

ИННОВАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ И ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Е. Л. Касьяник
(г. Минск, Беларусь)

СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье представлен анализ системы непрерывного инженерно-педагогического образования Республики Беларусь. Значительное внимание уделено вопросу повышения квалификации и переподготовки руководящих и инженерно-педагогических кадров учреждений профессионального образования. Описываются принципы разработки образовательных программ дополнительного образования взрослых, современные модели их реализации.

Исходные положения, лежащие в основе модели развития любой организации, в том числе и учреждения профессионального образования: сегодня работа организации обусловлена историей ее развития, будущими целями, а в действительности события, происходящие в организации, характеризуются знаниями, навыками, умениями и опытом ее сотрудников [1].

Бесспорно, что одним из ключевых факторов, обеспечивающих качество профессионального образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние его кадрового потенциала.

Сегодня в учреждениях профессионального образования работают более 20 000 педагогических работников, роль и обязанности которых с каждым годом все более усложняются и дифференцируются. Модернизация системы профессионального образования осуществляется на основе внедрения в Республике Беларусь новой Национальной системы квалификации, международных профессиональных стандартов по рабочим профессиям. С учетом компетенций WorldSkills, модульной технологии проектирования учебных планов, основанной на компетентностном подходе, рост научно-технического прогресса и появление новых технологий и профессий, ориентация на устойчивое социально-экономическое развитие, развитие малых

и средних предприятий, ускорение процессов накопления и распространения информации, диверсификация контингента обучающихся значительно трансформируют требования к компетенции педагогических работников учреждений профессионального образования. Помимо основной функции – обучения профессии – современный педагог выполняет и функции, обеспечивающие развитие системы профессионального образования, среди которых следует особо отметить участие в разработке новых моделей специалистов, профессиональных и образовательных стандартов, программ развития образовательных учреждений, взаимодействие с социальными партнерами. Значительно повышаются и требования к руководителям учреждений профессионального образования, развитию их управленческой компетентности.

Вместе с тем следует отметить возрастной дисбаланс в руководящих и педагогических кадрах в профессиональном образовании: доля преподавателей и мастеров производственного обучения пенсионного и предпенсионного возраста составляет 29% (из них пенсионного – 13%), руководителей учреждений профессионального образования – 44 % (из них пенсионного – 14%). Медленно происходит обновление педагогического корпуса: доля преподавателей и мастеров производственного обучения до 30 лет составляет 19%. Проблема заключается не только в привлече-

нии молодых выпускников учреждений высшего и среднего специального образования в профессиональную школу, но и в условиях для их закрепления на рабочем месте и повышения трудовой мотивации (при росте доли педагогических работников со стажем до 5 лет отмечается уменьшение доли категории со стажем от 5 до 10 лет). Данные представлены на основе анализа базы данных «Кадры ПТО» по состоянию на 01.02.2015.

В целом в республике сложилась открытая система подготовки инженерно-педагогических кадров, обеспечивающая квалифицированными кадрами учреждения профессионального образования.

Система непрерывного инженерно-педагогического образования в Республике Беларусь включает:

- среднее специальное инженерно-педагогическое образование;
- высшее инженерно-педагогическое образование;
- послевузовское образование;
- дополнительное образование взрослых.

В структуре непрерывной подготовки специалистов образования предусмотрена возможность получения среднего специального педагогического образования на базе индустриально-педагогических колледжей (3–4 года обучения). Обучение в индустриально-педагогическом колледже отличается практикоориентированностью приобретаемых знаний и умений, достаточной общепедагогической подготовкой. Выпускники индустриально-педагогических колледжей могут работать в учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования, имеют возможность получить высшее образование в сокращенные сроки.

Специальности индустриально-педагогических колледжей и учреждений высшего образования взаимосвязаны и интегрированы. В республике реализуются программы сокращенной подготовки выпускников индустриально-педагогических колледжей в учреждениях высшего образования.

На уровне высшего педагогического образования реализуется двухступенчатая система подготовки педагогических кадров: специалистов и магистров. Первая ступень (4–5 лет обучения) обеспечивает подготовку специалистов с высшим образованием, обладающих фундаментальными и специальными знаниями и навыками в соответствии с про-

филиями подготовки, которые могут работать в учреждениях образования всех уровней. Вторая ступень высшего образования – магистратура (1–2 года) – обеспечивает формирование знаний и навыков научно-педагогической, научно-исследовательской и инновационной деятельности. Особенностью в подготовке специалистов образования на второй ступени стало открытие практикоориентированной управленческой магистратуры, выпускники которой могут работать менеджерами в учреждениях образования.

Подготовка по специальностям и направлениям специальностей, в рамках которых присваиваются инженерно-педагогические квалификации, ведется в 4 учреждениях высшего образования республики по 9 направлениям. В то же время данные направления и специальности не обеспечивают в полной мере подготовку преподавателей и мастеров производственного обучения по востребованным профессиям, а охватывают только массовые профессии. Острым остается вопрос о подготовке педагогических работников по «узким» профессиям, главным источником кадров для которых остается производство.

Подготовка научных работников высшей квалификации осуществляется через аспирантуру и докторантуру, образовательная программа которых реализуется в дневной и заочной (только в аспирантуре) формах получения образования либо в форме соискательства. Послевузовское образование является средством углубления теоретической и специальной подготовки научных работников высшей квалификации, овладения ими современными методами и средствами научных исследований, умением самостоятельно на высоком уровне вести научную, педагогическую и воспитательную работу.

Международный опыт свидетельствует о том, что высокоразвитые системы образования концентрируют сегодня внимание на развитии профессиональных компетенций педагогических работников учреждений образования. Система аттестации и оплаты труда педагогов должна быть ориентирована на повышение качества преподавания, на непрерывное профессиональное развитие.

ЮНЕСКО еще в 90-е годы 20 века сформулировало международные образовательные ориентиры – важнейшей чертой современного обучения, в том числе и корпоративного, является его направленность на подготовку

человека (педагога) к активному освоению ситуаций социальных перемен. Обучение персонала (руководящих и педагогических кадров), направленное на развитие профессиональных компетенций, может быть двух типов: поддерживающее и инновационное. *Поддерживающее обучение* направлено на поддержание, воспроизводство существующей профессиональной компетентности, профессионального и социального опыта. *Инновационное обучение* стимулирует к внесению инновационных изменений в существующую профессиональную деятельность, социальную среду. Именно инновационное обучение педагогов является залогом стратегического развития учреждения образования при условии согласованности его содержания с ценностями и смыслами организации.

В сложившейся практике обучения персонала выделяют следующие формы: обучение на рабочем месте (инструктаж, ротация, ученичество и наставничество), обучение вне организаций (повышение квалификации, переподготовка кадров), стажировка, «внутрифирменное» обучение. Определение актуальных траекторий обучения педагогов и руководителей учреждений осуществляется в процессе их аттестации.

В республике сложилась система повышения квалификации педагогических работников учреждений образования. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование или получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, или повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Ежегодно около 20% руководящих работников и специалистов успешно осваивают образовательные программы повышения квалификации по актуальным вопросам развития профессионального образования, базирующихся на современных форматах обучения и образовательных технологиях, в том числе дистанционных. За последние десять лет в Учреждении образования «Республиканский институт профессионального образования» (РИПО) повысили квалификацию 23750 педагогических работников учреждений профессионально-технического образования, при этом на базе ОУМЦ – 7942 человека.

Повышение требований к профессиональной компетентности руководящих и педаго-

гических кадров влечет за собой и повышение требований к содержанию образовательных программ повышения квалификации, поиску новых форм их реализации. В РИПО разработаны современные требования к реализации образовательных программ повышения квалификации.

Проектирование и организация повышения квалификации (далее - ПК) осуществляются на основе следующих принципов:

1. *Унификации структуры и вариативности содержания.* Учебные программы ПК должны иметь, с одной стороны, стандартизованную структуру в целях обеспечения требований нормативных правовых актов, регламентирующих данную сферу деятельности, а с другой – множество альтернативных подходов к определению содержания для адекватного и гибкого реагирования на изменение запросов на образовательные услуги.

2. *Целевого предназначения учебного содержания.* Содержание учебных программ ПК необходимо разрабатывать с учетом достижения намеченных целей по формированию либо развитию профессиональных компетентностей слушателей, а не только для распоряжения имеющимися ресурсами.

3. *Относительной автономности компонентов содержания.* Разделы, выделяемые в структуре учебной программы, должны иметь самостоятельную ценность и обеспечивать подготовку слушателя к выполнению определенной профессиональной функции.

4. *Практической направленности.* Организация деятельности слушателей должна быть акцентирована на поддержку процесса переноса приобретенных знаний в практическую деятельность. Это предполагает использование неэкспертных методов деятельности, таких как тьюторство, коучинг, использование передового педагогического и управленческого опыта как источника повышения компетентности кадров путем вовлечения в процесс ПК педагогических коллективов передовых учреждений образования.

5. *Прагматичности.* ПК должно заканчиваться конкретным продуктом (результатом), разработанным слушателем в ходе обучения (проектом, учебной программой, нормативно-правовым документом и т.д.), имеющим практическую ценность с точки зрения как сформированных компетентностей, так и реализуемости его в конкретной деятельности ситуации.

6. *Обратной связи.* Диагностика и прогноз вероятных затруднений практических работников должны находиться в тесной взаимосвязи с проектированием и реализацией программ ПК.

7. *Персонализации.* Опора на инициативу самих обучающихся, повышение их личной ответственности за уровень своей профессиональной квалификации.

8. *Перспективности в обучении.* ПК должно обеспечивать условия реализации перспективных потребностей профессионального развития педагогических кадров. Этот принцип подразумевает дальнейшее сопровождение слушателя в его практической деятельности и отслеживание результативности реализации полученного на ПК продукта в реальной педагогической деятельности.

Выделенные принципы проектирования образовательной программы повышения квалификации легли в основу разработки новых подходов к реализации программы. Наряду с классическим подходом, *очной моделью повышения квалификации*, когда все запланированные занятия являются аудиторными, т.е. проводятся под руководством преподавателя в группе слушателей в учебных аудиториях, можно выделить еще несколько моделей:

1. *Модель повышения квалификации со стажировкой.*

Данная модель ПК представляет собой интегрированное повышение квалификации руководителей и педагогических работников учреждений профессионального образования, сочетающее совершенствование их компетентности в области реализации образовательного процесса и по основной специальности (управленческой деятельности). Такое сочетание достигается посредством включения в учебную программу стажировки слушателей в ведущих организациях (предприятиях), ресурсных центрах как Республики Беларусь, так и стран-участников СНГ и Европейского Союза.

Реализация данной формы повышения квалификации особо актуальна в сложившейся ситуации, когда только 5 % преподавателей учебных предметов (дисциплин) профессионального компонента и 17,5 % мастеров производственного обучения проходят стажировку в ведущих организациях и на предприятиях республики и за рубежом, что не позволяет в достаточной мере внедрять новые технологии в образовательный процесс,

обеспечивая тем самым его высокое качество с учетом потребностей реального сектора экономики.

2. *Корпоративно-сетевая модель повышения квалификации.*

Задачами использования корпоративно-сетевой модели являются повышение доступности образовательных услуг в сфере повышения квалификации, распределение функций по организации и реализации образовательных программ ПК между РИПО и Областными учебно-методическими центрами (ОУМЦ), поддержка практики использования современных информационных технологий в образовательном процессе.

При реализации корпоративно- сетевого повышения квалификации 30–35% запланированных учебных занятий проводятся очно, на базе ОУМЦ либо учреждений образования, 65–70% проводятся посредством видеоконференции в режиме реального времени (online).

3. *Дистанционная модель повышения квалификации.*

Задачей повышения квалификации в дистанционной форме является создание максимально благоприятных условий обучения педагогических работников за счет обеспечения возможностей обучаться по месту работы в удобное для них время.

При реализации дистанционного ПК 30–35% запланированных учебных занятий проводятся очно, на базе РИПО, 65–70% — дистанционно, с использованием информационно-компьютерных технологий. Учебный процесс включает очные этапы и дистанционный. Учебные занятия во время дистанционного этапа могут проводиться как on-line, так и of-line.

4. *Интегративная модель повышения квалификации.*

Задачей использования интегративной модели повышения квалификации является создание условий для реализации поведенческого, гуманистического и психодинамического подходов в процессе обучения путем использования групповых и индивидуальных консультаций.

При реализации интегративного повышения квалификации до 20% учебных занятий проводятся бинарно: двумя преподавателями, один из которых является тренером, другой — супервизором.

После окончания освоения образователь-

ной программы повышения квалификации слушателям в течение месяца дистанционно предоставляется супервизорская поддержка их практической деятельности.

Диверсификация функций педагогических работников, интенсивный рост инновационных технологий, внедряемых в производство, предъявляют особые требования к интенсивности повышения квалификации, обновления имеющихся профессиональных знаний, недостаточным становится повышение квалификации раз в пять лет. Одним из возможных путей решения данной проблемы является внедрение накопительной формы повышения квалификации, основанной на модульном подходе к развитию или формированию профессиональных функций педагога, построении индивидуальной траектории обучения каждого слушателя и учете кредитно-зачетных единиц.

Необходимость организации переподготовки кадров профессионального образования, и прежде всего преподавателей и мастеров производственного обучения, обусловлена значительным количеством пришедших на эти должности с производства инженеров, техников и квалифицированных рабочих, обладающих умениями и навыками работы на современном оборудовании, знающих его конструкцию и принципы действия, но незнакомых хотя бы с началами педагогики. Так, среди преподавателей специальных и общепрофессиональных предметов около 32%, а среди мастеров производственного обучения около 37% не имеют педагогического образования, соответствующего занимаемой должности. Среди таких управленческих кадров, как заместители директоров, не соответствуют занимаемой должности по образованию около 9% лиц.

С целью повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников учреждений образования разработаны образовательные программы пере-

подготовки для лиц, имеющих высшее образование, по специальностям: «Профессиональное обучение» (квалификация «Преподаватель»), «Педагогическая деятельность специалистов» (квалификация «Преподаватель»); «Социальная педагогика» (квалификация «Социальный педагог»), «Практическая психология» (квалификация «Педагог-психолог») и «Менеджмент учреждений профессионального образования» (специальность «Менеджер в сфере образования»), и для лиц, имеющих среднее специальное образование - по специальности «Профессиональное обучение» (квалификация «Мастер производственного обучения»).

Для преодоления негативных факторов и придания непрерывному инженерно-педагогическому образованию опережающего характера необходимо разработать:

1. Профессиональные стандарты (рамки профессиональных компетенций) для педагогов и руководителей учреждений профессионального образования с учетом диверсификации их трудовых функций.

2. Современную функциональную модель деятельности инженерно-педагогических кадров учреждений профессионального образования (совмещение трудовых функций мастера производственного обучения и преподавателя специальных дисциплин).

3. Систему развития кадрового потенциала руководителей учреждений профессионального образования (института кадрового резерва) и требование обязательного образования в области управления образовательными системами.

4. Социальные гарантии для молодых специалистов учреждений профессионального образования.

5. Систему стажировки мастеров производственного обучения и преподавателей учебных предметов (дисциплин) профессионального компонента на предприятиях.

Л и т е р а т у р а

1. Психология менеджмента / под ред. проф. Г. С. Никифорова. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2007. – 384 с.