В. А. Федоров,
И. В. Осипова,
О. В. Тарасюк

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Развитие рыночных отношений, формирование рынка труда ставят перед профессиональной школой новые задачи по подготовке социально активного, инициативно мыслящего и профессионально мобильного квалифицированного рабочего. Изменяется статус профессионального училища, открываются новые типы учебных заведений (лицеи, колледжи), профессионально-педагогические коллективы активизируют свою деятельность в направлении опытно-экспериментальной работы, разрабатывается и внедряется новое содержание профессионального обучения. В этих условиях повышаются требования к качеству подготовки профессионально-педагогических кадров, их квалификации и профессионализму. Создаются необходимые предпосылки для решения проблемы педагогического управления процессом повышения квалификации, основанного на принципах удовлетворения запросов учебных заведений системы начального профессионального образования (НПО) и личных потребностей слушателей – преподавателей специальных, общепрофессиональных дисциплин и мастеров производственного обучения.

В современных социально-экономических условиях систему повышения квалификации профессионально-педагогических работников учебных заведений НПО следует рассматривать как фактор подготовки конкурентоспособных квалифицированных рабочих. Эффективность и качество функционирования любой системы тесно связаны с проблемой управления. Поэтому создание системы непрерывного повышения квалификации настоятельно требует разрешения проблемы управления обучением профессионально-педагогических работников. Без этого нельзя рассчитывать на изменение существующего положения дел.

Педагогическое управление процессом повышения квалификации является непростым понятием.

Сущность педагогического управления применительно к системе непрерывного повышения квалификации можно определить как сложный

многоуровневый, целенаправленный, планомерный социально-экономический, психолого-педагогический и организационный процесс, осуществляемый с помощью разнообразных форм, методов и средств повышения профессионально-педагогической компетентности кадров.

До недавнего времени наиболее существенные недостатки и противоречия в управлении процессом повышения квалификации были связаны, на наш взгляд, с командно-административным стилем деятельности всех звеньев управленческой иерархии. Отсутствие стимулов и мотивов квалифицированного, профессионально компетентного труда отчуждало профессионально-педагогических работников от процесса повышения квалификации. В таких условиях повышение квалификации базировалось на волевом принципе, управление осуществлялось по вертикальной структуре. На современном социально-экономическом этапе развития общества волевой принцип управления не срабатывает, обучение необходимо строить на принципе личных потребностей.

Отсутствие дифференциации в процессе повышения квалификации не позволяет удовлетворить потребности слушателей.

В настоящее время преподаватели и мастера производственного обучения имеют возможность повысить квалификацию на стационарных курсах повышения квалификации, в процессе методической работы в профессиональном учебном заведении, путем стажировок в передовых училищах региона и на предприятиях, посредством самообразовательной деятельности.

Повышение уровня профессионально-педагогической компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения в значительной мере обеспечивается преемственностью содержания, форм и методов отдельных компонентов системы. Аттестация профессиональных училищ и лицеев Свердловской области в 2002/05 уч. г. показала, что почти полностью отсутствует взаимосвязь между компонентами системы. На стационарные курсы повышения квалификации преподаватели и мастера направляются, как правило, один раз в пять лет, независимо от содержания курсов и потребностей конкретного преподавателя или мастера. Методическая работа большинством преподавателей и мастеров проводится формально, многие из них не уделяют этому виду профессионально-педагогической деятельности должного внимания. При такой организации методическая деятельность не способствует повышению уровня профессионально-педагогического мастерства. Методисты училищ часто не в состоянии оказать преподавателям и мастерам действенную помощь, так как многие из них являются преподавателями дисциплин обще-

образовательного цикла и не имеют подготовки по методике профессионального обучения. Ни в одном из учебных заведений НПО не практикуется стажировка преподавателей и мастеров в передовых училищах региона.

С целью определения уровня самообразовательной деятельности нами был проведен опрос преподавателей и мастеров производственного обучения (420 чел.) образовательных учреждений системы НПО Свердловской области. Результаты опроса показали, что лишь 12,8% респондентов могут четко сформулировать изучаемую проблему, обозначить направления работы и определить результаты; 24,3% – перечислили проблемы, над которыми работают, указали литературные источники, но результаты определить затруднились; 37,8% – выделили проблемы, над которыми хотели бы работать, но не знают, как это сделать, и нуждаются в помощи методиста; 25,1% респондентов не определились с выбором проблемы для самообразования, затрудняются указать педагогическую литературу, которую используют в работе с учащимися.

Таким образом, вполне очевидно, что все компоненты системы повышения квалификации как дидактической системы (мотивация, цели, содержание, средства коммуникации) нуждаются в коренном преобразовании. Педагогическое управление процессом повышения квалификации позволит создать необходимые условия для качественного обновления всей системы.

Разработка основ педагогического управления процессом повышения квалификации поможет разрешить главное противоречие между задачами коренной реконструкции дидактической системы и имеющимся уровнем управления.

Как уже отмечалось, сложившаяся система повышения квалификации профессионально-педагогических работников характеризуется рядом противоречий: между потребностями мастера профессионального обучения в повышении квалификации и типовой, единообразной системой повышения квалификации, не учитывающей индивидуально-творческий характер деятельности преподавателя и мастера; между уровнем требований, предъявляемых к управлению процессом повышения квалификации и фактическим состоянием этого управления; между возросшими требованиями к профессиональной компетентности преподавателей и мастеров, расширению их квалификационного профиля и уровнем психолого-педагогической подготовленности профессионально-педагогических работников к решению профессионально-педагогических (методических) задач.

Разрешить данные противоречия возможно путем построения новой модели непрерывного повышения квалификации педагогов и мастеров профессионального обучения. Однако вначале необходимо выявить требования, предъявляемые к системе повышения квалификации в современных социально-экономических условиях.

Мы считаем, что категория «непрерывность» применительно к системе повышения квалификации характеризует прогностичность, взаимообусловленность и преемственность отдельных компонентов системы, обеспечивающих постоянный рост уровня профессионально-педагогической квалификации и формирование профессионально значимых качеств личности педагога и мастера профессионального обучения.

В системе непрерывного повышения квалификации преподавателей и мастеров профессионального обучения профучилищ можно выделить такие компоненты:

- участие в методической работе училища;
- стажировка на предприятиях и в передовых училищах области, региона;
- стационарные курсы повышения квалификации.

Стационарные курсы повышения квалификации для категории мастеров, не имеющих педагогического образования, являются начальным уровнем психолого-педагогической подготовки. Преподаватели и мастера, имеющие базовое педагогическое образование, на курсах повышения квалификации имеют возможность углубить знания, полученные в процессе базовой подготовки, развить свой творческий потенциал. Кроме этого, в процессе повышения квалификации формируются потребность в самообразовании и умения и навыки самообразовательной деятельности. На курсах создаются условия для обобщения, научного обоснования собственного педагогического опыта и обмена передовыми методами работы в образовательных учреждениях системы НПО.

В целом система повышения квалификации выполняет следующие функции:

- развитие нового профессионально-педагогического мышления;
- формирование потребности в самообразовании, а также умений и навыков самообразовательной деятельности;
- удовлетворение потребности личности в самосовершенствовании;
- непрерывное развитие интеллектуального и творческого потенциала педагогов и мастеров профессионального обучения;

• опережающая подготовка профессионально-педагогических кадров с учетом прогноза развития профессионального образования;

• оперативная адаптация педагога и мастера профессионального обучения к изменяющемуся содержанию обучения в образовательных учреждениях системы НПО в условиях современной социально-экономической ситуации.

На основе вышесказанного нами выделены следующие требования к системе непрерывного повышения квалификации педагогов и мастеров профессионального обучения:

• целенаправленность системы повышения квалификации;

• обеспечение взаимосвязи и преемственности отдельных компонентов системы;

• адаптивность системы к изменяющимся внешним условиям;

• управляемость системы непрерывного повышения квалификации.

Рассматривая систему повышения квалификации как объект управления, следует подчеркнуть, что конечным результатом любых управленческих акций должно быть обеспечение заранее заданного уровня профессионально-педагогической квалификации. Иными словами, важно определить, что является результатом этого управления, какими критериями руководствоваться для выявления эффективности управления. Разработка и использование таких критериев позволят сосредоточить усилия на содержательных аспектах повышения квалификации.