

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ работников образования – это источник педагогической ресурсности или «латание дыр» профессиональных дефицитов?

Ирина Николаевна Попова,

заведующая кафедрой теории и методики воспитания

*Владимирского института повышения квалификации работников образования
имени Л.И. Новиковой, кандидат педагогических наук*

- *постдипломное профессиональное образование*
- *повышение квалификации работников образования*
- *профессиональные затруднения педагогов*
- *лично-профессиональные ресурсы*
- *эффективные стратегии постдипломного профессионального образования*

На одной межрегиональной конференции, посвящённой проблемам модернизации послевузовского профессионального образования, один из участников задал вопрос: «Так что же в ситуации постоянных вызовов времени и общества в адрес образования система повышения квалификации вынуждена будет заниматься «латанием дыр» профессиональных дефицитов педагогов?» Выступающий пояснил свой вопрос: устойчиво формируется некоторая тенденция — возникает необходимость в овладении профессиональными новшествами (например,

ИКТ), экстренно создаются условия для подготовки педагогов, массово проучиваются кадры, тем самым решается проблема внедрения инновации в педагогическую практику. И так по замкнутому кругу...

Сейчас происходит процесс становления новой системы образования и роль педагога определяется как специалиста, профессионала, ориентированного на проявление активной гражданской позиции, воспитание свободной, творческой, инициативной, саморазвивающейся личности.

Современная модель образования предъявляет новые требования к условиям, содержанию и результатам деятельности педагога, которому в реальности приходится работать в непростых условиях: социальное расслоение населения; экспансия субкультуры, ориентированной на удовольствия и потребление; присутствие межнациональной, межконфессиональной напряжённости; возрастание влияния средств массовой информации на формирование сознания детей и молодёжи; массовая компьютеризация и технологизация профессиональной деятельности и т.д.

Таким образом, задача повышения квалификации педагогических кадров объективно выходит на первый план, без решения которой процессы модернизации системы образования невозможны.

Кадровое сопровождение проводимых реформ и преобразований — вот что снова и снова должно вызывать беспокойство и активность в этом направлении. Как изменить сознание педагога и концепцию организации педагогической деятельности в целом?

Современные исследователи (Афанасьева Т.П., Блеер А.Н., Наумова Т.Б., Немова Н.В., Файнбург Г.Э. и др.) отмечают, что задача дополнительного профессионального образования — дальнейшее развитие и активное использование образовательного, научного и инновационного потенциалов, направленных на структурную перестройку, переориентацию научно-педагогических коллективов на те направления и формы деятельности, в которых возможно достижение наиболее значительных результатов.

Более остро эту задачу сформулировал П.И. Пидкасистый: «Сегодня от человека требуется отнюдь не послушное отсиживание раз в пять лет курсов повышения квалификации, а готовность достойно встречать каждую профессиональную ситуацию, быть готовым к переподготовке в быстро меняющихся ориентирах профессиональной деятельности на рынке труда». Дополнительно профес-

сиональному образованию придаётся новое качество, где стержневой идеей является развитие личности взрослого человека, повышение кадрового потенциала учреждений и всей системы.

Однако существующая система дополнительного профессионального образования всё больше вступает в противоречие с новыми реалиями развивающейся действительности и накапливает проблемы своего развития, среди которых:

- отсутствие маркетинговых механизмов предвидения и анализа актуального состояния системы, а также адекватного и гибкого реагирования на быстрые изменения в профессиональной среде, отставание от актуальных запросов организаций и специалистов;
- относительная закрытость системы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников системы образования, отсутствие реальных механизмов влияния потребителей на качество предоставляемых образовательных услуг;
- преобладание типовых программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также традиционных форм и методов их освоения, не позволяющих овладевать эффективными способами решения задач развивающейся профессиональной деятельности;
- недостаточность реализации механизмов рационального использования инновационного опыта специалистов и руководителей-практиков, являющихся лидерами в своей отрасли, для повышения эффективности подготовки кадров и др.

Проблемы формирования системы дополнительного профессионального образования как составной части государственной политики в области развития человеческих ресурсов необходимо рассматривать с учётом реально складывающихся в Российской Федерации динамики в сфере перспектив развития рынка образовательных

услуг. Таким образом, для успешной профессиональной деятельности в новых условиях возникает острая необходимость целостного реформирования системы дополнительного профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации специалистов системы образования.

Процесс реформирования невозможен в отрыве от изучения реального состояния педагогического сообщества. Именно поэтому всё больше появляется исследований профессиональных проблем и дефицитов, они становятся одним из наиболее востребованных направлений научно-исследовательской деятельности в области педагогики и педагогической психологии. Каково проблемное поле современных научных изысканий? Это исследования профессиональных затруднений в условиях инновационной деятельности (А.Ф. Балакирев, С.И. Высоцкая, О.Л. Никольская, С.Н. Писаренко и др.); анализ затруднений в процессе проектирования профессиональной деятельности (П.Д. Кухарчик, И.Д. Лушников, Л.А. Поварницына, Т.С. Полякова, В.В. Рыжов, и др.); изучение проблемы социо-психолого-педагогической поддержки при решении профессиональных затруднений (В.В. Бондарева, С.А. Замятина, И.В. Кочерга, Н.Н. Кузлякина, Г.И. Пигуль, Б.Е. Фишман и др.).

Выбор этих направлений исследований неслучаен. Результаты диагностических исследований состояния педагогического сообщества свидетельствуют о глубоких профессиональных и личностных деформациях наших педагогов и руководителей.

Так, в исследованиях С.И. Замятиной и Л.Н. Горбуновой особенно интересны следующие данные:

- 72% учителей показали высокий и средний уровень эмоционального истощения (19% — высокий, 53% — средний);
- 73% учителей показали высокий и средний уровень деперсонализации (8% — высокий, 65% — средний);
- 75% учителей показали высокий и средний уровень редукции личных достижений (40% — высокий, 35% — средний);
- соматовегетативные нарушения (42%);
- неконструктивность коммуникативных связей (33%);

- эмоциональные сдвиги (12%);
- снижение мотивации (6%);
- снижение активности (3%);
- не менее 40% учителей находятся на предпоследней и последней стадии «выгорания», где особо выделяется трёхмерный синдром, характеризующийся истощением, деперсонализацией и понижением профессиональной самооценки.

Коррелируют с представленными данными материалы региональных исследований. Так, проведённая в марте-апреле 2012 года в рамках курсовой подготовки специалистов в области воспитания на базе Владимирского института повышения квалификации работников образования им. Л.И. Новиковой (ВИПКРО) диагностика условий труда и удовлетворённости лично-профессиональных потребностей педагогов организаторов (52 чел.) и педагогов дополнительного образования (105 чел.) позволила выделить некоторые особенности «профессионального портрета» современного реального педагога-воспитателя и сделать соответствующие выводы. По данным диагностики, 100% опрошенных субъективно заинтересованы в своём развитии: стремятся посещать библиотеки, театры, концерты, выставки, путешествовать по России. Однако от 20% до 50% респондентов отмечают своё материальное положение как плохое или затруднительное, что не позволяет полностью удовлетворять культурные и образовательные потребности.

В качестве основного мотива удовлетворённости своей профессиональной деятельностью 95% считают возможность творчески реализоваться в профессии. При этом выделяют аспекты, влияющие на негативную оценку собственной профессиональной деятельности. Среди них: отсутствие возможностей карьерного роста, низкий уровень материально-технического обеспечения профессиональной деятельности — 42%; низкая зарплата — 39%; невысокий престиж профессии — 35%.

Эти показатели свидетельствуют о реальном положении педагога-воспитателя и его роли в современном образовании. Высказывания педагогов-участников опроса говорят о сформированности зависимой позиции, основанной на субъективном ощущении отсутствия перспектив в развитии, невостребованности, что ведёт к профессиональной деформации и психологическому выгоранию. Именно поэтому можно часто наблюдать эмоционально негативное самоощущение педагогов, ухудшение психофизического состояния, личностную и профессиональную неудовлетворённость.

Все эти признаки негативных последствий профессиональной деятельности должны быть учтены в процессе реформирования системы постдипломного профессионального образования. Здесь особое значение приобретает идея образования в течение всей жизни как глобальная тенденция, направленная на выявление, развитие и укрепление личностно-профессиональных ресурсов педагогов и руководителей, а также выбор эффективных стратегий повышения квалификации специалистов в современных условиях.

Профессия педагога ориентирована на максимальную отдачу не просто знаний по предмету. Это затраты сил, эмоций, энергии, времени, высокой степени активности и включённости в развитие ребёнка, класса, в решение возникающих проблем. Здесь речь идёт о категориях психологического характера. Категориях нематериальных по своей природе, но абсолютно реально ощущаемых в тех состояниях, которые накапливаются у людей профессии «человек-человек». И если раньше в системе повышения квалификации говорили о психологии, то это были в основном вопросы психологии развития личности ребёнка, психологии учебной деятельности, коррекционной психологии, психологии труда, то сегодня возникает потребность в анализе психофизических, энергетических, духовных ресурсов личности педагога и не в рамках лекционно-практических занятий, а в самом процессе проработки работы со специалистом в период прохождения

им переподготовки или повышения квалификации, в его профессиональном сопровождении.

Решение такой задачи возможно при условии реализации стратегии индивидуализации образовательного процесса в период постдипломного образования, где в центре внимания оказывается решение проблемы реализации субъектной позиции педагога в условиях повышения квалификации своей профессиональной деятельности.

Сейчас наиболее перспективным является направление проектирования индивидуальных образовательных маршрутов и индивидуальных образовательных траекторий. Что представляет индивидуальный образовательный маршрут? Это целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа. Этот маршрут определяется образовательными потребностями, индивидуальными способностями и возможностями педагога, состоянием его личностно-профессиональных ресурсов.

При проектировании индивидуального образовательного маршрута особое внимание уделяется индивидуальной образовательной траектории, предполагающей несколько направлений реализации:

- содержательный (вариативные учебные планы и образовательные программы, определяющие индивидуальный образовательный маршрут);
- деятельностный (специальные педагогические технологии);
- процессуальный (организационный аспект).

Таким образом, индивидуальная образовательная траектория предусматривает наличие индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также разработанный способ его реализации (технологии организации образовательного процесса).

Сегодня среди эффективных стратегий индивидуализации образовательного

процесса в постдипломном образовании исследуются:

1. Стратегия профессионального самовыражения и самоактуализации педагога, специфика деятельности которой связана с развитием и реализацией его творческого потенциала.
2. Стажировка как стратегия профессионального роста и развития педагога, основанная на использовании эффективного опыта коллег, являющихся признанными экспертами в определённых сферах профессиональной деятельности.
3. Персонифицированное повышение квалификации как стратегия развития профессионализма педагога.
4. Опережающее обучение педагога как стратегия готовности к системным изменениям в профессиональной деятельности.
5. Рефлексивная стратегия профессионального развития.
6. Интернет-поддержка профессиональной деятельности учителя как стратегия самообразования педагога.
7. Корпоративное обучение — стратегия профессионального развития педагога как члена «Команды».
8. Контекстное обучение как стратегия повышения квалификации «от практики — к теории»).
9. Стратегия противостояния деструкциям.
10. Стратегия работы с мотивационным полем педагога и руководителя.
11. Тьюторское сопровождение педагогов и руководителей в системе повышения квалификации.
12. Модерация в системе постдипломного образования как стратегия профессионального развития педагога/руководителя.

Наиболее разработанной и успешно апробированной на практике, доказавшей свою эффективность с точки зрения профессионального роста и укрепления личностной ресурсности, является стратегия исследовательски ориентированного повышения квалификации работников образования (ИОПК), разработанная профессором Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования доктором педагогических наук Л.Н. Горбуновой. Идея стратегии заключается в создании условий для педагогов для погружения их в исследовательскую деятельность, позволяющую учителю приобщиться к новому виду деятельности, который отличается от привычной для него работы своими целями, методами и результатами. Именно погружение в исследовательскую дея-

тельность помогает педагогу выйти на качественно новый уровень анализа возникающих у него проблем и затруднений, что позволяет аккумулировать прежний конструктивный опыт, активизировать потенциал и ресурсную базу для преодоления возникших препятствий. Таким образом, эта стратегия выполняет не только роль инструмента повышения квалификации педагога, но и психотерапевтическую функцию, направленную на гармонизацию личности с самим собой, условиями профессиональной деятельности, социальным окружением.

Осознавая сущность индивидуализации образовательного процесса в повышении квалификации педагога в условиях постдипломного образования, в качестве приоритетов проектирования сопровождения профессионально-личностного развития специалиста необходимо определить разработку модели индивидуализации постдипломного образования педагогов в системе повышения квалификации; внедрение технологии проектирования индивидуальной образовательной траектории как стратегии индивидуализации постдипломного образования взрослых; разработку показателей и контрольно-измерительных материалов, позволяющих диагностировать динамику профессионального развития педагога в системе профессионального дополнительного образования взрослых; сформированность готовности методистов и преподавателей системы постдипломного образования к осуществлению тьюторской функции в процессе проектирования индивидуальной образовательной траектории и её освоения педагогами.

Реализация этих организационно-педагогических условий позволит повысить эффективность профессионально-личностного развития педагога, его ресурсной базы, а значит, позволит совершенствовать образовательный процесс как необходимое условие достижения современного качества образования при реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа». **НО**