

И. П. Кузьмин

Всесоюзный институт повышения  
квалификации руководящих работ-  
ников и специалистов профтехоб-  
разования

## ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕСТРОЙКИ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Резкое снижение дееспособности системы профтехобразования, поиски выхода из тупика заставляют обратить самое пристальное внимание на уровень квалификации инженерно-педагогических работников, на организацию их подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Выделим наиболее существенные противоречия, затрудняющие развитие системы повышения квалификации:

- между потребностями учебных заведений профтехобразования в мобильной системе переподготовки и повышения квалификации и сложившейся структурой системы послесреднего образования;

- между значительно возросшим уровнем требований к квалификации инженерно-педагогических кадров и качеством их подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

- между возрастающей ролью личности педагога и отсутствием реальных общественно значимых личных мотивов к росту профессионального мастерства.

Указанные противоречия усугубляются рядом серьезных и медленно решаемых проблем. Это:

- отсутствие научно обоснованного планирования повышения квалификации инженерно-педагогических работников (ИПР), волюнтаризм, диктат сверху (с уровней министерств народного образования, местных органов управления) в выборе форм, периодичности, продолжительности и места повышения квалификации (учебного заведения); наличие дублирования в деятельности институтов усовершенствования учителей и Всесоюзного и республиканских институтов повышения квалификации руководящих работников и специалистов профтехобразования;

- отсутствие возможностей непрерывного повышения квалификации, удовлетворения индивидуальных запросов и потребностей работников;

- незаинтересованность руководителей учебных заведений профтехобразования в росте профессионального мастерства ИПР;

- резкое ухудшение методической помощи инженерно-педагогическим работникам со стороны методических служб вследствие их реорганизации. Во многих союзных и автономных республиках, краях и областях, городах учебно-методические кабинеты профтехобразования ликвидированы как самостоятельные организации. Руководители объединенных учебно-методических организаций, как правило, не уделяют должного внимания проблемам профессиональной школы. Методические подразделения профтехобразования "растворились" среди других подразделений, потеряли свою направленность и самостоятельность;

- инерционность, формализм в выборе содержания обучения, способов и средств осуществления учебного процесса в стационарных формах получения квалификации: в институтах, филиалах, на факультетах вузов, на курсах, в школах и народных университетах, - проявляющиеся в равнодушии интересов кафедр и слушателей, в распределении целей, задач и содержания обучения "сверху, умозрительно, в отсутствии учета реальных проблем профтехшколы, запросов и интересов слушателей;

- слабая учебно-материальная база учебных заведений по высшей квалификации, обуславливающая преимущественно теоретическую переподготовку ИПР; отсутствие правовых основ для присвоения квалификационных изрядов по итогам стажировки мастера производственного обучения на промышленных предприятиях в период повышения квалификации в ВУПХе, республиканских институтах и их филиалах.

Прямым следствием функционирования командно-административной системы, приведшего к застою в системе подготовки рабочих кадров, явилась потеря престижа квалифицированного творческого труда, снижение требований к качеству подготовки рабочих. Соответственно снизились требования к профессиональному уровню педагога, утратили силу стимулы роста профессионального мастерства.

Намечаемые существенные изменения в структуре производственных отношений, увеличение роли экономических рычагов в управлении народным хозяйством определяют необходимость подготовки квалифицированных, конкурентоспособных рабочих соответствующего профессионального состава, отвечающих требованиям научно-

технически прогресса, обладающих профессиональной мобильностью. Подготовку таких кадров могут осуществлять только профессионально компетентные, мобильно осваивающие новые прогрессивные методы обучения и воспитания рабочей молодежи педагоги. Помощь им должна разветвленная, гибкая, эффективная система повышения квалификации.

Основными целями системы повышения квалификации ИПР являются:

- актуализация профессиональных знаний и умений, их расширение и углубление,
- компенсация пробелов в базовом образовании, овладение компьютерной грамотностью,
- адаптация к новым условиям профессиональной деятельности,
- развитие личности инженера-педагога.

Цели системы повышения квалификации рассматриваются в единстве и реализуются через содержание, организационные структуры, формы, методы, средства обучения и воспитания с учетом профессиональных интересов и потребностей работников, базового образования, опыта работы.

В основе программы перестройки системы повышения квалификации ИПР лежат следующие принципы:

1. Преемственность профессионально-технического, среднего специального, высшего и послесреднего образования инженера-педагога как уровней единой системы непрерывного образования.

Изменения в системе повышения квалификации должны учитывать перемены, происходящие как в области среднего специального (индустриально-педагогические техникумы), высшего (инженерно-педагогические вузы и факультеты) образования, так и непосредственно в профтехшколе и на производстве.

2. Предоставление широких возможностей для самообразования, использование различных видов и форм обучения в системе повышения квалификации и переподготовки кадров, обеспечивающих его непрерывность. Приоритетное направление должны получить виды обучения, ориентированные на использование новых и формирующих технологий.

3. Многовариантность и гибкость в вопросах конструирования содержания, форм, методов, сроков и средств обучения с учетом специфики типов учебных заведений профтехобразования, индивидуальных интересов и потребностей ИПР.

4. Опережающий характер обучения по сравнению с развитием

си темы профтехобразования.

5. Децентрализация функций управления системой учебных заведений повышения квалификации при одновременном осуществлении единой государственной политики в области переподготовки и повышения квалификации и инженерно-педагогических кадров; специализация учебных заведений повышения квалификации (институт усовершенствования учителей, институтов повышения квалификации, факультетов, филиалов, вузов), исключение дублирования.

3. ВПК руководящих работников и специалистов профтехобразования необходимо закрепить статус головной организации, проводящей единую государственную политику в области повышения квалификации и переподготовки педагогов, принимающих участие в профессиональной подготовке, трудовом обучении и воспитании учащихся профтехучилищ и общеобразовательных школ. ВПК должен стать научно-методическим центром по изучению, внедрению и пропаганде достижений науки, техники и передового опыта непрерывного повышения квалификации и переподготовки инженерно-педагогических и руководящих кадров профтехшколы, отраслевым центром экономического образования и юридической подготовки кадров.

6. Переход к частично у самофинансированию учебных заведений системы повышения квалификации.

Главным направлением перестройки системы повышения квалификации является совершенствование содержания обучения.

При осуществлении компенсаторной и реагирующей функций система повышения квалификации должна ориентироваться на учет базового образования, уровня профессиональной подготовки инженерно-педагогических кадров. Учебную программу следует строить на основе входного тестирования, которое играет также функции "фильтра". Не справившись с тестированием ИТР получают комплексы заданий и учебно-методических материалов для самоподготовки. Учебная программа, как правило, включает следующие составляющие (разделы):

- гуманитарную (общественно-политическое экономическое, правовое, экологическое, эстетическое образование);
- профессионально-теоретическую, дифференцированную в зависимости от результатов входного тестирования (например восполнение педагогических знаний для лиц с инженерным, экономическим или другим образованием и технических знаний для лиц с базовым педагогическим образованием);

- профессионально-практическую (стажировки, деловые игры, обмен опытом).

Особенно актуальна профессионально-практическая составляющая для повышения квалификации мастеров производственного обучения. Как показывает анализ уровня квалификации мастеров, обучающихся в ВИПКе и его филиалах, значительная часть из них (до 30%) имеют разряд на уровне выпускника ПТУ, а некоторые мастера не имеют разряда по профилю профессии группы, с которой они работают.

Практика организации и проведения стажировок мастеров для получения ими очередного квалификационного разряда и/или приобретения смежной профессии в период повышения квалификации в ВИПКе показывает полезность и перспективность этого направления работы. Однако она затрудняется отсутствием нормативных документов государственного значения, регламентирующих права и обязанности ВИПКа, профтехучилищ и базовых предприятий: организации стажировок, присвоении квалификационных разрядов.

Сегодня система повышения квалификации играет преимущественно компенсаторную роль, не является сферой развития личности, удовлетворения индивидуальных потребностей в образовании.

При реализации функций актуализации профессиональных знаний и умений, адаптации к новым условиям профессиональной деятельности необходим иной подход к формированию содержания обучения.

Нужна такая структура процесса обучения, которая обеспечивает интеграцию образования и практики профтехшколы, когда целью обучения становится не сама система знаний, умений и навыков, а универсальная деятельностная способность ИЧП пользоваться этой системой, удовлетворять свои индивидуальные потребности. Организовывать и осуществлять подобное обучение могут только специально создаваемые для решения конкретных проблем научно-педагогические коллективы-новаторы. Каждый такой коллектив должен, во-первых, включать педагогов различных специальностей, объединенных междисциплинарной проблемой, во-вторых, быть гибким, подвижным, способным по мере необходимости формировать временные творческие группы для решения той или иной жизненно важной проблемы. Все это существенно отличается от типичных кафедральных структур сегодняшних учебных заведений повышения квалификации.

Деятельность коллектива-новатора требует гибкого планирования, не традиционного распределения нагрузки преподавателей,

особых форм отчетности и оценки труда как преподавателей, так и слушателей", кардинальных изменений в содержании, методах и формах обучения.

Необходимо существенно усилить роль материального стимулирования роста профессионального мастерства ИПР, дать право учебным заведениям системы повышения квалификации проводить учебно-методическую экспертизу (прием экзаменов, анализ качества учебно-методических разработок и проводимых уроков) инженерно-педагогическим работникам, представляемым к присвоению званий "преподаватель-методист", "старший преподаватель", "воспитатель-методист", "мастер производственного обучения I категории", "мастер производственного обучения II категории".

И. А. Силгачев

Московский институт инженеров  
сельскохозяйственного произ-  
водства

#### ПРЕДМЕТНОСТЬ СОДЕРЖАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРОВ-ПЕДАГОГОВ В ВУЗЕ И В ИНСТИТУТАХ (А ФАКУЛЬТЕТАХ) ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Сложившаяся система повышения квалификации инженеров-педагогов сельскохозяйственного и других профилей не лишена недостатков. Особенно явно они проявляются при анализе содержания обучения слушателей с точки зрения теоретических положений непрерывного образования.

Инженеров-педагогов в настоящее время также готовят инженерно-педагогические факультеты на базе среднего образования. Специалисты с высшим инженерным образованием проходят специализацию на отделениях слушателей инженерно-педагогических факультетов. Каждый пятый лет преподаватель техникума или училища должен повышать свою квалификацию. Для этого система высшего сельскохозяйственного образования располагает рядом факультетов повышения квалификации при соответствующих вузах. Часто для повышения квалификации направляются лица, имеющие инженерное и инженерно-педагогическое образование, и обучаются вместе по одной и той же программе.

Обучение инженеров-педагогов в вузе предполагает освоение ими педагогических действий, и, особенно отражающих будущую работу.