

ВОЗМОЖНОСТИ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОЦЕССА КУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Масловская С.В., Цыганкова Л.М.

ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», Оренбург, Россия (460014, г. Оренбург, ул. Советская, 2), e-mail: sv_maslovskaya@mail.ru

Проведен анализ возможностей системы повышения квалификации в решении модернизационных проблем современного образования для осмысления действенных механизмов ответа на системные вызовы современному образованию и требующие культурной идентификации педагогических и управленческих работников в новых условиях, перестройки деятельности в соответствии с новыми требованиями; определяется роль ключевых управленческих ресурсов (кадровый, информационный, научно-методический, мотивационный) в культурной идентификации педагогических и управленческих кадров в системе повышения возможностей системы повышения квалификации; особенности культурной идентификации субъектов образовательного пространства системы повышения квалификации на основе проектирования культурно-антропологических практик, выбора индивидуальной образовательной траектории. Учитывались следующие характеристики культурной идентификации субъектов образовательного процесса как способов культурных идентификаций, моделирующих: нормативно-правовую, ценностно-смысловую, знаково-коммуникативную, субъектную и вероятностную составляющие. В статье идентификация раскрыта как один из важнейших ресурсов образовательного процесса в системе повышения квалификации. Выделены следующие ее составляющие: масштабность; предметность; человекообразность. Раскрыты основные характеристики идентификации: историчность, переменность, конструируемость, рефлексивность. Приведенные данные мониторингового исследования дали возможность выделить основные зоны затруднений слушателей в ходе курсовой подготовки и наметить пути их решения.

Ключевые слова: культурная идентификация педагогических и управленческих кадров; система повышения квалификации; системные вызовы современного образования; модернизация образования; особенности проектирования образовательного процесса в системе повышения квалификации.

POSSIBILITIES SYSTEMS IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL SKILL TO ENSURE THE PROCESS OF CULTURAL IDENTIFICATION PEDAGOGICAL AND MANAGERIAL PERSONNEL IN CONDITIONS OF MODERNIZATION OF CONTEMPORARY EDUCATION

Maslovskaya S.V., Cygankova L.M.

Orenburg State Pedagogical University, Orenburg, Russia (460014, Orenburg, street Sovetskaya, 2), e-mail: sv_maslovskaya@mail.ru

The analysis of possibilities of training in dealing with the problems of modernization of modern education for understanding effective mechanisms to respond to system calls modern education and cultural identification of teaching and administrative staff in new conditions, restructuring activities in accordance with the new requirements; the role of key management resources (personnel, information, scientific and methodical, motivational) in the cultural identification of pedagogical and managerial personnel in the strengthening of the capacity of the training system; features of the cultural identification of educational space system development based on cultural-anthropological practices of design, choice of individual educational path. Take into account the following characteristics of the cultural identification of actors of the educational process as a means of cultural identification, modeling: legal, value-semantic, symbolic-communicative, a subjective and probabilistic elements. Article identification revealed as one of the most important resources of the educational process in the system of professional training. The following are its components: magnitude; objectivity; chelovekorazmernost. The basic characteristics of identification: historicity, variability, konstruiruemost, reflexivity. The data of the monitoring studies provided an opportunity to highlight the main areas of difficulty in the course preparation and identify ways to address them.

Keywords: the cultural identification of pedagogical and managerial personnel; building skills; the modern education system calls; modernization of education; design features of the educational process in the system development.

Состояние современной практики образования диктует необходимость в центр государственной образовательной политики и федеральных программ в области образования ставить развитие профессиональной компетентности педагогических и управленческих работников. Это состояние современной ситуация образования характеризуется нелинейностью, нестабильностью, неравномерным развитием и представляет собой результат коэволюции классической, неклассической и постнеклассической практик образования. Образовательная политика, в результате, вынуждена формироваться в аспекте новых культурно-антропологических факторов развития человеческой цивилизации.

Перед российским образованием и перед учителем сегодня стоит вопрос – как совместить глобальные требования к современному образованию в контексте развития человеческой цивилизации с локальными ценностями российской ментальности? Как учителю, сформированному в советское время, научиться понимать ребенка «другой Эпохи»? Как конкурируя с другими информационными источниками, учителю обеспечивать общее образовательное пространство России с сохранением позитивных национальных традиций образования? Современный учитель живет в эпоху системных обновлений, связанных с модернизацией системы образования, к которым он должен быть профессионально подготовлен. Необходим поиск путей выхода из системного кризиса в сфере подготовки педагогических кадров и подходов к обеспечению выхода из проблемного поля ключевых профессиональных ситуаций и задач [5] в условиях дополнительного профессионального образования.

Реформирование отечественного образования, ставшее перманентным процессом, пока не привело к результатам, которые удовлетворяли бы общество и реальный сектор экономики. Основанием системы образования является ее общеобразовательная ступень, эффективность функционирования которой зависит, в первую очередь, от качества подготовки учительских кадров.

Необходим поиск индивидуальных стратегий профессиональной деятельности учителя как способов культурных идентификаций, моделирующих нормативно-правовую, ценностно-смысловую, знаково-коммуникативную, субъектную и вероятностную составляющие.

Термин «идентичность» в настоящее время является достаточно распространенным среди психологов, социологов, политологов, но редко встречаемым в педагогической литературе и еще реже в педагогической практике. Однако современная практика образования показывает, что идентификация является одним из важнейших ресурсов социального, психологического развития человека [1]. Если не реальную значимость, то прагматический смысл данного явления эффективно используют в бизнес-тренингах,

тренинговых программах повышения квалификации муниципальных служащих и менеджеров. Доказано, чем более человек идентифицирован с тем или иным явлением или деятельностью, тем больше он связывает свою жизнь, свой жизненный и профессиональный успех с этим явлением/ деятельностью. То есть для создания и обеспечения эффективности программ различного рода, в том числе образовательных, идентификация создает большой потенциал средств и ресурсов принятия и активного участия в них человека.

Говоря об идентификации, О.И. Генисаретский выделяет следующие ее составляющие: масштабность (индивидуальная, групповая, национальная); предметность (культурная, этническая, национальная, гражданская, антропологическая); человекоразмерность (идентичность, которая сильна для человека и которая может быть принята добровольно) [2].

Идентифицировать – значит устанавливать совпадение (по Ожегову), отождествлять (по Ушакову)[7]; то есть речь идет об определении, о тождестве, отождествлении и самоотождествлении. Важными для нашего исследования являются следующие характеристики идентификации: историчность, переменность, конструируемость и рефлексивность[1]. Таким образом, идентификация «задает норму антропологического воображения, она задает тот образ человека, который «обращается» в рамках данного сообщества и тот, который как бы форматирует и сверяет все другие деятельности» (О.И. Генисаретский).

Мониторинговые исследования, проводимые в Оренбургском институте повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования показывают, что чуть меньше половины слушателей - 45,7% (в 2012-2014 г. – 38,2%) мотивировали свое обучение возросшими требованиями к уровню профессиональной подготовки, что свидетельствует о возросшей ответственности педагогических работников.

На распоряжение руководителя сослались 40,1% (в 2012-2014 г. – 34,6%) респондентов, что говорит в большей степени о внешней мотивации. Однако, можно полагать, что по данному индикатору респонденты не были ограничены в выборе вариантов ответов. Это означает, что направление на курсы по требованию руководителя не исключает внутренней мотивации на повышение квалификации.

Более трети слушателей – 37,3% (в 2012-2014 г. – 45,5%) мотивировали свое обучение предстоящей аттестацией на квалификационную или должностную категорию. Таким образом, мобилизация на аттестацию и соответствие нормативным требованиям занимают не последнее место среди мотивов, побуждающих специалистов к повышению квалификации. Аттестации и проверки играют важную роль в деятельности ОУ. Стремление педагогов быть готовыми к ним не противоречит личностно осознанной потребности к

самосовершенствованию, и такой запрос следует учитывать при формировании курсовых программ ИПКиППРО.

Лишь не много более трети слушателей – 37,1% (в 2012-2014 г. – 34,6%) отметили, что пришли на курсы так свойственным педагогической профессии научно-познавательным и профессиональным (личностным) потребностям в повышении профессиональной компетентности, в самосовершенствовании, познании нового. Несомненно, личностные компоненты педагогического профессионализма предопределили весьма незначительную связь мотиваций с запросом на карьерный рост и увеличение заработка – 8,9% (в 2012-2014 г. – 8,1%). Не смотря на то, что наблюдается определенный рост в данном показателе, можно заметить, что в 2010 г. данный индикатор в Оренбургской области составлял 20,7%.

Осознание нормативно закреплённой необходимости периодически повышать квалификацию привели 22,6% слушателей (в 2012-2014 г. – 20,2%), потребность в участии (намерении участвовать) в инновационной деятельности ОУ, т.е. в передовом опыте и новые педагогические проблемы привели на курсы 12,1% (в 2012-2014 г. – 12,0%) респондентов, хотя в 2010 г. их было около четверти.

Необходимость или желание изменить специальность связывают с обучением в системе постдипломного образования 2,1% (в 2012-2014 г. – 2,8%) слушателей.

При непосредственном выборе курсов определяющим фактором для 52,5% (в 2012-2014 г. – 41,7%) респондентов стала тематика курсовой подготовки, что определяет ответственность ИПК в выверенной разработке актуальных проблем и изучение спроса потребителей образовательных услуг и возросших требованиях слушателей к качеству представленных в ходе курсовой подготовки материалов и тем, а также возможностей для решения профессиональных задач. Для примера, в 2010-2011 уч. г. положительная оценка данного индикатора составляла лишь 9% респондентов.

Значимо высоким является для слушателей критерий педагогического мастерства профессорско-преподавательского состава курсов – 30,4, к примеру, в 2010 г. он составлял менее 4%.

Статус документа о повышении квалификации (свидетельство или удостоверение государственного образца) – 25,5% (в 2012-2014 г. – 27,9%) и престиж учреждения, проводящего обучение, доверие к нему – 22,8% (в 2012-2014 г. – 23,9%) хотя еще имеют вес в непосредственном выборе курсов, однако на лицо действие рыночных механизмов в системе повышения квалификации.

Календарные сроки обучения важны для 16,1% слушателей (в 2012-2014 г. – 15,7%). Каждый шестой респондент опирался на информацию об ИПК на рекомендации и советы коллег по работе - 14,2% (в 2012-2014 г. – 10,5%) опрошенных.

Большинству респондентов была предоставлена возможность выбирать курсы. Не имели возможности выбора вариантов обучения, т. е. фактически направлялись на курсы безальтернативно, 11,6% (в 2012-2014 г. – 14,4%) респондентов.

Итоги учебно-методической работы в институте повышения квалификации за 2013-2014 учебный год, в частности диагностика профессиональных затруднений педагогов, выявила проблему: несмотря на прирост профессиональной компетентности в ходе курсовой подготовки, 21% педагогических работников по результатам итоговой диагностики демонстрируют низкий уровень профессиональной компетентности слушателей курсов ПК. Наиболее проблемными стали следующие показатели профессиональной компетентности педагогических работников:

- владение знаниями о системных обновлениях, происходящих сегодня в образовании, основных требованиях ФГОС ООО, результатах реализации основной образовательной программы (ООП);
- проектирование конспектов уроков с учетом современных требований к уроку в условиях внедрения ФГОС ООО;
- современные требования в области целеполагания в образовательном процессе, владение приемами вовлечения учащихся в процесс формулирования целей и задач в образовательном процессе;
- компетентность в области мотивации образовательной деятельности;
- владение приемами и методами вовлечения учащихся в деятельностное участие в образовательном процессе, использование проблемных методов обучения, приемы активизации познавательной деятельности, диалоговых технологий в образовательном процессе.

Особая роль дополнительного профессионального образования в системе образования определяется ответственностью за осуществление непрерывного образования руководителей и специалистов, обеспечение кадрового потенциала.

Система повышения квалификации должна гибко и быстро реагировать на государственный заказ в области подготовки высококвалифицированных педагогических кадров. Именно система повышения квалификации способна не только готовить педагога к деятельности в условиях модернизации образования, но и оказывать ему постоянную научно-методическую и информационную поддержку.

Резкие изменения, которые происходят в содержании, структуре профессиональной деятельности учителя и необходимость включения педагога в новую реальность, связанную с новыми требованиями к кадровому, научно-методическому, информационному, мотивационному, управленческому ресурсу, то есть непривычному для него культурно-

правовому полю, требующему ценностно-смыслового принятия или отторжения новых целей, смыслов и ценностей, реализации новых социально-профессиональных ролей и, следовательно, культурной идентификации себя в профессии.

Содержательный анализ и поиск критериев культурной идентификации педагога в профессии, раскрывающий идентификацию индивидуального профессионального потенциала, индивидуального трудового ресурса с требованиями к профессии педагога, идеалу педагога, который необходим для осуществления инновационного развития и модернизационных изменений в современной России. В связи с чем, можно говорить о системе повышения квалификации, как о главном механизме, способствующем эффективному решению обозначенной проблемы.

Система повышения квалификации осознает свою ответственность в формировании высокопрофессиональных педагогических и управленческих кадров для инновационной экономики страны. Становление гражданской и социальной ответственности учителей и управленцев в образовании, отвечающего на вызовы времени и выполняющего заказ семьи, общества и государства на новое качество образования, накладывает определенные обязательства на систему повышения квалификации, осуществляющей образовательный процесс в соответствии с запросами времени и требующего повышения профессионального и социального статуса современного учителя.

Нами осознается тот факт, что достижение качественных результатов педагогов и управленческих кадров в системе дополнительного профессионального образования, соответствующих духу времени, возможно, если образовательный процесс здесь будет культурно идентифицирован по отношению к внешним вызовам, а обучающиеся (учителя и руководители образовательных организаций) обладают конструктивной культурной самоидентификацией в образовательной ситуации системы повышения квалификации.

Данным требованиям сложно соответствовать в ситуации, когда отбор качественных образовательных услуг субъектами современного дополнительного образования (учителями и управленческими работниками) ведется исключительно критериями «ценовых показателей». Однако институтом повышения квалификации ведется планомерная работа по расширению «неценовых показателей»[3] в условиях расширяющейся конкурентной среды современного дополнительного профессионального образования:

- ориентация содержания курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки на реальную образовательную практику;
- наличие стажерских площадок в образовательных учреждениях муниципалитетов различных типов и видов;

- работа в реализации содержания дополнительной профессиональной программы педагогов – практиков со стендовыми докладами по модернизационным процессам в образовании; дающих открытые современные уроки с учетом модернизационных требований; проводящих мастер – классы по реализации основных модернизационных идей;

- проектирование по итогам курсовой подготовки реальных образовательных проектов в условиях модернизации образования (программ развития, основной образовательной программы, рабочих программ по предметам; программ воспитания и социализации и т.д. на основе совместно разработанных макетов).

- Наличие различных видов диагностик профессиональной компетентности обучающихся в соответствии с «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

- Наличие различных видов информационной образовательной поддержки по дополнительным профессиональным программам:

наличие дистанционных материалов;

- ✓ проведение форумов по актуальным проблемам образования;

- ✓ наличие индивидуальных образовательных материалов для усвоения содержания дополнительных профессиональных программ;

- Определение результата курсовой подготовки через измерение трудовых действий, необходимых знаний и необходимых умений, определенных профессиональным стандартом[5] и порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам[6].

Модернизации системы дополнительного профессионального образования, направленная на достижение позитивного результата, должна определяться следующими сущностными характеристикам:

- вариативность и гибкость (опережающие темпы разработки дополнительных профессиональных программ и услуг по различным направлениям развития системы образования на основе учета особенностей контингента слушателей и запросов образовательных услуг субъектами образования);

- модульность (модульное построение профессионально-образовательных программ; этапное проектирование вариативных модулей по формированию базовых компетентностей педагогов);

- доступность во времени и пространстве (развитие форм дистанционного обучение с применением инфотелекоммуникационных технологий).

Данные характеристики обусловили особенности повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования при построении

персонифицированной модели, учитывающей стратегическое развитие российского и регионального образования, а также индивидуальные запросы потребителей образовательных услуг.

Для обеспечения востребованности образовательных услуг, удовлетворяющих запросы педагогических и руководящих работников региона, совершенствуется механизм изучения спроса и предложений потребителей образовательных услуг.

В этой связи исследование профессиональной идентичности коллективных и индивидуальных субъектов педагогического труда, а также разработка научно обоснованных рекомендаций по оптимизации характеристик трудового поведения, которые формируются под влиянием идентификаций педагогов и требований повышения своего профессионального уровня, представляются важными и своевременными. Вместе с тем, не только проблема в целом, но и специфика профессиональной идентичности, формирующейся в школах разного типа, а также выбор адекватной времени профессиональной идентичности в условиях модернизации системы среднего (полного) общего образования является не до конца изученной и проработанной.

Список литературы

1. Генисаретский О.И. Проблема культурной идентификации и практический смысл формирования внутреннего и внешнего образа территории/ О.И. Генисаретский / - «Культура: Политика. Планирование. Менеджмент» / [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.culturalmanagement.ru/infocenter/?cid=2&aid=850> (дата обращения 12.12.2014 г.).
2. Приказ Минтруда России №544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» / [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129> (дата обращения 12.12.2014 г.).
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам" (с изменениями и дополнениями) / [Электронный ресурс] / URL: <http://base.garant.ru/70440506/#ixzz3KvUfl1xV> (дата обращения: 02.12.2014).
4. Сериков В.В. О подготовке учителя в соответствии с требованиями стандарта профессиональной деятельности педагога/ В.В. Сериков/. - Известия ВГПУ (К юбилею Диссертационного совета), 2014.- С.8-13.

5. Федеральный закон N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 5 апреля 2013 г.

6. TolkSlovar.Ru / Общий толковый словарь русского языка/. – URL: <http://tolkslovar.ru/i325.html> (дата обращения 12.12.2014 г.)

Рецензенты:

Челпаченко Т.В., д.п.н., доцент кафедры общей педагогики ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», г. Оренбург;

Ганаева Е.А., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой управления образованием ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный педагогический университет», г. Оренбург.