

УДК 37.018.46 : 378.046.4 (575.2) (04)

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В СТРУКТУРЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Е.Н. Жаркова*

Дается характеристика обновленной модели региональной системы повышения квалификации работников образования, базирующейся на процессе управления знаниями.

*Ключевые слова:* региональная система повышения квалификации работников образования; квалифицированный специалист; профессионализм; управление знаниями.

В эпоху глобальной информационной революции и принципиально иной информационной открытости характерной чертой современного мирового хозяйственного развития является переход ведущих стран к новому этапу формирования инновационного общества – построению экономики, базирующейся преимущественно на генерации, распространении и использовании знаний.

Начало постиндустриального этапа развития экономики характеризуется тем, что существенно сокращается жизненный цикл производимого продукта; конкуренция приводит к быстрой смене технологий; изменения становятся постоянными и динамичными; рынки все сильнее зависят от потребителя; сеть интернет обеспечивает доступ к неограниченным информационным ресурсам и др. Все эти социально-экономические характеристики имеют самое прямое отношение к системе образования в целом и к деятельности конкретного педагога и руководителя образовательного учреждения, поскольку означают, что их профессиональная деятельность уже осуществляется в качественно иных условиях. Уклад образования не может оставаться прежним в ситуации, когда инновационная экономика ориентирует не на воспроизводство, а на продуцирование нового знания; динамично изменяются технологии, способы мышления и деятельности, которые осваиваются в ходе обучения; успешность человека в жизни и профессии напрямую зависит от наличия таких качеств и способностей, как мобильность, восприимчивость к новому, способность постоянно

учиться; благополучие образовательных институтов различных типов и видов как производителей образовательных услуг связано с востребованностью этих услуг потребителями и заказчиками; наконец, интернет актуализирует информационные компетенции человека.

Система непрерывного профессионального педагогического образования, неотъемлемой частью которой выступает система повышения квалификации работников образования (далее – СПКРО), призвана предоставить каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста. Вместе с тем, до сих пор остается распространенным упрощенное понимание повышения квалификации как желательного, но необязательного дополнительного обучения в тех случаях, когда требуется устранить “дефекты” и “пробелы” базового профессионального образования. В то время как именно дополнительное профессиональное образование, являясь ключевым элементом всей системы непрерывного профессионального образования, становится сегодня определяющим и основным для сохранения мобильности, конкурентоспособности и востребованности работников образования на динамичном рынке труда.

Перед профессиональным педагогическим сообществом вновь встали традиционные вопросы: “Для чего учиться? Чему и как учиться?”, – требующие ответов, адекватных новым

условиям и вызовам времени. Понимание смысла и целей профессиональной деятельности в изменяющихся условиях имеет большое значение, на наш взгляд, и для личного самоопределения педагога, и для формирования у него ответственной позиции по отношению к собственному профессиональному развитию и повышению квалификации.

Уникальность СПКРО в отличие от других образовательных систем, прежде всего, системы базового педагогического образования, заключается в том, что деятельность всех ее институтов и служб направлена на работу с уже имеющимся профессиональным качеством педагогического работника, совершенствует его, *развивает профессионально-педагогическую компетентность* [1], либо *изменяет содержательные характеристики*, связанные с понятием *квалификации* [1].

В работах П.Г. Щедровицкого восстанавливается *генезис понятия “квалификация”* как деятельности особого рода [2], представлено осмысление процесса превращения *квалификации как деятельности в квалификацию как характеристику человека*. Изначально в понятии “квалификация” и в представлениях о квалифицированной деятельности был заключен момент оценки и ранжирования строения и характера протекания профессиональной деятельности. Квалификация как деятельность предполагает квалифицирующего субъекта, специальные ориентиры оценки и ранжирования, относительно которых и осуществляется квалификация профессиональной деятельности.

Каковы же эти ориентиры и каков характер оценок? Наиболее естественная оценка деятельности – это фиксация “разрывов”, расхождения между результатами и целями, результатами и продуктами, и объяснение этих расхождений отклонениями от должной структуры деятельности, заданной в определенных нормах. Но когда мы квалифицируем деятельность педагога, то прямое сопоставление с нормой не может играть ведущую роль, так как квалификация деятельности не сводится к установлению “ошибки” и предполагает другие ориентиры и оценки, в частности, учет исторических процессов изменения всей системы педагогической деятельности:

- ее общей направленности, ценностей, смыслов и целей;
- способов организации;
- объема и системы разделения труда и кооперации;

- изменения используемых знаний и технических средств;
- характера системы подготовки и образования учителя.

Квалификация как деятельность, подчеркивает П.Г. Щедровицкий, ориентируется на социокультурные тенденции развития педагогического мышления и деятельности. Педагогические учебные заведения чаще всего фиксируют цели и задачи подготовки и обучения специалистов в квалификационных характеристиках, в то время как они играют вторичную роль по отношению к моделям деятельности специалистов. Это означает, что вначале изменяются требования к деятельности специалиста, перестраивается ее модель, и только затем уже оформляются квалификационные характеристики как некоторая система требований к специалисту, необходимая для полноценной реализации той или иной модели деятельности. Поэтому квалификация – это не только имеющийся уровень профессионального мастерства или опыта специалиста, как многие полагают, говоря о “высокой” или “низкой” квалификации, но и, прежде всего, “особая *настройка над деятельностью*, закрепляющая: а) способы отношения к самой деятельности; б) способы организации и реорганизации этой деятельности; в) формы подключения индивидуальной деятельности к сложным системам коллективной и кооперированной деятельности” [2].

Квалификация в деятельности тесно связана с ее рефлексивным и понимающим обеспечением, контролем и способами рефлексивно-понимающей перестройки деятельности.

Таким образом, квалифицированным можно определить такого специалиста, который видит и понимает тенденции развития мышления и деятельности, рефлектирует необходимые изменения своей собственной деятельности в связи с общими тенденциями развития. Иными словами, квалифицированный специалист обладает готовностью и способностью к преобразованию собственной деятельности как в ответ на изменяющиеся условия его деятельности, так и в опережающем режиме на основе прогнозирования грядущих изменений.

Степень квалификации выступает этапом подготовки профессиональных кадров в системе непрерывного образования, отражающим объем и соотношение общего и профессионального, базового и дополнительного профессионального образования.

*Педагогическая квалификация* определяется как уровень и вид профессионально-педагогической подготовленности, характеризующей возможности специалиста в решении определенного класса задач [3].

*Профессионализм* трактуют как качество, свидетельствующее о высоком уровне владения умениями, необходимыми при выполнении какой-либо работы. Его определяют как высокое качество специалиста, его статуса [4, 5]. Такое понимание профессионализма отражает главным образом деятельностный аспект, в то время как личность специалиста и его развитие остаются на втором плане. Наиболее продуктивными нам представляются подходы к определению профессионализма в акмеологических исследованиях, рассматривающих *профессионализм личности и профессионализм деятельности* [6].

Профессионализм личности рассматривается как качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень развития профессионально значимых и личностно-деловых качеств, акмеологических составляющих профессионализма, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста.

Профессионализм деятельности – качественная характеристика субъекта деятельности, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой продуктивностью. Профессионализм всегда связан с личностно-профессиональным развитием, т.е. развитием личности и ее профессионализма в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях [6]. С этой точки зрения, профессионал в сфере образования – это субъект профессиональной (педагогической, управленческой, методической) деятельности, понимающий ее назначение и смысл, имеющий высокую профессиональную квалификацию и компетентность, способный развивать, совершенствовать методы, средства и способы этой деятельности, получать высокие результаты; это субъект собственного личностно-профессионального развития, которому присущи высокий уровень мотивации и антропологические ценностные ориентации.

Повышение квалификации рассматривается нами как особый вид учебно-педагогической де-

ятельности специалиста по изменению качества собственной профессиональной деятельности [7]. Учитывая особенности профессиональной деятельности педагогов и руководителей образовательных учреждений, уровень мастерства специалистов при организации повышения квалификации необходимо обеспечить условия *дифференциации* участников в соответствии с потребностями личности. При этом необходима не внешняя дифференциация (осуществляемая преподавателями, методистами), а дифференциация, построенная на возможности выбора, самоопределения самого педагога. Другим требованием к организации повышения квалификации является его ориентация на *процесс*, на самопознание специалиста, самооценку личности и профессионализма деятельности, рефлексивное понимание причин неудач и затруднений, проектирование новых способов профессиональной деятельности.

Ведущие тенденции развития системы непрерывного педагогического образования, детерминированные глобальными изменениями социально-экономической структуры и приоритетов общественного развития предполагают переход к новому этапу формирования инновационного общества, в котором базовым процессом становится *управление знаниями*. В рамках понятия “экономика, основанная на знаниях”, под знанием понимаются не только традиционные знания, которые даются в образовательных учреждениях, но и подходы, идеи по организации производства услуг и продукта.

С этой точки зрения одним из возможных оснований выделения компонентов региональной СПКРО является полный цикл управления знаниями, а именно:

- управление производством знаний;
- организация распространения знаний;
- организация использования знаний.

Управление знаниями как основа организации структуры и содержания деятельности региональной СПКРО делает ее принципиально открытой к предложениям и проектам любого типа. При этом цикл управления знаниями может быть максимально рассредоточен и распределен между различными научными и образовательными учреждениями, информационно-методическими службами, соорганизованными по принципу совместной согласованно-распределенной деятельности.

Организация повышения квалификации в современных условиях основывается на системе андрагогического и компетентностного под-

ходов и учитывает, что СПКРО является частью системы непрерывного образования. Андрагогический подход проявляется в учете специфики и своеобразия задач обучения взрослых людей. Взрослый человек сам определяет, какие результаты образования ему нужны и какого качества. Компетентностный подход выдвигает на первое место не информированность обучающегося, а умение решать проблемы, возникающие в профессиональной деятельности и личностном самоопределении.

Регулирование процессов повышения квалификации и профессионального развития специалистов обеспечивается деятельностью различных институтов формального дополнительного профессионального педагогического образования (учреждения дополнительного профессионального образования, муниципальные методические службы, методические объединения и профессиональные сообщества педагогов и т.д.), образования неформального (курсы, тренинги, короткие программы, предлагающиеся на любом этапе профессиональной карьеры, обеспечивающие переход от централизованных и жестко организованных траекторий профессиональной подготовки к свободной встрече широкого предложения образовательных услуг и многообразных потребностей в повышении квалификации, в освоении новых знаний и технологий) и информального образования, получаемого за счет собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде.

В контексте концепции перехода к образованию в течение всей жизни особое значение приобретают такие характеристики образовательного процесса в региональной СПКРО, как *неформальное образование* (НФО) и *информальное образование* (ИФО). В распространении этих понятий в России свою роль сыграли экспертные заключения, сделанные Общественной палатой РФ и ГУ-ВШЭ в 2007 г., обозначившие неформальное и информальное образования как фактор конкурентоспособности страны и “значимый элемент современных образовательных систем” [8]. При этом официальные документы, объясняющие специфику и принципы функционирования этих форм образовательного процесса в России, пока отсутствуют [9].

Как отмечает Д.Е. Москвин, сложилось несколько подходов к разграничению формального, неформального и информального образования, на основе которых автором были выделены ключевые черты каждого из них [10]:

*формальное образование* – происходит в организованном и иерархически структурированном контексте, завершается выдачей общепризнанного документа государственного образца, имеет определенную продолжительность по времени и основывается на государственной учебной программе, организовано формальными, преимущественно зарегистрированными, организациями и учреждениями;

*неформальное образование* – происходит часто вне специального образовательного пространства, в котором четко обозначены цели, методы и результат обучения в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, во время индивидуальных занятий с репетитором или тренером, а также предполагает наличие различных курсов, тренингов, коротких программ. Это может быть предложено на любом этапе образования или трудовой деятельности, и обычно не сопровождается выдачей документа, и чаще всего носит целенаправленный и систематический характер;

*информальное образование* – индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер; спонтанное образование, реализующееся за счет собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде; общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия, средства массовой информации и т.д., когда взрослый превращает образовательные потенциалы общества в действенные факторы своего развития, результат повседневной рабочей, семейной и досуговой деятельности, не имеет определенной структуры.

Таким образом, обучение в течение всей жизни становится необходимым и все более значимым элементом современных образовательных систем, в том числе и системы повышения квалификации работников образования. НФО и ИФО играют важную роль в процессах адаптации к требованиям и вызовам постиндустриального общества, формирования новой, полноценной, востребованной, разветвленной системы образовательных услуг в сфере повышения квалификации. Конкурентоспособность современного специалиста зависит сегодня не только от деятельности традиционных образовательных институтов, но и от возможности постоянно повышать квалификацию и развивать профессиональные компетенции, используемые в экономике и социальной жизни. Уникальные навыки и способности, умение адаптировать их

к постоянно меняющимся условиям деятельности, высокая квалификация становятся ведущим производственным ресурсом, главным фактором материального достатка и общественного статуса личности и организации.

### *Литература*

1. Проекты концепций и программ реформирования и развития системы повышения квалификации работников образования Российской Федерации / Под общ. ред. Э.М. Никитина. М.: Изд-во Псковс. обл. ин-та усоверш. учит., 1993. 70 с.
2. *Щедровицкий П.Г.* Очерки по философии образования. М.: ПЦ “Эксперимент”, 1993. С. 87–88.
3. *Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И. и др.* Педагогика: Учебн. пособие для студентов пед. учебных заведений. М.: Школа-Пресс, 1998. 512 с.
4. *Маркова А.К.* Психологические проблемы повышения квалификации // Педагогика. 1994. № 4. С. 65–67.
5. *Синенко В. Я.* Профессионализм как категория педагогической науки // Современный учитель. Новосибирск, 2000. С. 7–22.
6. *Деркач А.А., Зызыкин В.Г.* Развитие профессионализма. Проблемы изучения // Психология человека от рождения до смерти: Энциклопедия. СПб.; М., 2002. С. 465–475.
7. *Калашиникова Н.Г.* Подготовка будущих учителей начальных классов к формированию у школьников умения учиться. Барнаул, 2001. С. 227.
8. Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях // Материалы IX Междунар. науч. конф. “Модернизация экономики и глобализация”, Москва, 1–3 апреля 2008 г. / Под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. С. 33.
9. *Москвин Д.Е.* Организация неформального и информального образования современного политолога // Без темы. 2009. №2(12). С. 18–22.
10. Меморандум непрерывного образования ЕС 2000 г. // [Электронный ресурс]. URL <http://www.znanie.org> дата обращения: 08.02.2009.