

ИНДИКАТОРЫ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТА ДИСТАНЦИОННОГО ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

INDEX OF QUALITY AS MAIN CHARACTERISTICS OF DISTANCE **TEACHER'S**
PROFESSIONAL TRAINING

Гелясина Е.В.

Gelyasina E.V.

Витебский областной институт развития образования

Витебск

В статье изложен подход к определению индикаторов качества дистанционного повышения квалификации педагогов. Описаны такие индикаторы как: компетентностный, коммуникативный, рекрутинговый, карьерный и самообразовательный.

An approach to determination of parameters of distance professional training for teachers is represented in the article. This articles is about competencing, carrier, recruiting index, self-education.

Управление дистанционным повышением квалификации (ДПК) специалистов сферы образования связано с разработкой индикаторов его качества. Определяя индикаторы качества ДПК, мы исходим из понимания последних как «средств, при помощи которых можно получить представление о текущем состоянии системы образования и информировать об этом образовательное сообщество» [3, с. 26]. Анализ требований, предъявляемых к индикаторам качества, позволяет объединить их в две группы: содержательную и функциональную. Первая характеризует индикаторы с позиции их свойств, вторая – с точки зрения выполняемых функций. С позиции свойств индикатор должен: 1) соответствовать поставленной задаче (т.е. быть валидным, отражающим ту характеристику ДПК, ради описания которой он вводится); 2) обобщать информацию, не искажая ее; 3) быть структурно и организационно связан с другими индикаторами, что позволяет дать обобщенный анализ состояния системы; 4) быть точным и сравнимым; 5) быть достоверным и надежным. С позиции функций индикатор должен дать возможность: а) оценить «расстояние» от поставленной цели до результата; б) выявить проблемные или критические области; в) ответить на вопросы, встающие перед аналитиками; г) сравнивать текущие показания с эталонными значениями или с аналогичными показаниями за предшествующие периоды.

Общепринятыми индикаторами качества результата ДПК являются степень удовлетворенности педагогов предоставленной образовательной услугой (методика описана нами в [1]) и образовательные приращения («приобретения») педагогов. Поскольку природа образовательных приращений многомерна по своей сути, их детальная характеристика предусматривает необходимость выявления показателей качества «располагающихся» в горизонтальной и вертикальной плоскостях. В горизонтальной плоскости необходимо рассмотреть культурно-исторический, обще-гносеологический и конкретно-профессиональный блоки. В вертикальной плоскости описать показатели, характеризующие полноценность освоения знаний и умений, а также уровень сформированности отношений и личностных качеств, входящих в перечисленные блоки. Методологической основой для определения содержательного наполнения *культурно-исторического блока* мы избрали педагогические идеи, высказанные в работах В.В. Краевского, И.Я. Лернера, М.Н. Скаткина. Предложенный ими вариант, будучи универсальным, вполне приложим к практике ДПК. В связи с этим считаем возможным рассматривать образовательные приращения педагогов в процессе ДПК в единстве четырех компонентов: 1) система философских, социальных, культурологических, психолого-педагогических знаний, а также знаний в области преподаваемого предмета (о природе, обществе, технике), знаний универсальных способов познания человеком окружающего мира и способов профессиональной деятельности; 2) опыт осуществления профессионально-педагогической деятельности в стандартных условиях, опыт самообразования; 3) опыт творческой деятельности, обеспечивающий преобразование и комбинирование известных способов решения педагогических задач, а также выработку авторских методик (средств, форм, методических приемов, технологий) обучения и воспитания; 4) опыт следования человеко-размерным культуросообразным нормам при выстраивании взаимодействия с субъектами образовательного процесса, а также опыт ценностного отношения к профессионально-педагогической деятельности и непрерывному самообразованию.

Наполнение *обще-гносеологического блока* определяется исходя из понимания научного знания как системы, включающей научные факты, научные понятия, законы, теории, методы. Профессиональные знания, усваиваемые в процессе повышения квалификации должны быть содержательно и структурно адекватны научному знанию, то есть представлять собой систему, включающую научные факты, научные понятия, научные законы, научные теории и научные методы. Однако, при всей своей показательности эти критерии статичны. Они фиксируют образовательное приращение педагога, прошедшего дистанционный курс «здесь и сейчас» и не дают нам информации о том, какие изменения произошли в его профессиональной жизни благодаря повышению квалификации. В связи с этим мы считаем необходимым ввести дополнительные критерии оценки качества ДПК: компетентностный,

коммуникативный, рекрутинговый, карьерный и самообразовательный. Это позволяет сместить акцент с показателя «знания – цель повышения квалификации» на «знания педагога – средство позитивного преобразования профессиональной деятельности и себя как субъекта этой деятельности».

Для определения качества ДПК по **компетентностному критерию** необходимо выяснить в какой степени знания и умения, сформированные у обучаемых в ходе освоения программы дистанционного курса, оцениваются ими как лично значимые и используются в профессиональной деятельности. Последний показатель введен в практику оценки эффективности курсов Д. Киркпатриком [2] под названием «оценка поведения на рабочем месте». Такое исследование может осуществляться по истечении 3 – 6 месяцев после прохождения программы обучения, поскольку за это время обучаемые смогут продемонстрировать новые знания и приобретенные умения для решения конкретных производственных задач. При этом может быть проведен как опрос самого сотрудника, так и его руководителя или если речь идет о сфере услуг, то и клиентов. Фиксация полученных данных должна проводиться в специально разработанных «картах поведения». Мы для определения качества ДПК педагогов по компетентностному критерию предлагаем использовать методику неоконченных предложений. Эта методика относится к классу проективных и позволяет посредством косвенных воздействий на респондентов выявить их субъективную оценку приобретенного опыта. Содержание предлагаемых вопросов и методика обработки полученных данных излагаются в [1]. Более отсроченным, но вместе с тем и более показательным для оценки качества ДПК является оформление педагогом своей собственной практики и ее представление педагогической общественности через публикации в региональных и республиканских журналах, выступление на научно-практических конференциях, заседаниях методических объединений, проведение мастер-классов, открытых уроков.

Показателями качества ДПК, оцениваемыми по **коммуникативному критерию**, являются коммуникативная инициатива педагогов, прошедших повышение квалификации. Эта инициатива проявляется в организации сетевого обмена информацией между педагогами (в частности, использование электронной почты для обмена мнениями, методическим и дидактическим инструментарием, научно-методическими текстами и ссылками).

Рекрутинговый критерий позволяет опосредованно выявить степень удовлетворенности педагогов дистанционно повышающих свою квалификацию. Это проявляется в том, что участники повышения квалификации вовлекают в процесс новых субъектов, популяризируя идеи, усвоенные в процессе обучения, рекомендуя своим коллегам стать участниками очередных курсов, ориентируя их на тематику (название) спецкурсов и даже на фамилии конкретных преподавателей-тьюторов. Благодаря таким положительным отзывам слушате-

лей обеспечивается наполняемость учебных групп и вовлечение новых педагогов в процесс ДПК. Таким образом, педагоги, прошедшие ДПК становятся не только субъектами собственного повышения квалификации, но и агентами непрерывного повышения квалификации посредством вовлечения в этот процесс своих коллег.

Четвертым критерием оценки качества ДПК является *карьерный профессиональный рост*. Он может отслеживаться как «по вертикали», что выражается в приобретении педагогом другого статуса (руководитель методического объединения, заместитель директора учреждения образования, работник органа управления образованием), так и «по горизонтали» (что более характерно) – школьный консультант, наставник, аналитик, экспериментатор, экскурсовод, руководитель кружка, творческой группы, магистрант, аспирант, соискатель.

Самообразовательная активность выражается в систематическом и всестороннем анализе педагогом собственных профессиональных затруднений и формулировке на этой основе профессионального запроса, изучении психолого-педагогической литературы, опыта коллег, самостоятельном освоении новых моделей обучения и воспитания, конструировании новой практики, проектировании собственного профессионального роста, осуществлении профессиональной самооценки. Последнее является важным показателем самообразовательной деятельности педагога. Кроме того, педагог проявляет самообразовательную активность, участвуя в работе методических формирований, проблемных семинаров, научно-практических конференций, педагогических чтений, методических фестивалей и панорамах профессионального опыта, включаясь в инновационные проекты.

Таким образом, в комплекс индикаторов качества ДПК целесообразно включить наряду со степенью удовлетворенности педагогов обучением и показателями их образовательных приращений, такие индикаторы как: компетентностный, коммуникативный, рекрутинговый, карьерный и самообразовательный.

Литература

1. Гелясина, Е.В. Диагностическое обеспечение управления качеством дистанционного повышения квалификации педагогических кадров /Е.В. Гелясина //Дистанционное и виртуальное обучение. – 2014. - №5. – С. 26 – 43.
2. Лазарева, Н. Модель оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика /Н. Лазарева [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1434>.– Дата доступа 01.03.2013.
3. Соважо, К. Образовательные индикаторы и политика: практическое руководство (сокращенная версия) /К. Соважо, Н. Белла //Вопросы образования. – 2004. – № 4. – С. 23 – 39.