



- б) выбор содержания в соответствии с заявленной слушателем проблемой;
- 7) расширение рынка сбыта образовательных услуг;
- 8) гибкий график усвоения нового содержания и новых методов;
- 9) накопительный принцип в самооценке;
- 10) избавление от потребительской позиции.

Особенно важно такое решение для ИКТ-области, в которой, по мнению авторитетных исследователей, время «выживаемости знаний» составляет 3 года, а традиционная система повышения квалификации запланирована 1 раз в 5 лет. Модульно-накопительная система повышения квалификации позволяет компенсировать в динамике дефицит знаний, не требуя длительного отрыва от работы.

Институт информационных технологий учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники» готов стать полигоном для экспериментального внедрения модульно-накопительной системы повышения квалификации в Республике Беларусь.

УДК 378.046.4

С.Л. Фоменко

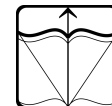
*ФГОУ ВПО «Уральский государственный университет»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

СОДЕРЖАНИЕ И ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Необходимость постоянного развития и обучения педагогического коллектива образовательного учреждения в настоящее время продиктована рядом причин: развитием науки и техники, внедрением их достижений в производство; динамикой внешней среды (новые запросы родителей и обучающихся, новые предложения конкурентов и др.); освоением новых видов деятельности; развитием самой организации. С точки зрения современного менеджмента развитие коллектива рассматривается как главный резерв повышения эффективности профессиональной деятельности. Под профессиональным развитием педагогического коллектива понимается совокупность мероприятий, нацеленных на повышение качества коллективной профессиональной деятельности, повышение квалификации, переподготовку работников образования. Профессиональное развитие педагогических кадров в образовательном учреждении охватывает такие мероприятия, как: поддержка способных к обучению работников; распространение знаний и передового педагогического опыта; обучение молодых квалифицированных сотрудников; осознание руководителями образовательного учреждения важности развития педагогического коллектива; снижение текучести кадров.

В профессиональном развитии педагогов важную роль играют:

- профессиональное обучение;
- активизация потенциальных возможностей и повышение общеобразовательного уровня педагогов;
- поощрение новаторства и творчества в педагогическом коллективе.



В условиях реализации компетентностной модели образования, современный учитель должен владеть содержанием и технологиями компетентностного подхода в образовании, обладать стратегическим мышлением, профессиональной мобильностью, навыками исследовательской деятельности, широкой эрудицией, высокой культурой, что выдвинуло на повестку дня требование непрерывного профессионального роста педагогических кадров. Профессиональный рост педагогических кадров состоит в подготовке педагогов к выполнению новых профессиональных функций, решению современных задач в системе образования. В результате удастся сократить разрыв между требованиями, предъявляемыми к ним на современном этапе развития образования, и качествами реальных людей.

Профессиональный рост требует значительных усилий со стороны педагогов и коллектива, поэтому он невозможен без заинтересованности с их стороны. Мотивами здесь могут быть: желание поскорее освоить новые профессиональные функции и новые образовательные технологии, обеспечить гарантию стабильности или роста доходов, приобрести новые профессиональные знания, расширить профессиональные контакты, стать более независимыми от работодателей и конкурентоспособными на рынке труда. Важнейшим моментом профессионального роста педагогических кадров является профессиональное обучение. Основными его целями считаются:

- первичное обучение в соответствии с задачами и особенностями предстоящей деятельности;
- обучение для ликвидации разрыва между современными требованиями к результатам труда и личными возможностями человека на данный момент;
- обучение с целью повышения общей квалификации;
- обучение для работы по новым направлениям деятельности образовательного учреждения;
- обучение для усвоения инновационных образовательных методов и технологий.

Необходимо помнить о том, что обучение педагогов в стенах школы отражается на всей деятельности педагогического коллектива, поскольку в наибольшей степени ориентировано на решение первостепенных проблем, стоящих перед школой. Оно способствует развитию педагогического коллектива, выработке единых ценностных ориентаций, стимулирует учителей на достижение высоких результатов в учебной, воспитательной и инновационной деятельности.

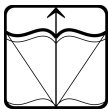
Мы предлагаем один из возможных вариантов совместной деятельности педагога и руководителя в межаттестационный период. Для того чтобы учителю подготовиться к плановой процедуре аттестации, мы ввели новую составляющую оценивания достижений педагога - портфель индивидуальных профессиональных достижений (портфолио). В течение межаттестационного периода в портфолио учителя накапливается материал, свидетельствующий о его достижениях. Все содержимое портфолио можно разбить на несколько разделов:

раздел № 1. *Общие сведения о педагоге* (возраст, образование, стаж, количество лет работы в данной школе и т.д.);

раздел № 2. *Аналитический отчет педагога* за межаттестационный период (в котором очень кратко педагог описывает решение профессиональных задач за истекший после предыдущей аттестации период);

раздел № 3. *Достижения его учеников*;

раздел № 4. *Научно – методическая деятельность педагога* (в этом разделе указываются имеющиеся авторские методические материалы педагога (программы, учебники, методические рекомендации, дидактические пособия и т.д.);



раздел № 5. *Работа учителя по индивидуальной программе профессионального развития.*

Мы нашли определенный вариант помощи учителю в виде совместной аналитической деятельности педагога и руководителя ОУ на основе мониторингового подхода. Хотелось бы отметить, что предлагаемая нами технология рассчитана на любого педагога, независимо от его педагогического стажа, но наиболее результативна она для начинающих педагогов, для пришедших педагогов в новый коллектив и педагогов, желающих объективно оценить собственную деятельность, наметить пути ликвидации профессиональных проблем. На современном этапе особую популярность получило использование рейтинговой системы оценки профессиональных достижений педагогов. Мы предлагаем свой вариант адаптации американской методики определения усредненного взвешенного рейтинга деятельности педагога в условиях общеобразовательной школы, в соответствии с которой вся деятельность учителя распределяется по следующим функциональным направлениям (таблица 1).

Таблица 1 – Функциональные направления деятельности учителя

Виды деятельности	Процентное содержание
1. Урочная деятельность учителя	50 %
2. Научно-методическая деятельность (внеурочная)	30 %
3. Персональная результативность деятельности	10 %
4. Общественная деятельность учителя	10 %

Взвешенный усредненный рейтинг определяется умножением каждого итогового показателя по видам деятельности на процентное содержание в структуре общей деятельности, сложения всех полученных результатов.

Разработка и внедрение рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагога выполняет несколько задач:

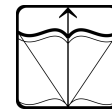
– способствует гуманизации процесса профессионализации, создавая условия для самоактуализации личности и защите ее социального статуса, создавая ситуацию успеха каждому педагогу в профессиональной деятельности;

– создает возможность для проведения постоянного слежения за динамикой достижения социально-значимых критериев профессиональной деятельности и для проведения коррекционной и структурно-содержательной работы по улучшению процессов профессионализации на разных уровнях профессионального развития;

– позволяет эффективно управлять ходом профессионального развития членов педагогического коллектива, учитывая их личные интересы.

Мы считаем, что по результатам рейтинга руководителям образовательного учреждения можно ввести различные способы материального стимулирования в виде процентных надбавок к зарплате (размер которых определяется директором школы и согласовывается с профсоюзной организацией), а более действенными методами стимулирования могут быть моральные в формах: предоставления творческого отпуска педагогу в каникулярное время, озвучивания на педагогических советах фамилий педагогов, получивших высокие результаты рейтинга, перевод на самоконтроль этих преподавателей и так далее. Дополнительное образование – это единая система разных учебных заведений и форм организованного самообразования.

Именно оно, опираясь на базовое образование, дает человеку возможность получать все новые и новые знания. Опыт реализации программ повышения квалификации педагогических кадров представим на примере деятельности кафедры выс-



шего педагогического образования УрГПУ, зав. которой и является соискатель. Кафедра ВПО ведет подготовку специалистов по нескольким направлениям магистратуры, дополнительную профессиональную программу с присвоением дополнительной квалификации «Преподаватель высшей школы» и комплекс программ повышения квалификации работников образовательной сферы. Опыт работы кафедры высшего педагогического образования показал, что использование инновационных подходов в образовании взрослых существенно повышает качество образовательного процесса. Для повышения эффективности обучения взрослых используются инновационные методы обучения. К ним относятся:

интернет-технологии (при реализации дистанционного образования), представляющие собой комплекс образовательных услуг, осуществляемых посредством специальной информационно-образовательной среды. Из наиболее значимых параметров дистанционного образования с использованием новых информационных технологий следует выделить такие, как: интенсификация образовательного процесса; повышение мобильности подготовки, переподготовки и повышения квалификации; обеспечение эффективности использования педагогического и иных ресурсов учебных заведений;

блочно-модульный принцип освоения программ обучения – создание различных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, поскольку образовательный модуль является относительно самостоятельной частью всей программы, охватывающей один из ее разделов (тем) и осваиваемой независимо от других;

инновационные игровые технологии.

Современный процесс повышения квалификации педагогических кадров должен содержать следующие признаки: динамичность, целенаправленность, исследовательский характер, контролируемость, продуктивность и комплексность, а также лично-относительно ориентированную направленность. Условиями успешного взаимодействия субъектов в процессе повышения квалификации педагогических кадров являются:

- 1) выявление и использование субъективного опыта слушателей;
- 2) преобразование учебного материала на основе изучения интересов и запросов слушателей в вариативные, проблемные задания;
- 3) стимулирование инициативы слушателей, их предложений по изменению форм и методов обучения;
- 4) поощрение самостоятельной и исследовательской деятельности слушателей.

Только такой подход к повышению профессиональной компетентности работников образования позволит реализовать широкомасштабные задачи, стоящие перед специалистами в условиях реализации компетентностной модели образования, обеспечит повышение качества образовательного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болотов, В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Перемены: пед. журн. – 2004. – № 2. – С. 130–139.
2. Гаврилюк, В.В. Компетентностный подход в профессиональном образовании / В.В. Гаврилюк, Г.Г. Сорокин // Образование и общество: науч., информ.-аналит. журн. – 2006. – № 3. – С. 46–52.
3. Лебедев, О.Е. Компетентностный подход в образовании / О.Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 5–12.
4. Сериков, В.В. Личностно ориентированное образование : от теории к системе работы учителя / В.В. Сериков // Известия Российской Академии Образования. – 1999. – №3. – С. 33.