

ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ВУЗА

Игнатович Е.В.

ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», 185910, Россия, Республика Карелия, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33, ignatovich@petrsu.ru

Статья посвящена вопросам проектирования моделей повышения квалификации научно-педагогических кадров вуза с учётом формального, неформального и информального образования. Дано определение формального образования в контексте теории и практики дополнительного профессионального образования, выделены и описаны основные действующие и потенциальные модели повышения квалификации НПР с учётом элементов неформального образования: традиционное повышение квалификации в форме 72-часовых курсов; индивидуальные и коллективные стажировки на базе ведущих российских образовательных площадок; повышение квалификации с включением элементов электронного обучения и институционализацией участия в научно-методических мероприятиях; корпоративные программы повышения квалификации, включая методические семинары, научно-методические мероприятия кафедр, факультетов; индивидуальные образовательные программы на основе модульного обучения. Выделены основные формы неформального, информального образования НПР, которые могут быть встроены в традиционную систему повышения квалификации кадров вузов.

Ключевые слова: формальное, неформальное, информальное повышение квалификации, научно-педагогические работники, профессиональное развитие, дополнительные профессиональные образовательные программы.

FORMS OF UNIVERSITY FACULTY PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Ignatovich Y.V.

Petrozavodsk State University, 185910, Russian Federation, Republic of Karelia, Petrozavodsk, Lenin pr. 33, ignatovich@petrsu.ru

The article deals with the problem of university faculty professional development: presents models of skill's development considering formal, non-formal and informal educational patterns. The definition of formal education in the context of continuous education is given. Major models of university faculty continuous education are listed and described: traditional 72-hours courses of professional skills development; individual and group training / study course in leading Russian educational centers; special programmes including elements of e-learning, participation in scientific activities; corporate training programs, including the methodological seminars, departments, faculties scientific activities; individual modal programmes. Basic nonformal and formal forms which might be included into the formal programmes of professional development were sorted out.

Key words: formal, non-formal and informal education, professional development, university faculty, continuous educational programmes.

Ориентация России на инновационную экономику, инициируемые государством изменения в системе профессионального образования (уровневая модель высшего образования, ФГОСы, участие работодателя в разработке и реализации программ и др.) требуют нового качества научно-педагогической деятельности, а соответственно, и способов подготовки и профессионального развития кадров для высшей школы.

Одним из традиционных механизмов развития научно-педагогических работников (далее НПР) вуза остаётся система повышения квалификации, представленная как внутривузовскими, так и выездными дополнительными профессиональными образовательными программами.

К сожалению, в новых изменяющихся условиях данная образовательная подсистема не справляется с решением всех стоящих перед ней задач и, как и уровневые подсистемы образования, испытывает серьезные трудности, связанные с ресурсным, в том числе кадровым, обеспечением, отсутствием отработанных механизмов проектирования актуальных программ ДПО и др.

С другой стороны, структуры повышения квалификации вузов накопили достаточно большой многоплановый опыт реализации дополнительных профессиональных образовательных программ, который может стать основой для создания обновленной системы развития научно-педагогических кадров вузов на базе соответствующих структур.

Профессиональное развитие – это сложный, многомерный, многофакторный процесс, который включает в себя этапы, формы становления и развития научно-педагогического работника как профессионала, его личностные особенности и др. Профессиональное развитие шире, чем повышение квалификации (формальное образование), и сопоставимо с неформальным и информальным образованием. В этой связи решение проблемы модернизации системы дополнительного профессионального образования НПР может лежать в плоскости институционализации процессов профессионального развития НПР на основе интеграции образовательных возможностей продуктивных традиционных форм повышения квалификации и неформальных форм профессионального развития, информального образования научно-педагогических работников.

Формальное, неформальное, информальное образование – термины, которые в последние годы всё чаще используются в теории и практике образования взрослых.

Формальное образование (институциональная, официальная форма) в системе дополнительного профессионального образования (*далее ДПО*) связано с освоением слушателями специально разработанных *дополнительных профессиональных образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки*. Реализация программ осуществляется в «организованной и структурированной среде» [5], результаты обучения подтверждаются соответствующим документом, чему предшествует обязательная итоговая аттестация в форме зачета, экзамена, защиты реферата (краткосрочные программы) или аттестационной работы. Программы состоят из формализованных элементов, соответствующих логике и структуре учебного процесса (цель – деятельность (формы, методы, средства) – результат), и включают в себя необходимую учебно-методическую документацию (учебный, учебно-тематический план, учебная программа модулей/курса/дисциплин).

Под термином «*неформальное образование*» (реже – неформатное образование, внутрифирменное образование) понимается частично планируемое обучение, не всегда

воспринимаемое в категориях образования, но сохраняющее его черты [5]; курсы, тренинги, короткие программы, которые могут предлагаться на любом этапе образования или профессиональной карьеры [1].

«*Информальное образование*» (внеформальное [4], спонтанное, самостоятельное [2]) – термин, описывающий процесс повседневной познавательной деятельности человека, результатом которого являются знания, умения, навыки, компетенции, опыт деятельности. Информальное образование «не является организованным и спланированным» [5]; не структурировано; осуществляется за пределами стандартной образовательной среды за счёт собственной активности индивидов, не обязательно носит целенаправленный характер [3]; обучающийся ставит перед собой цели и задачи сам [4], превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития [3].

Выход за рамки привычного формального образования и учёт образовательных возможностей широкой социально-культурной среды позволяет проектировать новые образовательные маршруты научно-педагогических кадров как основу их профессионального развития. В 2010-2012 гг. на базе Образовательно-инновационного центра Факультета повышения квалификации Петрозаводского государственного университета изучались модели и формы повышения квалификации НПП в формализованной и неформальной, информальной образовательной среде. Исследовался массовый опыт организации повышения квалификации на базе вузов, анализировались предложения образовательных учреждений повышения квалификации, изучались неформальные, информальные формы профессионального развития научно-педагогических кадров. Ведущая идея исследования заключается в выходе на современные образовательные программы повышения квалификации НПП на основе учета всех возможных форм профессионального развития.

В рамках данной статьи выделены и описаны современные реальные и потенциальные модели реализации программ повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов, формы неформального и информального дополнительного профессионального образования НПП вузов, которые могут быть встроены в реализацию формальных программ. Исследование выполнено на материале российских вузов. Основные методы исследования: изучение массового опыта, анализ дополнительных образовательных программ повышения квалификации научно-педагогических кадров вузов, профессиональной деятельности НПП в контексте профессионального развития, обобщение результатов; изучение нормативно-правовой базы, документов в области повышения квалификации НПП.

Анализ реализации дополнительных профессиональных образовательных программ в академической среде вузов, форм профессионального развития НПП позволяет выделить

основные вариативные модели формального образования (повышения квалификации) научно-педагогических кадров.

Модель 1. Повышение квалификации в форме традиционных 72-часовых программ дополнительного профессионального образования на базе факультетов повышения квалификации и учебных центров вузов. Заказчиком программ выступает Министерство образования и науки Российской Федерации, выделяющее федеральную субсидию на реализацию программ с учётом предложений вузов.

В данной форме в 2009-2011 годах реализовывалась следующая тематика: актуальные вопросы реализации ФГОС; современные технологии образовательного процесса, информатизация образования; инновационная деятельность в образовании; вопросы повышения квалификации педагогических кадров по приоритетным направлениям науки, техники, критическим технологиям, в т.ч. по энергосберегающим и энергоэффективным технологиям, а также вопросы повышения квалификации педагогических кадров по инженерным специальностям; ядерным технологиям; информационным технологиям; биоинформационным и биотехнологиям; современным производственным технологиям туризма и сервиса; по приоритетным направлениям науки, техники, критическим технологиям, в т.ч. связанным с организацией сервиса по предоставлению образовательных, медицинских и других услуг инвалидам; совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров в области правовых аспектов профессиональной деятельности, включая вопросы интеллектуальной собственности; в области экологии и природопользования, а также по вопросам профилактики здорового образа жизни; в области теологии; по программам «Комплексная безопасность», «Безопасность жизнедеятельности», включая вопросы противодействия терроризму; опыт вузов и учреждений дополнительного профессионального образования по реализации инновационных образовательных программ дополнительного профессионального образования; совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров, включая вопросы по организации и проведению повышения квалификации и переподготовки взрослого населения.

В 2012 году выделено три приоритетных направления разработки программ в рамках указанной модели, что существенно ограничивает их образовательную ценность в профессиональном развитии НПП: 1) современные образовательные технологии, в т.ч. дистанционного и электронного обучения; 2) новые формы управления образовательным процессом; проектный подход к управлению качеством образования; 3) совершенствование образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС, разработка самостоятельно устанавливаемых образовательных стандартов, создание междисциплинарных образовательных программ с учётом требований работодателя.

Предполагается, что через эту модель повышения квалификации ежегодно проходит до 20% НПР вуза. Сильная сторона модели: возможность прохождения обучения без отрыва от работы в течение четырех месяцев (обязательное требование к реализации программ); слабые стороны связаны с «доморощенностью» курсов, их низкой вариативностью, повторяемостью отработанных программ в течение длительного периода времени, отсутствием кадров для создания инновационных образовательных программ и др.

Модель 2. Повышение квалификации в форме традиционных 72-часовых программ дополнительного профессионального образования на базе ведущих вузов Российской Федерации осуществляется также при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации, выступающего заказчиком данного типа программ.

Тематика программ дублирует приоритетные направления первой модели, но отличие программ заключается в том, что они проектируются на базе ведущих образовательных площадок, и предполагается, что в содержании программ интегрируется лучший российский и международный опыт. К слабым организационным сторонам можно отнести ограниченность доступа к данным программам – около 10-20 НПР от вуза в год.

Модель 3. Индивидуальные и коллективные стажировки на российских и зарубежных инновационных образовательных площадках.

Стажировки являются одной из официальных форм повышения квалификации кадров [3], но имеют небольшое распространение в сравнении с другими институциональными формами. В последние годы эта форма повышения квалификации научно-педагогических кадров активно распространяется в широкой академической образовательной среде.

Особенность и ценность программ стажировок для НПР заключается в 1) участии отправляющей стороны в проектировании и/или согласовании образовательной программы стажировки; 2) высокой мотивации обучающихся на освоение программы; 3) формировании и развитии основных компетенций обучающихся на основе деятельностного подхода с выходом на конкретные востребованные вузом и НПР результаты, например освоение нового оборудования, готовность развивать инновационную инфраструктуру «своего» вуза, применять полученный в процессе стажировки опыт на практике, осуществлять научно-исследовательскую деятельность с использованием новых методов, в новых направлениях и др.

Стажировки могут рассматриваться и как механизм накопления долгосрочного социального капитала принимающего и направляющего вузов, развивающих контакты в академической научной и образовательной среде, что повышает их ценность.

Модель индивидуальных и коллективных стажировок вписывается в современные тенденции развития академической мобильности кадров вузов и будет иметь дальнейшее распространение.

Модель 4. Дополнительные образовательные программы повышения квалификации с включением электронного обучения и институционализацией участия в научно-методических мероприятиях.

Научные и научно-методические мероприятия обладают серьезным образовательным и развивающим потенциалом при условии высокой мотивации и активной вовлеченности участников. В последние пять лет ряд вузов предлагает 72-часовые программы повышения квалификации, ядром которых выступает участие в научно-методических, научно-практических конференциях, семинарах-конференциях и т.п. Научно-методическое событие встраивается в качестве стажировочного или практического модуля в дополнительную профессиональную образовательную программу и дополняется другими, как правило, теоретическими модулями, изучение которых происходит самостоятельно на базе электронных форм обучения (электронные материалы). С формальной точки зрения такие программы могут считаться состоявшимися при наличии итоговой аттестации в форме зачёта, экзамена, защиты реферата или аттестационной работы и организации изучения теоретических модулей с выполнением всех требований к электронному обучению.

Выделенная модель это наглядный пример институциональных процессов в системе ДПО НПР, свидетельствующих о необходимости развития вариативных форм повышения квалификации НПР, выхода за рамки научно-образовательной тематики в сферу академической науки и предметного содержания основных образовательных программ.

Модель 5. Корпоративные программы повышения квалификации, образовательные модули, кафедральные, факультетские научно-методические мероприятия находятся на границе между формальным и неформальным обучением, так как их освоение происходит без организации итоговой аттестации и выдачи соответствующего документа по окончании программы или модуля.

Вместе с тем данная модель представляет интерес, так как является продуктивной формой удовлетворения коллективных и индивидуальных потребностей и запросов в профессиональном развитии и развитии структурных подразделений вуза, вуза в целом.

Ценность данных программ заключается в самостоятельном формировании их тематики на базе вуза с участием непосредственных участников, свободном отборе лекторов (тренеров, тьюторов и др.) исходя из задач программы, в согласовании ценностей и направлений дальнейшего развития по заявленной тематике всеми участниками программы, возможности реализовать результаты на практике.

Модель 6. Индивидуальные образовательные программы повышения квалификации в виде набора образовательных модулей и научно-методических мероприятий.

Индивидуальные дополнительные профессиональные образовательные программы это востребованный, но пока мало развитый продукт системы ДПО НПП вузов. Решение этой перспективной задачи связано как с преобразованием существующей формализованной системы ДПО, формальных дополнительных профессиональных образовательных программ, так и с институционализацией форм профессионального развития НПП, обладающих высоким образовательным потенциалом (неформальное, информальное образование).

В первом случае в качестве обязательного условия проектировании программ ДПО выступает реализация модульного подхода и индивидуальных образовательных маршрутов. Наличие достаточного количества образовательных модулей (теоретических, практических, стажировочных и др.) в академической образовательной и научной среде вуза (вузов) позволит НПП формировать свой личный маршрут профессионального развития при поддержке системы ДПО. Эта задача уже продуктивно решается в среде повышения квалификации педагогических работников общеобразовательных учреждений, опыт может быть частично перенесен в систему высшего образования.

Во втором случае речь идёт о внутреннем аудите всех форм неформального и формального образования и развития НПП, выстраивании вариативных моделей повышения квалификации с учётом логики и формальных требований образовательного процесса, включая формы промежуточного и итогового контроля.

Если в формальном секторе образования взрослых можно говорить о моделях, лежащих в основе реализации программ ДПО, то в ситуации неформального и информального образования речь идёт лишь об элементах потенциальных моделей; формах, часто не учитываемых в академической среде вуза.

Нами были выделены следующие мероприятия, виды деятельности научно-педагогических работников, которые могут быть отнесены к формам неформального образования, т.к. выполняют образовательные функции, выстраиваются, как правило, в логике организации познавательной деятельности; результатом включенности НПП является новое знание, формирование и развитие компетенций, анализ профессионального опыта, постановка задач саморазвития и самоорганизации и др.:

- проблемные, информационные, инструктивные семинары,
- инструктивные совещания,
- тренинги, учебные, образовательные семинары;
- научные, научно-методические мероприятия;

- изучение нормативно-методических документов, в т.ч. инструкций, рекомендаций и др.;
- проектирование ООП, рабочих программ, УМКД, других документов;
- чтение статей и интервью в области предметной деятельности, методики, педагогики и образования;
- культурно-образовательные выезды за рубеж с целью обмена опытом (не стажировки);
- руководство выпускными работами обучающихся, слушателей; подготовка отзывов, рецензий на научные и учебно-исследовательские работы;
- подготовка научных, методических статей;
- подготовка учебников, учебных, учебно-методических пособий;
- выполнение проектов (научных, социально-образовательных), в т.ч. подготовка отчётов по их результатам;
- исполнение обязанностей, замещение;
- научный, образовательный, методический, «предметный» консалтинг;
- коучинг;
- менторинг;
- разбор кейсов или кейсовых ситуаций вне рамок учебной среды и др.

Практически все выделенные элементы профессиональной деятельности НПР обладают высоким образовательным потенциалом, могут быть включены в дополнительные профессиональные образовательные программы или учитываться при валидации результатов профессионального развития.

Анализ неформальной среды профессионального развития НПР, практической деятельности научно-педагогических кадров позволил сформировать перечень основных форм неформального образования, которые в той или иной степени могут быть учтены при проектировании программ повышения квалификации:

- работа в составе советов (ученых, учебно-методических, воспитательных и др.);
- подготовка к учебным занятиям, разработка заданий для самостоятельной работы студентов;
- поиск в сети Интернет;
- чтение информационных писем (приглашения на конференции, курсы и т.п.);
- спонтанное обсуждение темы, вопроса в профессиональном сообществе;
- взаимодействие с обучающимися в интернет-среде (электронная почта, социальная сеть);

- вопросы, комментарии обучающихся и мн. др.

Трудность учёта неформального образования как формы повышения квалификации, его институционализации заключается в том, что оно не структурировано, часто носит ситуационный характер, отсутствует специально сформулированная цель обучения, ожидаемый результат. Вместе с тем в условиях интенсификации, усложнения профессиональной деятельности НПР вузов, наблюдаемое в последние годы, учёт образовательных возможностей неформального образования позволит выйти на формирование более гибких образовательных маршрутов научно-педагогических кадров вузов, в т.ч. с учётом эргономического и синергетического эффектов. Для встраивания неформальных и неформальных форм профессионального развития кадров необходимо создать соответствующие условия, связанные с развитием «культурно-образовательной среды, способствующей самообразованию и непрерывному образованию» [1]. Перечень таких условий находим в «Модели для инновационной экономики: российское образование – 2020». В указанном документе предлагается решать эту задачу через:

- создание общедоступных национальных библиотек цифровых образовательных ресурсов;
- модернизацию работы библиотек;
- государственную поддержку услуг дистанционного самообразования через формирование общедоступных сервисов самообразования через Интернет на основе новых технологий работы со знаниями и с сознанием;
- развитие системы образовательного консультирования и поддержки непрерывного образования, которая будет включать центры консультирования по получению дополнительного образования при службах занятости и организации, предоставляющие услуги карьерного консультирования (профессиональной и образовательной ориентации) в школах и других учебных заведениях [1].

Очевидно, что в контексте профессионального развития научно-педагогических кадров этот перечень может быть дополнен и расширен. Помимо инструментального, технологического обеспечения инновационной системы профессионального развития с учётом всех форм и видов образования, необходима разработка вопросов валидации результатов самостоятельного неформального, неформального обучения и сертификации современных программ дополнительного профессионального образования.

Статья подготовлена при финансовой поддержке Программы стратегического развития ПетрГУ в рамках реализации комплекса мероприятий по развитию образовательной деятельности.

Список литературы

1. Волков А. Доклад «Модель для инновационной экономики: российское образование – 2020» / А. Волков [и др.] ; под ред. Я. Кузьмина, И. Фрумина. – URL: <http://www.hse.ru/data/714/734/1235/education-2020.pdf> (дата обращения: 15.09.2012).
2. Павлова О.В. Включение информального образования в жизненные стратегии взрослых // Академический вестник института образования взрослых РАО. – 2011. – № 4. – С. 64-67.
3. Об утверждении требований к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ : приказ Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 18.06.1997 г. № 1221.
4. Смирнов Д.В. Система дополнительного профессионального туристско-краеведческого образования педагогов на основе кластерного подхода : автореф. дис. ... докт. педаг. наук. – Шуя, 2012.
5. European guidelines for validating non formal and informal learning. Luxemburg: European Centre for the Development of Vocational Training. – 2009.

Рецензенты

Бабакова Татьяна Анатольевна, д.п.н., профессор, зав. кафедрой педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск.

Назаров Алексей Иванович, д.п.н., профессор, зав. кафедрой общей физики ФГБОУ ВПО «Петрозаводский государственный университет», г. Петрозаводск.