

Абакумова Наталия Николаевна

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ: НА МАТЕРИАЛЕ ФОКУС-ГРУПП**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2010/10/24.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2010. № 10 (41). С. 79-81. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2010/10/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

ПЕДАГОГИКА, ПСИХОЛОГИЯ, СОЦИОЛОГИЯ

УДК 378.046(470.5)+378.4(470.5)

Наталья Николаевна Абакумова

Томский государственный университет

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ: НА МАТЕРИАЛЕ ФОКУС-ГРУПП[©]

Процесс модернизации образования за последние несколько лет внес существенные преобразования не только в саму отрасль, но и современное общество, экономику, культуру. Новый этап общественного развития предъявляет новые требования не только к школе, педагогическому процессу, но и педагогу. Образование, отвечая на данный вызов, запускает процессы преобразования уже сложившей системы повышения квалификации. Основанием для таких существенных преобразований служат: многолетний позитивный опыт педагогов-новаторов, успешный опыт реализации инновационных программ и технологий и пр. Вместе с тем, при всей разработанности и представленности в обществе разного рода педагогических инноваций, остается открытым вопрос об эффективном внедрении в массовую практику образовательных учреждений, готовности педагогов изменять сложившиеся профессиональные стереотипы, осваивать новые методики, технологии, практики. Следовательно, актуальным является решение вопроса о разработке такого механизма сопровождения педагога, который позволял бы не только фиксировать освоение инноваций педагогами, видеть их использование в педагогической практике, но и делать заключение о продвижении инноваций на региональном уровне и их влиянии на систему образования региона.

Уникальной считается ситуация реализации в Томской области регионального проекта «Формирование механизмов развития Открытого образовательного пространства региона». Создание организационной структуры отличной от существующего института повышения квалификации учителей, проведение открытого регионального конкурса проектов, которые стали основой для разработки новых программ повышения квалификации позволили говорить о следующих результатах: апробирована новая модель сетевого взаимодействия, сетевые программы ПК, разработаны новые типы сессий (вводные, основные, экспертно-аналитические). В 2001 г. было создано Областное государственное учреждение «Региональный центр развития образования» (РЦРО) – структура способная работать в проектном режиме, создавать и поддерживать сетевую структуру организации Ресурсно-внедренческих центров инноваций (РВЦИ), Центров гражданского образования (ЦГО) и пр. Заказ от образовательных учреждений на курсы повышения квалификации в РЦРО позволяет сделать заключение о продвижении в развитии инновационного потенциала системы образования Томской области. Возрастание уровня информированности педагогов относительно процессов модернизации положительно влияет на их мотивацию в отношении инноваций. На основании проведенных фокус – групп в муниципальных образованиях Томской области в 2009 г. (общее количество участников 1281 человек) стало возможным определить рейтинг сильных и слабых сторон работы региональной системы ПК (Табл. 1). Наиболее существенные изменения, которые произошли с системой повышения квалификации, по мнению респондентов:

- «разнообразие предлагаемых тем курсовой подготовки» (1 место);
- «увеличение возможных центров (мест) прохождения курсов ПК» (2 место);
- «возможность тематического заказа на обучение» (3 место).

Сильными сторонами региональной системы подготовки кадров названы такие позиции, как – гибкий график проведения курсовой подготовки, введение накопительной (модульной) системы повышения квалификации, хорошую теоретическую и методическую подготовленность предлагаемых курсовых программ, практическую/деятельностную направленность курсовой подготовки.

В некоторых районах особо отметили, как положительную характеристику, финансовую поддержку обучения педагогов и повышения квалификации, появившуюся в рамках реализации мероприятий по КПО. Отметили педагоги и появившуюся возможность личного участия в передаче лучшего опыта работы, через привлечение РВЦИ/школ района, при организации курсов ПК.

Таблица 1.

Сильные стороны региональной системы ПК

Сильные стороны	Рейтинг
Разнообразие тем курсовой подготовки	1
Увеличение возможных мест (центров) подготовки	2
Появление возможности тематического заказа на курсовую подготовку	3
Финансовая поддержка педагогам и командам в обучении	4
Гибкий график обучения	5
Появление модульно-накопительной системы курсов ПК	6
Повышение уровня методической и теоретической подготовки курсов ПК	7
Практико-ориентированная направленность курсовой подготовки	8
Привлечение РВЦИ/школ района к курсовой подготовке педагогов	9

Педагоги, принявшие участие в работе фокус-групп, высказали свое мнение относительно слабых сторон региональной системы повышения квалификации (Табл. 2). В рейтинге слабых сторон системы ПК чаще других были отмечены: несогласованность по принятию к аттестации документов о прохождении курсовой подготовки/демонополизация центра аттестации (1 место); несогласованность федерального и регионального бюджетов в оплате курсов ПК/финансирование ПК не в достаточной мере (2 место); интенсификация информационного потока (3 место). В рейтинге недостатков региональной системы ПК педагоги называли также: проблемы проезда и проживания в г. Томске, недостаток практико-ориентированных форм обучения, проблемы с электронной почтой и Internet – связью, отсутствие возможности обучения на экспертном уровне и недостаток психолого-педагогического сопровождения профессионального развития педагогов, спонтанное изменение тематики курсовой подготовки.

Таблица 2.*Слабые стороны региональной системы ПК*

Слабые стороны	Рейтинг
Несогласованность по принятию к аттестации документов о прохождении курсовой подготовки/демонополизация центра аттестации	1
Несогласованность федерального и регионального бюджетов в оплате курсов ПК/финансирование ПК не в достаточной мере	2
Интенсификация информационного потока	3
Проблемы проезда и проживания в г. Томске	4
Недостаток практико-ориентированных форм обучения/излишняя академичность подачи информации	5
Проблема с электронной почтой и Internet-связью /отсутствие дистанционных форм обучения	6
Отсутствие психолого-педагогического сопровождения профессионального развития педагога	7
Отсутствие возможности обучения на экспертном уровне	8
Спонтанное изменение тематики курсов ПК/изменения направленности курсов ПК в процессе ведения	9

Участниками фокус-групп была дана оценка региональной системы ПК, в целом. В данной оценочной системе медиана равняется 3 баллам. Соответственно, количество оценок, меньше 3-х баллов означают негативное отношение к проблеме, а выше трех баллов - положительное отношение. Результаты фокус – групп позволили выявить устойчивое положительное отношение к региональной системе ПК у большинства опрошенных педагогов: 86,5% участников фокус-групп оценили систему как - «в целом устраивает». 10% педагогов – полностью довольны системой ПК. Скорее не устраивает региональная система ПК только 0,5% опрошенных педагогов. Затруднились с ответом – 4,8% участников фокус-групп, большая часть давших этот ответ – члены советов по общественному управлению ОУ – не педагоги школ.

Особый интерес для нас в исследовании представлял вопрос оценки сильных и слабых сторон корпоративного/командного способа обучения в рамках региональной системы ПК. В фокус - группах было высказано положительное мнение в отношении появившейся возможности корпоративного/командного обучения педагогов школ и членов муниципальных стратегических команд (Таблица 3). Среди самых сильных сторон педагогами области были названы: «эффективность для командообразования в школьных коллективах/создание команды единомышленников, прошедших обучение» (1 место); «получение конкретного организационно-педагогического «продукта»/решение наиболее актуальных для ОУ проблем» (2 место); «возрастание инициативности в работе педагогов» (3 место).

Таблица 3.*Сильные стороны корпоративного/командного подхода в обучении*

Сильные стороны	Рейтинг
Создание общности единомышленников/образование команды в ОУ	1
Возрастание инициативности педагогов	2
Широкое поле для решения наиболее актуальных для ОУ вопросов	3
Выгодно для администрации/принятие эффективных управленческих решений	4
Повышение имиджа ОУ в районе	5
Создание положительной конкуренции между ОУ в районе	6

Представители педагогического сообщества, опрошенные в фокус-группах, отметили проявившиеся недостатки корпоративного/командного подхода к повышению квалификации. В рейтинге слабых сторон чаще других были названы: задействованность каникулярного времени/выходных дней (1 место); изменение расписания/интенсификация учебного процесса (2 место); дорого для ОУ/муниципалитета (3 место); не все модули в программе ПК одинаково актуальны для педагогов-предметников данного ОУ (4 место); недостаток дистанционных форм обучения для команд/слабое применение ИКТ (5 место); проблема с привлечением РВЦИ/выдача сертификатов РВЦИ (6 место).

Подводя итоги работы фокус–групп можно обозначить следующие проблемы, которые существенно снижают эффективность функционирования системы повышения квалификации в регионе:

- Организация обучения по новой системе: очно-заочное (в деятельностином ключе), с элементами дистанционного обучения.
- Научно-доступный уровень подачи знаний в деятельностно-компетентностном подходе.
- Соответствие заявленной тематике.
- Согласованность действий разных организаций, на рынке услуг по ПК, в т.ч. по нормативно-правовой базе и аттестации.
- Согласованность финансовых потоков различного уровня.
- Решение вопросов проживания и проезда в г. Томске.

Результаты, полученные в фокус–группах подтверждаются статистическими данными по итогам работы РЦРО. В настоящее время сетевая образовательная программа повышения квалификации РЦРО представлена совокупностью 110 авторских программных модулей повышения квалификации различной направленности и строится как динамическая сеть с разнотипными ресурсными узлами, в рамках которой обеспечивается распределенный образовательный процесс. В 2008 г. в Сетевую программу повышения квалификации участников управленческих команд было включено 47 модулей, в 2009 г. – 146. Сетевая программа повышения квалификации участников педагогических команд состоит из 195 модулей. Кроме того, сформирован заказ на разработку 43 модулей по разным аспектам подготовки учителей к переходу на новый Федеральный государственный образовательный стандарт. Эффективность данной работы подтверждается следующими цифрами - 2008 г. прошли подготовку 28 управленческих команд, 2009 г. - 33 управленческих и педагогических команды.

Таким образом, модернизация системы повышения квалификации – существенный шаг в описании инновационного потенциала системы образования Томской области. Результаты фокус–групп показывают, что образовательные учреждения, в которых были проведены курсы повышения квалификации, более лояльно относятся к различным инновациям, активнее участвуют в разных проектах, программах и мероприятиях. Формируется насыщенная инновационная среда, обеспечивающая профессиональное развитие педагогов: формируются сетевые образовательные программы по различным направлениям деятельности, происходит не только трансляция инновационного опыта, но и организуется разработка инновационных продуктов.

УДК 378.12 (045)

Кристина Александровна Багимова

ГОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет»

О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ[©]

Вопросам определения качества преподавания в вузе и проектированию рейтинговых систем оценки деятельности преподавателей посвящены работы Ю. Ф. Верещагина, Л. В. Заниной, Н. П. Меньшикова, А. К. Марковой, И. А. Зимней, А. А. Калюжного, Б. К. Коломийца, Г. Б. Скок и других исследователей.

На соотношение понятий «профессионализм педагога», «педагогическое мастерство» среди психологов и педагогов существует несколько точек зрения. Так, Л. В. Занина и Н. П. Меньшикова [5], проведя анализ различных определений понятия «профессионализм», утверждают, что мастерство и компетентность являются его составляющими. Так же считают А. К. Маркова [10] и А. А. Деркач [4], по мнению которых профессионализм включает в себя три аспекта:

- компетентность в педагогической деятельности; предполагающая эффективное, результативное выполнение видов педагогической деятельности (обучающей, развивающей, воспитательной, коррекционной и др.);
- компетентность в педагогическом общении; предусматривающая полноценное педагогическое общение, направленное на обеспечение сотрудничества с другими участниками педагогического процесса (со студентами, с коллегами, с администрацией);
- личностно-индивидуальная компетентность, характеризующая зрелостью личности педагога, сочетанием профессионально важных качеств, необходимых для результативной педагогической деятельности и гуманистически ориентированного педагогического общения.

Учитывая, что труд педагога определяется его результатами, А. К. Маркова относит к составляющим профессиональной компетентности и хорошие результаты в обученности и воспитанности обучающихся. По мнению В. П. Симонова, преподаватель, владеющий мастерством, должен уметь решать задачи обучения, воспитания и развития в их диалектической взаимосвязи и единстве; привлечь внимание обучающихся и заинтересовывать их изучаемым материалом; учитывать возраст, психологические особенности студентов и уровень их развития, обеспечивая индивидуальный подход; сочетать теорию и практику в преподавании учебного предмета; грамотно использовать новинки педагогической науки и практики; в совершенстве владеть речью и словом; критически мыслить, не отступать перед трудностями.