

УДК 37.01

ББК 74

Р-95

Рытов Алексей Иванович, кандидат педагогических наук, доцент, и.о. ректора Государственного образовательного учреждения «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», e-mail.: ritov@apkpro.ru.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

(рецензирована)

В статье описываются концептуальные основы системы повышения квалификации педагогических работников в условиях модернизации образования и перехода к инновационной экономике. Оптимизацию существующей системы повышения квалификации предлагается осуществлять посредством создания федерально-региональной модели, организации сетевого взаимодействия образовательных и иных учреждений, обеспечение образовательной миграции педагогических кадров и создания условий для их непрерывного самообразования.

Ключевые слова: повышение квалификации, педагогические работники, инновации.

Rytov Alexei Ivanovich, Candidate of Pedagogics, associate professor, acting rector of the State educational institution "Academy of Training and Retraining educators», e-mail.: ritov@apkpro.ru.

CONCEPTUAL APPROACHES TO IMPROVE TEACHING STAFF SKILLS IN INNOVATIVE CONDITIONS

This article describes the conceptual framework of training of teachers in terms of modernization of education and the transition to an innovation economy. Optimization of the existing training system is proposed to be implemented by creating a federal-regional model, organizing networking and other educational institutions, provision of educational migration of teachers and creating conditions for their continuous self-education.

Key words: training, teaching staff, innovation.

Особенность современной социально-культурной и экономической ситуации в России состоит в том, что необходимость преобразований в обществе ставит проблему развития человека в ранг приоритетных задач.

Образование как важнейший социальный институт, содействующий развитию людских ресурсов, демократии и равенству выполняет следующие важнейшие функции в обществе:

- развивает творческие способности человека, углубляя его участие в экономических, социальных и культурных отношениях в обществе, обеспечивая более эффективный вклад в инновационное развитие человечества;
- оказывает решающее влияние на социальный прогресс и продуктивность экономики;
- играет ключевую роль в технологических преобразованиях;
- обеспечивает уровень соответствия человека современным требованиям, развитию рациональности и других качеств человека, необходимых ему в повседневной жизни в условиях инноваций;
- осуществляет передачу и трансформацию культуры;
- воспроизводит и создает социальные функции и статусы как основы для производства «более одаренного и разнообразного человеческого капитала»;
- улучшает взаимоотношения между человеком и социальной и природной окружающей средой [1].

Приоритетной задачей образования является развитие и формирование у человека таких качеств и способностей, которые позволили бы ему не только комфортно существовать, адаптируясь к быстро изменяющимся социальным условиям, но и, преодолевая трудности, связанные с восприятием новаций, создавать качественно новое социальное пространство. Впервые эта идея прозвучала в 1979 г. в Докладе Римскому клубу «Нет пределов обучению» [2].

Тогда же появился и новый термин «инновационное обучение» – обучение, стимулирующее инновационные изменения в культуре и социальной среде, реакция на проблемные ситуации, возникающие в жизни человека и общества в эпоху инноваций.

Этот доклад явился реакцией на состояние кризиса, в котором оказалась система образования, которая не ориентирована на подготовку человека к участию в инновационных преобразованиях. Как следствие, во многих странах мира стали осуществляться реформы образования. В частности, в реформировании профессионального образования существенное внимание было уделено пересмотру целей профессиональной подготовки, изменению дидактико-методической концепции образования и переосмыслению одного из его базовых понятий – «квалификации». В качестве ведущей цели профессионального образования на современном этапе предполагается формирование у специалиста способности самостоятельно взаимодействовать с инновационно-развивающимся миром профессионального труда. Квалификация при этом выступает частью общей компетентности специалиста, которая определяется как общее интегральное качество личности, включающее специальные знания и умения, индивидуальные способности, творческое отношение к труду и социальному окружению.

Инновационные подходы к профессиональному образованию ориентированы на развитие ключевых квалификаций при формировании специалистов широкого профиля. Генеральной линией реформирования современного профессионального образования является выделение в нем наряду с развитием профессиональной компетентности (способности самостоятельно выполнять профессиональные задания) компетентности социальной (способности к групповой деятельности) и индивидуальной компетентности (способности к самомотивированию, рефлексии, саморазвитию личности, постоянному повышению квалификации) [3].

В настоящее время Российская система дополнительного профессионального образования находится в ситуации поиска содержания и методов обучения, выполняющих функции формирования инновационного сознания и модели деятельности современного специалиста. Очевидно, что предметная и монопрофессиональная организация образования уже неадекватна потребностям рынка труда и современному специалисту нужны приемы и способы работы в условиях полипредметной и полипрофессиональной модели. Наряду с профессиональной составляющей образования, возникает необходимость переосмысления и социального компонента, который рассматривает организацию обучения как совместную продуктивную деятельность [4] или интерактивной деятельности [5]. Являясь основой содержания образования, этот фактор играет важнейшую роль в социализации личности, ее адаптации к миру, интеграции в него [6; 7].

Образование, являясь ведущим институтом социализации, качественно преобразует личность. Однако образовательные средства развития личности, ее мотивационно-смысловой сферы, не представлены должным образом в общепрофессиональных программах российского образования. Индивидуальная составляющая профессионального образования формируется стихийно, а имеющийся опыт реализации экспериментальных программ, ориентированных на личностное развитие, не обобщается, сохраняя статус частного опыта.

Индивидуальная составляющая профессионального образования неизбежно предполагает качественное изменение личности в процессе обучения: «В значительной степени, хотя и не исключительно, тип образования определяется нашими представлениями о будущем. Образование – процесс качественного изменения и предстает в свете того, что должно быть. Если оно не изменяет объекта воздействия, это не образование, а скорее просто база данных» [8].

В то же время именно инновационное сознание профессионалов дает возможность соответствовать постоянным изменениям в сфере труда, которые выражаются в усложнении профессиональных задач, требующих творческого подхода к их решению, в исчезновении исчерпавших себя профессий и постоянном порождении новых, в необходимости уметь конструктивно работать в коллективе и с коллективом.

Одним из способов решения данной задачи может выступать реализация концепции непрерывного образования (и ее ключевое направление – обучение в течение всей жизни). Непрерывное образование призвано обеспечить гармоничное развитие каждой личности, индивидуализировать обучение, воспитать в каждом человеке осознанную потребность в постоянном повышении уровня знаний.

Система дополнительного профессионального образования взрослых составляет важнейший элемент непрерывного образования и представляет собой значимый и динамично развивающийся сектор системы образования, во многом определяющий и формирующий инновационные процессы в образовательных системах.

Развитие дополнительного образования в качестве самостоятельной сферы образования, не столько дополняющей основное, сколько опирающейся на него как на необходимое условие, становится не только необходимым, но и неизбежным. Его назначение состоит в удовлетворении образовательных потребностей контингента людей, стремящихся получить дополнительное образование после, наряду или помимо получения основного.

Дополнительное образование взрослых в настоящее время играет в жизни отдельного человека и общества в целом принципиально более значимую роль, чем это имело место ранее. Отношение между основным и дополнительным образованием все более явственно меняются. Это обстоятельство обусловлено не только тем, что дополнительное образование буквально «вплетено» в жизнь человека и общества, но и тем, что в его рамках протекают процессы, связанные с разработкой новых форм, методов и технологий обучения, которые затем распространяются на другие звенья системы образования.

Дополнительное образование выступает сегодня инициатором и катализатором управленческих и педагогических процессов во всей образовательной системе. В настоящее время главным результатом дополнительного образования должно стать его соответствие целям опережающего развития национальной системы образования.

Анализ современного состояния отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров выявил ряд противоречий:

- между сформированными федеральными целевыми установками комплексной модернизации российского образования и отсутствием **механизма предъявления государственного заказа и формирования общественного запроса на дополнительное профессиональное педагогическое образование;**

- между возрастающей необходимостью координации различных подходов, управленческих и финансово-экономических механизмов профессионального совершенствования педагогических и управленческих работников и неразработанностью единой федерально-региональной модели организации повышения квалификации и переподготовки работников образования;

- **между нарабатанным потенциалом Федеральной целевой программы развития образования, Национального проекта «Образование»,** как ключевого механизма развития российского образования, **которые** содержат инновационные подходы к решению задач модернизации образования и отсутствием механизмов их диссеминации результатов в систему повышения квалификации и реальную управленческую и педагогическую практику;

- между необходимостью сохранения единых подходов к реализации задач комплексной модернизации российского образования и отсутствием государственных требований к результатам освоения, структуре и условиям реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования;

- между предъявленными высокими требованиями к специалистам, занимающимся вопросами повышения квалификации и профессиональной переподготовки, и отсутствием институциональных форм их подготовки, а также нормативно-правовой базы аттестации и сертификации данных специалистов;

- между существующей в настоящее время практикой оценивания качества профессиональной подготовки и деятельностью специалистов, занимающихся ею, отражающей потребности и интересы только одного «заказчика» образования – государства и отсутствием независимой системы оценки профессиональной квалификации данных специалистов как импульса модернизационных процессов внутри системы;

- между особым значением роли управленческих кадров, чья деятельность в большей степени связана с решением сложных задач организации системы образования, обеспечением всего комплекса качественных условий реализации образовательных программ и отсутствием современной модели аттестации руководящих кадров системы общего образования, предполагающей обязательное периодическое подтверждение уровня квалификации и профессиональных управленческих компетенций;

- между необходимостью привлечения в образование учителей, не имеющих педагогического образования (с богатым профессиональным опытом) и отсутствием системы подготовки и аттестации данных специалистов;

- между функциональным назначением федерально-региональной системы повышения квалификации как проводника государственной образовательной политики, нацеленной на сохранение единого образовательного пространства в рамках модернизационных процессов через управление, цели, процессы и результаты обучения и существующим отношением к системе, как обслуживающему (сервисному) направлению.

Эти противоречия обусловили проблему разработки новых подходов к повышению квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, направленных на решение и реализацию задач опережающего развития системы образования, эффективного осуществления модернизации образования и, как следствие, необходимость разработки таких подходов.

В соответствии с данными требованиями необходимо создание современной системы повышения квалификации педагогических кадров, концептуальные основы которой отражают следующие положения:

1. Развитие инновационной экономики, в которой основным ресурсом становится мобильный и высококвалифицированный человеческий капитал, требует достижения нового качества массового образования в соответствии с требованиями новой системы общественных отношений, ценностей и экономики. Ключевым звеном в обеспечении этого направления является трансформация модели образования в интересах инноваций посредством создания эффективного механизма подбора, расстановки и обучения кадров, ориентированного на оперативное формирование и выполнение социального заказа.

2. Реализация в России программ развития образования, в том числе, Национального приоритетного проекта «Образование» обеспечила ускорение движения к достижению нового качества общего образования и созданию его новой модели, выявила значительный инновационный кадровый ресурс, и одновременно вскрыла критические точки, не позволяющие реализовывать в полном объеме весь спектр стоящих задач. Одним из актуальных вопросов для системы общего образования остается перевод накопленного инновационного опыта в практику педагогической деятельности, что может быть осуществлено активизацией процесса создания и деятельности профессиональных сообществ.

3. В современной социально-экономической ситуации образование стремительно развивается за счет внедрения различных инноваций. Педагогу в этой ситуации предстоит быть не только исполнителем в их осуществлении, но и непосредственным творцом инновационных процессов. В этом плане в процессе повышения квалификации педагогических работников важная роль должна отводиться самообразованию как пути культурного и профессионального самосовершенствования личности.

Самообразование педагога будет продуктивным, если реализуется потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию. Педагог владеет способами самопознания и самоанализа педагогического опыта. Педагогический опыт учителя является фактором изменения образовательной ситуации, а педагог обладает развитой способностью к рефлексии. Педагогическая рефлексия является необходимым атрибутом учителя-профессионала, так как при анализе педагогической деятельности возникает необходимость овладения диагностикой – самодиагностикой и диагностикой учащихся, необходимость приобретения практических умений анализа педагогического опыта.

Программа профессионального развития учителя должна включать в себя возможность исследовательской, поисковой деятельности, а педагог обладать готовностью к педагогическому творчеству.

В процессе самообразования следует шире использовать потенциал педагогических сообществ (образовательного учреждения, объединенных в соответствии с определенной областью знания, на основе интересов и др.). Они могут выступать в качестве самообучающихся организаций, которые характеризуются стремлением к постоянному совершенствованию как каждого своего члена, так и всей организации в целом. Основным критерием наличия самообучения организации принято считать ее постоянное улучшение. Педагогические сообщества как самообучающиеся организации постоянно учатся из своего опыта и постоянно внедряют его в образовательный процесс.

4. Для эффективной организации профессиональной деятельности современного педагога необходимо устранение дефицита знаний, умений и навыков, вызванных стремительным устареванием информации, что обуславливает необходимость существенного обновления содержания процесса повышения квалификации как на федеральном, так и на региональном уровнях. Важную роль в этом процессе могут сыграть электронные ресурсы и дистанционное образование, которое со временем будет приобретать все больший удельный вес в системе повышения квалификации.

5. Оптимизация процесса повышения квалификации педагогических кадров на современном этапе обеспечивается посредством интеграции деятельности образовательных и иных структур различного уровня, развития инновационных моделей непрерывного профессионального образования с целью индивидуализации и специализации профессиональной подготовки педагогов. Одной из продуктивных форм интеграции выступает сетевое взаимодействие, под которым понимается форма кооперации образовательных и иных учреждений, направленная на решение задачи повышения квалификации за счет консолидации всех ресурсов (образовательных, организационных, материально-технических, кадровых и др.). В условиях сложной динамики социокультурных процессов и ресурсного дефицита развитие каждой региональной образовательной системы может усиливаться за счет взаимообменов с другими системами, взаимодополнения, взаимоподдержки, перехода к продуктивному диалогу регионов. Осмысление, накопление, преобразование (связанное с освоением) и научно-педагогическое сопровождение освоения инновационных педагогических практик соседних регионов – путь практического преобразования локальных инноваций в общий ресурс развития системы последипломного педагогического образования регионов-участников.

Сетевое взаимодействие должно сопровождаться разнообразием форм сотрудничества между образовательными учреждениями, что может достигаться посредством специально организованной образовательной миграции для педагогических кадров, которая предполагает организацию обучения

на базе учреждений повышения квалификации регионов РФ. Образовательная миграция будет способствовать диссеминации инновационного педагогического опыта.

6. Повышение квалификации педагогических работников следует рассматривать как процесс их непрерывного обучения и обогащения творческого потенциала в течение всей профессиональной деятельности, который обеспечивается созданием условий для формирования и корректировки индивидуальной образовательной траектории в соответствии с профессиональными и личностными потребностями, уровнем начальной подготовки и современными требованиями. Индивидуальные образовательные маршруты в процессе повышения квалификации реализуются на основе специально разрабатываемой программы, представленную инвариантной и вариативной составляющими, что позволяет организовать лично ориентированный образовательный процесс и мобильно осуществлять корректировку содержания обучения в соответствии с изменяющимися запросами государства, регионального сообщества и отдельной личности.

7. Основным критерием эффективности повышения квалификации педагогических работников общеобразовательных учреждений является развитие их профессиональной компетентности как приобретение и совершенствование в процессе деятельности профессионального опыта, оцениваемого с позиций основных потребителей образовательных услуг: учащихся, родителей, администрации образовательного учреждения, общества и государства.

Литература:

1. Аллак Ж. Вклад в будущее: приоритет образования. М.: Педагогика-Пресс, 1993.
2. Botkin J., Elmandra M., Malitza M. No limits to learning. Oxford, 1979.
3. Schelton A. Einturuky in die Berutspadagogik. 1997.
4. Ляудис В.Я. Структура продуктивного учебного взаимодействия. М.: МГУ, 1980.
5. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. 2003. №10.
6. Филиппов Ф.Р. Социология образования. М.: Наука, 1980.
7. Зборовский Г.Е. Социология образования: в 2 ч. Екатеринбург, 1993.
8. Раджа Рой Сингх (Raja Roy Singh). Образование в условиях меняющегося мира // Перспективы. Вопросы образования. 1993. №1. С. 64-70.