

2. *Кузнецов А.Н.* Совершенствование содержания профессионально ориентированной иноязычной подготовки студентов агроинженерных вузов: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2003.

3. *Леднев В.С.* Содержание образования: Учеб. пособие. М., 1989.

4. Программа подготовки переводчика в сфере профессиональной коммуникации. М., 1999.

5. *Сулейманова А.К.* Лингводидактические основы комплексного учебного тематико-терминологического словаря генеративного типа: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Уфа, 1999.

А.В. Смирнова

ПРОБЛЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Нет необходимости доказывать очевидную истину: без высококвалифицированного педагога не возможно не только развитие, но и функционирование системы образования. Ключевой фигурой в модернизации образования является педагог как носитель и субъект общей и профессиональной культуры. Успех модернизации во многом зависит от правильно выбранных приоритетов в кадровой политике. А пока мы имеем дело с кадрами, сочетающими в себе, с одной стороны, профессионализм, творчество, а с другой – авторитарность и консерватизм. Но это противоречие не самое главное препятствие модернизации образования. Сегодня мы наблюдаем катастрофическое старение кадров в системе профессионального образования при отсутствии притока молодых специалистов. Так, по данным социологического исследования, в учебных заведениях НПО педагогов и мастеров производственного обучения в возрасте до 30 лет насчитывается 20 %, 45 лет и более – 40 %, 55 – 60 лет – 33%, пенсионного возраста – 7 %.

Многим педагогам нравится их работа (44 %), но не устраивают низкая заработная плата (75 %), недостаточная защищенность (29 %), низкий уровень информационного обеспечения учебной работы (28 %) и т.д.

На основании этого можно сделать вывод, что педагог не является ключевой фигурой в образовательных учреждениях НПО с точки зрения его социального статуса в образовательной системе, морального стимулирования его труда, профессиональной компетентности.

Деятельность образовательных учреждений, осуществляющих профессионально-педагогическую подготовку по территориальному принципу, и платное образование не способствуют созданию системы подготовки мастеров и преподавателей для учреждений профессионального образования. Поэтому кадровую проблему решать приходится своими силами.

Важное значение в обеспечении качества подготовки педагогов имеет система непрерывного педагогического образования как непрерывный процесс профессионального роста, как фактор увеличения продолжительности активной деятельности, максимального и эффективного использования человеческого опыта и интеллекта в течение всей жизни педагогического работника.

В Вологодском институте развития образования модель непрерывного педагогического образования, ключевым элементом которой является система повышения квалификации, реализуется в соответствии с концепцией, разработанной кафедрой педагогики под руководством профессора И.Д. Лушника. Особенностью концепции непрерывного образования является органичное встраивание аттестации на квалификационные категории в систему повышения квалификации, что служит стимулом к непрерывному образованию. При аттестации обращается внимание на три компонента профессионально-личностной готовности педагога: компетентность, культуру педагогической деятельности, продуктивность педагогической деятельности. Аттестация показала важность роли педагогической диагностики. На курсах повышения квалификации педагоги учатся анализировать и оценивать свою работу, осуществляют исследовательскую и экспериментальную деятельность, осваивают современные педагогические технологии.

Необходимость повышения квалификации педагогических работников профессиональной школы обусловлена тем, что педагог НПО – это инженер, специалист отрасли, для которой подготавливаются рабочие кадры, поэтому профессионально-педагогическое образование принципиально отличается и от педагогического, и от профессионального образования.

Квалификация инженерно-педагогических работников (ИПР) – один из факторов образовательной деятельности. Поэтому наша модель повышения квалификации, базирующаяся на приоритетных направлениях гуманитарической и лично ориентированной парадигм образования, обеспечивает целостность и системность повышения квалификации в контексте процессов реформирования профессионального образования и позволяет предоставлять образовательные услуги в соответствии с запросами образо-

вательных учреждений и конкретных личностей. Образовательная модель обеспечивает реализацию ряда функций:

- диагностической (выявление уровней профессиональной компетентности, затруднений в педагогической деятельности, индивидуально-психологических особенностей для того, чтобы обеспечить действенность повышения квалификации; диагностический инструментарий включает анкеты на входе, контрольные работы общетехнической, общепрофессиональной направленности; темы сквозных творческих работ, анкеты на выходе);

- компенсаторной (ликвидация затруднений и пополнение недостающих знаний в психолого-педагогической подготовке, коррекция предметно-профессиональных знаний);

- адаптационной (развитие информационной культуры, формирование потребности в самообразовании, основ управленческой деятельности, быстрая ориентация при смене профиля подготовки, должности, места работы);

- познавательной (удовлетворение информационных, профессиональных и интеллектуальных потребностей личности);

- прогностической (раскрытие творческого потенциала обучаемых, выявление возможностей и готовности работать в режиме развития, формирование рефлексивных способностей).

Содержание повышения квалификации структурируется на основе блочно-модульного подхода. Учебно-тематический план включает следующие блоки: философско-культурологический блок; психолого-педагогический блок (имеет два модуля: теоретические основы педагогической антропологии, психологическое сопровождение образовательного процесса); блок теоретических и методических основ профессионального образования. Последний блок является самым крупным, в него входят следующие модули:

- развитие содержания профессионального образования;
- проектирование процесса обучения;
- система контроля как механизм управления качеством обучения;
- основы общетехнической подготовки (основы стандартизации, допуски, технические измерения, графическая грамотность; состояние, проблемы, перспективы развития отрасли; новое в технологии, материалах, технике по отраслям; компьютерная грамотность);
- основы охраны труда – обязательный модуль для всех ИПР.

Взаимосвязь всех блоков обеспечивается сквозной творческой работой – как правило, защитой проекта занятия или системы занятий; обобщение собственного опыта. Как уже было отмечено выше, непрерывное повышение квалификации, рост личностного и деятельностного потенциала педагога являются базой для проведения аттестации, которая является итогом очередного этапа профессионального и личностного развития, если введенные квалификационные категории обеспечены уровневыми образовательными программами. Поэтому основополагающими принципами реализации программы повышения квалификации служат:

- принципы многоуровневости, вариативности, интегративности и индивидуализации обучения;
- принцип проблемности, развития творческих способностей;
- принцип деятельностного подхода в процессе обучения.

Содержание программ повышения квалификации предполагает четыре уровня подготовки:

I уровень (пропедевтический) – для начинающих мастеров производственного обучения и преподавателей со стажем работы менее 3 лет;

II уровень – для ИПР, претендующих на получение II категории;

III уровень – для ИПР, претендующих на получение I категории;

IV уровень – для ИПР, претендующих на присвоение высшей квалификационной категории.

Успешное выполнение итоговой творческой работы является основанием для присвоения той или иной квалификационной категории.

При обучении взрослых необходимо применять лично ориентированный подход. Взрослый, в силу сложившихся у него стереотипов деятельности, предлагаемую информацию воспринимает через алгоритм значимости: «что?», «для чего?», «как?». Если ответ положительный, хороший результат усвоения обеспечен, так как фактор значимости нового содержания определяет результат восприятия и обучения. Мотивацией к повышению квалификации может служить степень осознания несоответствия внешних требований, предъявляемых к образованию, уровню личного профессионализма. Поэтому главной задачей системы повышения квалификации является ввести педагога в состояние «кризиса» профессиональной компетентности, выход из которого возможен через образование и самообразование.

Методический аппарат предполагает:

- работу со словарем по уточнению отдельных профессиональных педагогических терминов;

- соотнесение собственного опыта с предложенной теорией;
- тренинг по развитию способностей;
- упражнения по уточнению и усвоению научно-теоретических понятий.

До 50 % учебного времени отводится на практические занятия, на которых применяются методы моделирования, проектирования, анализа, самоанализа, проводятся дискуссии, презентации проектов. На занятиях педагоги выполняют практические задания по разработке критериальной базы и инструментария оценки достижений учащихся по специальным дисциплинам.

Наиболее существенным качественным показателем результативности обучения является работа педагогов в творческих группах, методических объединениях, участие в областных отраслевых семинарах, конкурсах профессионального мастерства мастеров производственного обучения.

Таким образом, областная методическая служба непрерывное повышение квалификации осуществляет в научно-исследовательском, научно-методическом, учебно-методическом, информационно-аналитическом направлениях.

Качество непрерывного педагогического образования зависит от профессионализма преподавателей, работающих в системе повышения квалификации. Сегодня насущной является проблема их профессиональной переподготовки. Они должны владеть новыми технологиями и современными средствами обучения, методами и способами, адекватными особенностям обучения взрослых. Содержание деятельности должно быть не столько в передаче знаний, сколько в формировании у педагогов умений проектирования и разрешения профессиональных проблем.

В этой связи особое значение для преподавателей системы повышения квалификации приобретают собственная жизненная позиция, уровень рефлексивной культуры, умения выстраивать стратегию учебной работы на основе учета ценностных ориентаций обучаемых.