

С.В.Власенко, О.В.Корягина

*Северо-Казахстанский государственный университет им. М.Козыбаева, Петропавловск
(E-mail: sveta_vlasenko@mail.ru)*

Профессиональное развитие учителя как актуальная задача системы повышения квалификации в условиях реализации Государственной программы развития образования РК на 2011–2020 годы

В статье рассмотрены вопросы подготовки учителя к педагогической профессии и организация преимущественности подготовки педагогов в вузе и системе повышения квалификации. Реализацию данных идей авторы видят в качественной подготовке педагогических кадров. Авторы полагают, что к задачам системы повышения квалификации можно отнести определение и уточнение образовательных потребностей педагогов; оказание помощи каждому учителю в построении индивидуальной образовательной траектории профессионального роста; обеспечение информационно-методического сопровождения; организацию плодотворных педагогических взаимодействий.

Ключевые слова: профессиональное развитие, качество образования, подготовка учителя, система повышения квалификации, учитель новой формации.

В стратегических документах Республики Казахстан все больший акцент делается на возрастающую роль человеческого капитала и принятия нового подхода к образованию как средству его формирования. Образование представляет собой одну из высших ценностей для личности и общества, выступая в качестве главной предпосылки их существования и развития. В частности, в Государственной программе развития образования РК на 2011–2020 гг. отмечается, что «для обеспечения высокого качества образования необходимо иметь квалифицированные кадры. Для этого предусматриваются меры по усилению требований к педагогам» [1].

Новые требования к качеству образования, главной характеристикой которых является готовность выпускника к самореализации и саморазвитию на протяжении всей жизни, изменяют роли, задачи и функции всех участников образовательного процесса. Качество образования, в первую очередь, определяется качественно подготовленными учителями. По свидетельству профессора Э.Никитина, «ни в одной стране мира нет такой разветвленной, стабильной сети учреждений, оказывающих профессиональную помощь учителям и всем педагогическим работникам, обеспечивающей непрерывное педагогическое образование и выжившей в рыночных условиях». Это система повышения квалификации педагогических работников, методические службы разного уровня [2].

В настоящее время одни из ключевых задач — поднятие престижа педагогической профессии и повышение качества преподавания. Умения и навыки учителей напрямую связаны с умениями и навыками учащихся. Навыки, которыми учителя должны владеть лучше всего, включают в себя следующее: надежность, глубокое знание предмета, методов и целей обучения, умение ладить с учащимися и способность поддерживать их интерес к учебе и желание принимать активное участие в этом процессе.

Формирование национальной системы образования, в основе которой находится идея непрерывности и преемственности обучения, требует кардинальных изменений в системе повышения квалификации работников образования.

Таким образом, качество преподавания учителя часто называют наиболее важным организационным фактором, с которым связана успеваемость учащихся. К сожалению, оно с трудом поддается измерению и мониторингу, так как зависит не только от стабильных и регистрируемых показателей, но и от проявления характера взаимоотношений, которые учитель поддерживает со своими учениками. С другой стороны, квалификация учителя может быть определена в административном плане — это определение основывается на относительно объективных оценках навыков, способностей и знаний, которые признаны как самые важные.

Насколько учителя подготовлены к своей профессии — вот важнейший показатель качества образования. Обеспечить подготовленность учителей к решению задач и проблем меняющегося мира означает предоставить в их распоряжение конкретное знание предмета, эффективную преподаватель-

скую практику, понимание технологий и возможность работать с другими учителями, родителями, социумом.

Будущее общества зависит не только от уровня технического прогресса и экономического роста, оно все больше определяется человеком, готовым решать главные социально-экономические проблемы на благо и во имя человека. Модернизация образовательной системы, меняющиеся в связи с этим профессиональные установки, отсутствие установившихся требований к результатам деятельности школы, к профессиональным качествам педагога вынуждают его постоянно выбирать между естественным стремлением личности к стабильности и необходимостью ломки старых представлений, преодолению профессиональных кризисов. Педагог — главный субъект системы образования, поэтому успешное профессиональное становление и развитие личности педагога должно стать приоритетным направлением системы образования государства и образовательных учреждений. Реформирование системы повышения квалификации педагогов вызвало появление целого ряда исследований, направленных на повышение качества образования, личностное и профессиональное развитие специалистов. Одной из основных тенденций стало выдвигание на первый план вопросов содействия профессиональному развитию личности, ее становлению и самореализации в процессе повышения квалификации [3].

В Концепции высшего педагогического образования [4] и Концепции непрерывного педагогического образования [5] вводится понятие «**учитель новой формации** — это духовно развитая, творческая личность, обладающая способностью к рефлексии, профессиональными навыками, педагогическим даром и стремлением к новому, личность, представленная не как простая сумма свойств и характеристик (как это традиционно излагалось в квалификационных характеристиках по учительским специальностям), а целостное динамическое образование, логическим центром и основанием которого является потребностно-мотивационная сфера, составляющая ее социальную и профессиональную позиции» [4].

К учителю новой формации предъявляются определенные требования: в идеале учитель должен ясно понимать самоценность образования, быть «человеком в культуре», прекрасно знать собственный предмет, методику преподавания предмета, педагогику и психологию, использовать личностно-ориентированные педагогические методы и обладать мотивацией к дальнейшему росту и развитию своей личности [5].

Актуальность вопросов развития взрослых, их профессиональной самореализации, возможности управления данными процессами стала объектом изучения и причиной обособления ряда областей знаний. Несмотря на разницу углов зрения с точки зрения педагогики, психологии и других областей знаний, для динамичного развития личности в течение всего жизненного пути необходимо определение направлений и целей развития, а также активные взаимодействия с людьми, способными детерминировать и корректировать движение к наивысшей точке личностного и профессионального развития.

В Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. развитие человеческого капитала рассматривается как один из системообразующих факторов повышения конкурентоспособности образования [1].

Теоретические подходы к решению проблем развития человеческого капитала обосновываются в рамках концепции Всеобщего Управления Качеством, теории управления качеством [6].

По мнению специалиста в области кадрового менеджмента А.Р.Фонарева, в сфере человеческих ресурсов в современных условиях происходят радикальные сдвиги по ряду направлений:

- от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу к широким профессиональным и должностным компетенциям;
- от спланированного карьерного пути к гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от ответственности менеджеров за развитие персонала к ответственности самих работников за собственное профессиональное развитие;
- от контроля над проблемами работников к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;
- от закрытого рассмотрения факторов успеха, вакантных мест и отбора специалистов к открытому обсуждению уровня компетентности работников, имеющихся вакансий и путей их заполнения [7; 31].

Осознание личной ответственности работника (в данном случае педагога) за собственное профессиональное развитие не исключает возможности и необходимости управления данным процессом. Управление профессиональным развитием рассматривается как один из аспектов педагогического менеджмента наряду с управлением персоналом и управлением качеством образования [8; 17]. Процесс управления является циклическим и непрерывным, заключается в последовательном выполнении его циклов: «цель — действие — результат — новая цель». Научно-теоретические основы профессионального роста учителей рассматриваются в работах А.А.Жайтаповой, которая показывает методическую работу как составную часть управления развитием человеческих ресурсов национальной модели непрерывного образования в контексте концепции Всеобщего Управления Качеством. По мнению А.А.Жайтаповой, управление профессиональным развитием носит прогнозируемый характер при условии соблюдения ряда взаимообусловленных принципов, к которым можно отнести:

- *фундаментальность* — научное обоснование закономерностей профессионального развития;
- *системность* — определение профессионального развития как подсистемы относительно профессиональной деятельности, системы образования, социальной среды;
- *комплексность* — рассмотрение профессионального развития как процесса в совокупности всех его элементов;
- *функциональность* — процесс профессионального развития неразрывно связан с выполнением педагогом социальных функций;
- *субъективность* — мотивационно-ценностная сфера и профессиональный потенциал личности педагога носит индивидуальный характер [8; 25, 26].

Управление профессиональным развитием педагогов строится на теоретически обоснованных подходах к образованию взрослых, которые с 1970 г. разрабатываются М.Ш.Ноулзом и другими исследователями. М.Ш.Ноулз сформулировал основные положения новой области знаний:

- обучающемуся (а не обучаемому) взрослому принадлежит ведущая роль в процессе обучения;
- он является сформировавшейся личностью, ставит перед собой конкретные цели обучения, стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению;
- обладая профессиональным и жизненным опытом, знаниями, умениями, навыками, стремится использовать их в процессе обучения;
- взрослый ищет скорейшее применение полученным при обучении знаниям и умениям;
- процесс обучения в значительной степени определяется временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые либо ограничивают, либо способствуют ему;
- процесс обучения организуется в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах [9].

Постоянное развитие и саморазвитие — одна из важных составляющих педагогической профессии. Развитие представляет собой всеобщий принцип существования природы, общества, человека, включающий в себя понимание необратимых, направленных и закономерных изменений. О.В.Хухлаева выделяет три аспекта развития: созревание (биологический индивид), формирование (социальный индивид) и саморазвитие (личность) [10; 5–15]. Профессиональное развитие можно рассматривать как составную часть личностного и социального развития человека.

Главным результатом новой системы повышения квалификации будет обеспечение единого концептуального подхода:

- новые уровневые курсы и программы;
- новая сертификация педагогов по результатам их освоения;
- активное привлечение зарубежных стратегических партнеров.

Предусматриваются различные формы курсовой подготовки — Blended-learning (смешанное обучение), сочетающее «face-to-face» (обучение в аудитории) и «On-line» обучение. С участием иностранных специалистов будут разработаны новые уровневые программы курсов и контент On-line курсов. Обсуждение тем On-line курсов будет поддерживаться через доступ к «экспертам-обозревателям» — учителям Интеллектуальных школ на расстоянии и даст доступ к опыту в разных образовательных ситуациях. Эти показатели имеют то преимущество, что их можно регулировать путем определенной политики: устанавливать и регулировать стандарты, касающиеся академической квалификации, содействовать профессиональному развитию и мотивации учителя.

Именно в направлении преемственности между вузом, школой и системой повышения квалификации заложено понимание единства в достижении качества образования. Подготовка учителей начинается с отбора тех, кто поступает в педагогические учебные заведения. Правительства большинства стран установили в этом отношении стандарты, отличающиеся друг от друга в зависимости от того вида школьного образования, для которого готовятся соответствующие учителя.

С 2015 г. будет осуществляться постепенный переход на 12-летнее обучение. Новый стандарт 12-летнего обучения, основанный на компетентностном подходе, сможет реализовать только учитель, способный формировать у учащихся компетенции:

- уметь учиться;
- решать проблемы;
- коммуникативные качества;
- компетенции управления информацией и технологиями и др.

Для того чтобы получение образования в университете по педагогической специальности носило осознанный характер, с 2011–2012 учебного года внесены изменения в стандарты педагогических специальностей. Так, например, на первом курсе студенты всех педагогических специальностей изучают дисциплину «Введение в педагогическую профессию», на последующих курсах идут циклы психолого-педагогических дисциплин и педагогическая практика, что обеспечивает мотивацию дальнейшей педагогической деятельности. Исследования показывают: только что получившим квалификацию учителям необходима значительная поддержка со стороны своих более опытных коллег и со стороны учреждений, занимающихся подготовкой учителей, особенно в ходе первого года их практической работы. Начальный период практической работы для большинства учителей также значителен тем, что определяет, останутся ли они работать учителями или уйдут из этой профессии.

Разумное сочетание времени и средств, затрачиваемых на первоначальную подготовку (обучение в вузе), а также времени и средств, выделяемых на оказание профессиональной поддержки учителям в последующем, — ключевое решение проблемы.

Таким образом, достижение высокого качества образования обеспечивается, в первую очередь, наличием высококвалифицированных кадров. Новому обществу требуется новое образование, в котором упор будет делаться не только на высокий профессионализм будущего специалиста, но и на общий уровень его образованности. Обеспечение высокого качества образования невозможно без повышения социального статуса и профессионализма педагогов, усиления их общественной и государственной поддержки.

Важнейшими направлениями решения данной задачи являются:

- повышение статуса педагогического работника, которому должна быть предоставлена возможность участия в управлении образованием, в выработке основных принципов и направлений образовательной политики;
- педагоги должны реализовать право на свободное получение профессиональной информации;
- повышение профессионализма педагогических кадров в результате реформирования системы их подготовки, реорганизации системы повышения квалификации педагогов.
- интеграция школьного, вузовского образования и системы повышения квалификации педагогических кадров.

К числу продуктивных признаков деятельности системы повышения квалификации по выполнению Государственной программы развития образования можно отнести следующие:

- гибкость и оперативность, быстрое реагирование на динамично меняющуюся социально-экономическую и образовательную ситуацию;
- конкурентоспособность благодаря использованию личностно-ориентированных подходов;
- помощь руководителям школ и учителям в работе над новыми Базисными планами, в разработке рабочих учебных планов школ, концепции развития школы и др.;
- ознакомление педагогических коллективов с новыми программами, учебно-методическим комплексом по предметам, современными педагогическими технологиями обучения и воспитания;
- изучение уровня профессиональной подготовки учителей, их профессиональных потребностей и затруднений;
- участие в аттестационных комиссиях;
- диагностика профессиональных потребностей руководящих кадров;

- инициирование экспериментальной деятельности в области и оказание помощи организациям образования в проведении научно-исследовательской работы;
- изучение и обобщение педагогического опыта;
- организация деятельности творческих групп;
- выездные десанты в районы с целью оказания методической помощи, проведения консультаций;
- проведение различных конференций, форумов, семинаров по направлениям реформирования системы образования Республики Казахстан;
- организация конкурсов, смотров, ярмарок, фестивалей, способствующих повышению статуса педагога, и многое другое.

Становление новой образовательной парадигмы непрерывного профессионального образования требует серьезных изменений в деятельности институтов повышения квалификации, реформирования содержания в соответствии с образовательными и профессиональными потребностями слушателей, развития вариативного, продуктивного характера профессиональной деятельности, обеспечивающего конкурентоспособность педагогических кадров.

В соответствии с задачами модернизации образования роль методической службы в вопросах профессионального развития педагогов и преодоления ими профессиональных кризисов значительно возрастает. Повышение квалификации становится средством управления качеством профессиональной компетентности педагогических кадров, фактором профессионального развития педагогов, направленным на становление профессионала, обретение новых способов профессиональной деятельности, качественное удовлетворение профессиональных потребностей педагогов.

На наш взгляд, к задачам системы повышения квалификации можно отнести определение и уточнение образовательных потребностей педагогов; оказание помощи каждому учителю в построении индивидуальной образовательной траектории профессионального роста; обеспечение информационно-методического сопровождения; организацию плодотворных педагогических взаимодействий.

Современная система повышения квалификации представляет собой совокупность учебных заведений (подразделений), различных организационно-правовых форм, а также органов управления ими, научно-исследовательских учреждений, информационных служб, реализующих дополнительные профессионально-образовательные программы. Эта система осуществляется в следующих организационных формах: самообразование учителей; методические объединения, кафедры, центры в рамках образовательного учреждения; разовые, циклические формы (курсы, семинары, конференции); повышение квалификации в системе институтов повышения квалификации и переподготовки, центров повышения квалификации преподавателей высшей школы при университетах и т.п. [11].

К.М.Гуревич отмечал, что каждый человек может овладеть любой профессией. Всё дело в том, сколько на это понадобится времени и сил [12; 27]. Ограниченность периода трудовой активности человека обусловила необходимость механизмов предотвращения ошибок в выборе профессии и поиска кратчайшего пути формирования профессионального мастерства, с чем, в свою очередь, связано введение таких понятий, как «профессиональные способности», «профессионально значимые качества», «профессиональное развитие». Важными являются также вопросы о закономерностях профессионального развития, условиях, способствующих и препятствующих ему, возможностях управлять данным процессом.

Условия профессионального развития в системе повышения квалификации, в сравнении с организациями, дающими профессиональное образование, и организацией, в которой осуществляется профессиональная деятельность, имеют обусловленные объективными и субъективными факторами специфические особенности. *Во-первых*, в организациях повышения квалификации осуществляется обучение разных категорий педагогических работников с точки зрения содержания педагогической деятельности, что требует, с одной стороны, универсализации средств обучения, с другой — учёта специфики деятельности каждой категории обучающихся. *Во-вторых*, состав участников каждой учебной группы является разновозрастным и разноуровневым. *В-третьих*, состав участников курсов постоянно меняется. Программы повышения педагогических кадров содержат, как правило, от 24 до 108 учебных часов, при этом в идеальных условиях — при строгом соблюдении нормативных установок и стабильности педагогического состава в организациях образования региона — специалист областного института повышения квалификации встречается с каждым педагогом во время очередных курсов один раз в пять лет. Возможности управления профессиональным развитием в данных

обстоятельства зависят от объективности представлений специалистов повышения квалификации о контингенте педагогов республики и региона; информированности об общем уровне их профессиональной подготовки; знания образовательных потребностей участников курсов и условий реализации полученных на курсах сведений на рабочем месте в той или иной организации образования.

Таким образом, происходящие изменения в системе образования можно определить как поворот к человеку, обращение к его духовности, мировоззрению, т.е. построение личностно-ориентированной образовательной системы на индивидуальном и институциональном уровнях во всех сферах общественной и личной жизни.

Список литературы

- 1 Государственная программа развития образования РК на 2011–2020 гг. // [ЭР]. Режим доступа: adilet.zan.kz
- 2 Инновационные учебные заведения России / Отв. ред. Э.Никитин. — М.: Новая шк., 2002.
- 3 *Чемоданова Г.И., Власенко С.В.* Совершенствование практических навыков молодого учителя в условиях общеобразовательной школы // Современные проблемы науки и образования. (РИНЦ 0,093). // Педагогические науки. — 2012. — № 3. — С. 16–18
- 4 Концепция высшего педагогического образования РК. // [ЭР]. Режим доступа: adilet.zan.kz
- 5 Концепция непрерывного педагогического образования педагога новой формации Республики Казахстан // [ЭР]. Режим доступа: adilet.zan.kz.
- 6 *Окреплов В.В.* Управление качеством: учебник для вузов. — М.: Наука, 2010. — 912 с.
- 7 *Фонарев А.Р.* Психология личностного становления педагога-профессионала: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. — М., 2007. — 49 с.
- 8 *Жайтапова А.А.* Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации. — Алматы: РИПК СО, 2010. — 316 с.
- 9 *Кужуев А.И.* Андрагогика в изложении последователей М.Ш.Ноулза // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: Сб. материалов IV Всерос. науч.-практ. конф. — Новосибирск, 2009. — С. 210–216.
- 10 *Хухлаева О.В.* Психология развития. Молодость. Зрелость. Старость. — М.: ВЛАДОС, 2006. — 208 с.
- 11 *Альмухамбетов Б.А.* Тенденции развития системы повышения квалификации педагогических кадров в Казахстане. — Алматы: Ғылым, 2010. — 290 с.
- 12 *Гуревич М.* Проблемы дифференциальной психологии. — М.: МОДЭК, 2008. — 384 с.

С.В.Власенко, О.В.Корягина

Оқытушылардың кәсіптік дамуы 2011–2020 жылдарға арналған Қазақстан білімді дамытудың мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру жағдайында біліктілікті арттыру жүйесінің өзекті мәселесі ретінде

Мақалада педагогикалық маманына мұғалімді дайындау мен біліктілікті арттыру жүйесі және жоо-ның педагогын дайындаудың сабақтастығын ұйымдастыру сұрақтары қарастырылған. Айтылған идеяны жүзеге асуын педагогикалық кадрлардың сапалық дайындығында көруге болады. Авторлар оқу тапсырмалар жүйесі оқытушылардың оқу қажеттіліктерін анықтауда және нақтылауда, кәсіби өсу үшін жеке білім беру траекториясының құрылысына әрбір оқытушы көмек көрсетеді; ақпараттық-әдістемелік қолдап, мағыналы педагогикалық өзара қарым-қатынасын ұйымдастырады деп болжайды.

S.V.Vlassenko, O.V.Koruagina

**Professional development of teachers as a topical task training system
in the implementation of state education development program
of Kazakhstan for 2011–2020 years**

The article considers the issues of training teachers to the teaching profession and organization continuity of training teachers in high school and training system. The implementation of these ideas, we can see a quality teacher training. The authors suggest that a system of training tasks include defining and clarifying the educational needs of teachers; helping every teacher in the construction of individual educational path for professional growth; provision of information and methodological support; a meaningful pedagogical interactions.

References

- 1 The State Program for Education Development of Kazakhstan for 2011–2020 yy. // [ER]. Access mode: adilet.zan.kz
- 2 Innovative educational institutions of Russia / E.Nikitin, Moscow: Novaya shkola, 2002.
- 3 Chemodanova G.I., Vlasenko S.V. *Pedagogical sciences*, 2012, № 3.
- 4 The concept of the higher pedagogical education of Kazakhstan // [ER]. Access mode: adilet.zan.kz
- 5 The concept of a continuous pedagogical education Teacher of the new formation of the Republic of Kazakhstan // [ER]. Access mode: adilet.zan.kz
- 6 Okrepilov V.V. *Quality management: the Textbook for high schools*, Moscow: Nauka, 2010, 912 p.
- 7 Fonarev A.R. *Psychology of personal formation of the teacher-professional*: Abstract of dis. ... of doctor of Psychological Science, Moscow, 2007, 49 p.
- 8 Zhaytapova A.A. *Professional development of teachers in the training*, Almaty: RIPK CO, 2010, 316 p.
- 9 Kukuev A.I. *Psychology and Pedagogy: methodology and problems of practical application*: Coll. Proceedings of the IV All-Russian scientific-practical conference, Novosibirsk, 2009, p. 210–216.
- 10 Khukhlaeva O.V. *Developmental Psychology. Youth. Maturity. Old age*, Moscow: Vldos, 2006, 208 p.
- 11 Almuhambetov B.A. *Trends in the development of advanced training of teachers in Kazakhstan*, Almaty: Gylym, 2010, 290 p.
- 12 Gurevich M. *Problems of differential psychology*, Moscow: MODEK, 2008, 384 p.