

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ**



TDPU

**ЗАМОНАВИЙ УЗЛУКСИЗ ТАЪЛИМ МУАММОЛАРИ:
ИННОВАЦИЯ ВА ИСТИҚБОЛЛАР**

**PROBLEMS OF MODERN CONTINUING EDUCATION:
INNOVATION AND PERSPECTIVES**

**ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ИННОВАЦИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

РЕПОЗИТОРИЙ

**ХАЛҚАРО ИЛМИЙ КОНФЕРЕНЦИЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ПЕДАГОГИКА УНИВЕРСИТЕТИ**

**ЗАМОНАВИЙ УЗЛУКСИЗ ТАЪЛИМ МУАММОЛАРИ:
ИННОВАЦИЯ ВА ИСТИҚБОЛЛАР**

халқаро илмий конференция

27 апрель, 2018 йил

international scientific conference

**PROBLEMS OF MODERN CONTINUING EDUCATION:
INNOVATION AND PERSPECTIVES**

April 27, 2018

международная научная конференция

**ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО НЕПРЕРЫВНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ: ИННОВАЦИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

27 апреля 2018 г.

I

Тошкент – 2018

СОДЕРЖАТЕЛЬНО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

КЛЕЗОВИЧ О.В., ИПКиП БГПУ, Минск, Республика Беларусь

Повышение квалификации педагогических работников является катализатором самообразования, условием продуктивного труда педагога и руководителя. Поэтому поиск и организация разумно-оптимальных форм профессионального обучения педагогических работников являются важнейшими задачами теории и практики повышения квалификации.

Система повышения квалификации педагогов должна быть направлена на удовлетворение образовательных запросов слушателей и потребностей практики. В ней учитываются процессы обновления содержания образования, появление новых образовательных технологий, специфика содержания деятельности учреждений образования, запросы практики в обучении конкретных специалистов.

Практика показывает, что проблема создания эффективной системы повышения квалификации педагогов, внедрение новых форм обучения, в том числе и непосредственно в условиях учреждения образования, остается актуальной.

Ее решение требует преодоления ряда противоречий. Наиболее характерными из них являются следующие:

- между потребностью современного общества в конкурентоспособных педагогических кадрах для системы образования и недостаточной теоретической разработанностью проблемы их непрерывного обучения;
- между декларированием лично-ориентированного подхода в повышении квалификации и недостаточной возможностью его реализации в практике существующих программ;
- между возможностями учреждений дополнительного образования в стажировке педагогических кадров и недостаточно разработанным научно-методическим и программным обеспечением, нормативным закреплением возможности ее проведения.

В статье Д. Ф. Ильясова и О. А. Ильясовой «Технология проектирования образовательных программ повышения квалификации педагогических работников» выделены три основных этапа разработки образовательной программы дополнительного профессионального образования. Особое значение имеет первый этап - формирование целевого заказа на проектирование образовательной программы. «Проектирование образовательной программы повышения квалификации начинается с уточнения процесса целеполагания. На этом этапе речь идет об определении того, для чего проектируется образовательная программа, какова ее направленность, какие характерные признаки следует реализовывать в ней. Вполне определенные ответы на эти вопросы можно рассматривать как целевой заказ на проектирование соответствующей образовательной программы» [2, с. 5].

Значимость данной формы повышения квалификации раскрывается в исследовании О. В. Новохатько: «Стажировка, находясь в центре практических изменений в образовании, чутко реагирует на все общественные изменения, а это в свою очередь позволяет гибко регулировать образовательный процесс. В силу максимальной приближенности программы стажировки к профессиональной деятельности каждого стажера, она служит обеспечению действительного единства теории и практики в деятельности каждого сотрудника учреждения» [3, с. 106].

О. В. Новохатько убедительно доказывает положительный потенциал стажировки, но стажировка не рассматривается как часть образовательной программы дополнительного профессионального образования.

Нашему пониманию стажировки более соответствует позиция С. В. Тимофеевой: «Под стажировкой руководителя общеобразовательного учреждения понимается практико-ориентированная образовательная деятельность, протекающая в учреждении системы общего образования на основании согласованной учебной программы в целях освоения новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности, иных достижений теории и практики непосредственно в организации, где они возникли» [5, с. 100].

Сложившиеся противоречия обуславливают необходимость определения наиболее педагогически целесообразных и экономически эффективных формы повышения квалификации педагогов. Одной из таких форм является стажировка руководящих работников и специалистов.

Стажировка – образовательная программа дополнительного образования взрослых, обеспечивающая освоение руководящими работниками и специалистами новых методов, технологий и элементов профессиональной деятельности.

Стажировка как форма и результат повышения квалификации педагогов представляет собой специально организованное взаимодействие специалистов-ученых, новаторов-практиков и стажеров-педагогов по овладению научно-методическим содержанием и современными технологиями образовательной деятельности и позволяет в минимально сжатые сроки качественно изменить уровень их теоретической и методической подготовки.

Использование стажировки руководящих работников и специалистов образования позволяет оперативно влиять на профессиональный и творческий потенциал работников, направленно управлять их профессиональной адаптацией к постоянно меняющимся внешним и внутренним условиям деятельности учреждений образования.

Между квалификацией и компетентностью педагога прослеживается взаимосвязь. Педагогическая квалификация - константа и задается она типом и уровнем полученного исходного образования и подтверждается соответствующим документом. Уровень квалификации соотносится с профессионально-педагогической компетентностью, которая определяется как готовность и способность выполнять определенные профессиональные функции. Квалификация учителя - это мерило его работы над собой к ходе организованного обучения или самообразования. Компетентность – показатель профессиональной зрелости учителя. Педагогическая среда и пространство повышения квалификации учителей могут изменяться за счет новых концептуальных подходов, поиска новых эффективных путей и способов его профессионального роста

Педагогическая деятельность сложна и многоэлементна. Ступени квалификационного роста учителя должны предполагать его продвижение в готовности успешно решать возрастающие по сложности педагогические задачи, поэтому квалификация учителя может расти только в том случае, если он самостоятельно или путем специального обучения добивается положительных, заранее спроектированных результатов, которые будут иметь постоянную тенденцию к улучшению

Стажировка стимулирует выработку стратегии последовательного формирования личного профессионального опыта. Она дает возможность каждому стажеру самостоятельно определить перспективы изучения теории; мотивирует карьерный рост, усиливает роль творчества в практической деятельности; позволяет добиваться высоких результатов.

Что же отличает образовательную программу стажировки от образовательной программы повышения квалификации?

Во-первых, практико ориентированный характер стажировки, подразумевающий приоритет практических форм организации обучения (мастер-классы, обмен опытом педагогической деятельности, наставничество), решение профессиональных задач на рабочем месте, практические конференции, совещания, проекты и др. Стажировка включает самостоятельную теоретическую подготовку, а также индивидуальные задания практического (педагогического) или исследовательского характера.

Во-вторых, освоение современных технологий (педагогических, информационных, управленческих) на базе лучших образовательных практик. В современных условиях такими базами стажировки выступают ресурсные центры, научно-образовательные консорциумы, образовательные, научные и иные организации, обладающие необходимым инновационным опытом по организации образовательного процесса и реализации современных технологий.

В-третьих, накопление профессионального опыта педагогов, которое эффективно происходит в процессе анализа собственных проблем педагогической деятельности, анализа достижений других специалистов, обмена профессиональным опытом, изучения передовых образцов педагогического и управленческого опыта деятельности, выделения ключевых факторов эффективного поведения и деятельности и развития профессионально важных качеств личности.

В-четвертых, стажировка имеет индивидуальный характер независимо от того, проходит ее педагог индивидуально или в группе слушателей. Каждая стажировка реализуется на основе образовательной программы стажировки руководящих работников и специалистов, которые направлены на решение конкретных профессиональных задач совершенствования профессионального мастерства (профессионального развития), реализации индивидуальной образовательной траектории.

«Индивидуальная образовательная траектория» по мнению А.В. Хуторского – это «персональный путь реализации личностного потенциала...». Ориентируясь на мнения ученых «индивидуальную траекторию профессионального развития учителя» можно выделить как целенаправленную, последовательную и многогранную деятельность по повышению уровня педагогического развития, основанного на усовершенствовании профессиональных компетентностей и реализации личностного потенциала.

На сегодняшний день образовательный маршрут реализуется через специально создаваемую индивидуальную образовательную программу стажировки, являющуюся своеобразной моделью достижения персональных целей обучающегося. В такой программе должны быть описаны цели и содержание обучения, технологические параметры, оценочно-диагностические особенности. Индивидуальный образовательный маршрут – новое понимание образовательной программы стажировки, отражение гибкого вариативного подхода к особенностям и способностям каждого слушателя, с возможностью корректировки и совершенствования.

Образовательные программы стажировки руководящих работников и специалистов включают следующие компоненты: целевой (цель стажировки в соответствии с государственными стандартами, мотивы и потребности); содержательный (образовательные технологии, методики, системы обучения), диагностический (система контроля за приобретением знаний и формированием компетенций).

В рамках освоения образовательной программы стажировки слушателю предоставляются возможности для получения знаний, индивидуальной информационной и организационной поддержки для их систематизации и контроля усвоения.

В Институте повышения квалификации и переподготовки Белорусского государственного педагогического университета педагогические работники имеют возможность пройти стажировку по индивидуальной специально разработанной с учетом образовательных запросов учебной программе. Стажировка может выступать как

самостоятельный вид повышения профессиональной компетентности, так и являются частью образовательной программы повышения квалификации. Сроки освоения образовательной программы стажировки определены в нормативных документах и составляют от 2 недель до 5 месяцев в очной форме, до 8 месяцев в заочной форме.

Наиболее востребованными практикоориентированными образовательными программами стажировки руководящих работников и специалистов являются: «Психологические основы современной дидактики» (для преподавателей учреждений высшего образования), «Оценивание учебных достижений учащихся на основе активной оценки» (для учителей начальных классов), «Педагогический опыт: теория и практика обобщения и представления» (для всех категорий педагогических работников), «Методическое сопровождение деятельности учителя интегрированного класса» (для учителей интегрированного класса), «Интерактивная доска: создание образовательного продукта» (для учителей начальных классов, учителей-предметников), «Планирование деятельности учреждения образования», «Технология работы и контроль за исполнением документов» (для руководителей учреждений образования) и многие другие.

Образовательные программы стажировки могут реализовывать в соответствии с образовательными маршрутами разных типов: адаптивный (для адаптации специалиста к современным условиям), развивающий (для развития способностей специалиста, раскрытия его потенциала); созидательный (для получения навыков целенаправленного использования и преобразования имеющегося потенциала, развития карьеры); обобщающий (для получения навыков систематизации, обобщения, апробации и оформления результатов собственного педагогического опыта).

Стажировка предполагает получение конкретного продукта, который может быть использован слушателем в практической деятельности. Включение в курсовую подготовку стажировки, в сочетании с работой над актуальной для слушателя проблемой (написание реферата, индивидуальные консультации), обучением с использованием дистанционных образовательных технологий, предполагающих самостоятельную работу, повышает результативность повышения квалификации.

Таким образом, использование стажировок должно стать традиционным в системе повышения квалификации, сбалансировать сочетание теории и практики, создать у слушателей мотивацию к реализации компетентностного подхода на практике.