

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Г.С. Костыко
ЮУрГУ

Представлена модель повышения квалификации педагогического персонала образовательного учреждения, разработанная в соответствии с моделью К.Я. Вазиной «Саморазвитие человека». Программа обучения по этой модели отмечена грантом Министерством образования и науки Российской Федерации.

Ключевые слова: повышение квалификации, инновации, ценностные отношения, готовность к инновационной деятельности.

Сущность нового времени состоит в том, что будущее страны, мира все больше и больше зависит от человека. Ведь состояние мира – это, прежде всего, результат преобразований, совершаемых человеком, разнообразными видами его практической деятельности. Поэтому формирование в каждом человеке творца собственных способностей становится экономически целесообразным и позволяет приблизить решение сверхзадачи XXI века – преобразование знаний в технологию (теорию преобразующей практики).

Современное же положение дел показывает, что общественное сознание существенным образом отстает от происходящих в мире глобальных перемен, при этом образование остается неподготовленным к такой быстроте перехода в новое состояние. А ведь именно оно обязано своевременно подготавливать людей к новым условиям жизни.

Новая модель непрерывного образовательного процесса может осуществляться только тогда, когда она будет понята и принята педагогическим сообществом и обществом в целом. Новые реформы делают реальные люди. Практики образования понимают сегодня, что главным тормозом на этом пути будет отсутствие нового мышления, новых ценностных образовательных ориентиров, а значит, и новой профессиональной позиции педагогического персонала на изменение содержания образования и способов его трансляции.

Поэтому особо актуальной становится задача подготовки полноценных, профессионально-мобильных руководителей и педагогических кадров для системы образования, способных отвечать запросам современной жизни и обеспечивать подготовку человека-

творца, профессионально-мобильного и ответственного за свою деятельность.

Миссию переподготовки кадров должна взять на себя система повышения квалификации, но сегодня учреждения, осуществляющие повышение квалификации педагогических кадров, проводят ее на разных философских, психологических, педагогических основаниях. Вопросы освоения управленческо-педагогической деятельности и сам человек там, как правило, не рассматриваются. Обучение слушателей строится по все той же закорюченной модели и носит просветительно-предметный характер. Попытки вводить в учебный процесс деловые, ролевые игры, другие активные методы обучения только «латают» систему, но не меняют ее качественно. Повышение квалификации не дает ничего принципиально нового для практической деятельности слушателей и развития их профессиональных способностей.

А главное – такое обучение не способствует формированию устойчивой профессиональной позиции педагогических работников, расшатывает их профессиональное мировоззрение и не позволяет выстроить системное управление образовательным процессом.

Исходя из этого, *главной целью системы повышения квалификации становится качественное изменение педагогической деятельности в образовательном процессе*. И именно это должно стать конечным результатом и критерием профессиональной деятельности педагогического персонала.

Сама инновационная система повышения квалификации персонала образовательных учреждений должна являть собой образец современного обучения. Для этого ей необхо-

Приоритетные направления дополнительного образования и повышения педагогической квалификации

димо иметь инновационную научно-обоснованную модель нового «перестроенного» образовательного процесса в образовательном учреждении.

Такой моделью образования личностно

ориентированного типа стала для нас модель «Саморазвитие человека» профессора К.Я. Вазиной. На её основе была разработана инновационная программа повышения квалификации преподавательского состава (см. рисунок).

1.	Структура системы:	Профессиональное мировоззрение преподавателя	Системное содержание обучения	Природно-рефлексивная технология
1.1.	элементы системы	↓	↓	↓
1.2.	функция элементов	Понимание человека как природной, уникальной, саморазвивающейся системы ↓	Создание комплекта методического обеспечения деятельности ↓	Освоение природно-рефлексивной технологии ↓
1.3.	виды связей элементов	Новое мировоззрение диктует создание комплекта технологического обеспечения и освоение развивающей технологии	Отражает новое профессиональное мировоззрение на себя, студента, предметное содержание	Преобразованное содержание обучения требует нового способа деятельности
1.4.	функция видов связей	Обеспечивают создание системы непрерывного профессионального развития-саморазвития педагогического персонала		
1.5.	функция системы	Создает коллектив единомышленников на принципах единой системы непрерывного профессионального обучения модели саморазвития человека		
2.	Нормы связей	Всеобщие, общие и частные законы и закономерности педагогической деятельности		
3.	Метод функционирования системы	Организация непрерывного развития-саморазвития педагогического персонала через дифференцированную систему методологических, методических семинаров, семинаров-практикумов, систему открытых занятий (система деятельности)		
4.	Результат функционирования системы	Активный, деятельный педагог, способный действовать профессионально и в нестандартных жизненных ситуациях, умеющий непрерывно саморазвиваться. Педагог, имеющий новое профессиональное мировоззрение на себя, другого, образование, мир; имеющий комплект технологического обеспечения содержания обучения; освоивший развивающую технологию		

Инновационная модель повышения квалификации педагогических кадров

Программа содержит шесть взаимосвязанных, преемственных блоков.

Первый блок предусматривает содержание, способствующее признанию человека уникальной, саморазвивающейся системой, природно-наделенной внутренним механизмом собственного развития.

Второй блок дает понимание сущности системы отношений человека в мире – среды его саморазвития.

Третий блок позволяет осознать систему деятельности как универсальный способ построения отношений человека с окружающей средой, понять содержание управленческо-педагогической деятельности.

Четвертый блок помогает осознать системность предметного содержания и методологических средств его систематизации.

Пятый блок рассчитан на понимание технологической организации обучения и овладение природно-рефлексивной технологией.

Шестой блок дает осознание новой результативности инновационного процесса обучения.

Таким образом, предлагаемая инновационная программа «Саморазвитие человека» – это система, элементами которой являются: профессиональное мировоззрение преподавателя, системное содержание обучения по предмету, природно-рефлексивная технология обучения.

Для реализации инновационной программы разработан комплект методического обеспечения, включающий: учебный план, организационно-деятельностную карту реализации программы, календарный план-график, комплект технологического обеспечения процесса обучения, положение о мониторинге непрерывного профессионального развития педагогов, карту мониторинга.

Освоение программы формирует у педагога единое представление о мире, новые ценностные ориентации на мир и место человека в нем. Системное осознание педагогом объективного мира позволяет ему по-новому осознать содержание обучения. Оно уже не может быть выражено набором отдельных предметов, как правило, функционально не связанных между собой, оно должно быть представлено системно. В процессе обучения педагог осваивает методологические средства («модуль», «древо понятия», «семантическое поле»), разрабатывает инновационный проект обучения предмету, который состоит из взаимосвязанных между собой модулей.

Такой подход к содержанию познания реализуется через деятельность, которая представляет совокупность взаимосвязанных алгоритмичных способов исследования конкретной системы, проектирования взаимосвязей человека с ней и организацию их взаимодействия.

Система деятельности позволяет педагогам анализировать реальные ситуации, разумно самоопределяться в них: ставить цель, подбирать средства, в соответствии с целью, находить реальные способы достижения прогнозируемого результата. Педагог осваивает пять видов деятельности: исследовательскую, проектировочную, организационную, коммуникативную, рефлексивную, которые впоследствии будут использоваться при организации деятельности студентов.

Деятельность, таким образом, становится универсальным способом, позволяющим знание превращать в умение жить в этом сложном, постоянно меняющемся мире, то есть знать, понимать, принимать, действовать, а значит, жить.

Такая система обучения позволяет каждому преподавателю непрерывно осознавать опыт своей управленческо-педагогической деятельности, соотносить его с современными образовательными тенденциями, преодолевать затруднения, возникающие в процессе обучения, вносить коррективы в методические разработки.

По ходу освоения обучающей программы разрабатывается «Инновационный проект обучения по предмету», который содержит:

- авторскую блочно-модульную программу;
- системно-семантическое поле предмета;
- организационно-деятельностную карту управления процессом обучения;
- систему ситуаций учебных занятий;
- систему предметных и технологических средств;
- инструментарий оценки качества освоения предметного содержания;
- понятийно-терминологический словарь;
- список основной и дополнительной литературы.

По окончании обучения преподавателям выдается свидетельство о повышении квалификации, присваивается статус преподавателя-инноватора, успешно проходит их аттестация на первую и высшую квалификационные категории. По результатам мониторинга не-

Приоритетные направления дополнительного образования и повышения педагогической квалификации

прерывного профессионального развития педагогического персонала проводится оценка – самооценка профессиональной компетентности преподавателей, определяется дальнейший вектор саморазвития.

Сравнение результатов традиционного повышения квалификации с возможностями инновационного подтвердило несостоятельность традиционной системы (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение традиционного и инновационного повышения квалификации

Критерии повышения квалификации	Результат традиционного повышения квалификации	Результат инновационного повышения квалификации
Идеология	Отсутствие единых философских, психологических, педагогических оснований обучения	Наличие обоснованной идеи образования
Функция	Обучить	Создать пространство для развития слушателя, условия для его непрерывного профессионального развития-саморазвития
Содержание обучения	Объем знаний	Освоение новых видов деятельности
Средства	– вербальные средства; – предметные средства; – передовой педагогический опыт	– методологические (внутренний и внешний механизмы саморазвития человека); – технологические (модуль, древо понятия, ситуация); – инновационный педагогический опыт
Результаты	Преподаватель-исполнитель	Активный, деятельный преподаватель, имеющий собственную профессиональную позицию, способный действовать профессионально в стандартных жизненных ситуациях, умеющий непрерывно саморазвиваться

Предлагаемая инновационная программа образования позволяет, на наш взгляд, снять принципиальные недостатки традиционной системы повышения квалификации, а именно: отсутствие системности и непрерывности образования, недооценку ведущей роли субъектов образования, нетехнологизированность, отсутствие целевого управления достижением прогнозируемого результата.

С 2001 года в колледже открыта кафедра инновационных педагогических технологий Челябинского института развития профессионального образования, на базе которой проходят обучение управленческо-педагогические работники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования региона. Инновационная модель повышения квалификации тиражи-

ровалась через курсы комплексного повышения квалификации (1531 чел.), целевые аттестационные курсы (1141 чел.), школу пединнов (137 чел.). В 2007 году совместно с Институтом дополнительного образования Южно-Уральского государственного университета программа апробировалась в Челябинском государственном педагогическом университете, повысили квалификацию 15 человек (профессорско-преподавательский состав).

Получены одобрительные отзывы, свидетельствующие о результативности повышения квалификации.

В ходе курсов исследовалась готовность слушателей к инновационной деятельности. Результаты представлены в табл. 2.

Сравнительный анализ проблем, возникающих в профессиональной деятельности

обучающихся, показал, что *на начало обучения проблемы в деятельности связывались с внешними факторами*, лишь немногие проблемы слушатели относили к себе. *По окончании обучения изменилось отношение к профессиональной деятельности, теперь обучающиеся в основном ищут причины возникающих проблем в себе.*

Появились новые проблемы, вызванные новым пониманием миссии преподавателя, такие как:

- *необходимость саморазвития;*
- *отсутствие системы средств по предмету;*
- *недостаточный опыт применения технологических средств.*

Таблица 2

**Исследование готовности слушателей курсов повышения квалификации
к инновационной деятельности**

Проблемы в собственной профессиональной деятельности	Кол-во ответов	
	на начало обучения	на конец обучения
Не использую инновации в своей деятельности	–	5
Нехватка времени, большая нагрузка и неумение организовать свое время	8	4
Заработная плата	7	2
Недостаточное обеспечение учебной и методической литературой	7	
Неопределенность будущего	3	
Слабое МТО	3	7
Организация распределения учебных аудиторий	3	
Не хватает опыта работы	2	3
Отсутствие поддержки молодых специалистов, разный уровень подготовки студентов, недостаточное повышение квалификации, непрестижна профессия «педагог», низкая дисциплина студентов	1	1
Отсутствие системы средств по предмету (ДП)	–	2
Не занимаюсь должным образом саморазвитием	–	2
Недостаточный опыт применения технологических средств	–	1
Нет ответа	–	1

Приоритетные направления дополнительного образования и повышения педагогической квалификации

Если на начало обучения 50 % опрошенных не смогли дать ответ по вопросу «Проблемы в профессиональной деятельности коллег», то в конце обучения 93 % высказали свое мнение.

В профессиональной деятельности коллег не устраивает:

- неорганизованность и незаинтересованность в результатах работы (14,3 %);
- отсутствие инициативы (14,3 %);
- неготовность к применению новых технологий (50 % анкетированных).

Исследование, проведенное в начале обучения, показало, что преобладающим взглядом на функции педагога было традиционное их понимание (передавать знания, умения, навыки, приблизить предмет к профессии, повысить престижность профессии, повысить учебную мотивацию студентов, эффективно применять теорию в практической деятельности).

На конец обучения произошло переосмысление и функцию педагога обучающиеся стали понимать как инновационную (гармоничное развитие личности, обучение навыком самообразования, самообучение, саморазвитие студентов, развитие профессиональных способностей студентов, создание развивающего пространства, формирование мировоззрения студентов, введение инноваций и использование новых технологий обучения). В ходе курсов исследовались потребности слушателей курсов. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3
Динамика потребности педагогов

Параметры исследования	Кол-во ответов (%)	
	на начало обучения	на конец обучения
Потребность в непрерывном профессиональном развитии	93	100
Потребность в изменении педагогического мировоззрения	50	71
Потребность в изменении содержания обучения	64	93
Потребность в овладении новой технологией	86	100

По окончании обучения потребность в непрерывном профессиональном развитии обучающихся возросла с 93 % до 100 %, что объясняется появившимся интересом к себе, значимостью статуса преподавателя в современных условиях, необходимостью стать профессионально компетентным преподавателем.

Потребность в изменении педагогического мировоззрения осознают 71 %, 30 % слушателей думают, что изменить мир значит «добавить что-то новое», «развить»; остальные считают, что изменение необходимо для повышения их профессиональной компетентности, для внедрения инновационных технологий.

Двадцать девять процентов опрошенных ответили, что мировоззрение уже поменялось после прохождения ими курсов.

Потребность в изменении содержания обучения выросла до 93 %. Причем слушатели стали по-новому понимать содержание обучения. Они считают, что изменить содержание обучения значит сделать его ориентированным на обучающегося (человека), структурировать содержание и систематизировать средства для активизации деятельности учащихся на занятии. Один человек (7 %) такой потребности не испытывает.

Возросла и потребность в овладении новой технологией. На конец обучения она составила 100 %.

Ценностные ориентации слушателей курсов представлены в табл. 4.

В результате исследования выявлены тенденции развития ценностных отношений слушателей курсов.

1. Отмечается осознание себя как личности; устремленность на созидание, на изменение себя и отношения к себе.

2. В системе «Я – другой» высоко оцениваются отношения на основе норм уважения, доброжелательности, любви отношения с родными.

3. В профессиональной деятельности выявлены тенденции, свидетельствующие, что разрушительные ценности (хотя и незначительно) превышают положительные (бремя, обязанность, необходимость).

4. Исследование отношений в системе «Я – общество, государство» показало недоверие к государству (коррупция, бюрократия, беззаконие, отсутствие справедливости). В общественных отношениях отрицают такие

качества, как жестокость, агрессивность, нестабильность. Ценностные ориентации выражают потребность в таких качествах, как открытость, способность к быстрому изменению.

5. Отношение к природе характеризуется только как созидательное.

Тревожно, что разрушительные ценности

слушателей незначительно превышают созидательные, но в целом, существует запас потенциальных возможностей, которые проявляются в стремлении совершенствовать себя, стать гармоничной, духовной личностью, уважаемым человеком, приобрести уверенность в себе и в отношениях с окружающим миром.

Таблица 4

Ценностные отношения слушателей курсов повышения квалификации

№	Оцениваемая система	Ценностные ориентации					
		созидательные		разрушительные		нейтральные	
		ответ	%	ответ	%	ответ	%
1	Я	48	73	17	27	–	–
2	Родные	48	85	8	15	–	–
3	Я – другие	36	67	6	10	13	24
4	Я – коллеги	24	44	18	33	13	24
5	Я – студенты	36	68	11	21	6	11
6	Я – работа	18	39	17	41	9	20
7	Я – общество	13	28	20	42	14	30
8	Я – государство	16	33	23	47	9	18
9	Я – природа	42	79	3	6	8	15
	Итого:	281	57	123	67	72	20

Приоритетные направления дополнительного образования и повышения педагогической квалификации

Используемые инновационные методы обучения и контроль знаний оказались для большинства слушателей новыми, активными и эффективными формами обучения, а у 64 % анкетированных появилась потребность в использовании инновационных методов обучения в своей профессиональной деятельности.

Высокую профессиональную квалификацию преподавателей отметили более 93 % слушателей.

Учебные материалы и литература по программе были подобраны эффективно и стали качественным дополнением к рабочей библиотеке каждого слушателя.

Вместе с тем, были высказаны замечания и пожелания относительно конкретных учебных материалов, форм обучения и контроля, которые представлены в табл. 5.

Таблица 5

Замечания и пожелания слушателей курсов повышения квалификации

Какие Ваши ожидания в отношении курса не были реализованы?	Замечания и пожелания относительно конкретных учебных материалов	Замечания и пожелания относительно конкретных форм обучения	Замечания и пожелания относительно конкретных форм контроля
<ol style="list-style-type: none"> 1. Полная реализация всех ожиданий 2. Ожидания реализованы полностью и более 3. Хотелось бы получить электронный вариант некоторых материалов 4. База данных в электронном варианте (безбумажный документооборот) 5. Ожидала большее количество занятий о технологических приемах и методах обучения 6. Спасибо, было интересно и полезно 7. Спасибо огромное за представленную возможность пополнения багажа знаний 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание всех учебных материалов адекватно воспринято 2. Хотелось бы приобрести литературу 3. Хотелось бы получить все материалы, которые были презентованы, в электронном варианте 4. Хотелось бы иметь список рекомендуемой литературы 5. Не было пособий методического плана в дискетном варианте 6. Сборники распространить 7. Хотелось бы иметь сборник «Единые требования и организация НПР компетентности преподавателя» 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формы обучения соответствуют уровню обучающихся 2. Посещение предмета «Информатика» 3. Хотелось бы увидеть урок по спецдисциплине «Конструирование» 4. Посещение занятий по спецдисциплинам 5. Все организовано грамотно, замечаний нет 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конкретизировать формы контроля 2. Необходимо ужесточить контроль за усвоение материала курса

Литература

1. Вазина, К.Я. Модель саморазвития человека / К.Я. Вазина. – Н.Новгород: Изд-во ВИПИ, 1994. – 268 с.
2. Вазина, К.Я. Непрерывное профессиональное саморазвитие кадров образовательного учреждения / К.Я. Вазина, Н.Е. Отвагина,

В.Н. Казакова, К.А. Романова. – Н.Новгород: Изд-во ВИПИ, 2000. –168 с.

3. Костыко, Г.С. Проектирование управления образовательным учреждением: монография. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 122 с.

Поступила в редакцию 23 апреля 2008 г.