

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СОВРЕМЕННЫЙ КОНТЕКСТ

CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION: CONTEMPORARY CONTEXT

**V. Gam
V. Mikhailova**

Summary. The problem of the development of the system of continuing professional education is actualized in the article. The analysis of the scientific literature on professional development of teachers has allowed to systematize the peculiarities of the renewal of continuing professional education, the direction of improving the quality of continuing professional education in the substantial and organizational aspects, to characterize the implementation of procedures of public and professional accreditation. The possibility and potentials of the use of the strategy of advanced development of the system of continuing teacher's professional education are considered.

Keywords: continuing professional education of a teacher, professional education and retraining, professional development of teachers, strategy of advanced development.

Гам Владимир Иванович

АН ПОО «Многопрофильная Академия непрерывного образования» (г. Омск)
gam_v@mail.ru

Михайлова Валерия Евгеньевна

АН ПОО «Многопрофильная Академия непрерывного образования» (г. Омск)
msvomsk@mail.ru

Аннотация. В статье актуализируется проблема развития системы дополнительного профессионального образования. Анализ научной литературы по вопросам повышения квалификации педагогов позволил систематизировать особенности обновления дополнительного профессионального образования, направления повышения качества ДПО в содержательном и организационном аспектах, дать характеристику внедрения процедур общественно-профессиональной аккредитации. Рассмотрена возможность и потенциалы использования стратегии опережающего развития системы дополнительного профессионального образования педагога.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование педагога, профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации педагогов, стратегия опережающего образования.

Дополнительное профессиональное образование педагогов выступает самостоятельным сегментом образовательной деятельности, который, во-первых, поддерживается органами управления образования, профессиональными объединениями и сообществами работодателей; во-вторых — реализуется в соответствии с действующими требованиями ФГОС и разработанными на их основе квалификационными характеристиками должностей педагогических работников. При этом функционирование и развитие системы дополнительного профессионального образования обеспечивает согласованность базового образования и потребности в возобновлении процесса образования посредством дополнительных образовательных услуг, обеспечивает разнообразие возможностей для педагогов в получении новых компетенций по специальности.

Методологическими основаниями, раскрывающими сущность дополнительного профессионального образования выступают:

- ◆ системный подход (И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин, В.Н. Садовский), который позволяет рассматривать процесс ДПО как единство дидактических элементов;

- ◆ компетентностный подход (И.А. Зимняя, В.А. Козырев, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына), который определяет направленность ДПО на развитие профессиональных компетенций педагога;
- ◆ личностно-деятельностный подход (А.И. Кукуев, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн), который позволяет ориентироваться на особенности педагогов в процессе их переподготовки;
- ◆ положения андрагогического подхода, который задает принципиальные содержательные и организационные основы обучения взрослых (С.Г. Вершловский, И.А. Колесникова, Л.Н. Лесохина).

Проведение анализа процесса реформирования системы дополнительного профессионального образования (ДПО) подтверждает, что в настоящее время предпринимаемые шаги отличаются некой разнонаправленностью, связанной с тем, что обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов, их социальной мобильности, происходит в сложных социально-институциональных условиях. Возможно, это связано с тем, что, во-первых, не в полной мере определены социальные факторы, позитивно влияющие на развитие ДПО; во-вторых, механизмы изучения эффективности ДПО на уровне муниципалитета и региона находятся

в процессе становления. Кроме того, сегодняшняя реформа управления образованием — разделение на Министерство науки и высшего образования (ВУЗы) и Министерство просвещения (школы, детские сады, колледжи, учреждения дополнительного образования детей), создает брешь в едином пространстве общего и профессионального образования. Так, например, единые направления подготовки (коды стандартов) колледжей и ВУЗов педагогического профиля позволяли строить общую модель образовательных результатов. СПО легко встраивалось в ВО по соответствующей укрупненной группе, а согласование профилей основной образовательной программы СПО и ВО давало возможность в дальнейшем проектировать образовательные программы нужной направленности, формировать тематику программ ДПО.

Однако реальная образовательная практика организаций, занимающихся повышением квалификации педагогов, показывает, что модель предлагаемых образовательных результатов в системе ДПО, а также профиль запроса на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов за последние три года практически не изменился, что свидетельствует о необходимости развития новых форм, обновления содержания деятельности и технологического обеспечения.

К перечню проблем стоит добавить неготовность педагогов к решению новых задач, например, внедрение новых УМК, работа в новых сложных социальных контекстах. Все это приводит к тому, что формирование актуального заказа в системе дополнительного профессионального образования с учетом сложившейся ситуации в сфере образования и компетентностных дефицитов педагогов идет «вдогонку» за перечисленными изменениями и проблемами.

Это значит, что решение задачи современной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов будет более успешно при наличии ряда новых направлений в системе непрерывного образования, ключевым элементом которой является система дополнительного профессионального образования. Рассмотрим такие возможные направления.

1. Учет изменения социального заказа на ДПО.

В социальном заказе на ДПО наступила некоторая неясность. Возникает вопрос, если теперь ДПО как разновидность дополнительного образования (ДО) находится в ведении Министерства Просвещения РФ и отрывается от системы высшего образования, то как оно будет развиваться в перспективе? Вместе с этим существует потребность в реагировании на вызовы инновационной экономики, появлении новых возможностей граждан в получении необходимых квалификаций для разных сфер трудовой жизни. То есть система ДПО должна стать

доступной для всех категорий потенциальных слушателей и населения. Предполагается, что численность обучающихся педагогов, участвующих в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации будет расти, и, возможно, к 2020 году численность вырастет на 2,27 млн. человек [1].

2. Учет профессиональных дефицитов педагога.

Профессиональный дефицит педагога проявляется в недостатке умений обновления содержания, недостаточной ясности в постановке профессиональных задач, сложности в работе в изменившихся условиях. Это подтверждают результаты анализа внедрения профессионального стандарта педагога; первые пробы перехода к Национальной системе учительского роста [3]; повышение уровня организации собственной деятельности и оценки социального статуса педагога [2].

3. Проведение маркетинга образовательных услуг в системе ДПО.

В целом, это направление предполагает изучение спроса на образовательные услуги ДПО, анализ сегментов рынка образовательных услуг и возможных целевых групп, активную работу с клиентами через сайт, проведение интернет-маркетинга, включая SEO-маркетинг и SMM.

4. Организация образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.

Несомненно, важным условием успешной организации качественного образования выступает модульная система организации переподготовки. Программа, имеющая модульную основу, дает возможность сделать обучение дискретным, спроектировать на основе одной программы целевые подпрограммы другого объема, или разного уровня. Кроме того, это возможность индивидуализировать обучение для каждого педагога, изучив его стартовые возможности, уровень проявленных компетенций, результативность предыдущего обучения. Это возможно сделать путем компиляции необходимых блоков или модулей, а также применять одни и те же модули в разных образовательных программах, что сделает программу более гибкой и вариативной.

Программы ДПО могут иметь узкопрофильный характер, быть универсальными, отраслевыми или межотраслевыми. Они могут быть подготовлены по запросу определенных групп педагогов, коллективов образовательных организаций, работодателей. При этом после окончания программы на основании полученных кредитов, дается заключение о законченном обучении, дающем право на получение диплома о профессиональной переподготовке с присвоением квалификации.

В ходе деятельности организаций непрерывного образования, программы ДПО реализуются в очной и очно-за-

очной форме с использованием коуч-технологии, тьюторства, методического патроната, стажировки. Достаточно актуальным стало обучение в формате дистанта. Административно-управленческий аппарат организации может сделать запрос на программы, включающие не только образовательные, но и экономические аспекты работы.

При проведении курсов повышения квалификации в системе ДПО целесообразно использовать сетевую форму обучения, где вариантом может быть обучение в режиме SMART. Это объединение образовательных организаций с целью осуществления совместной деятельности в сети Интернет на базе общих стандартов, соглашений и технологий, вебинары, электронное образование, создание симуляционных и виртуальных центров. Распространенным становится и онлайн-обучение как модифицированный вариант дидактической системы. Рост числа коллективных образовательных процессов будет менять и инфраструктуру образования. Пространства для обучения обретают новые формы: коворкинги, хакспейсы, science-art лаборатории, фаблабы [6].

5. Применение технологий проектного менеджмента в системе ДПО, включающих элементы проектного управления при разработке программ ДПО, модерацию программ ДПО, работу с аудиторией в интерактивном режиме обучения [5].

6. Проведение общественной и профессионально-общественной аккредитации. Данные процедуры предполагают наличие ряда критериев и сформированных групп показателей для проведения специальной аккредитационной экспертизы и оценки. Надо отметить, что оценка каждого критерия производится по результатам измерения.

7. Одним из направлений видится изменение управления системой дополнительного профессионального образования. Это может быть развитие как механизмов, направленных на привлечение негосударственных ресурсов (например, развитие эндаумент-фондов), а также формирование новых способов управления, расширяющих выбор программ ДПО.

Все это приведет к позитивным результатам обучения слушателей:

- ◆ расширение целей, направленность на умение ставить профессиональные задачи в изменяющихся условиях, на достижение конечного результата и профессиональных компетенций педагога;
- ◆ развитие мотивационных, инструментальных и когнитивных ресурсов педагога;
- ◆ реализация индивидуализации преподавания;
- ◆ опора на адресные практико-ориентированные программы;
- ◆ переход от государственных сертификатов к сертификатам образовательных организаций.

Перспективным направлением является внедрение опережающей стратегии развития системы дополнительного профессионального образования. В этом контексте в качестве технологии, позволяющей в новых реалиях высокой неопределенности отслеживать тенденции изменений и своевременно на них реагировать. Цель опережающей стратегии — разработка возможных альтернативных сценариев развития в будущем, на основе анализа трендов и тенденций, нахождения «точек развития». Для системы дополнительного профессионального образования важным является то, что опережающая стратегия обеспечивает системное прогнозирование.

Среди вариантов опережающей стратегии интересна практико-ориентированная дуальная модель обучения — преимущество которой заключается в совмещении в учебном процессе теоретической и практической подготовки на основе принципа «от практики к теории», когда теоретическая часть подготовки проходит в образовательной организации непрерывного образования, а практическая — на рабочем месте. Кроме того, это могут быть: скайп-сопровождение, составление дорожной карты педагога, как пошагового плана действий [4].

Все рассмотренные выше направления и позиции рассматриваются как практические шаги по совершенствованию системы ДПО в муниципалитетах и регионах, как средство индивидуализации и повышения качества обучения педагогов в проективной методической системе, как факторы повышения стартовых позиций педагогов, их готовности к продолжению образования, соответствующего его запросам и личностным предпочтениям.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дополнительное профессиональное образование России — итоги реформ // Бюллетень о сфере образования. — 2017. — № 14. — С. 1–27. [Электронный ресурс]. — URL: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/15831.pdf> (дата обращения: 07.12.2018).
2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций: утв. Правительством РФ 28 мая 2014 № 3241п-П8 // ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70616270/> (дата обращения: 07.12.2018).

3. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 // ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/> (дата обращения: 07.12.2018).
4. Сморчкова В.П., Шевелёва Н. Н. Форсайт в стратегии развития системы дополнительного профессионального образования педагогов // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. — 2017. — № 4. — С. 63–70. [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.apkpro.ru/901.html> (дата обращения: 07.12.2018).
5. Filin S. A. Intra-company training management systems: Evaluation and Modelling. — Almaty, 2015. — 50 p.
6. Tolutiene G. Andragogical interaction and expression of learning environment aspect: theoretical and empirical dimension // Journal Andragogy. — 2013. — Vol. 1 (4). — P. 111–127. — URL: <http://journals.ku.lt/index.php/andragogy/article/view/346> (Accessed 7 December 2018).

© Гам Владимир Иванович (gam_v@mail.ru), Михайлова Валерия Евгеньевна (msvmnsk@mail.ru).
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»

