

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ПРОБЛЕМЕ РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС СПО В СООТВЕТСТВИИ С ПРИНЦИПАМИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.Г. Богданова

ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма

Процессы оптимизации образовательного пространства, происходящие в современном обществе, требуют ускорения и выработки таких целей образования, которые учитывали бы интересы государства, общества и личности. В связи с этим приоритетным направлением становится непрерывное повышение квалификации педагогических работников в процессе освоения ими ФГОС СПО.

В национальной доктрине образования отмечаются глубокие структурные изменения в отрасли, которые определили такую потребность как постоянное повышение профессиональной квалификации и переподготовка педагогических кадров, обеспечение роста их профессиональной компетентности как необходимое условие модернизации всей системы образования. В документе указано, что в доктрине отражены интересы всех категорий граждан России, что она должна предоставить возможность для получения населением всеобщего образования, обеспечить условия для реального равенства прав граждан, предоставив каждому возможность повышения своего образовательного уровня на протяжении всей жизни [1].

Проблема повышения качества образования в настоящее время затрагивает педагогов, руководителей образовательных организаций, методистов, так как в новых экономических условиях создается ситуация, требующая разработки инновационных образовательных программ, их активного внедрения в деятельность образовательных организаций.

Педагог должен постоянно совершенствоваться, повышать квалификацию, чтобы шагать в ногу со временем и не стать источником устаревших, а потому бесполезных знаний, быть в курсе всех инновационных технологий в системе образования.

В предложенной Министерством образования и науки РФ программе «Российское образование – 2020» непрерывное образование декларируется одним из основных базовых направлений развития образования в стране, причем его проектирование должно исходить из интересов потребителей образовательных услуг, оно должно учитывать их образовательные потребности, запросы личности, стремящейся повышать свой образовательный потенциал в течение всей жизни. Д. А. Медведев назвал главным принципом изменения системы повышения квалификации – необходимость предоставления педагогам широкие возможности для выбора модели и формы своего профессионального совершенствования [2].

Основная функция повышения квалификации в настоящее время – формировать направленность личности педагогических работников на непрерывное профессионально-педагогическое развитие и саморазвитие [3].

Повышение квалификации педагогов должна быть наиболее гибким звеном в системе непрерывного профессионального образования. Ее эффективность будет высока при наличии условий:

- благоприятный психологический климат обучения;
- использование андрагогических принципов обучения (принцип совместной деятельности, приоритет самостоятельного обучения, системность, индивидуализация обучения, системность);
- обучение организуется с учетом индивидуальных особенностей и интересов педагога, с применением инновационных технологий, дающих возможность построения индивидуальных траекторий профессионального самосовершенствования слушателей курсов;
- оптимизация активных методов обучения, дистанционного и дифференцированного обучения, использования тестирования, корректировка программ по результатам контроля.

Система непрерывного повышения квалификации дает возможность каждому педагогу постоянно углублять общеобразовательную и профессиональную подготовку. В связи с этим перечислим основные требования к нормативно-правовому обеспечению дополнительного образования педагогов на уровне образовательной организации в условиях введения нового поколения ФГОС СПО:

- соответствие нормативно-правовой базы требованиям ФГОС СПО;
- документационное обеспечение всех трансформаций деятельности образовательной организации, требуемых введением ФГОС СПО;
- регламентация образовательной и других видов деятельности в образовательных организациях при введении новых стандартов;
- разработка и обновление локальных актов, способствующих реализации основных условий выполнения требований ФГОС СПО: кадровых, организационных, материально-технических, научно-методических, финансовых, информационных;
- организация межведомственного взаимодействия по вопросам введения ФГОС СПО.

Следующим шагом является внесение изменений в Устав и Программу развития образовательной организации, подготовка и утверждение учебных планов, соответствующих новому стандарту, заключение договоров с работодателями, подготовка необходимых приказов, корректировка действующих и разработка новых локальных актов.

Одним из важнейших направлений в подготовке преподавателей к переходу на ФГОС является повышение их квалификации, в основу которого будут положены принципы непрерывного образования, требующего обучения в течение всей жизни. Освоение нового поколения образовательных стандартов потребовало от учительства быстрого изменения профессионального

«Актуальные вопросы развития профессионального образования», 11-24 декабря 2017 года, г. Киров

мировоззрения, трансформации профессиональной позиции, перестройки содержания образования, технологического переоснащения, смены способов его передачи, освоения навыков проектирования и конструирования образовательного процесса. Что касается руководителей образовательных организаций, то переход к новому стандарту сделал актуальными такие качества их личности и деятельности как гибкость, мобильность, повышенная ответственность за условия и качество освоения обучающимися образовательных программ, умения устанавливать договорные отношения с родителями и социальными партнёрами.

Поскольку современное общество требует от своих членов умения быстро принимать решения, способности ориентироваться в непрерывном потоке новой информации, учиться на протяжении всей жизни, развиваться и самореализовываться в различных сферах, становится особенно важным в деятельности педагогических работников образовательных организаций уделять серьезное внимание повышению квалификации и самообразованию.

Таким образом, существующая сегодня система повышения квалификации педагогических работников в новых социокультурных и экономических реалиях нашего общества оказывается недостаточно мобильной. Возникла необходимость создания новых моделей повышения квалификации, их диверсификации, что обеспечит позитивные перемены в такой сфере как подготовка и переподготовка кадров для системы образования, в том числе и для СПО.

В современном образовании выделяют следующие особенности, определяющие характер и содержание профессионально-педагогической деятельности преподавателя, которые следует учесть при построении новой модели повышения педагогической квалификации:

- переосмысление целей образования как целей социально-личностного ориентирования на гармоничное сочетание в процессе обучения социальных ценностей с одной стороны, и ценностей личностно-индивидуального развития с другой, т.е. формирование человека и как специалиста, и как гражданина, востребованного в данной социокультурной, информационно-технологичной среде;

- развитие инновационной экономики, наукоемких производств, информационных технологий требуют повышения качества содержания образования, подготовленности специалиста к применению приобретенных знаний в педагогической деятельности;

- построение образовательного процесса как субъект-субъектного взаимодействия обучающего и обучаемого в содержательно-процессуальном контексте;

- использование в образовании результатов инновационных процессов в различных аспектах: содержательном, организационно-процессуальном, критериально-оценочном и т.д.

Перечислим сложившиеся формы повышения квалификации педагогов.

Повышение квалификации может быть организовано как дистанционный процесс. Такая форма обучения предусматривает:

- предкурсовой модуль, предполагающий обучение с помощью ассистента, первичное знакомство с терминами, ознакомление с дополнительным учебным материалом для подготовки к практическим занятиям во время участия в основном модуле, дистанционное тестирование для определения психологической готовности к изменениям в профессиональной педагогической деятельности;

- основной модуль, предусматривающий курс лекций и обучающих семинаров;

- посткурсовой модуль, включающий индивидуальные рекомендации по улучшению качества полученных знаний, подготовленные на основе результатов пробных экзаменов и тестирования; получение дополнительных материалов для самостоятельного изучения и закрепления знаний, приобретенных за период всего обучения; рекомендации по подготовке к следующему этапу обучения.

Для обеспечения предкурсового и посткурсового периодов необходимо создание базы электронных адресов педагогов, создание сайтов по проблеме курсов, чатов, форумов, проведение к on-line конференций).

Достаточно широко сейчас применяется комбинированное повышение квалификации, использующее накопительную систему часов, которое может иметь дистанционный, теоретико-методологический модуль, предусматривает выполнение проектной работы и итоговый контроль.

Востребованной формой повышения квалификации является стажировка, также реализующая программу дополнительного профессионального образования (повышение квалификации.). Она, как правило, организуется на базе инновационных образовательных организаций. Выбирая определенную форму повышения квалификации, необходимо для каждого педагога выстроить индивидуальный образовательный маршрут, который будет опираться на следующие принципы: индивидуализации, квалиметричности и гибкости [2].

Разнообразные технологии, формы и методы повышения профессионализма педагогов, используемые в традиционном и инновационном подходах, представлены в таблице (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Технологии, формы и методы повышения профессионализма педагогов

| | | |
|----------------------------|--|---|
| Традиционный подход | <i>Обучение как полное усвоение эталонов:</i> - лекция; - инструктивно-методическое совещание; - наставничество; - практикум; - курсы повышения квалификации. | <i>Обучение как исследование:</i> - стажировка; - метод индивидуального эвристического прогнозирования; - интервью; - проектирование; - самообразование. |
| | <i>Обучение как дискуссия:</i> -семинар; | <i>Обучение как демонстрация достижений:</i> - творческий отчет; |

Межрегиональная научно-практическая конференция

«Актуальные вопросы развития профессионального образования», 11-24 декабря 2017 года, г. Киров

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - решение ситуационных задач; - круглый стол; - педагогическая гостиная; - проектирование. | <ul style="list-style-type: none"> - научно-практическая конференция; - педагогическая мастерская; - фестиваль педагогических идей; - выставка; - мастер-класс. |
| | <p>Обучение как игра:</p> <ul style="list-style-type: none"> - деловая игра; - ролевая игра; - моделирование; - тренинг. | <p><i>Обучение как ликвидация пробелов:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - лекция-доклад; - школа передового опыта; - семинар; - консультация; - педагогические чтения. |
| Иновационный подход | <ul style="list-style-type: none"> - пресс-конференции; - постоянно-действующие семинары; - видео-конференции; - коучинг; - технология модерации; - вебинар (онлайн-семинар); - индивидуальный образовательный маршрут; презентация идеи и др. | <ul style="list-style-type: none"> - курсы инновационного проектирования; - курсы дистанционного обучения; - упражнение по баскет-методу; - интернет-форум; -экспертная оценка и решение ситуационных задач; - технология модерации; - кейс-технологии; |

Профессиональный рост педагога обусловлен уровнем его активности: как правило, чем выше уровень активности, тем выше та ступень профессионального развития, на которую поднимается педагог, тем выше уровень его методологической и технологической компетентности, тем выше вероятность перехода процесса профессионального образования в самообразование, процесса актуализации потенциала педагога – в его самоактуализацию, процесса развития личности – в ее саморазвитие.

Такую активность может обеспечить организация повышения квалификации непосредственно в образовательной организации, т.е. внутрифирменное обучение.

Внутрифирменное обучение – это систематический процесс профессионального обучения и профессиональной переподготовки, направленный на совершенствование компетентности педагогических работников, развитие их индивидуальных способностей в целях наилучшего достижения целей образовательной организации. Внутрифирменное обучение организуется и проводится на базе профессиональной образовательной организации. Тематика и содержание программы обучения определяется проблемами, актуальными для конкретного учреждения с привлечением собственных или внешних преподавателей.

Данная форма повышения квалификации позволяет повысить профессиональное мастерство и профессиональный рост педагогов. Внутрифирменное обучение имеет практикоориентированный характер: занятия по программе включают теоретическую (лекционную) и практическую части. Немаловажное значение имеет индивидуальная форма самообразования, предполагающая проектирование профессиональных образовательных

«Актуальные вопросы развития профессионального образования», 11-24 декабря 2017 года, г. Киров программ (ПМ/МДК), контрольно-оценочных материалов, методических рекомендаций и другой учебно-планирующей документации.

Выделим основные преимущества внутрифирменного обучения: гибкое реагирование на меняющуюся ситуацию в системе профессионального образования; учет образовательных потребностей педагогических работников; определение содержания и форм обучения в зависимости от материальных и информационных ресурсов образовательной организации; контроль и самоконтроль за ходом обучения; экономия материальных средств.

Эффективно организованная система внутрифирменного обучения является важным условием в непрерывном профессиональном образовании педагогов, так как это один из путей решения проблемы обновления знаний у педагогических работников без отрыва от «производства».

Следовательно, основным организационно-педагогическим условием совершенствования профессиональной компетентности педагогов профессиональных образовательных организаций является высокая активность обучающегося педагога в процессе повышения квалификации. Качество повышения квалификации определяет качество внедрения и функционирования инновационных преобразований в образовательной среде.

Отметим, что процесс повышения квалификации педагогов непосредственно на рабочем месте приведет к системным изменениям в их готовности к внедрению ФГОС СПО, т.е. он будет более эффективным, если он, во-первых, построен на основе системно-деятельностного подхода, во-вторых, основывается на использовании современных технологий обучения взрослых; в-третьих, будет обеспечен актуальными образовательными программами и методическими материалами.

Список литературы

1. Официальные документы в образовании. [Текст]. 2010. – №1. – 85 с.
2. Черноусова, Ф.П. Влияние повышения квалификации на качество образования [Текст] / Ф.П. Черноусова. – М.: «Перспектива», 2012 г. – 232 с.
3. Шевелев, В.В. Управление качеством образовательной деятельности в ссузе [Текст] / В.В. Шевелев // Среднее профессиональное образование. 2006. – №7.– С. 15-17.