

Современная модель повышения квалификации педагогических работников

*Волбуева Т.Б. кандидат педагогических наук, доцент,
проректор по научной работе Донецкого областного института
последипломного педагогического образования, г. Донецк*

*Чернышев А.И., кандидат педагогических наук, доцент
ректор по научной работе Донецкого областного института
последипломного педагогического образования, г. Донецк*

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Развитие республиканской системы последипломного педагогического образования осуществляется в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики, в котором нашли отражение гуманистические идеи и принципы самоопределения личности, создание условий для ее самореализации и интеграции в мировую и национальную культуру, дифференциация и вариативность обучения, формирование в сознании учащихся адекватной современному уровню знаний картины мира и т.п. Одновременно в глобальном цивилизационном контексте разрабатываются и воплощаются идеи непрерывного образования, его гуманизации, социально-культурной ориентации, аксиологизации, использования в обучении новых технологий.

Ориентация системы последипломного педагогического образования на современные и перспективные виды деятельности обуславливает поиск новых образовательных форм, инициирует создание новых моделей, проектов.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых начато решение данной проблемы. Анализ практики позволяет нам выделить ряд проблем в системе повышения квалификации педагогов.

Во-первых, в системе последипломного образования доминирует удаленность результатов многих ее направлений. Для отдельных управленческих органов показателями работы являются массовые мероприятия [2, с.143]. Не отрицая необходимости проведения олимпиад, профессиональных конкурсов, выставок и т.д., следует, на наш взгляд, ограничивать их количество. Серьезного внимания

требуют творческие мастерские, педагогическое моделирование, супервизия, стажировки и другие виды деятельности, эффективность которых проявляется спустя длительное время. Они требуют гибкой корректировки, адаптации к конкретным ситуациям, педагогической импровизации, проявления профессионального предвидения и терпения.

Во-вторых, в образовательной среде сформировалось мнение о том, что учитель сам, без посторонней помощи, может работать над своим профессиональным ростом [1]. Безусловно, самообразование является базовым фактором профессионального роста. Однако всегда существуют такие направления в организации, содержании, технологиях и многих других аспектах, которые требуют серьезной разъяснительной работы, постоянных консультаций, общего с учителем мониторинга деятельности и, безусловно, мотивации учителя на самообразование.

В-третьих, некоторые университеты претендуют на единоличное повышение квалификации педагогов. Вузы в большинстве случаев предлагают совершенствование учителей в области предметных знаний (школьных образовательных курсов: математики, физики, филологии и т.п.), а педагогам нужны и другие области знаний. К ним относятся дидактические аспекты обучения школьным предметам, обеспечение проектной, исследовательской деятельности при обучении и воспитании детей, специфика работы в инклюзивных классах, пути формирования жизненных и предметных компетенций и т.п. При этом важно учитывать, что это учитель-практик, который уже состоялся, возможно, и мастер высокого уровня, а не студент.

Цель статьи - раскрытие действенной модели повышения квалификации педагогов, адекватной социальным запросам и требованиям.

Изложение основного материала. Кроме рассмотренных проблем, анализ практики позволяет сформулировать комплекс требований к системе последипломного педагогического образования:

- создание условий для свободного, многовекторного, личностно-ориентированного и востребованного профессионального роста

педагога;

- первоочередная направленность общего содержательного вектора повышения квалификации по актуальным направлениям развития образования;
- реализация интерактивности, модульности, проектности, дистантности и непрерывности как факторов, обеспечивающих творческий, индивидуальный подход к повышению квалификации;
- актуализация и многоаспектная диссеминация опыта учителей;
- создание условий для постоянного и объективного оценивания педагогом уровня своей квалификации.

Ответом на эти требования стала разработка и внедрение обновленной модели системы повышения квалификации работников образования (см. рис. 1).



Рис.1. Модель повышения квалификации работников образования в Донецком ИППО

Одним из механизмов, оказывающим существенное влияние на развитие профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников, является формирование образовательного заказа республиканской системы повышения квалификации.

Маркетинговые исследования образовательных потребностей (см. рис. 2) осуществляются на основе выявления проблем и профессиональных затруднений педагогов и управленцев через:

- изучение развития образования на всех уровнях;
- анализ развития профессиональной педагогической компетентности по трем составляющим (профессионально-личностной, деятельностной, творческой);
- анализ состояния педагогической практики на местах;
- анализ результативности повышения квалификации через разные формы методической работы.



Рис. 2. Инновационная модель выявления профессиональных запросов и потребностей педагогов ДНР

По результатам маркетинга создается пакет образовательных услуг, обеспечивающих реализацию образовательного заказа различных целевых групп. В методические службы городов и районов направляется рекламный проспект, в котором можно найти как традиционные, так и инновационные модели повышения квалификации, составить индивидуальный образовательный маршрут.

В рамках формального образования повышение квалификации осуществляется на различных курсах повышения квалификации, специализации, стажировке, ориентированных на шестиэлементное целевое ядро. Такими элементами являются:

- самоопределение;
- развитие профессиональных компетентностей, педагогического мастерства, личности;
- формирование инновационной готовности педагога;
- обратная связь;
- интеграция;
- непрерывность.

Каждый из элементов в своей структуре имеет содержательно-технологические секторы, которые в комплексе и обеспечивают решение всех вышеуказанных проблем. Рассмотрим эти элементы и их структуру несколько подробнее.

Самоопределение. Этот элемент модели обеспечивает возможность работнику образования самому выбирать свою траекторию профессионального роста. Это и содержание повышения квалификации, и термины, и место обучения. Эффективность реализации самоопределения будет успешной, если в ее структуре будут содержательный сектор (модульный) и проектно-организационный. Модульный сектор дифференцированного повышения квалификации обеспечивает актуальное для нынешнего образования содержание по отдельным направлениям, которые и становятся объектами для выбора учителем. Среди них такие модули, как: нормативно-правовой, социально-экономический, здоровьесберегающий, медийный, предметно-технологический, маркетинговый, что и обеспечивает многовекторность повышения квалификации. Наконец, важной составляющей этого сектора является система самооценки и самоконтроля профессионализма. Эта система должна сопровождать работника образования в процессе всей его педагогической деятельности, а уж тем более в ходе активной части повышения квалификации.

Развитие профессиональных компетентностей, педагогического мастерства, личности. Этот элемент модели представлен секторами, которые являются ведущими профессиональными компетенциями работника образования. В этой статье не предусматривается подробное рассмотрение

каждой компетентности, но самоосознание учителем необходимости в формировании в себе такого уровня представлений в области экономики образования, в нормативных, правовых, информационно-коммуникационных, психолого-педагогических, предметно-технологических, культурно-эстетических направлениях, который бы позволил творчески и адекватно действовать во всей многогранной и многосложной учительской работе, вывести образование на совершенно новый качественный уровень. А такой уровень этих представлений как раз и является комплексом компетентностей.

Предлагаемая модель также акцентирует внимание на личностном развитии педагога и повышении педагогического мастерства (см. рис. 3).

Формирование инновационной готовности педагога. Готовность к инновационной деятельности является внутренней силой, которая формирует инновационную позицию педагога. По структуре это сложное интеграционное образование, охватывающее различные качества, свойства, знания, навыки личности. Будучи одним из важных компонентов профессиональной готовности, она является предпосылкой эффективной деятельности педагога, максимальной реализации его возможностей, раскрытия творческого потенциала. Источники готовности к инновационной деятельности достигают проблематики личностного развития, профессионального воспитания и самовоспитания, самоопределения педагога [3]. Именно на этих принципах строится этот сектор.

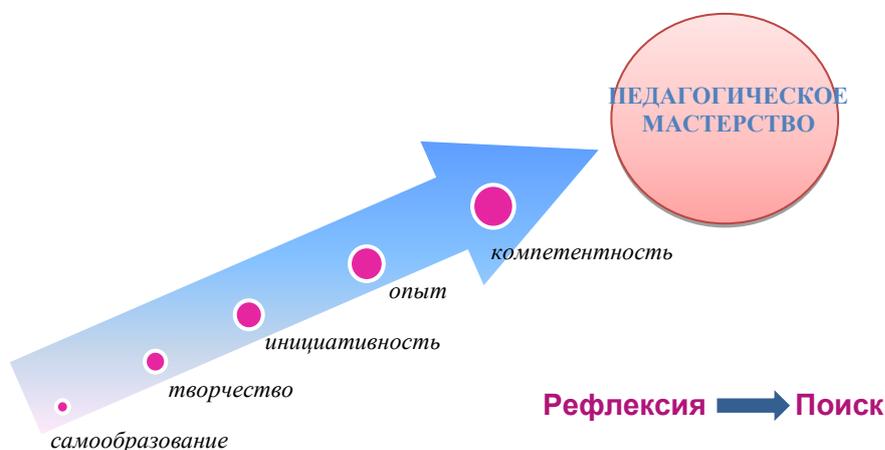


Рис. 3. Траектория формирования педагогического мастерства

Обратная связь. Очень необходимый и своеобразный элемент модели, который учитывает особенности педагогической деятельности и, следовательно, особенности профессионального роста работников образования. Этот элемент представлен двумя группами секторов:

а) диссеминационный сектор обеспечивает в процессе повышения квалификации обмен педагогическим опытом участников мероприятий по повышению квалификации. При этом возможны разные формы обмена опытом, когда один опыт становится достоянием всех педагогов или только группы заинтересованных лиц, обмен опытом по какой-то конкретной проблеме, когда опыт учителей сопровождает рассматриваемые вопросы или проверяет их. Важен обмен опытом на этапе обсуждения и анализа полученных новых знаний и навыков;

б) сектор контрольной рефлексии включает анализ профессионального роста работника образования, контроль и самоконтроль деятельности педагогов в ходе повышения квалификации, корректировку процесса профессионального роста учителя, оценивание и самооценку профессиональных изменений в процессе повышения квалификации.

Интеграция. Этот сектор модели предусматривает многофакторную и многоуровневую интеграцию. В широком научном понимании это теоретический и практический синтез знаний, который допускает перенесение идей и представлений из одной области науки в другую, формирование комплексных междисциплинарных проблем, использование понятийно-концептуального аппарата, методов и других познавательных средств, создание новых научных дисциплин на стыке известных ранее областей знаний, универсализация средств языка и т.п. В модели заложены также международная и межотраслевая интеграция.

Непрерывность. Уже давно всеми принята и не подлежит сомнению необходимость непрерывной работы учителя над своим профессионализмом. Однако нужны условия, позволяющие сделать совершенствование своей квалификации востребованным и постоянно актуальным. Эти условия

заложены в таких секторах, как: самооценка профессионализма, общественная аттестация, общественный обзор мастерства, поощрительные меры, самообразование. Каждый из секторов является сложным структурным элементом, а их интеграция и обеспечивает непрерывность деятельности работника образования по совершенствованию своего профессионализма.

Центральное место в этой модели занимает учитель, работник образования. Как видим, модель построена таким образом, что максимально обеспечивается активная деятельность педагога, вплоть до самоанализа и самоконтроля.

Эффективность от предлагаемой модели значительно повышается, если обеспечить ее трехэтапную циклическую реализацию (см. рис.4).



Рис. 4. Этапы работы над профессионализмом педагога

На первом этапе (аналитико-подготовительном) педагог определяет уровень своего профессионализма и, с учетом актуальных проблем в развитии образования, составляет проект роста своей квалификации. Здесь определяются цель и задачи, выбираются модули для овладения новыми компетенциями, формулируются ожидаемые для себя результаты обучения, выбираются курсы повышения квалификации, методы отслеживания роста своего профессионализма.

В ходе второго этапа (развивающие-формирующего), когда собственно осуществляется курсовое обучение, курсант обеспечивает постоянный самоанализ учебной деятельности, уровень своей самостоятельности. На этом этапе максимально используются интерактивные, дистанционные, групповые, индивидуальные и другие организационные формы обучения. Данный этап - ядро запланированного профессионального проекта, поэтому по характеру технологий здесь доминирует исследовательский подход.

Третий этап (рефлексивно-внедренческий) является показательным для отслеживания результативности курсового обучения. Именно здесь осуществляется полномасштабная рефлексия всей деятельности в ходе второго этапа повышения квалификации. Третий этап предполагает творческий отчет учителя о проделанной им работе на первых двух этапах, систему мастер-классов для своих коллег в методическом объединении. Иными словами, педагог, прошедший курсы повышения квалификации, не может остаться без внимания. С одной стороны, у него формируется ответственность за результаты обучения, а с другой – эта деятельность очень серьезно мотивируется, поскольку по своему характеру большинство учителей хотят, чтобы их опыт был замечен. На этом же этапе учитель обнаруживает проблемные места в своем профессионализме и начинается планирование нового проекта по решению этих проблем. Таким образом, цикл повторяется (см. рис. 3).

Повышение квалификации сопровождается интенсивной практической направленностью и заканчивается конкретным продуктом, разработанным слушателем в ходе курсовой подготовки (проектом, учебной программой, нормативно-правовым документом и т.п.). При этом данный продукт оценивается и с точки зрения освоенных слушателем знаний, сформированных компетентностей, и с точки зрения целесообразности его в конкретной педагогической ситуации. Такой подход подразумевает сопровождение курсанта в практической деятельности и отслеживание результативности реализации этого продукта в реальной педагогической деятельности. Таким образом, в систему повышения квалификации включаются программы не только курсовой подготовки, но и тьюторство в послекурсовой период, а также программы сопровождения проектной деятельности различных творческих проектных групп с момента разработки проекта до его полной реализации.

Деятельность консалтинго-тьюторской службы акцентирована на поддержке процесса переноса полученных знаний в практическую

деятельность. Одним из ее важнейших задач является оценка качества повышения квалификации, диагностики и прогнозирования потребностей учителей и школ. Ведущей деятельностью при этом является коучинг. В данном контексте он определяется как процесс взаимодействия между учителем и специалистом, помогает учителю перенести приобретенные на курсах повышения квалификации умения в реальную ситуацию обучения в классе. Для этого направления характерны неэкспертные методы деятельности, то есть отказ от позиции эксперта-специалиста, который знает, как нужно делать. Диагностика и прогноз возможных затруднений практических работников находятся в тесной взаимосвязи с проектированием и реализацией программ обучения.

Важной в региональной системе повышения квалификации является поддержка и развитие единого учебно-методического пространства, потому что от обновления сферы сервисных услуг, предоставляемых институтом учебным заведениям ДНР и педагогам, зависит в итоге качество образования.

Единое учебно-методическое пространство обеспечивает надлежащий уровень повышения квалификации педагогов посредством установления горизонтальных, вертикальных и диагональных связей, их интеграции и установки связей с внешней средой.

Горизонтальные связи проявляются, прежде всего, в организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений, а также создании центров и систем дистанционного обучения с привлечением ресурсов инновационных учебных заведений.

Вертикальные связи заключаются в обеспечении преемственности между различными ступенями образования.

Диагональные связи проявляются в единых требованиях, которые определены в региональной образовательной системе:

- наличие стратегии развития региональной образовательной системы;
- командное обучение подходам к реализации республиканских стандартов (концепций) руководящих кадров системы образования

ДНР;

- управление формированием единого республиканского образовательного пространства;
- организация экспериментальной работы.

Установка внешних связей предполагает:

- взаимодействие с объектами культуры и спорта в интересах образования;
- влияние на развитие социума;
- определение оптимального взаимодействия с другими высшими учебными заведениями ДНР;
- международную интеграцию в сфере образования.

В межкурсовой период повышение квалификации педагогов осуществляется через систему целевых мероприятий.

Источником повышения компетентности кадров в системе повышения квалификации вместе с теорией служит практика, а именно: передовой педагогический и управленческий опыт. В регионе создаются центры по разработке и эффективной трансляции инновационного опыта. Центр инновационного опыта (ЦИО) обеспечивает тьюторинг школ своей сети. Научный руководитель или консультант ЦИО, из числа сотрудников института, организует встречи управленческих команд для методической и консалтинговой поддержки деятельности относительно:

- диагностики текущего состояния системы управления;
- формирования результата инновационной деятельности;
- обсуждения выявленных проблем;
- кураторства этапа подготовки и реализации продуктивных шагов (презентации, проекты и т.д.).

Представители сетевой школы при этом сами строят свое деятельностное пространство, осуществляют необходимые социальные связи, а ЦИО способствует им в этом, облегчает решение сложных проблем, будучи помощником, советчиком, участником проекта, носителем культурной

нормы и определенных ценностей.

В поле зрения ЦИО также находятся основные компетентности, построение модернизированной системы управления, обеспечивающие успешность, а именно:

- готовность к решению проблем – способность проектной команды сетевой школы анализировать нестандартные ситуации, ставить цели, планировать результаты и разрабатывать алгоритмы их достижения, оценивать результаты своей деятельности;
- готовность к повышению компетентности в инновационной и управленческой деятельности – способность выявлять пробелы в своих знаниях и умениях при решении инновационных задач, оценивать необходимость тех или иных способов деятельности и технологий для своей деятельности, осуществлять информационный поиск и извлекать информацию из различных источников, которая позволяет гибко изменять свою профессиональную квалификацию, самостоятельно осваивать знания и умения, необходимые для решения поставленной задачи;
- готовность к использованию информационных ресурсов – способность использовать информацию для планирования и осуществления своей деятельности, позволяющая принимать осознанные решения на основе критически осмысленной информации и т.п.

Тьюторинг может быть реализован с помощью широкого арсенала средств: проектной технологии; технологии консалтинга; тренинговой технологии; информационных технологий.

Инновационная культура в данном случае будет основана на создании творческой атмосферы в организации, которая поощряет работников к созданию нового.

Задача ЦИО - выявить особенности и отличия от собственной системы управления в системе управления сетевой школы:

- наличие или отсутствие четкой, ясной стратегии и в то же время свободы поиска в ее рамках. Такая стратегия позволяет ограничить зону поисков и выдвижения идей реальными возможностями и потребностями школы;
- наличие или отсутствие определенной системы (формальной и неформальной) сбора информации, активного поиска и оценки новых идей;
- практикуется или нет формирование коллектива как временного – "под задачу";
- система мотивации основана на удовлетворенности трудом, ее соответствии интересам, престижу, материальному стимулированию, зависимому во многих случаях от конечных результатов. Продвижение по службе и оплата труда напрямую зависят от творческого потенциала работников.

В свою очередь, для центров инновационного опыта, как учреждений, реализующих диссеминационные процессы, институтом разработана программа поддержки. Результатами их реализации должны стать позитивные изменения в условиях, процессах, результатах диссеминационной деятельности (см. рис. 4).

Стержневым фактором реализации модели является опережающее образование. Оно сформировано на основе предвидения перспективных требований к педагогу как взрослому субъекту общественно полезной деятельности, направленной на формирование интеллектуального потенциала подрастающего поколения.

С социально-культурной точки зрения опережающее развитие педагогов связывается с тем, что уровень образованности общества должен опережать уровень развития техники, производственно-профессиональной сферы [4].

Данная модель актуализирует следующие опережающие направления системы повышения квалификации:

- информационно-ресурсный – обеспечение работников образования

всех уровней актуальной профессиональной информацией, создание эффективно действующей информационной инфраструктуры, включающей издательскую базу, компьютерные сети, новые информационные технологии;

- исследовательский – выявление тенденций развития регионального образования, актуальных потребностей образовательных учреждений, изучение и совершенствование процесса обучения;
- проектировочный – участие в разработке республиканских программ развития образования, новых моделей обучения в образовательных учреждениях и в самом институте;
- инновационно-внедренческий – обеспечение педагогов квалифицированной помощью в инновационной педагогической деятельности, научное обобщение, выявление и трансляция инновационных моделей деятельности образовательных учреждений и отражение этого в содержании повышения квалификации кадров;
- прогностический – развитие у педагогических кадров опережающей компетентности в области практической психологии, образовательного менеджмента, ИТ-технологий и т.д.;
- экспертный – экспертиза проектов инновационной педагогической деятельности, оценка реализованных новаций.

Эти направления призваны обеспечить достижение необходимого уровня опережающей профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации модели.



Рис. 5. Организационный механизм структуризации поддержки диссеминационных процессов в Донецкой Народной Республике

Выводы. Итак, сегодня Донецкой Народной Республике нужны образованные, моральные, предприимчивые педагоги, которые могут самостоятельно принимать решения, делать выбор, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью. Достижение этих важных социально-образовательных и культурно-нравственных задач общества возможно при обновлении содержания и технологий непрерывного педагогического образования, в частности, системы повышения квалификации. Предлагаемая модель повышения квалификации педагогов Донецкого института последипломного педагогического образования включает такие важные элементы, как: маркетинг образовательных запросов, формальное и неформальное образование, консалтинго-тьюторская служба, единое учебно-методическое пространство, центры инновационного опыта. Она является целостной, открытой, мобильной системой и направлена на создание максимально благоприятных условий для непрерывного профессионального и личностного

развития, что, несомненно, способствует инновационному развитию системы образования в целом.

Список источников:

1. Дахин Н. А. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и ...неопределенность / Н.А.Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21-26.
2. Долженко Ю.А. Проблемы формирования «успешного» педагога в системе постдипломного образования. Практико-ориентированное пособие для руководителей образовательных учреждений. – Барнаул: АКППРО. – 2011. – 234 с.
3. Клокар Н. І. Характеристика моделі підвищення кваліфікації педагогічних працівників на засадах диференційованого підходу / Н. І. Клокар // Педагогіка і психологія. – 2007. – № 4. – С.53-61.
4. Хлебунова С.Ф. Алимова Е.Е., Щербакова Т.Н. Развитие профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации: ресурсы и риски – Ростов н/Д.: Изд-во РО ИПК и ППРО. – 2011. – 252 с.