

УДК 378

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Павлова С.М.

Стольный институт, Санкт-Петербург, e-mail: spavlova222@mail.ru

В данной статье анализируется система непрерывного образования взрослых в сфере повышения квалификации. Стратегической целью государственной политики в области модернизации образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Непрерывное повышение квалификации, являясь частью дополнительного профессионального образования, выполняет важнейшую задачу своевременного и качественного обновления профессиональных знаний, умений и навыков граждан Российской Федерации.

Ключевые слова: непрерывное образование, профессиональная компетентность, уровни образования

INNOVATIVE POTENTIAL PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF CONTINUOUS TRAINING RESEARCH AND TEACHING STAFF

Pavlova S.M.

Capital Institute, Saint-Petersburg, e-mail: spavlova222@mail.ru

This article analyzes the system of continuing education for adults in the field of training. The strategic goal of the state policy in the field of modernization of education is to improve access to quality education that meets the requirements of innovation development of economy, the modern needs of society and every citizen. Continuing professional development, as part of additional vocational training, it performs an essential task of timely and qualitative renewal of professional knowledge and skills of citizens of the Russian Federation.

Keywords: continuing education, professional competence, education levels

В настоящее время в России работает несколько тысяч учебных заведений, в которых ежегодно проходят профессиональную переподготовку более 100 тысяч человек и более 1,5 млн человек повышают квалификацию по программам свыше 72 часов. Краткосрочная подготовка, циклы лекций, семинары, консультации проводятся также различными организациями и образовательными подразделениями многих крупных и средних компаний.

Важность системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников, необходимость ее развития и совершенствования признаются всеми ветвями власти, образовательным сообществом и профессиональными объединениями работодателей. Несмотря на это, характерными чертами дополнительного образования взрослых являются отраслевая разрозненность, отсутствие эффективных устойчивых прямых и обратных связей с производственной сферой и сферой потребления.

Понятие «непрерывное образование» определяет содержательную структуру и последовательно-преемственную организационную композицию образовательной системы и может трактоваться как принцип организации образования, объединяю-

щий все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и пост профессиональное – повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую поступательное развитие профессионально-творческого потенциала личности, всестороннее обогащение ее духовного мира, дающую человеку благоприятные для него изменения социального статуса.

На современном этапе в пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием Федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов. Непрерывное повышение квалификации предоставляет каждому человеку возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

Анализ научной литературы позволяет резюмировать, что формирование профессиональных и личностных качеств возможно при развитии системы повышения квалификации, способной оперативно реа-

гировать на динамично изменяющиеся социально-культурную и экономическую ситуации в обществе.

В настоящее время выработано понимание единой системы непрерывного образования как комплекса государственных и иных образовательных учреждений, обеспечивающих организационное и содержательное единство и преемственную взаимосвязь всех звеньев образования, совместно и скоординировано решающих задачи воспитания, общеобразовательной, политехнической и профессиональной подготовки человека. Исходя из вышесказанного, можно вывести следующую общую формулу, характеризующую сущность подхода к реализации идеи непрерывного образования: равенство возможностей (доступа к образованию) – учет разнообразных способностей и образовательных потребностей людей – диверсифицированное содержание обучения – гибкие учебные планы и программы – разные уровни полученного образования.

Современная психолого-педагогическая наука и практика ищут эффективные формы повышения квалификации. По мнению многих исследователей система повышения квалификации должна строиться с учетом диагностики образовательных потребностей, уровня квалификации и индивидуальных затруднений педагогов в деятельности. Становление новой парадигмы образования взрослых выдвигает важную проблему подготовки тех, кто работает в системе повышения квалификации. Следует отметить, что работа со взрослыми требует особой подготовки. До настоящего времени проблема остается открытой, хотя мировое научное сообщество имеет значительные наработки в этом направлении. Существующая более ста лет система повышения квалификации и переподготовки работников образования в России по своим целям, содержанию, контингенту обучаемых, по срокам обучения, научному обеспечению, по наличию профессорско-преподавательского состава не просто самобытна и самодостаточна, но и не похожа ни на одну из подсистем образования, является средством, содействующим повышению уровня компетентности, распространению ценностей, поведенческих моделей, необходимых для решения проблем завтрашнего дня.

Отставание в разработке методологических и теоретических основ педагогики повышения квалификации объясняется тем, что система повышения квалификации стала приобретать в обществе значимый удельный вес только в последние годы, когда была поставлена в повестку дня и четко

сформулирована концепция непрерывного образования. Министерство образования и науки РФ проводит широкомасштабную модернизацию данной системы, а именно: предоставление субсидии регионам на конкурсной основе под региональные проекты модернизации системы профессионального образования, в том числе на переподготовку и повышение квалификации кадров; внедрение инструментов прогнозирования совместно с работодателями потребностей в человеческих ресурсах, их распределения и квалификации при особом внимании к прогнозу потребностей в переподготовке, перекавалификации уже работающих кадров. Немаловажными будут и совместные программы учреждений профобразования, поддерживающие академическую мобильность студентов и преподавателей; целостная система вузовского и невузовского образования в регионе во взаимодействии со службами занятости, иными социальными службами и федеральными органами.

В числе основных источников эффективности современной системы повышения квалификации называются:

- активное привлечение педагогов к разработке программ профессионального роста;
- построение содержания повышения квалификации с учетом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе, разнообразных педагогических проблем;
- индивидуальная образовательная траектория каждого педагога в повышении квалификации;
- перенос учебно-тренировочных аспектов процесса повышения квалификации педагога в реальный контекст образовательного учреждения и отработка новых профессионально-педагогических умений и навыков непосредственно на практике.

В современной системе повышения квалификации как в России, так и за рубежом эффективно реализуется потенциал дистанционного обучения, характерными чертами которого являются гибкость, модульность, экономическая эффективность, новая роль преподавателя, специализированный контроль качества образования, использование специализированных технологий и средств обучения, опора на современные средства передачи образовательной информации. Центральным звеном системы дистанционного образования являются средства телекоммуникации и их транспортная основа.

Таким образом, в состав повышения квалификации как непрерывной социально-педагогической системы входят следующие компоненты:

- цели повышения квалификации, которые определяются потребностями лично-

сти, общества, государства и производства к подготовке квалифицированных кадров в условиях рыночной экономики;

- содержание повышения квалификации специалистов с учетом их базового образования, стажа работы и должностных обязанностей;

- формы и методы обучения слушателей, обеспечивающие рациональное использование учебного времени при сжатых сроках обучения и активную позицию личности;

- организационно-педагогические условия, способствующие эффективности повышения квалификации (оформление аудиторий, оборудование учебных кабинетов и лабораторий, наличие современных технических средств обучения: аудио- и видеотехники, компьютерный класс, мультимедийный лингафонный кабинет, методический кабинет и др.);

- уровень готовности контингента слушателей к повышению своей квалификации, потребность в совершенствовании профессионализма;

- преподавательские кадры (состав ППС, методисты, административные работники), которые организуют и проводят учебный процесс;

- результаты функционирования системы повышения квалификации.

Исследованием установлено, что эффективность повышения квалификации и всей системы дополнительного профессионального образования зависит от слаженной работы всех её звеньев, от комплексного подхода к их совершенствованию на основе развития научно-исследовательской, учебно-методической и преподавательской деятельности в их взаимосвязи. Существующая научная и методологическая база непрерывного образования взрослых позволяет решать проблему повышения квалификации с помощью андрагогической модели, обоснованием возможности которой для разработки организационных форм и содержания повышения квалификации профессионально-педагогических кадров является тот факт, что она предусматривает создание нестандартного, индивидуального содержания обучения с учетом жизненного опыта, уровня предшествующей подготовки, социально-психологических особенностей обучающихся. Таким образом, идея непрерывности выступает как новая парадигма мышления конкурентоспособного специалиста, утверждающая его стремление к постоянному обогащению личностного потенциала, профессиональных возможностей в соответствии с идеалами культуры, нравственности, профессионализма, полноценной самореализации в жизни. Учитывая

вышесказанное, развитие системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников рассматривается как характеристика качественных позитивных изменений системы непрерывного повышения квалификации, сопряжённая с социально-обусловленным преобразованием их внешних и внутренних связей, обеспечивающих актуальный уровень квалификации, социальную востребованность, мобильность и конкурентоспособность специалиста.

Стратегической целью системы повышения квалификации является создание системы непрерывного повышения квалификации как средства программно-целевого фасилитирующего управления профессиональным развитием и саморазвитием педагога в течение всей его профессиональной деятельности. Для реализации данной цели были определены следующие задачи системы повышения квалификации:

1. Повышение профессиональной компетентности и академической мобильности преподавателя в условиях непрерывного повышения квалификации.

2. Обновление содержания и процесса повышения квалификации на основе приоритетных направлений развития науки, техники и технологии.

3. Гибкое реагирование образовательной системы повышения квалификации на потребности подготовки компетентного и конкурентоспособного преподавателя.

Весь процесс повышения квалификации основан на реализации модульных образовательных программ для дополнительного профессионального образования, в котором используются интерактивные, информационно-коммуникационные, дистанционные формы модульной организации учебного процесса.

Целостность системы повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников достигается за счет иерархии и взаимосвязи компонентов системы, их субординации в зависимости от роли и решаемых ими задач в процессе функционирования системы и позволяет рассматривать систему как единое целое и в то же время как подсистему для вышестоящих уровней.

В целом, можно отметить, что организация непрерывного процесса повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников представляет собой актуальную педагогическую проблему, решение которой видится в перестройке существующей системы, основанной на педагогических принципах и использовании в полной мере научных и методологических

разработок в области обучения взрослых. Немаловажное значение имеют и дальнейшие поиски наиболее эффективных форм, методов, содержания повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников.

Дальнейшее развитие системы непрерывного повышения квалификации, на наш взгляд, должно идти по линии активизации социального партнерства с участием работодателей и профсоюзов, государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Создание глобальных образовательных альянсов, территориальных образовательных кластеров и сетевое взаимодействие учреждений по реализации программ будет характеризовать состояние системы дополнительного профессионального образования в ближайшей перспективе. Важное место система непрерывного повышения квалификации должно занять в процессе реализации Про-

грамм Инновационного Развития (ПИР) компаний, которые предусматривают серьезное инвестирование в профессиональное обучение работников.

Список литературы

1. Блинов Л.В. Аксиология профессионально-личностного самоопределения педагогов в контексте синергетического подхода // Пед. образование и наука. – 2004. – № 3. – С. 13–19.
2. Никитин Э.М. Модернизация системы повышения квалификации в целях обеспечения перспективных кадровых потребностей школы // Методист. – 2008. – № 6. – С. 2–7.
3. Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. / В.В. Латюшин, В.В. Базелюк, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – 189 с.
4. Фишман Б.Е. Педагогическая поддержка саморазвития педагогов в профессиональной деятельности: Концептуальные основы региональной системы // Пед. образование и наука. – 2004. – № 3. – С. 20–28.