

Л. Н. Казакова
А. В. Полякова
Т. П. Бобро

**РАЗВИТИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ
ПЕДАГОГА
СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
в УСЛОВИЯХ
ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

Монография

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

Л. Н. Казакова, А. В. Полякова, Т. П. Бобро

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

Монография

Нижний Новгород
Нижегородский институт развития образования
2019

УДК 377.8
ББК 74.479.478
К14

Под общей редакцией

А. Ю. Петрова, д-ра пед. наук, профессора, декана факультета профессионального технологического образования ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования»

Авторы

Л. Н. Казакова, канд. пед. наук, доцент, зав. кафедрой теории и методики профессионального образования ГБОУ ДПО НИРО (главы 2, 3);

А. В. Полякова, канд. пед. наук, доцент кафедры теории и методики профессионального образования ГБОУ ДПО НИРО (главы 1, 2);

Т. П. Бобро, канд. психол. наук, доцент кафедры теории и методики профессионального образования ГБОУ ДПО НИРО (главы 1, 2)

Рецензенты

Е. О. Галицких, д-р пед. наук, профессор, зав. кафедрой русской и зарубежной литературы и методики обучения ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»;

И. В. Фролов, д-р пед. наук, доцент, зав. кафедрой физико-математического образования Арзамасского филиала ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского»

© Казакова Л. Н., Полякова А. В.,
Бобро Т. П., 2019

© ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», 2019

ISBN 978-5-7565-0852-9

Реформирование и модернизация системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, проектирование конкретной модели современного специалиста в условиях постдипломного образования проходит в рамках масштабного проекта в системе образования по внедрению стандарта педагогической деятельности. Профессиональный стандарт — это набор требований к педагогу, обусловленных реальными потребностями системы. Современная профессиональная образовательная организация находится в состоянии реформирования, обусловленного переходом к новой образовательной парадигме, приоритетами которой становятся интересы личности, адекватные тенденциям развития общества и производства. Рыночная экономика и новые подходы в организации профессионального образования, связанные с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) нового поколения, ориентируют на компетентностный подход, в рамках которого формируются общекультурные, профессиональные, специальные, коммуникативные и социальные компетенции специалистов. Реализация ключевого принципа, заложенного во ФГОС — ориентация на цели, значимые для сферы труда, требует адекватной и своевременной разработки новых и переработки имеющихся правовых, организационных, научно-методических, информационных ресурсов.

Исследование проблем повышения квалификации в региональной образовательной системе показывает, что традиционные условия подготовки

конкурентоспособного специалиста для рынка образовательных услуг не отвечают все возрастающим требованиям к педагогу, являются малоэффективными при решении проблем развития личности педагога и его профессиональных компетенций, которые сформулированы в профессиональном стандарте. В новом педагогическом стандарте, идущем на смену устаревшим квалификационным характеристикам, говорится о том, что в настоящее время особое внимание необходимо уделить модернизации системы подготовки и переподготовки педагогов, разработке новой процедуры аттестации, формированию психологической готовности педагога принять инновации, обеспечить материально-технические и финансовые условия.

Социально-экономическая ситуация в регионе характеризуется глобальными переменами, которые связаны с преобразованиями в экономической, технологической и информационной сферах жизнедеятельности общества. Закономерно, что перед каждым человеком встает проблема профессионального развития на протяжении всей жизни, а в иных ситуациях и переквалификация по другой, соответствующей рынку труда и времени профессии, тем более, что знания, полученные в высшей школе, устаревают каждые 3—5 лет. Возрастающие требования экономики и запросы населения декларируют заказ на повышение квалификации и переподготовку кадров для регионального рынка труда. Однако исследования ученых, занимающихся проблемами непрерывного профессионального образования в России, повышением квалификации и переподготовкой кадров (А. А. Деркач, Н. П. Литвинова, А. И. Пискунов, П. В. Худоминский, Э. М. Никитин и др.) показывают, что дополнительное образование взрослых, как составляющая непрерывного образования, должно мобильно и эффективно реагировать на новые требования рыночной экономики и потребности граждан.

В условиях модернизации российского образования особую актуальность приобретает проблема организации и создания оптимальных условий для развития и совершенствования профессионального мастерства педагогических работников системы среднего профессионального образования. Актуальнейшей проблемой представляется система повышения квалификации, которая призвана содействовать профессиональному росту и развитию личности педагога как в предметной области знаний, так и при освоении инновационных образовательных технологий и методик.

По мнению исследователей, занимающихся проблемами повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров (Е. А. Ямбург, И. С. Якиманская, М. А. Холодная, Г. С. Сухобская, В. Т. Балтаева, Л. В. Байбородова и др.), важнейшей задачей, стоящей перед системой дополнительного профессионального образования, становится проектирование и внедрение инновационной модели развития профессионализма педагога СПО на основе требований профессионального стандарта педагога.

Профессиональный и практический опыт работы в системе повышения квалификации педагогических кадров СПО, как на федеральном уровне, так и в регионе, показал, что в России проводится определенная работа по повышению квалификации и переподготовке педагогических кадров среднего профессионального образования на разных уровнях.

Так, в Нижегородской области с 2015 по 2018 год, как показывает статистика информационно-методического центра ГБОУ ДПО НИРО, повышение квалификации в различных формах прошли 1715 педагогов, что составляет 57 % от общей численности педагогических работников, представляющих целевую группу. Ежегодное количество специалистов СПО, повышающих квалификацию, соответственно, составляет около 600 человек, более 300 педагогов проходят аттестацию. С 2013 года по программе переподготовки «Педагогика профессионального образования» в объеме 504 часов обучались 226 педагогов и руководителей профессионального образования, кафедрой теории и методики профессионального образования НИРО регулярно осуществляется корпоративное повышение квалификации педагогических коллективов государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений (ГБПОУ) на хозрасчетной основе. В условиях введения актуализированных ФГОС, проведены курсы и семинары в 9 образовательных организациях количество преподавателей, прошедших курсы — 266 человек (по бюджету), что составляет 9,85 % от общего количества преподавателей и мастеров производственного обучения (3502 человека). В состав целевой группы слушателей, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку в профессионально-педагогической деятельности на кафедре теории и методики профессионального образования, входят: 2647 преподавателей учебных дисциплин общепрофес-

сионального и профессионального циклов, 737 мастеров производственного обучения, 70 методистов ГБПОУ региональной системы среднего профессионального образования (СПО).

По укрупненным группам специальностей (профессий) ежегодно проводится стажировка. Тематика стажировок для специалистов, ведущих подготовку высококвалифицированных рабочих кадров в региональной системе СПО с акцентуацией на инновационные технологии и современные достижения в стране и в мире, достаточно широка. Для повышения профессионально-педагогической квалификации разработаны и реализованы программы стажировок по профессиям металлообработки (сварщик, электросварочные и газосварочные работы), станочника (металлообработка, слесарь), сельскохозяйственного профиля (мастер сельскохозяйственного производства, тракторист-машинист, рабочий зеленого хозяйства), строительным профессиям (мастер общестроительных работ, мастер отделочных строительных работ, мастер столярно-плотничных и паркетных работ).

На основе требований ФГОС нового поколения стажировки ориентированы на укрупненные группы профессий машиностроительной области, жилищно-коммунального хозяйства, «Сельское и рыбное хозяйство» (по направлениям «Агрономия», «Агроинженерия», «Зоотехника»); «Культура и искусство» (по направлениям «Дизайн», «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы»); «Металлообработка» (по направлениям «Сварщик», «Слесарь-инструментальщик», «Станочник»); «Пищевая промышленность»; «Сфера обслуживания»; «Строительство и архитектура» (по направлениям «Мастер общестроительных работ», «Мастер отделочных работ», «Мастер столярно-плотничных и паркетных работ»); «Экономика и управление».

Маркетинговые исследования позволили сделать вывод о том, что система повышения квалификации специалистов СПО в регионе недостаточно эффективна. С одной стороны, это объясняется тем, что 75 % педагогов СПО не имеют психолого-педагогического образования, 19 % — не проходили аттестационные процедуры, а значит, не имеют соответствующей квалификационной категории. Среди мастеров производственного обучения 34 % имеют высшее инженерно-техническое образование, около 40 % — среднее специальное и 18 % — начальное профессиональное образование. В этих условиях проблема переподго-

товки и повышения квалификации педагогических кадров среднего профессионального образования значительно актуализируется.

Анализ научной литературы выявил следующие противоречия в практике повышения квалификации специалистов СПО:

- между растущими требованиями, предъявляемыми в условиях реализации профессионального стандарта педагога, и профессиональными компетенциями, имеющимися у специалиста;

- между «информационной перегрузкой» и способностью ее усвоения;

- между необходимостью повышения квалификации и недостаточно эффективной ее реализацией;

- между потребностью в системе повышения квалификации и отсутствием «обратной связи».

Теоретико-методологическая и практическая разработка проблемы повышения квалификации специалистов СПО на основе требований профессионального стандарта педагога, управление ее качеством на основе мониторинга содержится в исследованиях С. Я. Батышева, А. П. Беляевой, Л. С. Зауэр, В. А. Кальной, И. П. Кузьмина, Р. Д. Кавериной, В. В. Карпова, С. М. Марковой, А. М. Новикова, А. Ю. Петрова, Ю. Н. Петрова, Ф. В. Повshedной, П. К. Третьякова, Т. И. Шамовой, С. Е. Шишова.

Исходя из концептуальных положений ученых проектирование и реализация инновационной модели повышения квалификации педагогических работников возможны при условии органичного сочетания разных видов деятельности: теоретической подготовки, решения практико-ориентированных проблем, инновационной коммуникации и обмена опытом практической работы. При этом развитие профессионализма педагогов ГБПОУ может быть обеспечено в виде системы благоприятных организационно-методических и управленческих условий, способствующих раскрытию ими собственного потенциала, стойкой мотивации к дальнейшему профессиональному росту и развитию профессиональных компетенций, направленных на формирование обобщенных трудовых функций, творческой индивидуальности педагога, готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к педагогическим инновациям, непрерывному профессиональному образованию, способности к самоанализу, самодиагностике, самообразованию, саморазвитию, самосовершенствованию.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА СПО ПРИ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

1.1. Система повышения квалификации как социальная и психолого-педагогическая проблема

Повышение квалификации педагогических работников среднего профессионального образования в современных социально-экономических условиях является одной из важнейших проблем качественной подготовки квалифицированных рабочих кадров. Сегодня происходит переосмысление роли знаний не только в жизни молодого поколения, но и в деятельности «взрослых». Естественно, что новое отношение к системе профессиональных знаний человека на протяжении всей жизни будет меняться. Очевидно, что новые подходы будут сопровождать и педагогических работников, которые заинтересованы в интенсификации собственной деятельности и в эффективности достижения качественных результатов педагогического процесса. Не случайно в нашей стране и в регионе значительно повышаются требования к профессионально-педагогической подготовке педагогических работников.

Анализ содержания и требований ФГОС нового поколения в среднем профессиональном образовании и дополнительном профессиональном образовании показал, что сегодня необходима подготовка высококвалифицированных специалистов, способных успешно решать профессиональные и личностные задачи на уровне современных достижений науки и техники. Образовательная система в стране и регионе должна ориентироваться не столько на передачу «готовых знаний», сколько на развитие личности активной, самостоятельной, мотивированной на постоянное самосовершенствование и саморазвитие, умеющей работать с информацией, готовой к поиску, анализу и использованию информации для осуществления профессиональной и социальной деятельности. В стратегии развития РФ на период до 2020 года, в проекте «Инновационная Россия — 2020» определена ключевая задача образования, в том числе — профессионального — это создание условий для формирования у обучающихся компетенций инновационной деятельности, компетенций «инновационного человека» как субъекта всех инновационных преобразований.

Профессиональное образование на современном этапе должно соответствовать стратегическому курсу страны, ориентированному на инновационную модель развития, отвечать требованиям конкурентоспособности на образовательном рынке ведущих государств.

Происходящие в российском обществе политические, социально-экономические и культурные преобразования обусловили одновременно и возрастающие требования к подготовке специалистов для современного рынка труда. Профессиональная сфера испытывает недостаток в квалифицированных рабочих кадрах повышенного уровня подготовки, которые должны быть профессионально компетентны, уметь быстро принимать нестандартные решения, самостоятельно и критически мыслить, способны видеть проблему и творчески ее решать.

Анализ сложившейся практики деятельности организаций системы СПО подтверждает, что уровень подготовки специалистов и оценки их учебных достижений не всегда адекватно реагирует на требования современной экономики в регионе и, тем более, не отвечает потребностям инновационной экономики.

Важность такой подготовки определяется на федеральном и

региональном уровнях. Однако механизм подготовки и переподготовки педагогов СПО в психолого-педагогической науке недостаточно изучен. Мало исследованы содержание и структура системы повышения квалификации, особенно на региональном уровне. Вместе с тем система повышения квалификации претерпела качественные изменения.

В письме Министерства образования и науки России от 09.10.2013 года № 06-735 «О дополнительном профессиональном образовании» разъяснены особенности законодательного и нормативно-правового обеспечения в сфере дополнительного профессионального образования. Направленность на удовлетворение социальной потребности в непрерывном развитии кадрового потенциала, взаимосвязь обучения с жизненным, профессиональным опытом и акцентом на самообразование является одной из особенностей современной системы повышения квалификации педагогических работников СПО. При этом само повышение квалификации должно планироваться на основе запросов и потребностей заказчиков образовательных услуг, представлять разнообразный и широкий ассортимент модульных программ и механизмы контроля результатов обучения.

В ряде научных и практико-ориентированных исследований выявлено, что проблема поиска инновационных форм, методов и технологий непрерывного повышения квалификации педагогов становится одной из актуальнейших, так как процесс профессионального роста и развития профессиональных компетенций специалистов на современном этапе должен быть интенсифицирован. Позитивный опыт функционирующей системы повышения квалификации педагогов СПО в регионе показывает, что успех всех реформ в профессиональном образовании зависит от уровня консолидации, самоорганизации, от собственных усилий и принятия на себя необходимой меры ответственности за будущее непрерывного образования и самосовершенствования специалиста. Повышение квалификации педагогических работников СПО должно обеспечивать тесную взаимосвязь с изменениями в реальном секторе экономики, с производственной и непроизводственной сферами, быть направленным на удовлетворение потребностей личности, общества и государства.

Рассматривая теоретические подходы к исследованию сущности и трактовке понятия «повышение квалификации», ана-

лизируя психолого-педагогическую литературу, мы отмечаем, что в отечественной науке существуют различные определения указанного понятия. С позиций современного профессионального образования «повышение квалификации» трактуется как вид профессионально-педагогического обучения педагогов, целью которого является повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование умений и практических навыков для решения образовательных и воспитательных задач, подготовка к самообразовательной деятельности.

В Российской педагогической энциклопедии под редакцией В. Г. Панова вводится понятие «повышение педагогической квалификации», которое понимается как «вид дополнительного профессионального образования, обновление и углубление полученных ранее профессиональных знаний, совершенствование деловых качеств работников, удовлетворение их образовательных потребностей, связанных с профессиональной деятельностью» [65, т. 2, с. 157].

Необходимо отметить инновационные подходы к терминологическому осмыслению системы повышения квалификации (В. В. Карпов, М. А. Мечников, В. В. Парфенов). Эти авторы рассматривают повышение квалификации в соответствии с интеллектуально-профессиональными уровнями профессиональной деятельности работников образовательных организаций и выделяют аналитико-синтетический, алгоритмический, творческий уровни [44].

В Энциклопедии профессионального образования содержание понятия «непрерывное образование» (С. Я. Батышев, В. П. Беспалько, А. Н. Лейбович, А. М. Новиков и др.) «отражает не столько утвердившуюся в жизни современного общества реалию, сколько идею о том, как изменить к лучшему сложившуюся образовательную практику, чтобы повысить ее социальную эффективность, то есть, сделать более соответствующей логике развития человека и его интересам на различных стадиях жизненного цикла» [76, т. 1, с. 191—192].

Непрерывное профессиональное образования как предмет исследования изучался Н. Ю. Барминым, Б. Г. Гершунским, А. В. Даринским, С. Г. Вершловским, А. П. Владиславлевым, С. М. Марковой, А. М. Новиковым, Е. И. Огаревым, В. Г. Онушкиным, А. Ю. Петровым, Ю. Н. Петровым и другими учеными. Эти авторы приходили к выводу, что образование, построен-

ное на основе принципа непрерывности, способно реально обеспечить личности оптимальные условия для развития и профессиональной адаптации на рынке труда. Что в полной мере характерно для педагогических работников системы СПО, которые готовят квалифицированные рабочие кадры для отечественного производства.

Рассматривая непрерывное профессиональное образование в контексте современных теоретических аспектов, можно выделить общие подходы и сформировавшиеся взгляды на данное явление в современной образовательной практике, а также подчеркнуть многообразие позиций и точек зрения на реализацию данного принципа образования. В исследованиях авторов, занимающихся изучением проблем непрерывного профессионального образования, понятие «непрерывное образование» определяется с разных точек зрения. В психолого-педагогической литературе «непрерывное образование» обозначают как способ и процесс (В. Г. Онушкин), называют идеей (Т. П. Зинченко), рассматривают как деятельность (А. П. Владиславлев, А. К. Маркова), систему (Б. С. Гершунский, А. В. Даринский, А. Ю. Петров, Ю. Н. Петров) или принцип преобразования и реформирования всей системы образования в стране (В. Н. Гурченко, А. В. Даринский, С. М. Маркова, А. Ю. Петров, Ю. Н. Петров). Ряд других ученых (Н. Ю. Бармин, В. П. Беспалько, Г. А. Игнатьева, А. Н. Лейбович, А. М. Новиков, И. П. Смирнов) понятие «непрерывности образования» соотносят с нижеследующими объектами (субъектами): личностью, образовательным процессом, организационной структурой образования.

При организации научно-методического сопровождения непрерывного профессионального образования важно учитывать социально-экономические изменения в обществе, интересы и потребности карьерного роста работника, ориентировать слушателя на совершенствование профессиональной квалификации в соответствии с требованиями современного производства, на повышение образовательного уровня, развитие творчества и мастерства.

К основным признакам непрерывного образования относят: увеличение временной протяженности образовательного процесса, единство образовательного процесса с жизнью, ориентацию на развитие творческих ресурсов личности.

А. В. Даринский ограничивает непрерывное образование це-

ленаправленностью, так появляется граница между образованием как целевой деятельностью и спонтанным жизненным процессом развития человека.

С точки зрения А. П. Владиславлева, система непрерывного образования и деятельность по непрерывному образованию похожи задачами. Кроме того, они акцентируют внимание на структуру: общеобразовательное звено, специальная профессиональная подготовка, переподготовка и организация системы повышения квалификации.

Как единая система, состоящая из комплекса государственных и общественных общеобразовательных организаций, определяются сущность и предназначение непрерывного образования. Отличительной чертой позиции этого автора является то, что он видит особенность непрерывного образования в создании определенных условий для гармонии в развитии людей, отбрасывая фактор возраста, профессии или специальности, которой человек овладел первично, но считает, что обязательно необходимо обращать внимание на психофизиологические и индивидуально-типологические особенности, способности, мотивы, интересы и смысложизненные ориентации.

В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев [57; 58] рассматривают непрерывное образование как процесс всей жизни, разбитый на стадии, которые обеспечивают личностный рост и духовный уровень человека. К основным стадиям относятся детско-юношеское образование и образование взрослых.

Педагогический опыт показывает, что в жизненной реальности непрерывность образования трактуется дословно как учебная деятельность всю жизнь. В философии образования под «непрерывностью» видят целостность процесса, состоящего из отдельных дискретно идущих стадий» [17, с. 34—42]. Применительно к образовательному процессу в течение всей жизни это предполагает личностный процесс, который является подсистемой индивидуальной траектории развития личности.

Идеи известных педагогических психологов (Б. Г. Ананьева, Л. С. Выготского, В. В. Давыдова, Ю. Н. Кулюткина, А. Маслоу, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, К. Роджерса, С. А. Рубинштейна и др.) доказывают неоспоримый факт, что непрерывное образование должно быть развивающим.

Международная комиссия ЮНЕСКО по образованию рассматривает непрерывное образование как модель современного

образования, построенную на логике обучения через всю жизнь. С одной стороны, это система формальных и неформальных образовательных структур и процессов. С другой стороны, смысл непрерывности в образовании заключается в самоорганизации личности, в содержании, формах, методах и способах получения образования, повышении квалификации, обновлении профессиональных навыков, приобретении опыта.

В эпоху глобализации и информатизации во многих странах реализуются разные модели непрерывного образования. В связи с этим выросла сеть учебных заведений разных типов, увеличилось количество взрослых, охваченных различными формами образования.

Рассмотрим модель непрерывного образования А. М. Новикова, состоящую из трех объектов (субъектов): личность, образовательные и организационные структуры образования. Ученый подчеркивает, что «непрерывность образования обеспечивает возможность многомерного движения личности в образовательном пространстве и создания для нее оптимальных условий для такого движения» [55, с. 15]. Следовательно, в этих условиях система повышения квалификации должна быть организована так, чтобы каждый человек мог удовлетворить возникающие у него образовательные, профессиональные и культурные потребности.

История российской системы повышения квалификации началась в Москве в середине 1920-х годов. В 1925 году открылись курсы для директоров предприятий, а с 1927 года стали повышать свою квалификацию учителя, руководящие работники и другие специалисты разного уровня. Позднее начали открываться институты повышения квалификации. В настоящее время — это Федеральный институт развития образования (ФИРО), Академия повышения квалификации и профессиональной подготовки работников образования (АПК и ППРО), региональные институты развития образования и повышения квалификации, центры непрерывного повышения квалификации специалистов различных отраслей промышленности, сельского хозяйства и предпринимательства и многие другие образовательные организации.

Таким образом, система повышения квалификации — это сложное, многофункциональное, социально-психолого-педагогическое явление — технология образования взрослых. Выпол-

няя экономическую, социальную, культурную и педагогическую функции, система повышения квалификации взрослых является важнейшим фактором экономического и социального прогресса, духовного развития и обновления общества.

1.2. Сущность, содержание и структура повышения квалификации педагогических работников системы СПО

В условиях реализации профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования система повышения квалификации педагогических работников СПО становится одним из ключевых движущих механизмов реализации рыночных реформ в России. Это связано еще и с тем, что в психолого-педагогической литературе система повышения квалификации чаще рассматривается в контексте глобальных проблем развития общества, когда новая образовательная парадигма провозглашает образование «не на всю жизнь, а — через всю жизнь».

Анализ психолого-педагогической литературы показал, что создание эффективной системы повышения квалификации на современном этапе становится важнейшей задачей непрерывного профессионального образования. В исследованиях ученых-дидактов (А. П. Беляевой, Е. П. Белозерцева, Е. В. Бондаревской, К. Я. Вазиной, Л. С. Выготского, И. А. Зимней, А. К. Марковой, А. Ю. Петрова, Н. Ю. Петрова, К. Роджерса, И. П. Смирнова, Е. Н. Эриксона и др.) выделяются базовые представления о социально-ценностном статусе системы повышения квалификации: формирование духовного потенциала личности, привитие утилитарных умений и навыков, эстетическое и социокультурное развитие. Актуальность формирования эффективной системы повышения квалификации педагогических и управленческих кадров системы СПО на современном этапе продиктована требованиями Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года, введением профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования 2013 года, исполнением национального проекта

«Развитие образования» от 07.05.2018 года и другими нормативно-правовыми документами, направленными на модернизацию профессионального образования в стране и в регионе.

На основе анализа отечественных исследований в области профессионального образования (С. Я. Батышева, А. П. Беляевой, В. И. Блинова, Е. Я. Бутко, А. Т. Глазунова, Э. Ф. Зеер, И. П. Кузьмина, А. Н. Лейбович, А. М. Новикова, А. Ю. Петрова, Ю. Н. Петрова) выявлено, что цель профессионального образования определяется как подготовка квалифицированного работника, соответствующего современной экономике.

Введение и реализация федеральных государственных стандартов нового поколения в практику образовательной деятельности профессиональной школы требует адекватной и своевременной разработки новых и переработки традиционных правовых, организационных, методических и информационных ресурсов. Одним из приоритетных направлений реформирования системы профессионального образования является обновление содержания, форм и методов подготовки специалистов для регионального рынка труда на основе компетентностного подхода. Если до недавнего времени оценка результатов обучения в образовательных организациях профессиональной школы была представлена исследованием уровня знаний, умений и навыков обучающегося, то в соответствии с требованиями ФГОС СПО нового поколения оценка результатов освоения вида профессиональной деятельности носит комплексный, интегративный характер через степень сформированности у выпускника профессиональных и общих компетенций. Перед образовательными организациями СПО, которые в настоящее время находятся в условиях интеграции в многоуровневые организационные структуры, поставлена важнейшая задача по совершенствованию профессионализма педагогических кадров. С целью развития и модернизации системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников системы СПО надлежит существенно актуализировать содержание и повысить качество профессиональной подготовки и переподготовки педагога на всех уровнях образования с ориентацией ее на международные стандарты качества, а также обеспечить непрерывное педагогическое образование и развитие профессиональных компетенций педагогических работников.

В эпоху цифровизации особая роль отводится повышению профессионализма педагогов СПО, разработке моделей реформирования системы подготовки и переподготовки педагогических кадров, увеличению объема и сроков повышения качества подготовки (один раз в три года на основе Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года).

Следовательно, главной целью образовательных организаций СПО становится удовлетворение потребностей граждан в качественных образовательных услугах.

Согласно основополагающим положениям общей теории систем, авторами которой являются И. В. Блауберг, Д. П. Горский, М. С. Каган, Я. А. Коменский, Э. Г. Юдин и др., существенной характеристикой и важнейшим качеством системы выступает ее целостность. Данное качество отражает, прежде всего, интегрированность, самодостаточность рассматриваемого объекта по отношению к окружению, активность и целостность системы, своеобразие и специфические особенности развития и функционирования системы. В образовательной системе единство элементов может быть противоречивым и динамичным. Поэтому так важно рассматривать любой предмет, объект, явление действительности как систему в изменяющихся условиях внешней среды.

Понятие «система» (от греческого *система* — целое, составленное из частей; соединение) подразумевает множество элементов, находящихся в связях и отношениях друг с другом, образующих определенную целостность, единство [68].

Современные философы и педагоги (А. И. Адамский, С. И. Архангельский, В. Г. Афанасьев, В. П. Беспалько, Б. С. Гершунский, В. И. Слободчиков, П. Л. Третьяков, А. В. Хуторской и др.) выделяют признаки (системность, структурность, целенаправленность, функциональность, управление системой, развитие системы), с помощью которых системы могут быть описаны как целостные образования.

Глубокий анализ содержания психолого-педагогической литературы (В. П. Беспалько, Г. Н. Сериков, М. Н. Скаткин и др.), а также различных педагогических (дидактических) систем (В. А. Караковский, С. Н. Лысенкова, А. С. Макаренко, Л. И. Новикова, Н. Ф. Талызина, В. Ф. Шаталов, Г. И. Щукина и др.) показал, что любая педагогическая система состоит из

основных компонентов: целей обучения и воспитания, учащихся, педагогов, содержания образования, организационных форм, дидактических процессов (рис. 1).

М. М. Поташник в работе «Управление современной школой» вводит понятие «педагогические системы», компонентами которых являются люди (субъекты и объекты), цели и принципы обучения и воспитания, различные педагогические средства достижения целей, условия, факторы, влияющие на процессы, происходящие в системе.

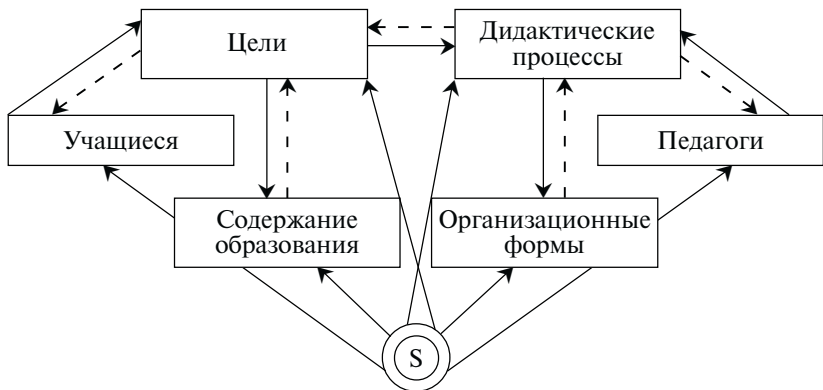


Рис. 1. Структура педагогической системы (по В. П. Беспалько)

Анализ понятия «система» позволяет говорить о специфических особенностях, характерных для системы повышения квалификации взрослых, в том числе для повышения квалификации и переподготовки специалистов среднего профессионального образования. Во-первых, это заказчики образовательных услуг — педагогические работники системы СПО, которые в течение всей жизни учатся, повышая профессиональное мастерство в образовательных организациях дополнительного профессионального образования или занимаясь самообразованием. Во-вторых, это образовательные процессы (образовательные программы), которые разработаны для различных категорий педагогических работников. В-третьих, это организационные структуры образования, в данном случае — образовательные организации системы повышения квалификации специалистов СПО.

Система повышения квалификации развивается в двух направлениях:

- повышение квалификации специалистов и профессиональная переподготовка;
- досуговые формы образования (повышение культурного уровня, расширение научных знаний и общего кругозора).

Л. П. Алексеева и И. С. Шаблыгина предлагают понимать суть словосочетания «повышение квалификации» как дополнительное обучение по причине изменений содержания труда по занимаемой должности, устаревших знаний или как обновление, углубление и пополнение знаний в соответствующих научной и профессиональной сферах деятельности.

Другая группа авторов (М. П. Горчакова-Сибирская, Л. А. Дяткина, Е. И. Мартынова, И. П. Кузьмин, Т. С. Лопатина) говорят о повышении квалификации как педагогической системе профессионального развития личности и выделяют ряд функций (см. рис. 2 на с. 20).

К основным функциям педагогической системы, направленной на профессиональное развитие личности специалиста СПО, отнесены: социальная (распространяется во всей области формирования личности), интерсоциальная (связана с раскрытием активности личности), информационная (направлена на воспроизводство достижений специалистов всех отраслей знаний за счет возможностей компьютерных и телекоммуникационных сетей, баз данных), коммуникативная (направлена на поддержку учебной коммуникации и развитие образовательного процесса с помощью информационно-коммуникативных технологий), интегративная (направлена на объединение знаний в обще-, частно-методологическом и педагогическом аспектах), системная (отвечает за интегративные новообразования), исследовательская (направлена на установление связей между обучающей, технологической, управленческой, проектировочной, научно-исследовательской, методической и ИКТ-ориентированной (компьютерной) деятельностью педагога), рефлексивная (предопределяет сформированность специалиста, рефлексизирующего необходимые изменения своего профессионального становления), прогностическая (определяет взаимодействие внутренних образовательных структур с дальнейшим развитием дополнительного профессионального образования), технологиче-

ская (обеспечивает перевод теорий обучения в технологии деятельности педагога, его опыт работы), техническая (определяет выбор оптимальных технических средств в учебном процессе).

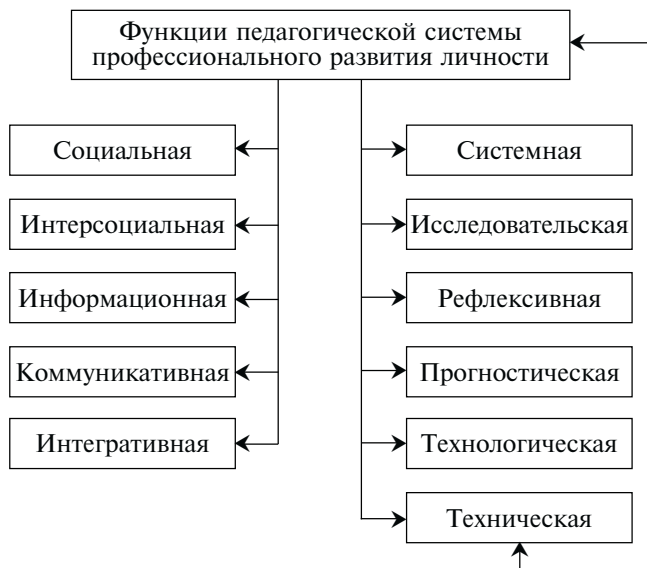


Рис. 2. Функции педагогической системы профессионального развития личности

Содержание функций педагогической системы профессионального развития личности педагога СПО позволяет определить функции повышения квалификации специалистов (рис. 3).

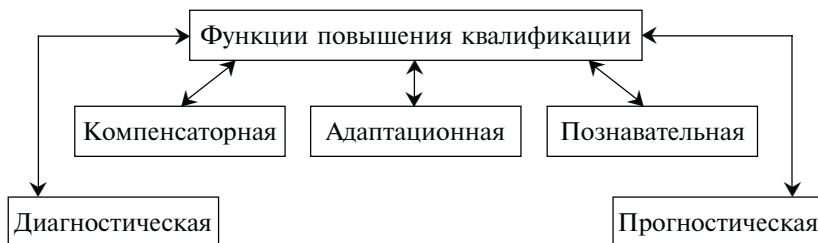


Рис. 3. Основные функции повышения квалификации специалистов СПО

Рассмотрим содержание вышеуказанных функций.

Диагностическая — определение уровня подготовленности слушателей, их индивидуально-психологических особенностей, склонностей и способностей с целью индивидуализации повышения квалификации.

Компенсаторная — ликвидация пробелов и освоение современных технологий в целях эффективной реализации профессионально-образовательного процесса.

Адаптационная — развитие информационной культуры, изучение методики самообразования, педагогического менеджмента.

Познавательная — удовлетворение информационных, профессиональных и интеллектуальных потребностей личности.

Прогностическая — выявление творческого потенциала слушателей и готовности к инновационной профессионально-педагогической деятельности.

Таким образом, разработанная модель системы повышения квалификации специалистов СПО основывается на теоретическом обосновании содержания, структурных компонентах системы повышения квалификации и характеристиках вышеуказанных функций.

1.3. Наставничество как форма профессионального развития педагога среднего профессионального образования

В 2018 году Правительство РФ утвердило национальный проект «Образование», в котором одна из ведущих ролей отведена наставничеству. Проектом предусмотрено, что к 2024 году около 70 % педагогических работников будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

В толковом словаре русского языка понятие «наставник» трактуется как учитель, руководитель, воспитатель [56]. В педагогическом словаре «наставничество» определяется как «форма передачи педагогического опыта под непосредственным руководством педагога-мастера» [30]. В психолого-педагогической литературе понятие «наставничество» активно используется с середины 1960-х годов. В 1970—1980-х годах существовали разные наименования должностей (мастер, инструктор производ-

ственного обучения, преподаватель теоретического обучения). Юридически данный вопрос был отражен в КЗОТе. Таким образом, наставничество на производстве являлось легализованной формой деятельности по поддержке молодых рабочих. Ответственность за подготовку наставника возлагалась на отрасль, предприятие, где выставлялись требования как к профессионализму, так и базовым знаниям по педагогике и психологии. Существовали документы советского периода, которые четко определяли вопросы оплаты, аттестации, присуждения почетного звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР».

В начале XXI века при замене КЗОТа на новый Трудовой кодекс 2001 года было принято решение удалить из федеральных законодательных актов само понятие «наставник».

Однако обзор современных исследований и мировая практика педагогического образования заставляют говорить об актуальности данной проблемы. Изучению этого феномена посвящены работы Д. А. Дворядкиной, Г. Д. Зариной, Т. Н. Щербаковой, Е. В. Щербаковой, Г. Льюиса и др. [24; 32; 75]. Современные исследователи существенно расширили смысл слова «наставник». Они рассматривают разные уровни образования, ситуации, виды деятельности, где наставничество могло бы быть полезным. Однако наставник в российской традиции, с одной стороны, по-прежнему ассоциируется с наставничеством на производстве, а с другой, приобретает обобщенное значение, и в конкретных случаях этого человека называют тренером, бизнес-тренером, коучем, ментором и т. п.

В современной зарубежной теории образования наставничество на производстве делят на два уровня в зависимости от вида трудовых функций: наставник — групповой методист, который работает с большим контингентом и направляет деятельность целой группы новичков, и индивидуальные наставники.

В программах российских педагогических вузов недостаточно развито обучение организации взаимной поддержки разновозрастных обучающихся в соответствии с разными типами образовательных дефицитов. В США это внесено в образовательные программы, определенные виды деятельности поддерживаются наставниками — старшекурсниками. Для старшекурсника — это часть его программы, и он выполняет задания по поддержке младшего специалиста, для младшего специалиста — это работа с помощью, при поддержке других.

Актуальность рассмотрения данного феномена обусловлена тем, что педагогическое сообщество столкнулось с модернизацией СПО, к которой привел новый социальный заказ в области профессионального образования.

С одной стороны, непрерывно увеличиваются количество и многообразие образовательных услуг и образовательно значимых социальных практик: огромное число разных названий новых образовательных организаций (кванториумы), широкий спектр форм образовательных услуг в системе дополнительного образования, в том числе и дополнительного профессионального образования. С другой — этот процесс идет стихийно, в условиях рыночной конкуренции и недостаточного развития механизмов оценки качества подобных услуг и практик.

Важно отметить, что разнообразие образовательных услуг сопряжено с таким направлением, как практикоориентированные формы обучения и подготовки специалиста. В результате самонавигация обучающегося в «океане возможностей» стала все более затруднительной, появился серьезный образовательный дефицит. Специалисты его называют «эффектом дезориентации» растущего человека в социальной среде [8], который выражается в неспособности социализироваться, самоопределиваться, идентифицироваться в гражданской и профессиональной среде без внешней поддержки. Кроме того, неупорядоченность и противоречивость средовых воздействий по механизму интериоризации становится характеристикой внутреннего мира обучающегося.

Повышение квалификации педагога в форме наставничества на современном этапе модернизации образования трудно переоценить, так как меняются установки в отношении профессиональных качеств наставника и определяется его новая миссия: помочь определить, направить и поддержать деятельность обучающегося.

В основе работы педагога-наставника лежит восполнение образовательного дефицита, сопровождаемого дефицитом ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствием развитых организационных механизмов и т. д.

Нельзя забывать о том, что есть спортивная деятельность, где наставничество является традиционной формой педагогической работы. Это также и волонтерская деятельность, то есть социально значимые, социально активные формы, когда тре-

буется наставник. Это культура, искусство, где очень часто есть человек, который может не быть педагогом, но помогает, подсказывает и поддерживает. Цель педагогической поддержки заключается в том, чтобы помочь человеку пересечь внешние барьеры, которые он не способен преодолеть самостоятельно. Однако внешний барьер всегда является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого.

Таким образом сегодня ввиду дезориентации среди огромного количества образовательных услуг и слабо развитых профессиональных компетенций многие возможности остаются неизведанными молодежью. Это проявляется в том, что вновь созданные объединения являются невостребованными, а процессы социализации, социально-профессионального и образовательного самоопределения, гражданской самоидентификации фактически не могут происходить без внешней поддержки. При этом все переложить на плечи педагогов-предметников было бы неэффективно и нерационально. Наоборот, система образования, привлекая внешние ресурсы, должна проводить определенную экспансию на внешние кадры.

Противоречие между требованием максимальной вовлеченности современного человека в широкую систему социальных связей и тенденция социальной дезадаптации растущего поколения наводят на мысль о необходимости помощи педагога-наставника.

Обозначенная тенденция обусловлена рядом факторов, среди которых можно выделить:

- уход молодежи в сетевое общение;
- стремление большей части педагогического сообщества к социальной закрытости образовательного процесса;
- нарастание доли формализованного общения при уменьшении доли неформального, лично значимого общения;
- распространенность потребительской позиции;
- явление «социального чайлдфри».

Социологические, педагогические, психологические исследования молодежной среды свидетельствуют об утрате идеалов, пессимистическом восприятии жизни, отчуждении от общества взрослых. Поэтому обязательно нужен человек-навигатор с определенными профессиональными компетенциями в пространстве взрослых, сетевом пространстве, пространстве общения, деятельности, всюду, где идет развитие обучающегося.

Однако, несмотря на возросшую потребность современного общества в таких профессионалах, область деятельности педагога-наставника остается недостаточно изученной. Что это — должность или функция, делегированная отдельному педагогу, мастеру или рабочему с производства? Для легализации наставнической деятельности отсутствует профессиональный стандарт.

В исследованиях ФИРО проработаны многочисленные функции наставника. Обозначим некоторые из них:

- педагогическая поддержка;
- мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка сопровождаемого;
- диагностика мотивов и образовательных дефицитов, сопровождаемого;
- формирование у сопровождаемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляющей деятельности;
- помощь в организации деятельности;
- оказание ситуативной помощи;
- посредничество и др.

Анализируя понятие «сопровождение деятельности» в контексте вопроса о наставничестве, следует определить сопровождение педагогической деятельностью по сопровождению процессов развития (социализация, самоопределение, вхождение в производственную сферу, что особенно важно для СПО, наставничество на производстве) и отметить его основные признаки. Внутри организации СПО уже есть наставнические проекты, связанные с поддержкой сирот, трудных детей. Наставник может работать в различных направлениях: учебной, игровой, трудовой, проектно-исследовательской, производственной, волонтерской деятельности.

Итак, труд наставника направлен на преодоление дефицитов. Наиболее характерными типами образовательных дефицитов для СПО являются следующие:

- ограниченные возможности здоровья, при которых наставник необходим как сопровождающий, направляющий, помогающий в решении ряда вопросов;
- несформированность субъективной позиции, возрастная или индивидуальная несамостоятельность (ограниченные возможности самоопределения);
- социальная дезадаптация;

- субъективная новизна ситуации для сопровождаемого (адаптационный период);

- дефицит мотивации деятельности или отсутствие мотивации деятельности.

Таким образом, наставничество можно рассматривать как одну из форм профессионального развития педагога, которая позволяет осуществлять передачу знаний, развитие навыков и самоопределение быстрее, чем методы традиционного образования. Педагог-наставник не только обучает, но и держит руку на пульсе времени.

Традиционная парадигма образования (преподаватель транслирует информацию, а обучающиеся воспринимают ее и демонстрируют результат при контроле) постепенно меняется на образование для каждого студента, значит, меняются и методы. Сегодня, помимо профессиональных компетенций, преподавателям и студентам необходимы психологические и моральные навыки. Современный мир очень изменчив, и человек не успевает самостоятельно соотнести со своими особенностями, способностями и задатками личные цели, мечты, выработать стратегию по выполнению планов и реализации себя.

Методы наставнической деятельности разнообразны. Это связано с тем, что в работе наставника, в зависимости от вида наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть использованы методы, заимствованные из педагогики, андрагогики, социальной работы, профконсультирования, психотерапии и других отраслей практической психологии, коррекционной педагогики (в последних случаях необходимо наличие у наставника специальной подготовки). Среди основных методов наставнической деятельности выделяют:

- методы организации деятельности сопровождаемого;
- организацию обсуждения;
- создание специальных ситуаций;
- создание внешних условий, среды освоения;
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания;
- методы управления межличностными отношениями в группе сопровождаемых;
- нетворкинг или спиддейтинг;
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;

- личный пример;
- информирование.

Обобщая данные по этому вопросу, становится понятно, почему по всей стране стихийно появляются сообщества наставников. Они создаются для реализации проекта «Наставничество» и, как следствие, для развития новых граней профессиональной компетентности педагогов.

1.4. Особенности и специфика повышения квалификации педагогических кадров среднего профессионального образования в Нижегородской области

«Современные социально-экономические условия общества, глубокие изменения в характере и содержании труда, особенно в области профессиональной сферы, ориентируют систему профессионального образования на стратегию дальнейшего его развития. Чтобы обеспечить высокий профессионализм специалистов, необходимо качественное профессиональное образование», — подчеркивает С. Я. Батышев [9, с. 10].

Новое время потребовало разработки и новых федеральных государственных образовательных стандартов (2017 год — ФГОС СПО по ТОП-50, 2018 год — актуализированные ФГОС СПО) по подготовке высококвалифицированных специалистов для отечественной экономики.

Современный рынок труда предъявляет следующие требования к рабочим и специалистам:

- формирование запроса на конечный результат — качество профессионального образования не столько в формате знаний, сколько в терминах способов деятельности и готовности к профессиональной деятельности на основе современных требований работодателя и рынка труда;

- способность к командной работе, сотрудничеству;
- навыки решения проблем в типовых и нестандартных ситуациях;

- готовность к социальным контактам и налаживанию социальных связей;

- способность к непрерывному самообразованию;
- навыки работы с информацией.

Актуальность обусловлена изменившимися подходами к организации содержания образовательной деятельности в системе СПО, связанными с введением ФГОС нового поколения. Одним из приоритетных направлений в системе развивающегося профессионального образования стало обновление содержания, форм и методов подготовки специалистов на основе компетентностного подхода. Введение актуализированных ФГОС СПО повлекло за собой изменение отношения к результатам обучения и, соответственно, к формам и методам их измерения. Сегодня оценка результатов освоения вида профессиональной деятельности носит комплексный характер и определяется степенью сформированности общих и профессиональных компетенций специалиста-выпускника. Реализация ключевого принципа, заложенного в ФГОС СПО — ориентация на цели, значимые для сферы труда, требуют адекватной и своевременной разработки новых и переработки имеющихся правовых, организационных, методических и информационных ресурсов.

Образовательные организации СПО с 2012 года осуществили переход на ФГОС нового поколения, реализацию в образовании компетентностного подхода и формирование у выпускников общих и профессиональных компетенций. Компетентностный подход, как показывает наше исследование, позволяет измерить соответствие работника требованиям рабочего места, обеспечивает гибкость образовательных траекторий и возможность более оптимального и экономически эффективного «доучивания» или «переучивания» при переходе специалиста-выпускника с одного рабочего места на другое.

ФГОС СПО, комплексные учебно-методические материалы ориентируют на результат обучения, современные требования работодателей и рынка труда. Поэтому реально встает проблема модернизации структуры и содержания существующих учебных материалов (стандартов, программ) и перехода к учебным материалам нового поколения на модульно-компетентностной основе, ориентирующей подготовку специалиста на результат.

Из практики работы можно констатировать, что качество и интенсификация профессиональной подготовки специалистов в большей степени зависят от уровня профессиональной компетентности педагогов.

В условиях реформирования системы профессионального образования повышение квалификации педагогических работ-

ников становится одной из важнейших задач качественной подготовки квалифицированных кадров. Постепенно реформируется и сама система повышения квалификации: вводятся новые образовательные (модульные) программы, формируются новые способы оценки качества знаний и сформированных компетенций слушателей, существенно меняются цели, содержание и технологии образовательного процесса. В современной образовательной практике повышения квалификации педагогов СПО преобладают такие компоненты обучения, как когнитивные факторы, аффективные факторы, факторы окружающей среды. Многолетний опыт работы в системе повышения квалификации показывает, что слушатели курсов переподготовки и повышения квалификации не всегда адекватно воспринимают новые знания в процессе обучения и не всегда эффективно применяют их в своей профессиональной деятельности, что подтверждает низкую эффективность традиционной системы повышения квалификации.

Наше исследование подтвердило причины малоэффективной результативности курсов повышения квалификации, в их числе: сложившиеся стереотипы деятельности педагогов и руководителей профессиональных образовательных организаций (ПОО), привычка «захватывать» коммуникативное пространство, доминировать в группе, отсутствие навыков рефлексивного слушания информации (слушания с обратной связью), боязни задавать вопросы или неумения их формулировать, привычки выполнять в процессе организационно-деятельностных форм обучения не те функции, что требуется, неразвитой культуры коллективного взаимодействия, боязни общественного мнения.

Основной задачей педагогических кадров профессионального образования является теоретическое и практическое профессиональное обучение будущих специалистов. Педагог профессиональной школы проводит обучение как в образовательной организации СПО, так и на учебной (производственной) практике и на производстве.

В целом педагоги должны знать особенности технологии отрасли и отдельные специальности в ней, иметь практические и профессиональные навыки, поскольку готовятся к проведению теоретического и практического (производственного) обучения.

Педагогический работник СПО, в отличие от специалиста народного хозяйства, должен иметь не только профессиональные навыки по рабочим специальностям (профессиям) и передавать их выпускникам техникумов и лицеев, а владеть знаниями в области профессиональной педагогики и быть компетентным в сфере профессионального образования.

Система СПО Нижегородской области, по данным на 2019 год, состоит из 77 профессиональных образовательных организаций СПО, в которых обучаются 58 812 студентов, в том числе 4 частные профессиональные образовательные организации с 4149 студентами и 73 государственных бюджетных профессиональных образовательных организаций с 54 663 студентами. Количество педагогических работников, реализующих программы начального и среднего профессионального образования, составляет 3502 педагога, в том числе 3058 педагогов имеют высшее педагогическое образование, что составляет 87,3 %, 444 педагога — высшее непедагогическое образование. Число преподавателей общепрофессиональных, специальных и общеобразовательных дисциплин — 2647, мастеров производственного обучения — 737, руководителей ГБПОУ — 243, методистов и специалистов методических служб — 56 человек. Среди педагогов и руководителей ГБПОУ — 411 человек (11 %) награждены государственными и отраслевыми наградами, в том числе имеют почетные звания «Заслуженный учитель РФ» — 28 педагогов, «Заслуженный мастер производственного обучения РФ» — 22 педагога, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени — 3 педагога.

Исходя из современных требований к подготовке специалистов в Нижегородской области сложилась конкретная система повышения квалификации, в центре которой организационная структура — факультет профессионального технологического образования ГБОУ ДПО НИРО с двумя кафедрами (теории и методики профессионального образования, теории и методики обучения технологии и экономике) и проектно-сетевым центром образования специалистов профессиональных образовательных организаций (учебно-методическим центром).

По результатам систематических исследований и диагностики запросов и потребностей педагогических работников СПО к системе повышения квалификации, нами установлено, что современный и претендующий быть эффективным на рынке

образовательных услуг педагог должен знать менеджмент (науку управления), возрастную психологию, особенности физиологического, интеллектуального, творческого развития молодежи, экономику отрасли, инновационно-информационные технологии обучения, преподаваемый предмет (учебную дисциплину), методические приемы и способы передачи и оценки знаний, теоретико-методологические основы проектирования учебно-программной документации и др. Кроме того, педагог должен уметь диагностировать собственную и иную педагогическую деятельность, проектировать учебно-воспитательный процесс, осуществлять экспертную деятельность — управлять процессом деятельности, моделировать и корректировать профессионально-педагогическую деятельность, экспериментировать и обобщать инновационный педагогический опыт.

На основе полученных результатов исследования профессиональных дефицитов педагогических работников ГБПОУ в региональной системе СПО нами предпринята попытка разработки и внедрения инновационной модели повышения квалификации педагогов. В основе данной модели учтены следующие дидактические принципы:

- *принцип научности*, предполагающий соответствие применяемых образовательных технологий современным разработкам в области среднего профессионального образования;

- *принцип актуальности*, заключающийся в ориентации на повышение квалификации педагогов в соответствии с нормативно-правовыми документами и требованиями Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, требованиями профессионального стандарта педагога профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;

- *принцип мобильности и оперативности обновления методических материалов и алгоритмов деятельности* в условиях современной системы повышения квалификации;

- *принцип компетентностного подхода*, обуславливающий ориентацию на развитие общих и профессиональных компетенций, сформированный педагогический опыт специалистов СПО;

- *принцип преемственности*, предполагающий опору на достигнутые результаты.

Инновационная модель повышения квалификации педагогов СПО представляется нам в виде комплексного единства процессов формирования и удовлетворения профессионально-познавательных и духовных потребностей слушателей, развития их компетенций, синтезирующих влияние социальных, педагогических, психологических, экономических факторов. Непременным условием эффективного функционирования данной модели является опора на принцип взаимосвязи курсовой подготовки с образовательной практикой и современными инновационными процессами в сфере профессионального образования и экономики страны. Реализация модели повышения квалификации в регионе позволила разработать новые программы повышения квалификации педагогов с учетом индивидуальных запросов слушателей.

Образовательные программы, утвержденные государственным образовательным стандартом дополнительного профессионального образования, реализованы на факультете профессионального технологического образования НИРО и проводятся в следующих формах повышения квалификации, представленных на рис. 4, 5 на с. 33.

Перечислим базовые элементы курсовой подготовки:

- профессиональная педагогика;
- теория и методика профессионального образования;
- организация, контроль и планирование (управление) образовательного (учебного, практического, производственного) процесса;
- теоретико-методологические основы проектирования учебно-планирующей документации на основе требований ФГОС нового поколения;
- дидактика;
- проектирование педагогической деятельности;
- возрастная психология;
- психология отношений;
- мониторинг качества подготовки специалистов;
- методика и технологии практического (производственного) обучения;
- экономика отрасли;
- инновационно-информационные технологии обучения;
- техника безопасности и охрана труда;

- специальная подготовка и переподготовка профессионально-педагогической деятельности;
- стажировка как самостоятельная форма обучения специальности (профессии).

Система повышения квалификации на факультете профессионального технологического образования НИРО представлена следующими программами и формами.

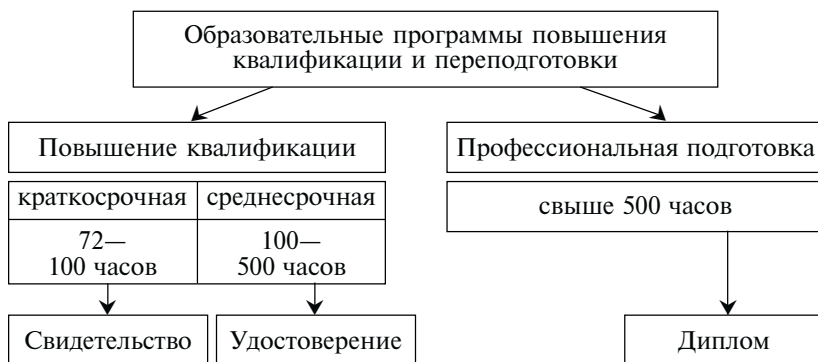


Рис. 4. Образовательные программы повышения квалификации и переподготовки

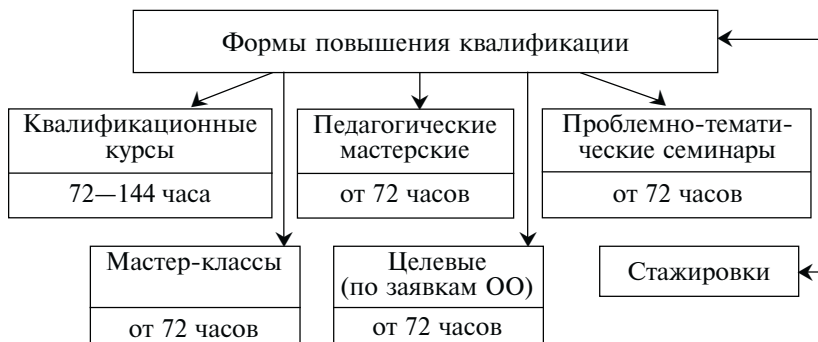


Рис. 5. Формы повышения квалификации

Поскольку основная часть мастеров производственного обучения, педагогических работников и руководителей профессиональной школы не имеют педагогического образования, все курсы в обязательном порядке содержат значительный психолого-педагогический блок.

Для получения информации, позволяющей объективно оценить эффективность новой модели и программ повышения квалификации педагогов СПО с целью коррекции содержания методик проведения учебных занятий, нами разработана система контрольно-измерительных процедур, предполагающая применение разнообразных опросников, анкет, «листов проблем». Педагоги обозначают трудности, или дефициты знаний, с которыми сталкиваются в процессе образовательной деятельности в условиях повышения квалификации (переподготовки), и тем самым формируют предложения к разработке новых образовательных программ.

Новые условия повышения квалификации в структуре кафедры теории и методики профессионального образования НИРО предполагают значительную индивидуализацию и персонализацию учебного процесса при активной позиции личности слушателя, а также предоставляют возможность индивидуальной траектории развития педагога в процессе обучения. Для этого разработаны программы повышения квалификации по накопительной системе, которые учитывают запросы, потребности и условия обучения слушателей в разнообразных формах: очной, очно-заочной, дистанционной и др.

Эффективному развитию педагогического мастерства специалистов СПО способствовала и организация процесса повышения квалификации педагогических работников непосредственно в самих ПОО (курсы по заявкам педагогических коллективов в форме целевых программ повышения квалификации) и через систему методических советов, созданных на базе ведущих образовательных организаций СПО. В настоящее время планирование работы методических советов под руководством факультета профессионального технологического образования осуществляется на трех уровнях: «помощь», «учеба», «исследования». Формирование районных учебно-методических кабинетов (РУМК), деятельность факультета профессионального технологического образования НИРО позволяют определить статус, нормативы и ресурсы деятельности центров повышения квалификации, отработать схемы распространения их влияния на ГБПОУ. В программы курсовой подготовки включаются вопросы, связанные с работой методических служб, проектированием УМК профессий и специальностей, а также технологии организации методической работы в ПОО с целью мотивации специалистов к такой деятельности.

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Развитие профессиональной компетентности педагога профессионального образования на основе требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»

Модернизация системы профессионального образования проходит в условиях экономического кризиса, осложнения социальных отношений, экологической напряженности, мощного роста информационных потоков, стремительного обновления технологий, несовершенного рынка труда и отсутствия четких заказов на подготовку высококвалифицированных рабочих кадров. В то же время современное производство остро нуждается в рабочих высокой квалификации с творческим подходом в профессиональной деятельности, способных участвовать в инновационном развитии новых производств, демонстрировать способности рационализатора, изобретателя и творца.

Во многих научных исследованиях отмечается, что значительная часть выпускников системы профессионального образования не отвечает требованиям рынка труда и работодателя, не обладает достаточным уровнем квалификации для работы на современном оборудовании, не осознает совокупный комплекс производственных задач и не способна принимать самостоятельные решения в нестандартных ситуациях производственной деятельности. Некоторым производствам подобный специалист подчас не нужен.

В связи с вышесказанным перед организациями СПО поставлена задача по созданию и обеспечению таких образовательно-воспитательных условий, при которых обучающиеся могли бы усваивать максимально актуальное знание в избранной специальности (профессии), приобретать умения и формировать навыки для реализации профессионального мастерства в условиях современного рынка труда. Как известно, именно система образования несет ответственность за формирование профессиональных качеств специалиста и способностей выпускника, что выдвигает ее в ряд важнейших социальных институтов. Интенсификация, безусловно, требует преобразований в характере и содержании профессионального образования, в предоставлении качественных образовательных услуг, углубления и расширения конкурентоспособности и мобильности выпускников в профессиональной среде, подготовки компетентных специалистов, умеющих адекватно реагировать на постоянно изменяющиеся условия рынка труда. В Федеральном законе от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 68, п. 1) определены задачи системы среднего профессионального образования, направленные на интеллектуальное, профессиональное и культурное развитие личности, подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества, государства и самой личности.

В целях осуществления поставленных перед системой СПО задач на первый план выходит проблема повышения квалификации и переподготовки педагогического персонала образовательных организаций, так как практически ничего нельзя изменить и усовершенствовать в условиях современного общества, минуя личность педагога. Главное качество педагога — это уме-

ние учиться самому. Повышение мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию — неперенное условие эффективно-го специалиста для рынка образовательных услуг. По мнению ученых, занимающихся проблемами развития профессионализма педагогов в условиях повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров (В. Т. Балтаевой, Л. В. Байбородовой, Г. С. Сухобской, М. А. Холодной, Е. А. Ямбура, И. С. Якиманской и др.), в настоящее время необходимо внедрение такой модели обучения педагогических работников среднего профессионального образования, которая бы отвечала интересам самого педагога, общества и государства. Персонализация в условиях повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров становится необходимой траекторией развития профессионализма педагога и средством его продвижения по карьерной лестнице. Национальная система учительского роста, провозглашенная в России, становится новым стратегическим ориентиром в системе повышения квалификации, это путь от уровня профессионального образования к росту его социального статуса в обществе. Сущность данной системы состоит в развитии личностных качеств и профессиональных компетенций педагога, необходимых для осуществления развивающей деятельности, повышения эффективности образовательной системы и уровня образования в целом.

Персонализация в современном образовании понимается учеными как новый качественный уровень обучения, который будет способствовать формированию профессиональных (практических) компетенций педагога. Идея индивидуализации образования — учиться для себя — основана на такой организации повышения квалификации и подготовки педагога, которая будет работать «под заказ», под конкретную личность и образовательную организацию. В данной системе будут реализованы конкретные образовательные программы, индивидуальный образовательный маршрут, индивидуальная образовательная траектория, инновационные технологии и формы взаимодействия андрагога и слушателя, основанные на принципиально иной образовательной парадигме, центрированной на человека, на идее целостности человека и его способности к саморазвитию и самообразованию. С целью повышения качества дополнительного профессионального образования предполагается актуализи-

зировать его содержание с учетом современного международного уровня научных и технологических знаний, определить ведущие принципы его построения на основе анализа тенденций в развитии науки и техники.

Традиционная система деятельности в процессе повышения квалификации и переподготовки кадров характеризуется тем, что андрагог является информатором, то есть субъектом деятельности, а слушатель воспринимает, изучает и перерабатывает информацию, является объектом деятельности. Сама деятельность носит субъект-объектный характер. Инновационная система деятельности, основанная на персонифицированном подходе, характеризуется тем, что педагог становится самостоятельным организатором образовательной деятельности, способным индивидуально решать образовательные проблемы, тем самым вступая в иные, а именно субъект-субъектные отношения.

Демократический (инновационный) стиль деятельности предполагает субъект-субъектное взаимодействие на основе реализации интерактивных методов обучения, а традиционный стиль построен на субъект-объектном взаимодействии и традиционных методах обучения. Образовательная деятельность, основанная на персонифицированном подходе, будет способствовать организации наиболее эффективного взаимодействия между андрагогом и слушателем, так как она основана на реализации и внедрении интерактивных методов обучения. Подобные методы обучения становятся наиболее востребованными, так как инициативность и практический индивидуальный опыт слушателей учитываются и стимулируются андрагогом, который, в свою очередь, выступает в роли партнера-помощника (модератора), а ход и результат обучения приобретают личностную значимость для каждого субъекта профессиональной деятельности. С позиций персонифицированного подхода потребуются создать контент, который будет активно и системно включать такие формы обучения, как вебинары, видеолекции, фрагменты мастер-классов, дистанционное обучение, интерактивные технологии, видеоконференции, индивидуальные задания для организации самостоятельной работы с интернет-ресурсами.

При этом не отрицаются значимость и важность организации образовательной деятельности с использованием традиционных методов обучения.

Рассмотрим интерактивные методы обучения и их преимущества в условиях подготовки конкурентоспособных специалистов для регионального рынка образовательных услуг. К таким методам обучения относят неимитационные и имитационные методы.

Неимитационные методы.

1. Лекции:

- беседа;
- дискуссия;
- проблемная;
- с применением обратной связи;
- с разбором кейсов;
- бинарная.

2. Семинар.

3. Практические занятия.

4. Дистанционное обучение.

5. Компьютерные презентации.

Имитационные методы построены на групповых формах работы.

1. Неигровые:

- кейс-стади;
- игровое проектирование;
- групповые дискуссии;
- анализ конкретных ситуаций.

2. Игровые:

- ролевые игры;
- тренинги;
- имитационные игры;
- деловые игры;
- метод коллективной мыслительной деятельности;
- компьютерные, имитационные технологии.

Преимущества имитационных методов на основе групповых форм работы со слушателями в процессе повышения квалификации и переподготовки кадров следующие:

- большой объем знаний и компетенций;
- объединение и координация действий позволяют развивать у слушателей способности к дискуссии и переговорам, формировать умения слушать собеседника, аргументировать доводы;
- происходит анализ разных вариантов решений, в том числе личностных;

- профессиональные задачи подвергаются проработке;
- даже при минимальном участии совместно разработанное решение имеет значительно больше шансов быть принятым;
- происходят обмен опытом практической деятельности и взаимное обучение слушателей.

Таким образом, обучение на основе персонифицированного подхода в условиях повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров будет способствовать качественной подготовке специалистов для регионального рынка труда, формированию профессиональных, личностных и практических компетенций педагога, развитию образовательной организации и окажет существенное влияние на совершенствование системы профессионального образования в регионе, так как:

- переход от традиционной парадигмы образования (усвоение знаний, умений и навыков), основанной на жесткой регламентации действий слушателей, к самоорганизации в условиях повышения квалификации позволит решать разнообразные профессиональные проблемы;

- обмен опытом работы, внедрение инновационных технологий, обучение на современном технологическом оборудовании будут способствовать удовлетворению потребностей специалистов в получении знаний о достижениях в области конкретной производственной сферы, анализе и применении эффективного отечественного и зарубежного опыта;

- взаимосвязь с научными организациями и образовательными организациями системы профессионального образования будет способствовать эффективному научно-методическому сопровождению инновационной и экспериментальной деятельности в ГБПОУ;

- развитие и совершенствование сетевого взаимодействия в условиях персонифицированного образования ориентируют на качественные изменения в системе дополнительного профессионального образования и создание единого социокультурного профессионального и экономического сообщества;

- ориентация на индивидуальные образовательные маршруты будет способствовать реализации индивидуальной траектории личностного и профессионального развития педагога;

- направленность на личностно ориентированный, системно-деятельностный и культурологический подходы в обучении позволит эффективно работать и совершенствовать профессиональное мастерство в будущем.

Реализация персонифицированного подхода обеспечит достижение новых результатов в повышении квалификации и переподготовке педагогических кадров для системы профессионального образования в условиях внедрения профессионального стандарта педагога в образовательную систему Нижегородской области.

Современные исследования показывают, что квалификация педагогических кадров системы СПО Российской Федерации уступает остальным звеньям отечественного образования. Как известно, развитие системы среднего профессионального образования во многом тормозится из-за неподготовленности педагогических работников к инновационной и развивающей деятельности, условиям современного производства и рынка труда, все возрастающим требованиям к педагогу и недостаточным признанием роли учителя в социуме на фоне социально-экономических преобразований. Профессионализм преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения требует переосмысления с точки зрения педагогики, психологии и методики. Наличие противоречий между потребностями в высоком уровне профессионализма педагогических и управленческих кадров ПОО СПО и недостаточной разработанностью организационно-педагогических и теоретико-методологических основ инновационной системы повышения квалификации является серьезным основанием для модернизации профессионального образования в регионе на основе требований общества и государства.

Термины «квалификация» и «компетентность» взаимосвязаны. Так, М. П. Сибирская и Н. В. Кузьмина установили, что педагогическая квалификация есть константа, в рамках которой существует и сохраняется профессиональное качество педагога. Квалификация задается типом и уровнем полученного исходного образования и подтверждается соответствующим документом. Уровень квалификации соотносится с профессионально-педагогической компетентностью [67].

Знания, умения и навыки, как составляющие педагогической компетентности, могут быть двух уровней:

- приобретенные в процессе подготовки к профессиональной педагогической деятельности;
- приобретенные непосредственно в процессе педагогической деятельности.

В психолого-педагогической литературе выделяют следующие критерии оценки профессиональной компетенции педагога среднего профессионального образования: мыслительные, организаторские, коммуникативные способности и личностные качества.

Исходя из концептуальных подходов отечественных ученых (С. Я. Батышева, А. Т. Глазунова, Э. Ф. Зеера, И. П. Кузьмина, А. Н. Лейбовича, А. К. Марковой, В. Н. Максимовой, А. М. Новикова, И. П. Смирнова, А. Ю. Петрова, Ю. Н. Петрова и др.) была предпринята попытка разработать модель специалиста СПО, в которой отражены следующие параметры: образовательный ценз, практический опыт, требования к профессиональной компетентности, эрудиция и широкий кругозор в различных областях знаний, личностные качества педагога (рис. 6).



Рис. 6. Педагог СПО

Для того чтобы педагог соответствовал данной модели, необходимо выявление индивидуально-типологических возможностей и развитие его умений.

Таким образом, современному профессиональному образованию, которое тесно связано с практикой, проблемами фирм, организаций и предприятий, нужен педагог, который обладает смысложизненными ориентациями, базирующимися на личностных и профессиональных качествах, имеющий позитивную

«Я-концепцию», обладающий культурой в широком понимании этого слова, эмоциональной стабильностью, уверенностью в себе и своих возможностях. Педагогу присуще профессиональное самосознание, в которое входит блок мотивационно-ценностных ориентаций.

2.2. Анализ и диагностика профессионализма педагога СПО

Новые экономические условия потребовали перестройки всей работы и иных подходов к обучению профессиональному мастерству, а стремительное развитие информационных технологий предъявляет высокие требования к качеству подготовки специалистов, которые могли бы успешно выдержать конкуренцию и свободно ориентироваться в рыночной стихии.

Понятие «профессионализм специалиста на рынке труда» в своих работах вводят С. Я. Батышев, В. П. Беспалько, И. П. Кузьмин, А. Н. Лейбович, А. М. Новиков, И. П. Смирнов. Они понимают его, как «приобретенную в ходе учебной и практической деятельности способность к компетентному выполнению оплачиваемых функциональных обязанностей; уровень мастерства и искусства в определенном занятии, соответствующий уровню сложности выполняемых задач» [76, с. 57].

Профессиональная компетентность, как интегральная характеристика личности, предполагает наличие опыта успешного осуществления целостной системы профессиональных социально-коммуникативных умений и самоуправления.

Компетентность может быть сформирована в деятельности посредством организации курсов повышения квалификации, индивидуального консультирования, семинаров на базе образовательных организаций и т. д. Между тем знания и умения, полученные в результате курсового обучения, не всегда реализовывались в деятельности педагогов для повышения качества учебно-воспитательного процесса. Это объясняется тем, что традиционно требования к качеству обучения в системе повышения квалификации выдвигались в виде несистематизированных рассуждений об уровне знаний, умений и навыков специалистов. Система обучения насыщалась информацией без учета реальных потребностей педагога, управленца, без исследования

их запросов. Серьезными недостатками являлись отсутствие возможности контроля заявленного качества или старые критерии оценки качества обучения.

Для специалистов системы дополнительного педагогического образования важно установить связь между результатами обучения, полученными во время повышения квалификации, и тем, насколько эффективно они сказываются на профессиональной деятельности педагога в практике. Это позволит оценить качество результатов курсовой подготовки (эффективность ее преломления, адаптация к условиям работы педагога, руководителя) и внести коррективы при выявлении рассогласования результатов и реального положения, а также установить причины неудач, связанных с курсовой подготовкой или психологическим климатом обучения обучающихся в ПОО, а также выявить ценностно-дидактическое единство педагогического коллектива, где работает педагог.

Для качественного дополнительного педагогического образования немаловажна диагностика качества обучения. Вместе с тем анализ теоретических источников и научно-методической литературы по проблеме диагностики в условиях дополнительного профессионального образования, практический опыт собственной профессиональной деятельности в повышении квалификации и переподготовки кадров СПО свидетельствуют, что в настоящее время нет научно обоснованной системы диагностики и оценки качества дополнительного профессионального образования. Обозначенная проблема связана с отсутствием дифференцированной системы критериев оценки качества результатов повышения квалификации педагогов и неразработанностью средств диагностического инструментария для осуществления объективной оценки результатов развития профессионализма педагога СПО в процессе ДПО.

В общем смысле термин «диагностика» трактуется как особый вид познания, «процесс распознавания, определения», учение о принципах и методах постановки диагноза [70].

В кратком психологическом словаре психодиагностика определяется как область психологии, которая разрабатывает методы выявления индивидуальных способностей и перспектив развития личности [47].

Педагогическая диагностика ранее сводилась к фиксации показателей обучаемости, обученности и воспитанности. Сове-

менные ученые (Б. Г. Ананьев, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, А. П. Тряпицына и др.) считают, что педагогическая диагностика многофункциональна, у нее можно выделить ряд функций: аналитическую (психолого-педагогический анализ образовательного процесса на всех уровнях его структурной организации как педагогической системы), диагностическую (изучение обученности, воспитанности и развития ученика и уровня компетентности учителя), оценочную (оценка деятельности всех субъектов образовательного процесса), коррекционную (корректировка учебно-воспитательного процесса и активности педагога в сторону саморазвития), ориентационную (ориентация педагогического коллектива на решение целей и задач образовательного учреждения и устранение «болевых точек») и информационную (информация всех участников педагогического процесса о позитивных результатах педагогической диагностики).

В энциклопедии профессионального образования вводится новое определение понятия «диагностика (педагогическая)» — диагностика качества производственного обучения, которая определяется как «вид педагогической деятельности, представляющий собой установление и изучение признаков, характеризующих состояние и результаты среднего (начального) профессионального образования, а именно, производственного обучения, что позволяет на этой основе определить уровень и качество подготовки, прогнозировать пути повышения качества обучения и корректировать этот процесс» [76, с. 15].

Методами диагностики принято считать систему тестовых заданий, контрольных и проверочных (практических) работ, стандартизированных диагностических методик, материалов для организации и проведения демонстрационного экзамена и других современных методов контроля. В настоящее время в системе диагностики качества подготовки специалистов немаловажным показателем является производственная адаптация выпускников профессиональных образовательных организаций на рынке труда.

В условиях внедрения ФГОС по ТОП-50 и актуализированных ФГОС СПО диагностика приобретает особое значение.

В течение ряда лет на факультете профессионального технологического образования НИРО осуществлялась диагностика курсовой подготовки педагогов и руководителей ПОО, цель которой — выявить результаты повышения квалификации в виде

сформированных знаний, умений, навыков (компетенций) в деятельности педагога и управленца.

В процессе диагностики курсовых мероприятий используются анкеты входного, промежуточного и итогового контроля, карты наблюдений, опросники, тестовые материалы. Выявленные педагогические дефициты способствуют совершенствованию организации курсов повышения квалификации и позволяют провести коррекцию учебных программ курсовой подготовки, годового плана-графика курсовых мероприятий для педагогов и руководителей СПО. Вместе с тем результаты диагностических исследований объективно демонстрируют реально сложившиеся благоприятные условия для учебы слушателей, уровень и качество образовательной деятельности, совершенство или несовершенство научно-методических материалов, профессионализм и компетентность лекторского состава в рамках курсов, проблемно-тематических семинаров, целевых курсов и других форм повышения квалификации.

В конце курсовых мероприятий слушатели подготавливают материалы в форме выпускной квалификационной работы, по которой определяются знания и умения, полученные в ходе курсовой подготовки.

Выходной контроль способствует измерению и оценке результата обучения педагогических работников за определенный период времени. Его основная цель — анализ результатов профессиональной деятельности специалистов СПО в условиях повышения квалификации и в посткурсовой период работы. Анализ материалов диагностики содержит информацию о состоянии системы повышения квалификации на данный момент времени и позволяет проектировать ее дальнейшее развитие. Процедура диагностики, как видно из проведенного нами исследования, носит управляемый характер и проводится методистом-куратором курсов систематически на основе запросов и потребностей слушателей к системе повышения квалификации. Диагностический инструментарий разрабатывается профессорско-преподавательским коллективом кафедры теории и методики профессионального образования НИРО.

Полученные результаты и научно-методическое сопровождение повышения квалификации педагогов СПО, диагностическое отслеживание уровня и качества подготовки педагогических кадров позволяют своевременно вносить корректировки

в управление качеством образовательных услуг, адекватно отвечать на запросы слушателей. При этом мы учитываем, что каждый педагог неповторим и его авторская индивидуальная система является единственной в своем роде.

В процессе анализа организационно-педагогических условий повышения квалификации специалистов СПО было подтверждено, что необходимо систематически выявлять, описывать и оценивать достижения каждого педагога в его продвижении от умений (или неумений) к характеристике умелости (неумелости), то есть в приобретении знаний и умении использовать их в учебном процессе, ориентации в современных достижениях психолого-педагогической науки, владении разнообразными технологиями обучения, способами профессионально-творческого саморазвития как личного, так и обучающихся.

Рассматривая результаты педагогов (проекты, рефераты, практические работы, тестовые задания) с позиции оценки умений (то есть успешности), отправными точками являются гражданская, нравственная направленность, научная обоснованность, целесообразность, оригинальность и новаторство, освоенность и своевременность.

Определение уровня сформированности педагогических умений проводится по схеме (Л. Ф. Спириной), которая включает в себя пять уровней: допрофессиональный, первоначального овладения умениями, ограниченной сформированности умений, достаточной сформированности, успешного владения профессиональными действиями [68].

Таким образом, систематический контроль (измерение и оценка) за ходом и результатами образовательной деятельности можно считать одним из путей повышения качества профессиональной подготовки, уровня квалификации и развития личности как педагога, так и управленца СПО по поддержанию и совершенствованию их педагогического и управленческого мастерства. Исследование подтвердило, что измерение в образовании — это важнейшее направление, которое находится в стадии становления, но уже получило широкое признание. Сегодня важно не только получить измеряемый результат отдельных этапов учебного процесса, но и создать целостную систему анализа эффективности образовательного пространства на диагностической основе.

2.3. Модель (программа) повышения квалификации педагогов СПО в региональной системе дополнительного профессионального образования

Современные социально-экономические условия, информационная и компьютерная революции диктуют новые задачи профессиональному образованию. В содержание качества образования включаются такие компоненты, как уровень обученности, сформированность познавательных интересов, личностных качеств, мировоззренческой позиции.

Профессиональная школа пытается адекватно реагировать на эти процессы. В качестве целей подготовки все больше выступают деятельность, способность к ее перестройке, личностные и профессиональные компетенции (качества) человека, его образ жизни, уровень культуры, интеллектуальное развитие. Высококвалифицированного специалиста, профессионала для современного рынка труда может подготовить только компетентный и успешный мастер производственного обучения, преподаватель общепрофессиональных и специальных дисциплин, который сам ориентирован на конечный результат, конкретных обучающихся, обладает современными условиями для ведения образовательной, воспитательной и практической (производственной) деятельности, достигает позитивных результатов в соответствии с требованиями ФГОС СПО нового поколения. Процесс обучения в среднем профессиональном образовании на современном этапе требует научно-обоснованного управления и сопровождения. Достижению указанных целей будет способствовать эффективная система повышения квалификации педагогических кадров. Педагогический опыт в системе постдипломного образования показывает, что в работе учреждений повышения квалификации существуют четыре основные модели организации обучения: компенсаторная, рефлексивная, стратификационная, диагностическая.

В диагностической модели осуществляется корпоративное повышение квалификации педагогического коллектива, формируется инновационная образовательная среда в ПОО и развивается профессионализм педагогов без отрыва от практической работы, что позволяет устранить главный недостаток других моделей.

Понимая важность проблемы — построение модели образовательного процесса в системе повышения квалификации, вслед за М. П. Сибирской нами была сделана попытка разработки региональной модели повышения квалификации педагогов, которая основана на лично ориентированном подходе, использовании андрагогических технологий и обновлении организации, структуры и содержания дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Модель повышения квалификации педагогических кадров предстает в качестве комплексного единства процесса формирования и удовлетворения профессионально-познавательных и духовных потребностей педагогов, развития их профессиональных запросов, синтезирующих влияние социальных, педагогических, психологических, экономических факторов.

Цель формирования модели — создание научно-образовательного комплекса непрерывного повышения квалификации, ориентированного на реализацию задач модернизации региональной системы профессионального образования с учетом реальных потребностей и запросов руководящих и педагогических кадров образовательных организаций среднего профессионального образования.

Задачи модели:

- разработка образовательных программ нового поколения повышения квалификации руководящих и педагогических кадров образовательных организаций среднего профессионального образования;
- проведение прикладных научных исследований и экспериментальной деятельности по актуальным проблемам ОО СПО региона;
- разработка и проведение экспериментальных курсов, семинаров на основе научных исследований лабораторий и кафедр института;
- внедрение организационно-содержательной модели повышения квалификации руководящих и педагогических кадров ОО СПО, ориентированной на развитие и саморазвитие.

В зависимости от вида образовательных программ предусматриваются педагогическое, предметно-профессиональное и специальное повышение квалификации.

Педагогическое повышение квалификации направлено на развитие предметно-профессиональной и психолого-педагоги-

ческой компетентности, переориентацию педагогов на новое профессионально-педагогическое мышление, решение конкретных практико-ориентированных проблем слушателей по овладению педагогическим мастерством, формирование и отработку умений и навыков управления, освоение и реализацию инновационных педагогических технологий. Это обосновано тем, что проблема повышения эффективности процесса обучения трансформируется в проблему эффективности педагогического воздействия на человека, способности личности педагога — профессионала создать пространство развития личности и индивидуальности обучающегося.

Предметно-профессиональное повышение квалификации связано с углублением, совершенствованием и обновлением знаний и умений по предмету. Оно необходимо для всех категорий слушателей, так как углубление педагога в научную область, которую он преподаёт, помогает доходчиво излагать сложный материал и меняет его собственное отношение к предмету.

Специальное повышение квалификации проводится по интегрированному учебному плану, разработанному в соответствии с потребностями учебных заведений или индивидуально-личностными запросами слушателей.

Основополагающими положениями повышения квалификации являются следующие:

- реализация многоуровневого, разнопрофильного вариативного повышения квалификации; интегративность (взаимовозникающая проблемная методологическая, терминологическая связь в содержании курсов) и индивидуальность (персонализация учебного материала);

- системный, лично ориентированный, деятельностный подходы к обучению;

- проблемность, развитие творческого профессионально-педагогического мышления слушателей и умений их самореализации в деятельности;

- диагностичность и организация деятельности в процессе обучения на основе гуманистической психологии и человекоцентристского подхода в обучении.

Многообразие возможных вариантов образовательных программ и учебных планов определяет структуру повышения квалификации, которая может осуществляться:

- по разным видам программ (квалификационные курсы,

педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-тематические семинары, стажировки и др.);

- в зависимости от места организации обучения: на факультете профессионального технологического образования НИРО, в ГБПОУ без отрыва от производства, на уровне района (методические советы, РУМК), в дистанционном режиме;

- по различным организационным формам проведения учебных занятий: теоретическим, практическим, стажировке [67].

Модель повышения квалификации педагогических работников СПО в Нижегородской области представлена на соответствующей схеме (см. рис. 7 на с. 53).

Особенностью данной модели является то, что на «входе» система повышения квалификации построена на основе мониторинга (выявляются запросы и потребности педагогов, педагогических коллективов ОО СПО, служб занятости и других заказчиков образовательных услуг), систематически проводится мониторинг промежуточных результатов функционирования системы повышения квалификации, а также осуществляется итоговый, «на выходе», мониторинг качества обучения слушателей. Выявленные положительные и отрицательные проблемы подлежат постоянной корректировке. Коррективы подвергаются цели, условия, процессы, результаты повышения квалификации, состав слушателей, обучающихся, преподавателей системы повышения квалификации и другие параметры системы.

Основными организационно-педагогическими условиями, обеспечивающими эффективное функционирование системы повышения квалификации, являются: многоуровневая региональная структура повышения квалификации (федеральный, областной, зональный, районный, внутритехникумовский уровни), образовательные программы, разнообразные формы, методы и средства повышения квалификации, аттестация педагогов (механизм, критерии, показатели), диагностика профессионализма педагогов.

Результатом повышения квалификации становится компетентный специалист — педагог, мастер производственного обучения; руководитель ПОО.

В настоящее время кафедрой теории и методики профессионального образования НИРО осуществлен переход на новые образовательные программы повышения квалификации педагогов СПО. В содержание образовательных программ внесены

новые знания в соответствии с требованиями ФГОС ДПО и профессионального стандарта педагога. Существенные изменения происходят в организации образовательного процесса слушателей. Совершенствуются его формы, позволяющие слушателям выбрать индивидуальный маршрут, пути профессионального роста, увеличивается доля учебного времени на содержательные модули, спецкурсы и стажировки, сделан акцент на активное внедрение дистанционных и личностно ориентированных технологий обучения, осуществляется персонификация образовательных услуг (см. рис. 7).

Результатом эффективной курсовой подготовки в условиях повышения квалификации и переподготовки являются сформированная профессиональная компетентность, повышенный уровень профессионализма, развитое педагогическое мастерство и его инновационная деятельность в посткурсовой период. Система работы слушателя по возвращении с курсов повышения квалификации предполагает создание портфолио практических достижений в профессиональной деятельности, обобщение собственного педагогического опыта и представление его в профессиональной организации на совещании руководителей, педагогическом совете, заседании методической комиссии, в методическом кабинете. Результатом представления эффективного педагогического опыта на региональном уровне могут быть участие педагога в аттестационных процедурах на первую или высшую квалификационные категории или соответствующий карьерный рост в условиях реализации национальной системы учительского роста в стране и регионе.

Качество — важнейший показатель и условие развития профессиональной школы на современном этапе. Качество профессионального образования — сложная комплексная составляющая, зависящая от многих факторов, в том числе от используемых образовательных программ, инновационных педагогических технологий, кадрового потенциала, эффективного управления процессом обучения, нормативно-правового обеспечения и соответствующих организационно-педагогических условий, к которым мы относим: мотивационные, организационно-методические, технологические, педагогические, экологические условия сопровождения системы образования на современном уровне.

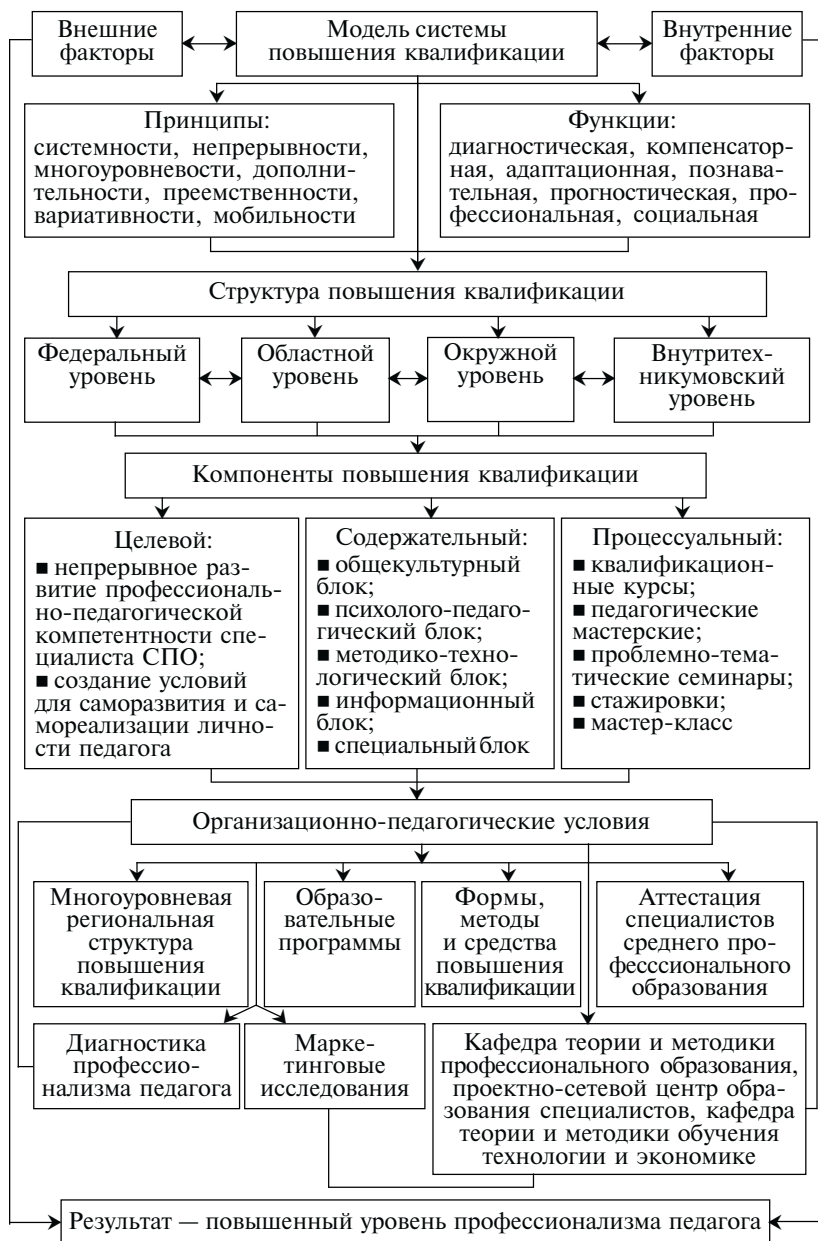


Рис. 7. Модель повышения квалификации специалистов СПО

Создание и обеспечение вышеперечисленных условий — важнейший фактор развития эффективной модели повышения квалификации в условиях реализации национального проекта «Образование», в подпроекте «Учитель будущего», где цель обозначена следующим образом: повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников в формате непрерывного образования.

Характерной особенностью инновационной модели повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров среднего профессионального образования должна быть качественная управленческая информация, полученная в условиях «обратной связи», то есть мониторинга внешних и внутренних факторов управления процессом повышения квалификации в региональной системе образования.

Таким образом, повышение квалификации педагогических кадров СПО в Нижегородской области является системой, состоящей из ряда подсистем, которые обеспечивают функционирование, развитие и управление процессом повышения квалификации на основе мониторинга запросов и потребностей педагогических и управленческих работников. Реализация данной модели будет способствовать развитию профессиональной компетентности педагогических работников СПО, повышению уровня образованности и воспитанности обучающихся, достижению результатов эффективной педагогической деятельности и дальнейшему совершенствованию региональной системы профессионального образования.

2.4. Аттестация педагогических кадров СПО (механизм, критерии, показатели)

В 1990-х годах, в условиях сложности и неопределенности на рынке образовательных услуг, социально-экономического развития российского общества, демократизации образования, реформирования системы профессионального образования аттестация инженерно-педагогических работников образовательных организаций начального и среднего профессионального образования являлась важнейшим средством развития системы непрерывного профессионального образования. Аттестация — это комплексная оценка уровня квалификации, педагогического

профессионализма и продуктивности деятельности работников государственных образовательных организаций.

Для педагога профессионального образования аттестация являлась стимулом развития его профессиональной компетентности и одним из способов объективной оценки результатов педагогической деятельности. Участие в аттестационных процедурах способствовало систематизации и обобщению накопленного педагогического опыта, выявлению затруднений в деятельности педагога, определению оптимальных путей устранения недостатков и способов их разрешения. Аттестация играла важную роль в саморефлексии и самоанализе педагогической деятельности.

Главными принципами аттестации с 2014 года определены коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Основные задачи аттестации следующие:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных организаций;

- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

С апреля 2014 года нормативно-правовое обеспечение аттестации педагогических работников обеспечивается новым Порядком аттестации педагогических кадров в РФ и регионе, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ № 276 от 7.04.2014 года. Особенностью аттестации в настоящее время являются анализ и представление собственных практических достижений профессиональной деятельности педагогического работника в соответствии с требованиями Постановле-

ния правительства РФ от 05.08.2013 года № 622 «Об осуществлении мониторинга системы образования».

В Нижегородской области на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года № 276 и Закона Нижегородской области от 21.10.2005 года № 140-З «О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями в области образования» издан приказ министерства образования Нижегородской области № 2307 от 20.10.2014 года «Об организации аттестации педагогических работников государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении органов, осуществляющих управление в сфере образования, и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В данном приказе утвержден механизм аттестации педагогических работников. Согласно этому нормативному акту установление первой и высшей квалификационных категорий педагогическим работникам государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится на основе анализа представленных педагогическими работниками результатов их деятельности в форме портфолио в бумажном или электронном варианте на выбор аттестуемого, компьютерной презентации практических достижений профессиональной деятельности или интернет-ресурса.

Представляем результаты аттестационных процедур педагогических работников ГБПОУ (мастеров производственного обучения, преподавателей специальных и общепрофессиональных дисциплин, методистов и заведующих методическими кабинетами) региона с 2014 года (см. табл. 1).

В 2016/17 учебном году аттестуемые выбрали следующие формы квалификационных испытаний: компьютерную презентацию практических достижений профессиональной деятельности — 256 педагогов, бумажный шаблон портфолио — 225 педагогов, электронный шаблон портфолио — 34 педагога, представление интернет-ресурса — 3 педагога.

В 2017/18 учебном году: компьютерную презентацию практических достижений профессиональной деятельности педагогического работника — 249 педагогов, бумажный шаблон портфолио — 129 педагогов, электронный шаблон портфолио — 124 педагога, представление интернет-ресурса — 4 педагога.

**Результаты аттестации педагогических работников ГБПОУ
в 2014—2018 годах**

Учебный год	Вышедших на аттестацию (всего)	Количество педагогов							
		вышедших на аттестацию (по категориям)		участвовавших в аттестационных процедурах		отказавшихся от аттестации		не прошедших аттестационные процедуры	
		высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория	высшая квалификационная категория	первая квалификационная категория
2014/15	329	149	180	142	150	7	30	4	7
2015/16	416	199	217	188	190	11	27	0	0
2016/17	269	124	145	121	138	3	7	0	0
2017/18	276	124	152	116	137	8	15	0	0

Аттестация педагогических работников образовательных организаций системы СПО в 2017/18 учебном году проводилась в соответствии с нормативно-правовыми документами Министерства образования и науки Российской Федерации и министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. Механизм аттестации утвержден аттестационной комиссией министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. Действующий механизм аттестации мастеров практического (производственного) обучения, преподавателей общепрофессиональных и специальных дисциплин, методистов и заведующих методическими кабинетами ПОО СПО эффективен и не вызвал проблем в ходе проведения квалификационных испытаний. Однако исследование проблем организации научно-методического и педагогического сопровождения аттестации педагогических работников ГБПОУ подтвердило нижеследующие причины неудачных результатов прохождения аттестационных процедур педагогами, а в некоторых случаях и отказов от аттестации:

- несформированность ИКТ-компетенции у 30 % педагогических работников СПО, слабое владение информационными технологиями при защите собственных достижений в профессиональной деятельности;

- отсутствие у педагогов аналитико-диагностических умений при обобщении и представлении собственного эффективного педагогического опыта;

- недостаточный уровень методической и методологической культуры педагогов;

- снижение уровня и качества методических материалов аттестуемых (защита презентации практических достижений профессиональной деятельности, качество материалов бумажного варианта портфолио) из-за сокращения в ПОО СПО должностей заместителя директора по НМР, а где-то методиста и заведующего методическим кабинетом.

Также выявлены проблемы и замечания по оформлению и защите презентаций практических достижений профессиональной деятельности педагогических работников ПОО СПО. Экспертизу презентаций осуществляли эксперты областной экспертной группы, список которых утвержден приказом министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области. К типичным замечаниям в процессе защиты презентаций можно отнести следующие.

1. Темы презентаций практических достижений профессиональной деятельности педагога формулируются достаточно широко и однообразно. Педагогическая проблема выявляется сложно, поэтому и реализация ее с точки зрения технологической последовательности неубедительна.

2. Анализ деятельности системы профессионального образования и самого педагогического работника ПОО у большинства аттестующихся отсутствует либо не проводится и не формулируется в презентации.

3. Специфика собственной эффективной педагогической деятельности (изюминка педагогического опыта) отражена слабо и подчас бездоказательна. Эффективность педагогической деятельности в современных условиях крайне низкая. Результаты практических достижений демонстрируются неубедительно, особенно на высшую квалификационную категорию.

4. В процессе разработки проекта презентаций допускаются ошибки в профессиональной терминологии, формулировании требований ФГОС к качеству подготовки специалистов-выпускников, неточно указываются коды специальностей. При оформлении слайдов много грамматических ошибок.

5. Основной принцип реализации ФГОС СПО нового поколения (связь теории с практикой) не подтверждается материалами презентаций, что особенно характерно для мастеров производственного обучения.

6. Культура подготовки презентаций требует более строгого выполнения требований к разработке слайдов и соблюдения единых советов по их оформлению (стиль, фон, цвет, анимационные эффекты, шрифт, содержание, расположение, способы выделения и объем информации, виды слайдов и др.).

В целом можно констатировать, что в условиях повышения квалификации аттестация педагогических работников ГБПОУ является важным и эффективным средством развития личности педагога, средством развития системы профессионального образования в регионе, а в конечном итоге способствует более качественной подготовке выпускников образовательных организаций СПО.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

3.1. Цель и задачи исследования

Теоретические требования к исследовательской деятельности в педагогике включают своевременное выявление и прогнозирование проблемных полей образования. Термин «поле» является многозначным. Применительно к образованию трактуется как круг устойчивых проблем, связанных с конкретными областями педагогической науки и практики.

С одной стороны, проблемы (греч. *problema* — преграда, трудность, задача) — это объективные трудности, преграды, факты неблагополучия. С другой стороны — результат осознания, понимания ситуации, видения в ней определенного противоречия (несоответствие реального и желаемого, сущего и должного, целей и результатов, то есть реального положения и принятых в обществе норма-

тивных предписаний), на разрешение которого должны быть направлены планируемые действия.

Проблемным полем современного дополнительного профессионального образования является несовершенство подходов к конструированию содержания дополнительных образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом дефицитов и необходимых, значимых для преподавателя точек роста, что влечет за собой объективные и субъективные проблемы в организации процесса обучения.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 года № 608н утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», устанавливающий требования, которые применяются работодателями при формировании кадровой политики в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций.

Квалификационные требования к преподавателю предполагают разработку нового содержания программ подготовки (переподготовки) преподавателей, мастеров производственного обучения в условиях дополнительного профессионального образования. В рамках подготовки к разработке новых программ повышения квалификации преподавателей системы профессионального образования кафедрой теории и методики профессионального образования НИРО создана программа по проведению исследования профессиональной компетентности преподавателей, мастеров производственного обучения системы СПО. Каждый этап исследования имеет специфику.

I этап (ноябрь 2016 — январь 2017 года)

Анализ нормативной базы, анкетирование слушателей курсов подготовки (переподготовки).

II этап (февраль — август 2017 года)

Разработка матриц самоанализа сформированности обобщенных трудовых функций преподавателя системы СПО на основе требований профессионального стандарта.

Апробирование матриц самоанализа.

III этап (сентябрь — ноябрь 2017 года)

Проведение исследования уровня профессиональной компетентности преподавателей ПОО Нижегородской области.

Осуществление сравнительного анализа результатов.

Подготовка аналитического отчета.

Изменение программ курсовой подготовки.

Цель исследования

Изучение уровня профессиональной компетентности преподавателей на основе требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Объект исследования

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Предмет исследования

Анализ профессиональной компетентности преподавателей ОО СПО на основе требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» посредством специально разработанных технологических карт исследования профессиональных дефицитов преподавателей, мастеров производственного обучения системы среднего профессионального образования.

Гипотеза исследования

Выявление профессиональных дефицитов преподавателей, мастеров производственного обучения позволит на более качественном уровне разрабатывать содержание и дидактическое сопровождение образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей и мастеров производственного обучения системы СПО.

Этапы исследования

- Анализ обобщенных трудовых функций и действий, необходимых умений и знаний, представленных в профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»;
- разработка электронных матриц самоанализа сформированности профессиональной компетентности преподавателей, мастеров производственного обучения;
- апробация материалов и программы обработки получен-

ных данных на контрольной группе слушателей курсов повышения квалификации;

- внесение корректив на основе репрезентативной выборки;
- проведение исследования и обработка полученных результатов;
- подготовка аналитического отчета по результатам исследования;
- разработка образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом выявленных дефицитов и точек роста преподавателей системы среднего профессионального образования.

3.2. Результаты анкетирования педагогических работников ПОО

Основные итоги репрезентативной выборки самоанализа профессиональной компетентности преподавателей

На первом этапе исследования было проведено анкетирование педагогических работников ПОО.

Ниже приводится анализ ответов на анкеты (опрошено 127 человек).

1. Что такое новый профессиональный стандарт педагога?

- Нормативный документ, предъявляющий требования к квалификации педагогов — 34 человека;
- нормативный документ, в котором обозначен перечень профессиональных и личностных требований к педагогу — 29 человек;
- новые требования к работе педагога — 27 человек;
- требования к выполнению рабочих программ — 1 человек;
- инструкция или документ — 21 человек;
- требования при формировании кадровой политики и управления персоналом — 1 человек;
- закон — 4 человека;
- акт — 1 человек;
- без ответа — 9 человек.

2. Известно ли вам содержание профессионального стандарта педагога профессионального образования? От кого и где вы об этом узнали, что прочитали, услышали?

- Знакомили на педсовете — 32 человека;
- знакомили на курсах повышения квалификации — 53 человека;
- прочитали в интернете — 18 человек;
- нет — 13 человек;
- без ответа — 11 человек.

3. В каком году и кем разработан профессиональный стандарт педагога?

- В 2013 году — 37 человек; Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации — 59 человек;
- в 2015 году — 52 человека; Министерством образования и науки Российской Федерации — 24 человека;
- в 2016 году — 6 человек; не знают кем — 44 человека;
- не корректные ответы — 3 человека;
- не знают — 29 человек.

4. Когда профессиональный стандарт внедряется в Российской Федерации?

- В 2017 году — 61 человек;
- в 2016 году — 11 человек;
- в 2018 году — 29 человек;
- в 2020 году — 19 человек;
- сомневаются в дате — 1 человек;
- не знают — 6 человек.

5. Имеются ли, на ваш взгляд, в предлагаемом профессиональном стандарте принципиальные отличия от квалификационных характеристик, должностных инструкций педагогических работников?

- Имеются — 89 человек;
- не имеются — 11 человек;
- затрудняются ответить — 27 человек.

6. Можете ли вы сказать, что на 100 % соответствуете профессиональному стандарту педагога?

- Нет — 97 человек;
- да — 16 человек;
- затрудняются ответить — 14 человек.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Педагог обязан соответствовать стандарту!»? Обоснуйте ответ.

- Должен соответствовать — 87 человек;
- не должен соответствовать — 27 человек;
- затруднились с ответом — 13 человек;

Свой ответ обосновали 32 человека.

8. Сформулируйте ваши предложения к региональному профессиональному стандарту педагога.

- Нет предложений — 92 человека;
- отождествляют с федеральным стандартом — 16 человек;
- разброс предложений: взаимодействие с различными специалистами, развитие материальной базы, смягчить требования к педагогу и т. д. — 19 человек.

9. Какие критерии (показатели) могут и должны быть внесены в эффективный контракт педагога, введение которого предполагается в 2018 году?

- Без ответа — 64 человека;
- освободить педагога от выполнения несвойственных ему функций — 8 человек;
- ответы остальных 55 человек разбросаны в достаточно широком диапазоне: прохождение курсовой подготовки, стаж работы по данному направлению, качество знаний, критерии роста заработной платы, уровень образования.

10. Что необходимо изменить в новой процедуре (механизме) аттестации педагогических работников ГБПОУ в условиях внедрения профессионального стандарта педагога профессионального образования?

- Процедура отлажена специалистами НИРО — 11 человек;
- упростить процедуру аттестации — 35 человек;
- проводить аттестацию дистанционно — 18 человек;
- отменить тесты — 7 человек;
- отменить аттестацию — 6 человек;
- затруднились с ответом — 50 человек.

Отдельно предлагалось привлекать в комиссию по аттестации представителей отрасли, изменить содержательную часть тестов, при аттестации учитывать проведенные преподавателями открытые уроки.

11. Какие аспекты педагогической деятельности и профессиональной подготовки должны оцениваться в ходе аттестации? (Профессиональные достижения. Степень освоения инновационных технологий в профессиональном образовании. Овладение практическими компетенциями. Что еще?)

- Практические компетенции — 53 человека;
- их уже достаточно — 20 человек;
- без ответа — 33 человека.

Далее предлагалось рассмотреть такие аспекты, как качество ведения коррекционной работы, креативность педагога, качество методической работы, ведение научно-исследовательской деятельности.

12. Как должен измениться процесс повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров системы среднего профессионального образования в условиях внедрения профессионального стандарта педагога?

- Больше вводить дистанционных курсов — 19 человек;
- стажировка педагогов на предприятии в реальных условиях — 29 человек;
- проведение курсов по уже существующей методике — 23 человека;
- учитывать открытый урок при процедуре аттестации — 12 человек;
- без ответа — 44 человека.

13. В какой конкретной методической помощи вы испытываете потребность? Какие образовательные услуги вам может оказать факультет профессионального технологического образования ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования» и, соответственно, кафедра теории и методики профессионального образования?

- Оставили без ответа — 48 человек.

Остальные 79 человек нуждаются в современной качественной методической литературе, помощи при аттестации (ответы без конкретных предложений), проведении курсов сотрудниками НИРО, возвращаются к вопросам стажировки и обмена опытом через открытые уроки.

14. Какие педагогические дефициты вам необходимо восполнить в процессе повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров (знания в области педагогики, психологии, инновационных образовательных технологий, здоровьесберегающих технологий, другое)? Подчеркните, допишите свой ответ.

- Область инновационных образовательных технологий — 55 человек;
- знания по психологии — 39 человек;
- дефицит знаний по конкретной преподаваемой дисциплине (к вопросу стажировок) — 6 человек;
- без ответа — 27 человек.

15. Каковы, на ваш взгляд, пути и способы достижения педагогом профессиональной ИКТ-компетентности?

- Самообразование — 49 человек;
- курсы повышения квалификации — 27 человек;
- наличие компьютеров на работе — 15 человек;
- без ответа — 36 человек.

В исследовании 2017—2018 годов приняли участие преподаватели, слушатели курсов повышения квалификации — 135 человек, коллективы преподавателей образовательных организаций — 58 человек. По каждой контрольной группе преподавателей создана электронная книга, аккумулирующая весь массив информации и позволяющая обрабатывать различные варианты данных как в целом по группе, так и по отдельному преподавателю. Общий объем исследуемых требований профессиональных стандартов составил 98 параметров.

Итоги репрезентативной выборки самоанализа профессиональной компетентности преподавателей за 2017 год

Таблица 2

Анализ профессиональной компетентности преподавателей ОО СПО

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
3.1	Трудовая функция: организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения СПО			
3.1.1	Трудовые действия			
	Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	100	—	—
	Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	64	34	2

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и(или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена)	36	42	22
	Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))	22	32	46
	Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)	34	54	12
	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала, иного места занятий), дисциплины	32	26	42
	Формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса	64	32	2

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	Разработка образовательных программ по новым ФГОС по ТОП-50	36	24	40
3.1.2	Необходимые умения			
	Выполнение деятельности и(или) демонстрация элементов деятельности, осваиваемой обучающимися, и(или) выполнение заданий, предусмотренных программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)	90	10	—
	Создание условий для воспитания и развития обучающихся, мотивирование их деятельности по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)	87	10	3
	Разработка заданий и организация самостоятельной работы, привлечение к целеполаганию, активной пробе своих сил в различных сферах деятельности, обучение самоорганизации и самоконтролю	32	56	12
	Использование средств педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проведение консультации на основе наблюдения за освоением обучающимися профессиональных компетенций (для эффективного преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение необходимой квалификации	45	49	6

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	Использование педагогически обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся	85	15	—
	Применение современных технических средств обучения и образовательных технологий	69	23	8
	Осуществление электронного обучения, использование дистанционных образовательных технологий, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, с учетом специфики образовательных программ, требований федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) СПО (для программ СПО)	22	8	70
	Построение учебного процесса с учетом особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), задач занятия (цикла занятий), типа и вида занятий — возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (лиц с ограниченными возможностями здоровья — также с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей); стадии профессионального развития; возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания	79	11	10

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформиро- ваны / освоены полностью (количе- ство рес- пондентов)	Сформиро- ваны / освоены частично (количе- ство рес- пондентов)	Не сфор- мированы / не освоены полностью (количе- ство рес- пондентов)
	Обеспечение на занятиях поряд- ка и сознательной дисциплины	100	—	—
	Консультирование обучающихся на этапах выбора темы, под- готовки и оформления проект- ных, исследовательских, выпуск- ных квалификационных работ, в процессе прохождения прак- тики (для преподавания по прог- раммам СПО и ДПП)	89	10	1
	Контроль и оценка процесса и результатов выполнения и оформ- ления проектных, исследова- тельских, выпускных квалифи- кационных работ, отчетов о прак- тике; проверка готовности вы- пускника к защите выпускной квалификационной работы, раз- работка рекомендации по совер- шенствованию и доработке тек- ста (для преподавания по прог- раммам СПО и ДПП)	79	10	11
	Контроль и оценка работы обу- чающихся на учебных занятиях, при выполнении самостоятель- ной работы, успехов и затрудне- ний в освоении программы учеб- ного предмета, курса, дисцип- лины (модуля), определение их причины, индивидуализация и корректировка процесса обу- чения и воспитания	84	6	10
	Создание условия для воспита- ния и развития обучающихся, мотивирование их деятельности	67	12	21

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), выполнению заданий для самостоятельной работы; привлекать к целеполаганию, активной пробе своих сил в различных сферах деятельности, обучать самоорганизации и самоконтролю			
	Знакомство обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и(или) корпоративной культурой организаций-партнеров, введение ее элементов в образовательную среду	11	67	22
	Организовывать проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий (в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))	98	2	—
	Разработка заданий, участие в работе оценочных комиссий, подготовка обучающихся к участию в конференциях, выставках, конкурсах профессионального мастерства, иных конкурсах и аналогичных мероприятиях в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) (для преподавания по программам СПО и ДПП)	87	13	—

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	Анализ проведения учебных занятий и организация самостоятельной работы обучающихся, внесение на основе результатов экзамена ежегодной корректировки в рабочие программы, план изучения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), образовательные технологии, задания для самостоятельной работы, собственную профессиональную деятельность	82	4	14
	Разработка мероприятий по модернизации материально-технической базы учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения), выбор современного учебного оборудования. Составление заявок на его закупку с учетом: требований ФГОС СПО и(или) задач обучения, воспитания и развития обучающихся; особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля); нормативных документов образовательной организации	62	8	30
	Постоянный контроль за санитарно-бытовыми условиями и условиями внутренней среды учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения), выполнение требований охраны труда; анализ и на основе его результатов устранение возможных рисков жизни и здоровья	100	—	—

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	обучающихся в учебном кабинете (лаборатории, ином учебном помещении)			
	Соблюдение требований охраны труда	100	—	—
	Обеспечение сохранности и эффективного использования учебного оборудования	100	—	—
3.1.3	Необходимые знания			
	Локальных актов образовательной организации в части организации образовательного процесса и работы учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения)	26	14	60
	Преподаваемой области научного (научно-технического) знания и(или) профессиональной деятельности, актуальных проблем и тенденций ее развития, современных методов (технологии)	58	—	42
	Требований новых ФГОС СПО, содержания примерных или типовых образовательных программ, учебников, учебных пособий (в зависимости от реализуемой образовательной программы, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))	68	12	20
	Преподаваемой области научного (научно-технического) знания и(или) профессиональной деятельности, актуальных проблем и тенденций ее развития, современных методов (технологии)	72	—	28

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	Роли преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в основной профессиональной образовательной программе (ОПОП) СПО и(или) ДПП, и(или) образовательной программе профессионального обучения	69	12	19
	Электронных образовательных и информационных ресурсов, необходимых для организации учебной (учебно-профессиональной), исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся, написания выпускных квалификационных работ	36	52	12
	Методологии, теоретических основ и технологии научно-исследовательской и проектной деятельности (для преподавания по программам СПО и ДПП)	78	—	22
	Научно-методических основ организации учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельности обучающихся	56	24	20
	Требований к оформлению проектных и исследовательских работ, отчетов о практике (для преподавания по программам СПО и ДПП)	92	—	8
	Возрастных особенностей обучающихся, особенностей обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся	45	27	28

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (число респондентов)	Сформированы / освоены частично (число респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (число респондентов)
	ся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении, вопросов индивидуализации обучения (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья — особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности)			
	Педагогических, психологических и методических основ развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на занятиях различного вида	42	14	44
	Современных образовательных технологий профессионального образования (профессионального обучения)	68	32	—
	Психолого-педагогических основ и методик применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения	46	26	28
	Основ эффективного педагогического общения, законов риторики и требований к публичному выступлению	78	—	22
	Целей и задач деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся по программам СПО и(или) ДПП	69	11	20

№ п/п	Наименование трудовых функций, характеристика трудовых функций	Сформированы / освоены полностью (количество респондентов)	Сформированы / освоены частично (количество респондентов)	Не сформированы / не освоены полностью (количество респондентов)
	Основ психологии труда, стадий профессионального развития	14	69	17
	Требований, предъявляемых профессией к человеку, набора медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержания и условий труда, образа жизни работников данной профессии, возможностей и перспектив карьерного роста по профессии (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции)	73	—	27

3.3. Основные итоги репрезентативной выборки самоанализа профессиональной компетентности преподавателей за 2018 год

Таблица 3

Анализ профессиональной компетентности преподавателей ОО СПО

№ п/п	Показатели профессиональной компетентности преподавателей ОО СПО	Степень освоения (количество респондентов)		
		освоены	освоены частично	не освоены
I	Трудовые функции. Организация учебной деятельности обучающихся			
1.1	Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и мотивации обучающихся	53	29	3

№ п/п	Показатели профессиональной компетентности преподавателей ОО СПО	Степень освоения (количество респондентов)		
		освоены	освоены частично	не освоены
1.2	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебных помещений	25	47	14
1.3	Разработка образовательных программ по новым ФГОС по ТОП-50	14	49	21
1.4	Формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса	31	46	8
II	Необходимые умения			
2.1	Выполнение деятельности и(или) демонстрация элементов деятельности, осваиваемой обучающимися	53	29	3
2.2	Разработка заданий и организация самостоятельной работы; привлечение обучающихся к целеполаганию, обучение приемам самоорганизации и самоконтроля	41	37	7
2.3	Использование педагогически обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся	38	44	3
2.4	Применение современных технических средств обучения и образовательных технологий	32	47	6
2.5	Осуществление электронного обучения, использование дистанционных информационно-коммуникационных технологий; электронных образовательных и информационных ресурсов	23	44	18
2.6	Контроль и оценка процесса и результатов выполнения и оформления проектных, исследовательских работ обучающихся	25	49	11
2.7	Организация и проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства	36	37	12

№ п/п	Показатели профессиональной компетентности преподавателей ОО СПО	Степень освоения (количество респондентов)		
		освоены	освоены частично	не освоены
2.8	Соблюдение требований охраны труда	73	12	—
2.9	Осуществление анализа примерных (типовых) программ, оценка и выбор учебников, учебно-методических пособий, электронных образовательных ресурсов	49	33	3
2.10.	Ведение учебной, планирующей документации на бумажных и электронных носителях	59	25	1
2.11	Заполнение и использование электронной базы данных об участниках образовательного процесса и его реализации для формирования отчетов в соответствии с установленными регламентами и правилами	17	49	19
III	Необходимые знания			
3.1	Локальных актов образовательной организации в части организации образовательного процесса	42	40	3
3.2	Требований новых ФГОС СПО, содержания примерных или типовых образовательных программ, учебников, учебных пособий	49	31	5
3.3	Электронных образовательных и информационных ресурсов, необходимых для организации учебной, исследовательской, проектной деятельности обучающихся	22	51	13
3.4	Методологии, теоретических основ и технологии научно-исследовательской и проектной деятельности	11	55	19
3.5	Возрастных особенностей обучающихся, особенностей обучения (профессионального образования) одаренных обучающихся и обучающихся с проблемами в развитии и трудностями в обучении	29	45	11

№ п/п	Показатели профессиональной компетентности преподавателей ОО СПО	Степень освоения (количество респондентов)		
		освоены	освоены частично	не освоены
3.6	Современных образовательных технологий профессионального образования	21	58	6
3.7	Психолого-педагогических методик применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных ресурсов, дистанционных технологий и электронного обучения	15	58	12
3.8	Основ эффективного педагогического общения, законов риторики и требований к публичному выступлению	28	50	7
3.9	Современных практик, форм и методов профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития	25	53	7
3.10	Мер ответственности педагогических работников за жизнь и здоровье обучающихся	71	12	2
3.11	Особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	26	40	19

Точки роста, позволяющие определить направления развития профессиональной компетентности преподавателей

Трудовые действия:

- проведение занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы (100/100);
- организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы (64/100);

■ формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение учебного предмета, курса (64/100).

Необходимые умения:

■ выполнение деятельности и(или) демонстрация элементов деятельности, осваиваемой обучающимися, и(или) выполнение заданий, предусмотренных программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) (90/100);

■ создание условий для воспитания и развития обучающихся, мотивирование их деятельности по освоению учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) (87/100);

■ использование педагогически обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся (85/100);

■ применение современных технических средств обучения и образовательных технологий (69/100);

■ построение учебного процесса с учетом особенностей преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), задач занятия (цикла занятий), типа и вида занятий — возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (лиц с ограниченными возможностями здоровья — также с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей), стадии профессионального развития, возможности освоения образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания (79/100);

■ организация проведения конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий (в области преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) (98/100).

Необходимые знания:

■ основ эффективного педагогического общения, законов риторики и требований к публичному выступлению (78/100);

■ требований, предъявляемых профессией к человеку, медицинских и иных противопоказаний при выборе профессии, содержания и условий труда, образа жизни работников данной профессии, возможностей и перспектив карьерного роста по профессии (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции)) (73/100);

■ методологии, теоретических основ и технологии научно-исследовательской и проектной деятельности (для преподавания по программам СПО и ДПП) (78/100).

Основные дефициты профессиональной компетентности преподавателей (трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания — сформированные/освоенные частично; не сформированы/не освоены)

Трудовые действия:

■ руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и(или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена) (66/100);

■ консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции) (78/100);

■ разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала, иного места занятий), дисциплины (68/100);

■ разработка образовательных программ по новым ФГОС по ТОП-50 (64/100).

Необходимые умения:

■ использование средств педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся, проведение консультации на основе наблюдения за освоением обучающимся профессиональных компетенций (для эффективного преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение необходимой квалификации) (54/100);

■ осуществление электронного обучения, использование дистанционных образовательных технологий, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, с учетом специфики образовательных программ, требований федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) СПО (78/100);

■ знакомство обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, и(или) корпоративной культурой организаций — партнеров, введение ее элементов в образовательную среду (99/100).

Необходимые знания:

■ локальных актов образовательной организации в части организации образовательного процесса и работы учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения) (74/100);

■ электронных образовательных и информационных ресурсов, необходимых для организации учебной (учебно-профессиональной), исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся, написания выпускных квалификационных работ (64/100);

■ основ психологии труда, стадий профессионального развития (86/100).

Пример построения диаграммы исследования профессиональных компетентностей в части требований к необходимым знаниям по трудовой функции «Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и(или) ДПП».

Диаграмма



Содержание дополнительных профессиональных программ, разрабатываемых образовательными организациями, осуществляющими повышение квалификации и профессиональную переподготовку преподавателей и мастеров производственного обучения системы СПО, основывается на компетентностном подходе.

Компетентностный подход предполагает описание перечня профессиональных компетенций, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения по программам дополнительного профессионального образования. Компетенции

формируются на основе описания основных видов деятельности (обобщенных трудовых функций) через анализ трудовых функций, трудовых действий, входящих в профессиональный стандарт в соответствии с целями заявленной программы. Для отбора содержания образовательной программы важной составляющей является учет дефицитов — несформированных/не освоенных трудовых функций, необходимых знаний и умений. Обеспечение достижения преподавателями нормативно установленных результатов образования; создание педагогических условий для профессионального и личностного развития, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования; методическое обеспечение реализации образовательных программ будет проходить более качественно и эффективно, если в ходе обучения преодолеваются профессиональные дефициты.

Кафедрой теории и методики профессионального образования разрабатываются программы повышения квалификации преподавателей образовательных организаций системы СПО, содержание которых построено с учетом профессиональных дефицитов, выявленных в результате самоанализа содержания требований профессионального стандарта. Например, при разработке программы «Проектирование профессиональной карьеры обучающихся на основе формирования универсальных компетенций» учтены дефициты профессиональной компетентности в трудовых действиях, профессиональных компетенциях, необходимых знаниях и умениях.

Таблица 4

**Профессиональные компетенции, формируемые у преподавателей
в ходе реализации содержания программы
«Проектирование профессиональной карьеры обучающихся
через формирование универсальных компетенций»**

Трудовые действия	Необходимые знания	Необходимые умения	Формируемые компетенции
■ Осуществлять социально-педагогическую поддержку обучающихся по программам СПО в	■ Методологию, теоретические основы и технологию научно-исследовательской	■ Пользоваться основными функциями программных систем для успешного проектирования лич-	ПК.1 Осуществлять руководство проектной, исследовательской, экспери-

Трудовые действия	Необходимые знания	Необходимые умения	Формируемые компетенции
<p>образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии при выстраивании профессиональной карьеры.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Изучать потребности рынка труда и обучающихся с целью повышения качества образовательного процесса и мотивации, обучающихся к дальнейшей профессиональной деятельности по выбранной специальности. ■ Проектировать индивидуальные профессиональные маршруты будущей профессиональной карьеры обучающихся на основе современных требований рынка труда. ■ Информирование и консультирование обучающихся и их родителей по вопросам профессионального са- 	<p>и проектной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Основные подходы и направления работы в области профессиональной ориентации, поддержки и сопровождения профессионального самоопределения обучающихся. ■ Требования к оформлению проектных и исследовательских работ обучающихся. ■ Техники и приемы общения (слушания, убеждения и т. д.) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся. ■ Техники и приемы вовлечения в деятельность, мотивации, обучающихся к освоению избранного вида деятельности. ■ Методы, приемы и спо- 	<p>ного профессионального плана обучающихся.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации аудиторной и самостоятельной работы обучающихся с учетом специфики образовательных программ СПО, требований ФГОС, в том числе стадии профессионального развития. ■ Консультировать обучающихся на этапах выбора темы, подготовки и оформления проектных, исследовательских, выпускных квалификационных работ на основе требований современного рынка труда. ■ Знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере 	<p>ментальной деятельностью студентов</p> <p>ПК.2 Проектировать на основе современных техник и приемов вовлечения, обучающихся в проектную деятельность личные планы построения профессиональной карьеры</p> <p>ПК.3 Анализировать и интерпретировать результаты проектной деятельности, динамику подготовленности и мотивации обучающихся к достижению эффективных результатов профессиональной подготовки</p>

Трудовые действия	Необходимые знания	Необходимые умения	Формируемые компетенции
<p>моопределения и профессионального выбора с использованием современных способов и средств коммуникаций.</p> <p>■ Анализировать проведенные занятия для установления соответствия содержания, методов и средств, поставленным целям и задачам, интерпретировать и использовать в работе полученные результаты для коррекции собственной деятельности.</p> <p>■ Оценивать динамику подготовленности и мотивации обучающихся к достижению эффективных результатов в профессиональной подготовке</p>	<p>собы формирования благоприятного психологического климата и обеспечения условий для сотрудничества обучающихся при проектировании дальнейшей профессиональной карьеры.</p> <p>■ Современные интерактивные методы и технологии профессионального образования, включая технологии электронного и дистанционного обучения</p>	<p>профессиональной деятельности, корпоративной культурой предприятий — партнеров, ввести ее элементы в образовательную среду.</p> <p>■ Организовывать проведение конференций, выставок, курсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий (по профилю преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля))</p>	

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась: выявление профессиональных дефицитов преподавателей, мастеров производственного обучения позволит на более качественном уровне разрабатывать содержание и дидактическое сопровождение образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки преподавателей и мастеров ПО системы СПО.

Обучение взрослых — одна из важнейших проблем современного образования в России. В новых социально-экономических условиях происходит переосмысление роли знаний, в том числе и в жизни взрослого человека. Естественно, что новые ценности знаний должны повлечь за собой новые подходы по отношению к способам их освоения в системе повышения квалификации, особую актуальность в этом случае приобретает региональная система повышения квалификации и переподготовки кадров.

Кафедрой теории и методики профессионального образования НИРО разработана модель повышения квалификации, которая основана на лично ориентированном подходе, использовании андрагогических технологий и обновлении организации, структуры и содержания дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Модель повышения квалификации педагогических кадров предстает в качестве комплексного единства процесса формирования и удовлетворения профессионально-познавательных и духовных потребностей педагогов, развитие их профессиональных запросов, синтезирующих влияние социальных, педагогических, психологических, экономических факторов.

Она предполагает владение ППС исследовательскими методами и элементами инновационной работы, умением проектировать и использовать оптимальные и эффективные варианты решения педагогических задач.

Суть этой модели заключается в опоре на принцип взаимосвязи курсовой подготовки с образовательной практикой и современными инновационными процессами.

Главный принцип обучения слушателей — его обязательная результативность, способствующая улучшению качества жизни за счет приращения образовательного потенциала.

Основными достоинствами разработанной кафедрой модели повышения квалификации педагогических кадров можно считать:

- развивающий характер зачетных (контрольных) заданий, стимулирующих самообразование работника образования;
- практико-ориентированную направленность входной и выходной диагностики на курсах;
- высокую полноту охвата профессионально важных качеств педагогического работника критериями оценки профессиональной компетентности;
- реально существующую вариативность форм представления конечного результата работы слушателя;
- возможность реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Модель повышения квалификации педагогических кадров нацелена на отражение и разрешение реальных проблем, с которыми сталкиваются педагоги в процессе своей профессиональной деятельности:

- формирование политической и правовой культуры педагогических кадров области;
- ознакомление с принципами современной государственной политики;
- развитие экономической грамотности педагогов;
- достижение высокого общекультурного уровня педагогов;
- обеспечение качественной психолого-педагогической поддержки образовательного процесса;
- овладение элементами информационной культуры;
- формирование навыков педагогического менеджмента;
- способность к выработке индивидуального стиля педагогического поведения.

В исследовании выявлены и экспериментально проверены организационно-педагогические условия совершенствования системы повышения квалификации.

Активное обсуждение темы наставничества в связи с введе-

нием нацпроекта, к сожалению, не дает методологического обоснования. Говоря о наставничестве как форме повышения квалификации, необходимо осознавать, что наставничество — это не цель, а средство. Таким образом, важно определиться, для каких целей это средство подходит (и как именно его использовать) и как эту практику педагог будет возвращать (на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности). Прийти к полноценному использованию наставничества как формы повышения квалификации педагога, не определившись в вышеуказанных вопросах, не видится возможным.

Центральным структурным элементом системы повышения квалификации является факультет профессионального технологического образования НИРО, который обеспечивает оптимальные организационно-педагогические условия и проводит практико-ориентированную деятельность, направленную на развитие педагогов, развитие системы СПО в регионе.

Для получения информации, позволяющей дифференцировать слушателей курсов по уровню профессиональной компетентности, корректировки методики проведения занятий с учетом интересов и потребностей слушателей, дающей им возможность проведения самодиагностики уровня профессиональной компетентности, проводится ряд контрольно-измерительных процедур, а также используются различные опросники, анкеты, «лист проблем», где педагоги обозначают трудности, с которыми сталкиваются в повседневной работе. Действенным диагностическим способом является индивидуальная беседа специалистов кафедры с педагогами ОО СПО.

По результатам обработки результатов опроса составляется план-график курсовой подготовки на кафедре.

На факультете профессионального технологического образования разработан и внедряется мониторинг качества обучения слушателей, который позволяет обеспечить постоянную обратную связь и определить соответствие фактических результатов педагогической системы ее конечным целям.

Содержание процесса повышения квалификации обеспечивается учебными программами, созданными с учетом основных требований ФГОС ДПО.

Разработанный и реализуемый в Нижегородской области механизм аттестации педагогических кадров СПО способствует

развитию профессионализма и продуктивности деятельности специалистов среднего профессионального образования.

На основании ретроспективного системно-ситуативного анализа процесса становления профессионализма педагогов Нижегородской области, анализа документов, анкетирования, тестирования, опроса, обобщения экспертных оценок, наблюдения нами были выявлены педагогические дефициты, для устранения которых преподавателями кафедры разработаны соответствующие курсы.

Повышение квалификации специалистов СПО — это процесс непрерывный. Он требует постоянного, систематического управления и обновления, но при этом опора как на устоявшиеся, традиционные, так и на инновационные формы повышения квалификации будет способствовать качественному изменению самой системы СПО и росту профессионализма конкретного педагога.

Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
3. Государственный образовательный стандарт дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) федеральных государственных служащих (утвержден приказом Минобрнауки России от 31.07.2000 № 2370).
4. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» (утвержден приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608н).
5. Концепция модернизации Российского образования на период до 2010 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.12.2001 № 1756-р).

Научные и учебные издания

6. *Абанкина, И. В.* Образование: устремленность в будущее / И. В. Абанкина // Притяжение образования : 5-е Сабуровские чтения : тезисы докладов. — М. : Логос, 2015. — С. 188—199.
7. *Алферов, Ю. С.* Мониторинг развития образования в мире / Ю. С. Алферов // Педагогика. — 2002. — № 7. — С. 88—96.
8. *Андреев, В. И.* Педагогический мониторинг / В. И. Андреев // Педагогика : учебный курс для твор-

ческого саморазвития / В. И. Андреев. — 2-е изд. — Казань : Центр инновационных технологий, 2000. — 608 с.

9. *Батышев, С. Я.* Подготовка рабочих профессионалов / С. Я. Батышев. — М. : Российская академия образования, 1995. — 245 с.

10. *Беляева, А. П.* Концептуальные основы развития начального профессионального образования / А. П. Беляева. — СПб. : Институт профтехобразования РАО, 1995. — 64 с.

11. *Бобро, Т. П.* Изменение ценностных ориентаций педагогов как фактор реализации гуманистической модели обучения // Сравнительная педагогика в условиях международного сотрудничества и европейской интеграции : сборник материалов международной научной конференции. — Брест : БрГУ, 2006. — С. 56—60.

12. *Бобро, Т. П.* Ценностные ориентации учителя в условиях лично-ориентированного обучения // Психология самопознания как научная основа развития субъектов обучения : коллективная монография / под ред. Е. А. Сорокоумовой, И. В. Усольцевой. — М. : МГГУ им. М. А. Шолохова, 2012. — С. 163—175.

13. *Блинов, В. И.* Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 3. — С. 4—18.

14. *Бондаревская, Е. В.* Педагогическая культура как общественная и личностная ценность / Е. В. Бондаревская // Педагогика. — 1999. — № 3. — С. 37—43.

15. *Бондаревская, Е. В.* Смыслы и строение лично-ориентированного воспитания / Е. В. Бондаревская // Педагогика. — 2001. — № 1. — С. 17—24.

16. *Боровская, Е. В.* Многоуровневый педагогический мониторинг / Е. В. Боровская // Информатика и образование. — 2000. — № 8. — С. 18—21.

17. *Гаврилин, А. В.* Концептуальный подход при организации курсов повышения квалификации педагогов / А. В. Гаврилин // Психолого-педагогические проблемы повышения квалификации работников образования : межвузовский сб. науч. трудов. — Вып. 2. — М. : РИПКРО, 1993. — С. 34—42.

18. *Гиль, С. С.* Муниципальная система социально-педагогической поддержки молодежных инициатив : дис. ... д-ра пед. наук / С. С. Гиль. — Оренбург, 2001. — 352 с.

19. *Горб, В. Г.* Педагогический мониторинг образовательного процесса как фактор повышения его уровня и результатов / В. Г. Горб // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2000. — № 5. — С. 33—37.

20. *Грабарь, М. И.* Стандарты и мониторинг в образовании / М. И. Грабарь // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2000. — № 3. — С. 49—54.

21. *Гусинский, Э. Н.* Введение в философию образования : учебное пособие / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. — М. : Логос, 2003. — 246 с.

22. *Давыдов, В. В.* Теория развивающего обучения / В. В. Давыдов. — М. : ИНТОР, 1996. — 544 с.

23. *Данилова, З. Г.* Управленческие технологии в профессиональном образовании / З. Г. Данилова, В. М. Наровский. — М. : [б. и.], 2001. — 51 с.

24. *Дворядкина, Д. А.* Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе : материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум», 15 февраля — 31 марта 2012 года / Д. А. Дворядкина. — Ростов н/Д. : Международный центр науки и образования, 2012. — 35 с.

25. *Дружилов, С. А.* Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход / С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование : научно-публицистический альманах. — Новокузнецк : ИПК СО РАО, 2005. — С. 26—44.

26. *Дьяченко, В. С.* Организационная структура учебного процесса и ее развитие / В. С. Дьяченко. — М. : Педагогика, 1989. — 159 с.

27. Диагностика как фактор развития образовательной системы : учебное пособие / под ред. В. А. Максимовой. — СПб. : ЛОИПРО, 1995. — 82 с.

28. *Жуков, Г. Н.* Модель мастера профессионального обучения / Г. Н. Жуков // Профессиональное образование. — 2004. — № 3. — С. 22—23.

29. *Журавлев, В. И.* Педагогика в системе наук о человеке / В. И. Журавлев. — М. : Педагогика, 1990. — 164 с.

30. *Загвязинский, В. И.* Педагогический словарь / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова. — М. : Академия, 2008. — 352 с.

31. *Загвязинский, В. И.* Учитель как исследователь / В. И. Загвязинский. — М. : Знание, 1980. — 96 с. — (Новое в жизни, науке, технике).

32. *Зарина, Г. Д.* Адаптация молодого специалиста / Г. Д. Зарина // Директор школы. — 2009. — № 2. — С. 45—48.

33. *Зверева, И. А.* Система подготовки и переподготовки педагогов Нижегородской области / И. А. Зверева, Н. В. Соколова // Педагогическое обозрение. — 2002. — № 3. — С. 33—41.

34. *Казакова, Л. Н.* Аттестация педагогических работников как технология творческого развития / Л. Н. Казакова // Среднее профессиональное образование. — 2017. — № 5—6. — С. 37—42.

35. *Казакова, Л. Н.* Будущее за профессионалами / Л. Н. Казакова, А. Ю. Петров // Школа. — 2015. — № 11. — С. 13.

36. *Казакова, Л. Н.* Информационные аспекты формирования межсубъектного диалога в рамках повышения квалификации / Л. Н. Казакова // Информационное пространство : межвузовский сборник научных трудов / под науч. ред. Н. В. Аниськиной. — Ярославль : ЯГПУ, 2009. — Вып. 9. — С. 128—131.

37. *Казакова, Л. Н.* Модель повышения квалификации педагога профессиональной школы / Л. Н. Казакова // Профессионализм педагога — залог качественного образования : материалы педагогических чтений. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2016. — С. 6—10.

38. *Казакова, Л. Н.* Технологические и научно-методические аспекты внедрения новых направлений оценки качества подготовки педагогов как одного из компонентов повышения уровня профессионального образования в Нижегородской области / Л. Н. Казакова // Современные подходы к оценке качества подготовки специалистов в условиях реализации ФГОС: технологические и методологические аспекты : материалы областной научно-практической конференции (4 октября 2012 г.) / отв. ред. Л. Н. Казакова. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2013. — С. 23—32.

39. *Казакова, Л. Н.* Формирование интеллектуальной компетентности специалиста в процессе повышения квалификации / Л. Н. Казакова // Инновации в системе непрерывного профессионального образования : материалы Международной научно-методической конференции (9 апреля 2009 г.) — Н. Новгород : ВГИПУ, 2009. — Т. 1. — С. 159—161.

40. *Казакова, Л. Н.* Формирование профессиональной культуры педагога в системе повышения квалификации / Л. Н. Казакова // Научное наследие А. П. Беляевой в системе профессионального инженерно-педагогического образования в России (к 80-летию со дня рождения и ко дню памяти) : материалы II Всероссийской научно-методической конференции преподавателей вузов, ученых и специалистов (30 сентября 2008 г.). — Н. Новгород : ВГИПУ, 2008. — С. 90—95.

41. *Кальней, В. А.* Мониторинг качества образования в школе / В. А. Кальней, С. Е. Шишов. — М. : Роспедагентство, 1998. — 355 с.

42. *Калюткин, Ю. Н.* Психология обучения взрослых / Ю. Н. Калюткин. — М. : Просвещение, 1985. — 128 с.

43. *Кан-Калик, В. А.* Педагогическое творчество / В. А. Кан-Калик, Н. Д. Никандров. — М. : Педагогика, 1990. — 143 с.

44. *Карпов, В. В.* Профессиональная ориентация в условиях рынка / В. В. Карпов, В. Е. Гаврилов. — СПб. : ЦИПКПО, 1995. — 32 с.

45. *Колмыков, Н. И.* Забота о профессиональном росте преподавателя / Н. И. Колмыков // Специалист. — 2004. — № 3. — С. 30—32.

46. *Конаржевский, Ю. А.* Внутришкольный менеджмент / Ю. А. Конаржевский. — М. : Новая школа, 1992. — 195 с.

47. Краткий психологический словарь / ред. : А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский ; ред.-сост. Л. А. Карпенко. — 2-е изд., расшир., испр. и доп. — Ростов н/Д. : Феникс, 1998. — 512 с.

48. *Кузьмина, Н. В.* Системный подход в педагогическом исследовании / Н. В. Кузьмина // Методология педагогических исследований : сборник научных трудов / под ред. А. И. Пискунова, Г. В. Воробьева. — М. : Педагогика, 1980. — С. 10—12.

49. *Логинова, В. А.* Общая и профессиональная культура преподавателя / В. А. Логинова // Специалист. — 2004. — № 7. — С. 14—15.

50. *Максимова, В. Н.* Акмеология школьного образования / В. Н. Максимова. — СПб. : ЛОИРО, 2000. — 230 с.

51. *Михайлова, Н. Н.* Личность педагога и его профессиональная компетентность / Н. Н. Михайлова // Профессиональное образование. — 2003. — № 4. — С. 65—78.

52. *Морозов, Е. П.* Подготовка учителей к инновационной

деятельности / Е. П. Морозов, П. И. Пидкасистый // Советская педагогика. — 1991. — № 10. — С. 88—93.

53. *Наперов, В. А.* Говорили на уроке. Педагогические раздумья о творческом поиске преподавателей и студентов / В. А. Наперов. — М. : Специалист, 2000. — 94 с.

54. *Наперов, В. А.* Урок: каким ему быть. Педагогические раздумья о творческом поиске преподавателей и студентов / В. А. Наперов. — М. : Педагогическое общество России, 2003. — 159 с.

55. *Новиков, А. М.* Профессиональное образование России. Перспективы развития / А. М. Новиков. — М. : ИЦПНПО, 1997. — 253 с.

56. *Ожегов, С. И.* Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — 4-е изд., доп. — М. : АТЕМП, 2006. — 938 с.

57. *Онушкин, В. Г.* Непрерывное образование / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев, А. Л. Загорский [и др.]. — М. : Педагогика, 1987. — 207 с.

58. *Онушкин, В. Г.* Образование взрослых как предмет исследования / В. Г. Онушкин, Ю. Н. Кулюткин // Советская педагогика. — 1991. — № 6. — С. 89—97.

59. *Панфилова, А. П.* Игровое моделирование в деятельности педагога : учебное пособие / А. П. Панфилова ; под общ. ред. В. А. Слостенина, И. А. Колесниковой. — М. : Академия, 2006. — 368 с.

60. *Полякова, А. В.* Мониторинг качества профессионального образования / А. В. Полякова, Н. А. Абрамова // Мониторинг качества профессионального обучения в условиях модернизации образования : методические рекомендации по организации мониторинговых исследований. — Н. Новгород : Нижегородский гуманитарный центр, 2003. — С. 5—28.

61. *Полякова, А. В.* Синергия как технология формирования профессиональных компетенций педагога ОО СПО / А. В. Полякова // Единый всероссийский научный вестник. — 2016. — № 2. — Часть 1. — С. 86—92.

62. *Полякова, А. В.* Система работы УН и СПО по единой методической теме / А. В. Полякова // Инструктивно-методические рекомендации по материалам областного научно-практ. семинара «Подготовка конкурентоспособного специалиста —

цель профессионального образования». — Н. Новгород : Нижегородский гуманитарный центр, 2003. — С. 6—14.

63. *Полякова, А. В.* Совершенствование подготовки управленческих и педагогических кадров системы НПО в условиях реализации госстандартов / А. В. Полякова // Администратор системы образования. Технологии управления : материалы научно-практич. конференции. — Н. Новгород : Нижегородский гуманитарный центр, 2001. — С. 185—192.

64. *Романов, И. В.* Семантическое поле понятия профессия / И. В. Романов, А. А. Хван // Понятийный аппарат педагогики и образования : сборник научных трудов / отв. ред. Е. В. Ткаченко. — Екатеринбург : [б. и.], 1996. — С. 34—43.

65. Российская педагогическая энциклопедия. В 2 т. / гл. ред. В. Г. Панов. — М. : Большая Российская энциклопедия, 1993—1999. — Т. 1. — 607 с. ; Т. 2. — 669 с.

66. *Сергеева, Т. А.* Как создать методическую службу нового типа / Т. А. Сергеева, Н. М. Уварова. — М. : ИРПО, 1995. — 64 с.

67. *Сибирская, М. П.* Педагогические технологии. Теоретические основы и проектирование : учебное пособие / М. П. Сибирская. — СПб. : ЦИПК, 1998. — 354 с.

68. Современное российское профессиональное образование : словарь-справочник / авт.-сост. : В. И. Блинов, И. А. Волошина, Е. Ю. Есенина [и др.]. — М. : ФИРО, 2010. — 23 с.

69. *Спирин, Л. Ф.* Теория и технология решения педагогических задач / Л. Ф. Спирин. — М. : РПА, 1997. — 173 с.

70. *Хуторской, А. В.* Современная дидактика : учебник для вузов / А. В. Хуторской. — СПб. : Питер, 2001. — 544 с.

71. *Чепелев, П. Н.* Образовательный мониторинг: формируется понятие / П. Н. Чепелев // Стандарты и мониторинг в образовании. — 2000. — № 5. — С. 7—51.

72. *Черноусова, Ф. П.* Влияние повышения квалификации на качество образования / Ф. П. Черноусова. — М. : Перспектива, 2012. — 232 с.

73. *Шамова, Т. И.* Управление образовательным процессом в адаптивной школе / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко. — М. : Педагогический поиск, 2001. — 384 с.

74. *Шишов, С. Е.* Мониторинг качества образования в школе / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. — М. : Роспедагентство, 1998. — 354 с.

75. *Щербакова, Т. Н.* Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб. : Свое издательство, 2015. — С. 18—22.

76. Энциклопедия профессионального образования [Электронный ресурс] / под ред. С. Я. Батышева. — М. : Академия профессионального образования образования, 1998. — 84 с. — Режим доступа : <http://libed.ru/knigi-nauka/193686-1-enciklopediya-professionalnogo-obrazovaniya-pod-red-batisheva-elektronniy-variant-enciklopediya-izdalas-1998-m.php> (дата обращения 16.12.2019).

77. *Ямбург, Е. А.* Эта скучная наука управления / Е. А. Ямбург. — М. : АПП ЦИТП, 1992. — 123 с.

Введение	3
Глава 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА ПРИ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ	8
1.1. Система повышения квалификации как социальная и психолого-педагогическая проблема	8
1.2. Сущность, содержание и структура повышения квалификации педагогических работников системы СПО	15
1.3. Наставничество как форма профессионального развития педагога среднего профессионального образования	21
1.4. Особенности и специфика повышения квалификации педагогических кадров среднего профессионального образования в Нижегородской области	27
Глава 2. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	35
2.1. Развитие профессиональной компетентности педагога профессионального образования на основе требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»	35

2.2. Анализ и диагностика профессионализма педагога СПО	43
2.3. Модель (программа) повышения квалификации педагогов СПО в региональной системе дополнительного профессионального образования	48
2.1. Аттестация педагогических кадров СПО (механизм, критерии, показатели)	54
Глава 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»	60
3.1. Цель и задачи исследования	60
3.2. Результаты анкетирования педагогических работников ПОО	63
3.3. Основные итоги репрезентативной выборки самоанализа профессиональной компетентности преподавателей за 2018 год	77
Заключение	87
Литература	91

Казакова, Л. Н.
К14 Развитие профессиональной компетентности педагога среднего профессионального образования в условиях повышения квалификации : монография / Л. Н. Казакова, А. В. Полякова, Т. П. Бобро. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2019. — 101 с.

ISBN 978-5-7565-0852-9

Издание является практико-ориентированной монографией, в которой рассмотрены организационные и педагогические основы формирования профессиональной компетентности педагога профессиональной образовательной организации в процессе повышения квалификации. Содержание предмета исследования раскрывается на материалах, полученных в ходе практической работы авторов на факультете профессионального технологического образования ГБОУ ДПО НИРО.

Монография будет интересна тем, кто занимается организацией системы повышения квалификации, разработкой творческо-нормативной модели профессиональной компетентности педагога профессионального образования, формированием учебно-методических, научно-методических и диагностических комплексов обеспечения и сопровождения процесса повышения квалификации и аттестации педагогических работников системы профессионального образования.

УДК 377.8

ББК 74.479.478

Научное издание

**КАЗАКОВА Лариса Николаевна
ПОЛЯКОВА Александра Валентиновна
БОБРО Татьяна Петровна**

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

Монография

Редактор С. М. Ледров
Компьютерная верстка Л. И. Половинкиной

Оригинал-макет подписан в печать 16.12.2019 г.
Формат $60 \times 84 \frac{1}{16}$. Бумага офсетная. Гарнитура TimesET.
Печать офсетная. Усл.-печ. л. 6,05. Тираж 100 экз. Заказ 2585.

Нижегородский институт развития образования,
603122, Н. Новгород, ул. Ванеева, 203.

www.niro.nnov.ru

Отпечатано в издательском центре учебной
и учебно-методической литературы ГБОУ ДПО НИРО

