

# **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**П. В. Кириллов**

## **СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ КОЛЛЕДЖА**

Реформирование системы среднего профессионального образования в России не будет иметь успеха без изменения системы подготовки, переподготовки педагогических кадров на иных принципах. В процессе преобразования системы повышения квалификации необходимо учитывать совокупность действий как внешних, так и внутренних факторов, которые значимы и при развитии региональных программ образования в целом. Создаваемая система повышения квалификации должна быть подчинена целевым установкам, в нашем случае этой целевой установкой является «идеальный» педагог (И. П. Подласый), который служит образцом для подражания, ориентиром в процессе подготовки педагогов и эталоном при сравнении. Структуру «идеального» педагога составляют следующие компоненты: педагог-специалист, педагог-работник, педагог-человек.

При организации преобразования системы повышения квалификации необходимо учитывать, что педагогические качества динамичны, они постоянно наполняются новым содержанием, а потому и система повышения квалификации, ориентированная на «идеального» педагога, также должна быть динамичной, гибкой, открытой.

К условиям успешного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических кадров мы относим системный подход, ведущим положением которого является интегративность, стратегию выбора с основным принципом альтернативного мира целей, альтернативность в выборе способов (форм) достижения мира целей (О. Г. Дробницкий, Н. Ф. Наумо-

ва), формы организации (лекции, круглые столы, практикумы, мастерские, конференции, семинары, педагогические исследовательские игры и др.), программно-методическое, информационное и кадровое обеспечение.

В основу системы повышения квалификации педагогов СПО внутри образовательного учреждения положены адаптированный механизм стратегического выбора на уровне индивидуального существования – альтернативность, альтернативное построение, а также стратегия целеполагания как свободного выбора, которая рассматривается в качестве наиболее рациональной индивидуальной стратегии в ситуации неопределенности (Н. Ф. Наумова).

Стратегический свободный выбор происходит в условиях, которые обеспечивают внутренние личностные предпосылки для построения новых альтернатив выбора и осуществления любой выбранной альтернативы. Педагогическая система представлена двумя сферами (А и Б). Сфера А предполагает организацию образовательного процесса внутри учреждения традиционным путем и осознание педагогом необходимости развития, повышения квалификации в связи с решением новых задач (открытие новых специальностей, создание сквозных программ непрерывного образования студентов по ступеням: «школа – учреждение СПО – учреждение ВПО», «профлицей – учреждение СПО – учреждение ВПО», «учреждение СПО – учреждение ВПО» и др.). Таким образом, происходит обеспечение внутренних личностных предпосылок для построения новых альтернатив выбора (содержания, форм), моделей организации процесса повышения квалификации (свободная, личностная, развивающая, активизирующая, формирующая, обогащающая), которые впоследствии усваивает студент и может использовать в своей профессиональной деятельности в будущем.

После осознания, рефлексии педагог принимает решение (сфера Б), которое обеспечивает внутренние (личностные) предпосылки для осуществления выбранной альтернативы, чему способствует система повышения квалификации, действующая на основе соорганизации, самоорганизации, соуправления и т. д. Вся деятельность по повышению квалификации начинается с диагностики. Ее проведение уже есть средство повышения квалификации. После анализа результатов диагностики осуществляется выбор форм обучения (очная, заочная, индивидуальная), курсов (проблемные, комплексные и т. д.) и способов организации на основе реализации процессуально-содержательно-деятельностного подхода.

Организация системы, направленной на повышение уровня профессиональной компетентности, есть процесс поэтапный (включает подготовительный, процессуально-содержательный, аналитико-рефлексивный этапы).

При поэтапной организации системы повышения квалификации внутри учебного заведения происходит уход педагога от типичной системы обучения «педагог – ученик» и осуществляется переход от педагога к методисту-дидакту и снова к педагогу. Этот путь выводит педагога на более высокий уровень профессиональной компетентности. При таком подходе меняется сама организация учебного процесса. Этот способ организации есть преобразование традиционной системы, в результате которого преподаватель (организатор, консультант) осуществляет образовательный процесс «учение в деятельности», а не «учение впрок».

Преобразование традиционной системы повышения квалификации должно затрагивать все элементы этой системы (содержание, организация (внутри учебного заведения), формы, курсы, стратегия, цели), только тогда можно ожидать эффективных результатов.

Централизованная система повышения квалификации педагогических кадров системы СПО практически отсутствует, что объясняется ухудшением финансово-экономического положения системы образования. Вместе с тем обозначаются тенденции реформирования системы СПО, ставятся задачи по повышению уровня профессиональной готовности студентов, новые целевые установки, меняются требования к аттестации, аккредитации, что обостряет проблему повышения квалификации педагогических кадров.

На первом этапе педагогического эксперимента изучалось мнение педагогов по проблеме повышения квалификации. Было установлено, что курсов повышения квалификации специально для педагогических кадров системы СПО организуется мало, почти 80 % педагогов, прошедших подготовку на курсах, обучались с учителями общеобразовательных школ, при этом не учитывалась специфика средних профессиональных учебных заведений. Резко снизилось число педагогов, прошедших обучение на курсах в других регионах (менее 20 % педагогов из числа обучавшихся на курсах могли выехать в другой регион). Отмечают педагоги и недостаточно высокий уровень подготовки на курсах (11 %).

С целью установления уровня профессиональной компетентности педагогов на первом этапе эксперимента по методикам В. И. Зверевой, А. Г. Зырянова, И. П. Подласого и др. проводилась рейтинговая аттестация педаго-

гов, определялись профессиональный индекс, уровень профессиональной подготовленности педагогов и студентов старших курсов. Полученные результаты свидетельствуют о невысоком уровне профессионализма педагогов и подчеркивают необходимость повышения их квалификации.

Положительная динамика прослеживается в изменении уровня подготовки педагогов в области инновационной педагогики. Этот вывод мы сделали на основании анализа результатов, полученных в ходе определения профессионального индекса по методике И. П. Подласого.

На втором этапе педагогического эксперимента проводились срезы с целью определения уровня обученности студентов в начале и в конце данного этапа. Здесь также видна положительная динамика, выразившаяся в росте уровня обученности студентов. Положительные изменения также проявились в увеличении числа студентов, желающих продолжить образование в высшей школе, и педагогов, которые хотели бы заняться научно-исследовательской работой.

Окончательное подтверждение эффективности исследования было получено после определения надежности, статистической значимости результатов по методике Ю. С. Гильбуха.

Проведенное исследование позволило сделать определенные выводы:

- анализ попыток организации системы повышения квалификации педагогов, предпринятых в учреждениях среднего профессионального образования, дал возможность обнаружить скрытые резервы, которые можно использовать при реализации в системе общих целей и задач гуманистической парадигмы образования;
- динамика развития профессиональной компетентности педагогов и студентов будет обеспечиваться в случае организации постоянно действующей системы повышения квалификации внутри учреждения, находящейся в режиме развития при реализации принципов интеграционности, полифункциональности, непрерывности, мобильности, гибкости и др.;
- преобразованная система повышения квалификации педагогических кадров внутри образовательного учреждения реально возможна, экономически целесообразна и результативна в плане превращения педагогов и студентов в саморазвивающихся субъектов;
- организация системы повышения квалификации в режиме развития внутри образовательного учреждения оказывает серьезное воспитательное влияние на студентов, а взаимодействие и содружество студентов, педаго-

гов, администрации способствует оказанию обучающимся педагогической поддержки на различных этапах их жизненного и профессионального становления, облегчает процесс вхождения в инновационное поле.

**М. А. Харлов**

## **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОВЕДЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ ПРОБЛЕМ РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Актуальность проведения исследований проблем рефлексивного управления развитием учреждений среднего профессионального образования обусловлена многообразными факторами, в первую очередь потребностями практики в современных технологиях управления учреждениями среднего профессионального образования, необходимостью развития теории управления, внутренней логикой развития самой профессиональной педагогики.

Стремление России занять достойное место среди развитых стран мира требует освоения передового опыта, определяя тем самым новое для нас видение управленческой проблематики. В связи с этим происходят качественные изменения содержания и форм управленческой деятельности, модифицируются старые и конструируются новые системы управления. Все чаще ориентирами становятся модели синергетического типа – креативные сетевые структуры, самообучающиеся организации, интеллектуальные организации и т. п. Такие самоорганизующиеся структуры объективно обуславливают рефлексивность управленческого мышления.

Затянувшийся общесистемный кризис российского общества после распада СССР резонирует с общей нестабильностью бытия человека начала двадцать первого века. У людей и организаций возникает ощущение неопределенности будущего, неуверенность в завтрашнем дне. Растущая дезорганизация и неуправляемость на фоне глобализации представляет собой беспрецедентную угрозу.

Становится необходимым умение профессионально управлять различными критическими ситуациями, умение не только их своевременно предупредить, преодолеть, искать из них выходы, но и при возможности использовать их. Это требует углубленной рефлексии и понимания каждой