поэтому органами государственного управления должны быть предусмотрены программы стажировки для преподавателей вузов, а также организованы на базе вузов круглые столы, тренинги как для профессорско-преподавательского состава, так и для студентов, что позволит обеспечить практико-ориентированную подготовку будущих государственных служащих с учетом современных вызовов времени.

Литература

1. Колесникова, А.С. Современный педагог: личность и профессиональная деятельность // Вестник МИЭП. 2015. № Конференция. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-pedagog-lichnost-i-professionalnaya-deyatelnost> (дата обращения: 01.02.2024).
2. Международный кодекс поведения государственных должностных лиц: Принят резолюцией 51/59 Генеральной Ассамблеи от 12.12.1996. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/int_code_of_conduct.shtml (дата обращения: 01.02.2024).
3. Турняк, К. В., Шакина, М. А. Модели профессиональных компетенций работников государственного и муниципального управления в условиях нового государственного менеджмента: отечественный и зарубежный опыт // Ars Administrandi. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-professionalnyh-kompetentsiy-rabotnikov-gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya-v-usloviyah-novogo-gosudarstvennogo> (дата обращения: 01.02.2024).
4. Юрченко А. Современный учитель – какой он ? [Электронный ресурс] / А. Юрченко // Учительская газета : электрон. версия газ. – 2022. – 22 февраля. – URL : <https://ug.ru/375517-2/>. – Дата доступа : 04.02.2024.