

УДК 37.018.46

Василий Яковлевич СИНЕНКО, член-корреспондент Российской академии образования, доктор педагогических наук, профессор, ректор Новосибирского института повышения квалификации и переподготовки работников образования, заслуженный учитель Российской Федерации, г. Новосибирск; e-mail: rector@nipkipro.ru

Андрагогические аспекты обеспечения комфортности учителю в процессе повышения квалификации

В статье поднимаются вопросы современной системы повышения квалификации педагогов, говорится о необходимости ее модернизации. Как ответ автор предлагает четырехэлементную модель системы повышения квалификации работников образования.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное педагогическое образование (ДППО), повышение квалификации, андрагогика.

Vasily Ya. SINENKO, corresponding member of the Russian Academy of Education, Doctor of Pedagogy, professor, rector of the Novosibirsk Teachers' Upgrading and Retraining Institute, honored teacher of the Russian Federation; e-mail: rector@nipkipro.ru

Teacher's Comfort in the Process of Training: Andragogical Aspects

The article discusses problems of a modern system of teachers' training, and states that it needs to be updated. In connection with this the author proposes a model of teachers' training based on four elements.

Keywords: additional teacher education, teachers' training, andragogy.

Тот факт, что повышающего на курсах свою квалификацию учителя нежелательно ставить в условия «студент — преподаватель», известен всем, кто работает в системе дополнительного профессионального педагогического образования (ДППО). Тем не менее учитель, как и в бытность студентом, сдает зачеты и экзамены, выслушивает в такой же форме, как и для студента, критические замечания и т. д. Другими словами, принципы андрагогики не соблюдаются, да и тем, кто проводит занятия с учителями, эти принципы зачастую неведомы. А ведь именно их соблюдение, подчинение системы повышения квалификации этим принципам позволяет обеспечить более оптимальное, более комфортное с психологических позиций и более эффективное с позиций содержательно-технологических проживание учителя в системе роста его профессионализма.

Все условия, обеспечивающие психологическую комфортность учителя в процессе повышения ква-

лификации, можно разделить на четыре блока: мотивационно-содержательные условия; личностно-профессиональные и профессионально-групповые условия; технологические условия; системно-проектные условия.

К мотивационно-содержательным относятся следующие условия:

- удовлетворение собственных профессиональных потребностей учителя;
 - обеспечение убежденности учителя в необходимости овладения предлагаемым ему содержанием;
 - оптимальное сочетание собственных профессиональных потребностей с предлагаемым содержанием.
- Личностно-профессиональные и профессионально-групповые условия включают в себя:
- актуализацию профессионального опыта учителя в ходе повышения его квалификации;
 - проявление внешнего интереса к опыту учителя в процессе повышения квалификации;

Четвертое положение модели	НЕПРЕРЫВНОСТЬ	Средства реализации модели	АКТУАЛЬНОСТЬ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ	Третье положение модели
<p>Четвертое положение модели</p> <p>КЛАСТЕРЫ</p>	<p>I. Самооценка профессионализма</p> <p>II. Обязательная аттестация</p> <p>III. Общественный смотр мастерства</p> <p>IV. Поощрительные мероприятия</p> <p>V. Самообразование</p> <p>VI. Перспективное проектирование роста профессионализма</p>	<p>Технологические</p> <p>Работник образования</p> <p>Экономические</p> <p>По месту ПК обеспечения</p> <p>Организационные</p>	<p>I. Экономический</p> <p>II. Нормативный</p> <p>III. Правовой</p> <p>IV. Психолого-педагогический</p> <p>V. Предметно-педагогический</p> <p>VI. Предметно-технологический</p> <p>VII. Культурно-эстетический</p>	<p>Третье положение модели</p> <p>КЛАСТЕРЫ</p>
	<p>I. МОДУЛЬНЫЙ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • нормативно-правовой; • социально-экономический; • здоровьесберегающий; • институционально-медийный; • предметно-технологический; • маркетинговый <p>II. ПРОЕКТНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • национальная рамка квалификации; • реперные точки для роста профессионализма; • система самооценки уровня профессионализма 		<p>I. ДИССЕМИНАЦИОННЫЙ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • линейный; • перекрестный; • предварающий; • сопутствующий; • заключительный <p>II. КОНТРОЛЬНО-РЕФЛЕКСИВНЫЙ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализ и самоанализ профессионального роста; • контроль и самоконтроль; • корректировка процесса профессионального роста; оценка и самооценка профессионального роста 	
<p>Первое положение модели</p>	<p>САМООПРЕДЕЛЕНИЕ</p>		<p>ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ</p>	<p>Второе положение модели</p>

Рис. 1. Современная модель повышения квалификации работника образования

- проявление интереса учителя к опыту коллег, повышающих вместе с ним свою квалификацию.

Технологические условия представлены такими составляющими:

- отсутствие пассивно-авторитарных форм повышения квалификации, преобладание интерактивных форм обучения;
- доминирование самостоятельности учителя в решении задач своего профессионального роста;
- способность учителя объективно осуществлять самооценку своего профессионализма и самоконтроль хода повышения квалификации.

И, наконец, системно-проектные условия обеспечены такими элементами, как:

- проектный характер планирования и реализации повышения квалификации;
- отсутствие авторитарного типа зачетной и экзаменационной систем при заключительной оценке;
- обеспечение творческих отчетов учителей (защита проектов) при заключительной оценке результатов.

Как видим, все эти условия тесно коррелируют с принципами андрагогики.

Особенно в этом плане актуальны такие принципы, как приоритетность самостоятельности обучения в ходе курсовых занятий, совместная деятельность обучающихся с одноклассниками и преподавателем, использование имеющегося положительного опыта в качестве базы обучения, индивидуальное обучение на основе личностных потребностей, элективность обучения, актуализация результатов обучения и т. д.

Каким же образом сочетаются условия комфортности учителя в ходе повышения его квалификации и государственные задачи по внедрению новшеств в систему образования для получения более высокого уровня его качества? Не может ли создание этих условий войти в противоречие с общегосударственными задачами? Исследования показали, что реализация этих условий очень эффективно влияет на решение общегосударственных задач развития образования. Однако для этого система ДППО должна существенно модернизироваться.

Анализ деятельности учреждений дополнительного профессионального педагогического образования позволил установить назревшее **противоречие между социальными ожиданиями в отношении этих учреждений и традиционными социально-экономическими условиями, а также устаревшими технологиями повышения квалификации, не отвечающими этим требованиям.**

Выявлены следующие наиболее ярко проявляющиеся «собственные», то есть **сущностные проблемы ДППО:**

1. Отсутствие у работника образования реальной свободы выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации.
2. Слабая связь между социальной востребованностью высокого уровня профессионализма работника

образования по ряду современных направлений развития образования и реальным обеспечением повышения его квалификации.

3. Присутствие в системе ДППО значительной части устаревших, монологических, пассивно-авторитарных форм повышения квалификации.

4. Прерывистость системы повышения квалификации.

5. Отсутствие четко обозначенной, общепринятой системы для оценки работником образования уровня своей квалификации.

Комплекс этих объективных проблем позволяет сформулировать **вызовы к системе ДППО**, реализация которых устранил указанное выше противоречие:

- создание условий для свободного, многовекторного, личностно-ориентированного и востребованного профессионального роста учителя;

- первоочередная направленность общего содержательного вектора повышения квалификации на основные, выверенные направления модернизации образования;

- реализация интерактивности, модульности, проектности, дистантности и непрерывности как факторов, обеспечивающих творческий, индивидуальный подход к повышению квалификации;

- актуализация и многоаспектная диссеминация опыта учителей (в том числе и повышающих квалификацию);

- создание условий для постоянной и объективной оценки работником образования уровня своей квалификации.

Ответом на данные вызовы является четырехэлементная модель системы повышения квалификации работников образования. Этими элементами являются **самоопределение, актуальность компетентностей, обратная связь, непрерывность**. Каждый из элементов в своей структуре содержит содержательно-технологические кластеры, которые в комплексе и обеспечивают решение всех рассмотренных выше проблем (рис. 1).

Самоопределение. Этот элемент модели обеспечивает возможность работнику образования самому выбирать свою траекторию профессионального роста. Это и содержание повышения квалификации, и сроки, и место обучения. Эффективность реализации самоопределения станет успешной, если в ее структуре будут содержательный (модульный) и проектно-организационный кластеры. Модульный кластер дифференцированного повышения квалификации обеспечивает актуальное для нынешнего образования содержание по отдельным направлениям, которые и становятся объектами для выбора.

Наличие инвариантных и вариативных содержательных модулей обеспечивает актуальность, многовекторность и индивидуализацию образовательного маршрута повышения квалификации. Отнесение того или иного содержательного модуля ПК к инвариант-

ной части осуществляется решением регионального координатора ПК. Тематика инвариантных и вариативных модулей ПК систематически пересматривается с периодичностью не менее одного раза в два года.

Проектно-организационный кластер включает в себя многоуровневую рамку квалификации, комплекс учреждений, которые могут обеспечить качественное повышение квалификации по выбранным модулям (реперные точки для роста профессионализма). Наконец, важной составляющей частью этого кластера является разработанная система самооценки и самоконтроля профессионализма. Эта система должна сопровождать работника образования в процессе всей его педагогической деятельности, а уж тем более в ходе активной части повышения квалификации.

Актуальность компетентностей. Данный элемент модели представлен кластерами, которые являются ведущими профессиональными компетентностями работника образования (в том числе и учителя). Осознание учителем необходимости сформированности у себя представлений в области экономики образования, нормативных, правовых, электронно-информационных, психолого-педагогических, предметно-технологических, культурно-эстетических направлений позволит творчески и адекватно действовать во всем многогранном и многосложном учительском труде.

Обратная связь. Очень необходимый и своеобразный элемент модели, учитывающий особенности педагогической деятельности и, следовательно, особенности профессионального роста работников образования. Этот элемент представлен двумя группами кластеров:

а) диссеминационный кластер обеспечивает в процессе повышения квалификации обмен педагогическим опытом участников мероприятий по повышению квалификации;

б) контрольно-рефлексивный кластер включает в себя анализ профессионального роста работника образования, контроль и самоконтроль деятельности педагогов в ходе повышения квалификации, корректировку процесса профессионального роста, оценку и самооценку профессиональных изменений в процессе повышения квалификации.

Непрерывность. Важнейшим принципом андрагогики является непрерывность обучения взрослых. Однако необходимы условия, которые позволят непрерывную деятельность по совершенствованию своей квалификации сделать востребованной и постоянно

актуальной. Эти условия заложены в таких кластерах, как самооценка профессионализма, общественная аттестация, общественный смотр мастерства, поощрительные мероприятия, самообразование на основе обобщенной основы действий. Каждый из кластеров является сложным структурным элементом, а их интеграция обеспечивает непрерывность деятельности работника образования по совершенствованию своего профессионализма.

Условия реализации предлагаемой модели многообразны. Среди них: уровень подготовленности работников системы ДППО, материально-техническое состояние учреждений ДППО, состояние мотивации работников образования к профессиональному росту, сложившиеся взаимодействия между сотрудниками учреждений ДППО и их учредителями, комплекс организационных мероприятий по реализации предлагаемой концепции модернизации ДППО (финансово-экономическое обеспечение ДППО, содержательно-технологическое обеспечение занятий, требование к программе ДППО, отбор работниками образования содержания, организационных форм, места и времени повышения квалификации, координационная работа по организации повышения квалификации, работа с муниципальными методическими службами и т. д.).

Основное влияние на качество реализации окажут в определенной мере интегрированные условия: трехэтапная, циклическая реализация повышения квалификации работников образования; сетевой образовательный комплекс повышения квалификации; финансово-экономическое обеспечение ДППО.

Остановимся только на **трехэтапном циклическом (каскадном) построении системы ДППО**, обеспечивающем непрерывное повышение квалификации. Это построение предусматривает следующую структуру (рис. 2).

На **первом этапе** (предкурсовом, исходно-подготовительном) на основе уровневой рамки квалификации учитель определяет уровень своего профессионализма и с учетом актуальных проблем в развитии образования он составляет проект роста своей квалификации. Здесь определяется цель, задачи, выбираются модули для развития имеющихся и овладения новыми компетентностями, формулируются для себя ожидаемые результаты обучения, выбираются места для повышения квалификации (их может быть несколько), время (может быть несколько периодов), методы отслеживания изменения своего профессионализма.



Рис. 2. Этапы работы над профессионализмом учителя

В ходе **второго этапа** (теоретико-практического), когда собственно идет повышение квалификации, обучаемый проводит постоянный самоанализ учебной деятельности, корректировку содержания выбранных модулей и уровня своей самостоятельности. Данный этап максимально использует интерактивные, дистантные, групповые, индивидуальные и другие организационные формы обучения. На этом этапе выполняется ядро запланированного профессионального проекта, доминирует исследовательский подход со стороны обучаемого работника образования. Учитель защищает проект по росту своего профессионализма.

Третий этап (рефлексивно-внедренческий) является показателем для отслеживания результативности повышения квалификации. Именно на нем обеспечивается полномасштабная рефлексия всей деятельности в ходе второго этапа повышения квалификации. Третий этап предусматривает творческий отчет учителя в своем коллективе об осуществленной им деятельности на первых двух этапах, систему мастер-классов для своих коллег в методическом объединении. Учитель, прошедший обучение, не должен остаться без внимания. С одной стороны, у него формируется ответственность за результаты повышения квалификации, а с другой — эта деятельность очень серьезно мотивируется, так как по своему характеру большинство работников образования хотят, чтобы их опыт был замечен. На этом же этапе он (работник образования) выявляет проблемные места в своем профессионализме, и начинается планирование нового проекта по решению этих проблем. Таким образом, цикл повторяется.

Каскадность в каждом из этапов состоит в нарастании различных элементов деятельности с сохранением содержания предыдущих элементов.

Как видим, реализация рассмотренной выше модели посредством циклической (каскадной) организационной системы тесно связана с условиями комфортности учителя в ходе повышения квалификации.

Представленные условия комфортности учителя в системе ДППО, модель повышения квалификации по разрешению противоречий в системе дополнительного педагогического образования и циклическая трехэтапная реализация модели убедительно демонстрируют резкое отличие в обучении учителей (состоявшихся практиков) и студентов (будущих учителей). Это важно понять не только работникам системы ДППО, но и руководителям всех уровней системы образования.

Список литературы

1. Синенко В. Я. *Востребованность профессии* // Сибирский учитель. 2008. № 5. С. 5–7.
2. Синенко В. Я. *Дидактика в профессионализме учителя* // Сибирский учитель. 2010. № 3. С. 5–6.
3. Синенко В. Я. *Инновационное управление образованием как ключевой фактор роста его качества* // Сибирский педагогический журнал. 2012. № 2. С. 14–16.
4. Синенко В. Я. *Концепция модернизации системы дополнительного профессионального педагогического образования Новосибирской области* // Сибирский учитель. 2011. № 4. С. 22–28.
5. Синенко В. Я. *Мониторинг содержания образовательного процесса как одно из условий повышения качества образования* // Качество образования: достижения, проблемы : сборник научных статей. Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2001.
6. Синенко В. Я. *О некоторых резервах повышения качества образования (дидактический аспект) : сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции. Новосибирск : Изд-во НИПКИПРО, 2003.*
7. Синенко В. Я. *О роли и месте учреждений ДППО в инновационном развитии системы образования Сибирского федерального округа* // Методист. 2009. № 2. С. 5–8.
8. Синенко В. Я. *Педагогика повышения квалификации: шаги истории* // Сибирский учитель. 1999. № 4. С. 7.
9. Синенко В. Я. *Педагогическое проектирование как способ повышения качества образования* // Сибирский учитель. 2004. № 1. С. 5–8.
10. Синенко В. Я. *Повышение квалификации и переподготовка работников образования как фактор стабильного развития образовательных учреждений : тезисы выступлений на съезде работников образования. Новосибирск : Изд-во НИПКИПРО, 2003.*
11. Синенко В. Я. *Повышение квалификации как условие стабильного функционирования и развития образовательных учреждений* // Сибирский учитель. 2001. № 5.
12. Синенко В. Я. *Повышение квалификации работников образования с позиции принципа историзма : сборник научных статей. Новосибирск : Изд-во НИПКИПРО, 2007.*
13. Синенко В. Я. *Проблемы и перспективы системы дополнительного образования : материалы Всероссийской научно-практической конференции. Новосибирск : Изд-во НИПКИПРО, 2004.*
14. Синенко В. Я. *Проблемы становления педагога-профессионала в аспекте изменяющихся взглядов на систему специального образования* // Сибирский учитель. 2001. № 2.
15. Синенко В. Я. *Профессионализм и качество образования* // Народное образование. 1999. № 7–8. С. 64–66.
16. Синенко В. Я. *Профессионализм как категория педагогической науки* // Современный учитель: стандарты профессионализма. Новосибирск, 2000. С. 7–22.
17. Синенко В. Я. *Профессионализм учителя* // Педагогика. 1999. № 5. С. 45.
18. Синенко В. Я. *Развитие муниципальных общеобразовательных учреждений повышенного уровня : пособие для руководителей школ. Новосибирск : Изд-во НИПКИПРО, 2007.*
19. Синенко В. Я. *Система повышения квалификации работников образования — от кризиса в сознании до реальных перспектив* // Сибирский учитель. 2010. № 2. С. 7–14.
20. Синенко В. Я. *Современные подходы к повышению квалификации учителя* // Сибирский учитель. 2007. № 6. С. 5–7.

