



взаимного общения людей в рамках совместных занятий. У человека, обучающегося дистанционно, расширяются возможности пользования электронными библиотеками, информационными фондами, каналами и увеличиваются способы доступа к ним. Следовательно, расширяется информационно-познавательное поле, позволяющее поддерживать его мотивацию, интерес и интеллектуальное развитие.

Переход к обучению, где инициативной стороной является не только преподаватель, но и, прежде всего, сам обучаемый, ведет к разрушению образовательных стереотипов и к тому, что сам обучающийся может выбирать как формы, так и способы обучения, время и формы взаимодействия с преподавателем. Основная нагрузка при разработке дистанционных курсов по предметам безусловно ложится на преподавателя, который должен учесть все особенности обучающихся людей и, с помощью тщательно продуманных методов обучения, включать в познавательную деятельность разные психические структуры обучающегося, разные уровни его активности. Естественно, требуется усилить психологическую компоненту учебных дистанционных курсов.

Результаты данной работы будут востребованы при обучении лиц с ограниченными возможностями в учреждениях образования Республики Беларусь.

Реализация проекта дистанционного обучения поможет людям, изолированным от общества, полноценно приобщиться к его ценностям, реализовывать свой творческий потенциал, сформировать профессиональную направленность и развивать важные качества для будущей профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Урбанчик, Е.Н. Стратегия организации дистанционного обучения с использованием системы Openmeetings [Текст] / Е.Н. Урбанчик, А.Е. Шалюта // Качество подготовки специалистов в техническом университете: проблемы, перспективы, инновационные подходы: материалы I (первой) Междун. научно-метод. конф. – Могилев, 2012. – С. 306–308.

2. Организационно-педагогические, технические и технологические условия дистанционного образования детей с ограниченными возможностями здоровья, не посещающих общеобразовательное учреждение. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://ims.srkc.ru/index.php/Итоговый_отчет. – Дата доступа: 01.10.2013.

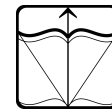
УДК 378.046

В.А. Федосенко

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники», г. Минск

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Сегодня основной задачей совершенствования системы образования является достижение такого качества образования, которое бы соответствовало актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства в подготовке разно-сторонне развитой личности гражданина, способной к активной социальной адаптации в обществе и самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению образования, к самообразованию и самосовершенствованию.



В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. отмечается, что одним из приоритетных направлений должно стать развитие человеческого потенциала на основе совершенствования системы образования. В 2011-2020 гг. ставится цель вывести национальную систему образования на уровень, соответствующий мировым стандартам. Особое значение придается созданию гибкой системы подготовки и переподготовки кадров. Как указано в Основных направлениях социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006-2015 гг., одной из приоритетных задач второго пятилетия (2011-2015 гг.) является повышение мобильности и конкурентоспособности рабочей силы на основе создания системы непрерывного образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями структурной перестройки производства.

Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки возможно только в условиях мобильного реагирования на запросы экономики, рынка труда, на профессиональные потребности субъектов дополнительного образования взрослых.

Анализ деятельности учреждений образования, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых (ДОВ), позволил выявить следующие наиболее ярко проявляющиеся противоречия и проблемные зоны существующей системы дополнительного образования работников предприятий, организаций, учреждений государственной формы собственности:

1. Отсутствие у работника реальной свободы выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации.

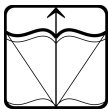
2. Слабая связь между социальной востребованностью высокого уровня профессионализма работника по ряду современных направлений образования и реальным обеспечением повышения его квалификации.

3. Преобладание традиционных организационных (классно-урочных) форм и технологий обучения, не выявляющих и не учитывающих индивидуальные потребности, запросы и мотивационные характеристики субъектов образовательного процесса в развитии собственного профессионального потенциала.

4. Разрыв между содержанием образовательных программ ДОВ и реальными проблемами, с которыми сталкиваются специалисты на рабочем месте.

5. Прерывистость системы ДОВ.

Изучение опыта совершенствования системы повышения квалификации в учреждениях образования России (Национальном исследовательском Томском государственном университете, Санкт-Петербургской Академии постдипломного педагогического образования, ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», Московском государственном медицинском университете им. И.М. Сеченова, ГОУ ДПО «Оренбургский областной центр повышения квалификации работников со средним медицинским и фармацевтическим образованием», институте дополнительного профессионального образования ГБОУ ДПО «Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования», Амурском областном институте повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, Государственном автономном образовательном учреждении «Архангельский областной институт переподготовки и повышения квалификации



работников образования», ГОУ ДПО «Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования», АОУ ДПО Республики Бурятия «Республиканский институт кадров управления и образования», ОГОУ ДПО «Астраханский институт повышения квалификации и переподготовки», АУ «Институт развития образования Ивановской области») показало, что одним из действенных механизмов решения указанных выше проблем может стать введение модульно-накопительной системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов (далее - модульно-накопительная система повышения квалификации), которая представляет собой суммирование результатов освоения названными работниками образовательных модулей, с выдачей документов установленного образца.

Модульно-накопительная система повышения квалификации способствует созданию условий для реализации руководящими работниками и специалистами возможностей непрерывного образования посредством самостоятельного конструирования индивидуальных образовательных маршрутов, с учетом профессиональных потребностей, а также выбора наиболее приемлемых форм и сроков их реализации.

В условиях модульно-накопительной системы повышения квалификации образовательная программа ДОВ рассматривается как совокупность учебных программ (модулей) по выбранному слушателем направлению повышения квалификации с указанием конкретных сроков их освоения и является индивидуальным учебным планом слушателя.

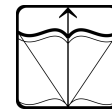
Индивидуальный образовательный маршрут – план образовательной деятельности слушателя, который составляется на основе профессиональных интересов работника с учетом потребностей работодателя и фиксирует образовательные цели.

Образовательный модуль разрабатывается организациями, имеющими лицензию на реализацию программ повышения квалификации. Инвариантная часть обязательна для изучения работниками, независимо от профиля деятельности. Она включает разделы, посвященные фундаментальным проблемам соответствующей отрасли, содержанию нормативно-правовой базы. Вариативная часть предполагает по выбору работника изучение предметного тематического и (или) элективного курсов.

Освоение образовательного модуля завершается процедурой итоговой аттестации, предусмотренной нормативными актами. При успешном прохождении процедуры контроля слушателям выдаются документы установленного образца.

Принципы формирования содержания модулей для накопительной системы:

- модульность построения образовательных программ;
- динамичность содержания повышения квалификации, обусловленная изменениями в образовательном пространстве;
- включенность в содержание повышения квалификации современных технологий, методик преподавания;
- дифференциация содержания повышения квалификации в зависимости от состава слушателей и условий их деятельности;
- опережающий характер содержания повышения квалификации в системе непрерывного образования;
- выращивание нового в содержании повышения квалификации на основе инновационной деятельности в ее методологическом, теоретическом и технологическом проявлении.



Для сбалансированного распределения учебного времени предусмотрены практико-ориентированные формы организации учебной деятельности:

- лекции;
- практические занятия;
- проблемно-тематические семинары;
- дистанционные курсы;
- круглые столы;
- конференции;
- мастер-классы;
- стажерские площадки в рамках курсов;
- интернет-конференции и форумы;
- научно-методическое консультирование;
- деловые организационно-деятельностные игры;
- тренинги.

Принципиальные отличия модульного обучения от других систем обучения состоят в следующем:

1. Содержание обучения представляется в законченных самостоятельных комплексах, усвоение которых осуществляется в соответствии с поставленной целью.

2. Слушатель работает максимум времени самостоятельно, что позволяет рационально планировать свое время, совершенствует навыки самоменеджмента: целеполагание, самопланирование, самоорганизацию и самоконтроль.

3. Создаются условия для научно-методического сопровождения слушателя в ходе реализации его индивидуального образовательного маршрута.

Использование модульных образовательных программ в системе дополнительного образования взрослых дает андрагогу возможность конструировать индивидуальный образовательный маршрут и программу повышения квалификации с учетом интересов слушателя и уровня квалификации. Слушатель может выбрать содержание, сроки и режим обучения. Технологичность обеспечивается за счет содержания (наполнения) вариативных модулей, использования интерактивных методов работы со слушателями и возможности построения образовательного маршрута путем комбинации модульных курсов.

Таким образом, модульно-накопительная система представляет собой суммирование результатов усвоения специалистом образовательных программ, является добровольной, не противоречит традиционным формам повышения квалификации (являясь альтернативным вариантом повышения квалификации) и может быть введена с целью создания условий для реализации возможностей непрерывного образования.

Внедрение модульно-накопительной системы повышения квалификации имеет ряд преимуществ:

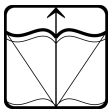
1) преимущество в развитии профессионализма слушателей при повышении квалификации на курсах и в межкурсовой период как воплощение принципа непрерывности образования;

2) четкую структуру образовательной программы, упорядоченность;

3) возможность отслеживания связей между элементами;

4) активизацию познавательной деятельности;

5) возможность адаптации содержания к потребностям слушателя;



- 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.