

Список использованных источников

1. Дзюба, И. А. Реализация инновационных сетевых проектов на дистанционной платформе Академии последипломного образования / И. А. Дзюба, А. П. Монастырский // Непрерывное образование педагогов: достижения, проблемы перспективы: материалы Междунар. педагог. чтений, г. Минск, 26–27 ноября 2015 г. – Минск: АПО, 2015. – С. 156–161.
2. Дзюба, И. А. Сертификация пользователей как инструмент управления ИКТ-компетентностью педагогов / И. А. Дзюба, А. П. Монастырский // Кіраванне у адукаціі. – 2011. – № 11. – С. 12–16.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ НАКОПИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ

Е. И. Дмитриев, В. И. Шупляк

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

В статье анализируется актуальность развития накопительной системы повышения квалификации, рассматриваются цели и задачи ее внедрения, а также некоторые проблемы, которые при этом должны быть решены.

The relevance of development of accumulative system of professional development is analyzed in this article, the purposes and tasks of its introduction, and also some problems which thus have to be solved are considered.

Глобальные процессы, происходящие в мировой экономике, международная конкуренция в сфере производства и оказания услуг (к последней сфере относится и образование), стремительные темпы развития информационных технологий предъявляют постоянно растущие требования к качеству трудовых ресурсов в Беларуси. Согласно прогнозам, в ближайшие 10 лет подавляющее большинство используемых сегодня технологий устареет. При этом основная часть экономически активного населения Беларуси будет иметь профессиональное образование, полученное не менее 10 лет назад.

В результате требование непрерывного обновления знаний, умений и навыков становится необходимостью, которое определяет новую парадигму образования в нашей стране: «образование не на всю жизнь, а через всю жизнь». Увеличивается объем педагогической и профессиональной информации, растет скорость ее обновления. Появляется множество новых средств и методов обучения, отличающихся высокой активностью и технологичностью. Повышается информированность и уровень запросов обучаемых. В то же время требования действующих нормативных документов Республики Беларусь определяют необходимость повышения квалификации в общем случае не реже одного

раза в 5 лет [1]. Это приводит к тому, что доля экономически активного населения, включенного в процесс непрерывного профессионального образования, не достигает в Республике Беларусь параметров развитых стран. Для того чтобы преодолеть существующий разрыв, нужны не только финансово-экономические решения, но и инновационные формы и технологии непрерывного профессионального образования.

Одной из таких современных форм повышения квалификации руководящих работников и специалистов, которая существенно расширяет возможности обучаемого при освоении необходимых ему учебных программ, является накопительная система повышения квалификации, достаточно широко распространенная сегодня во многих странах. Эта система представляет собой программу зачета часов дополнительного образования по результатам образовательного опыта специалистов, которая повышает и совершенствует их профессиональные навыки в пределах конкретной области практики. При этом предполагается, что специалист будет учиться непрерывно, в большинстве случаев не покидая своего рабочего места, т. е. ставка делается на самообразование, что позволяет существенно снизить затраты на дополнительное образование взрослых. Накопительная система повышения квалификации позволяет получить документ об образовании путем суммирования результатов обучения в различных учреждениях и формах дополнительного образования.

Накопительная система не противоречит традиционной системе повышения квалификации и содействует ее дальнейшему развитию и совершенствованию. Такая система должна быть добровольной и альтернативной для работников. По своей сути она является системой поэтапного и/или модульного индивидуального обучения слушателя с целью углубления уже имеющихся у него профессиональных знаний, повышения качества его профессиональной деятельности, которая позволила бы реализовывать индивидуальные интересы и профессиональные потребности каждого специалиста.

Обязательным элементом накопительной системы должен быть индивидуальный план (программа) слушателя, который составляется им самостоятельно из образовательных модулей, тем, разделов, семинаров, мастер-классов и других учебных мероприятий, проходящих на базе учреждения образования, с указанием краткого содержания, сроков освоения мероприятий и формы итоговой аттестации.

При таком подходе базовыми мероприятиями при внедрении накопительной системы повышения квалификации могут быть, как показывает практика, следующие действия:

- создание оптимальных условий для реализации принципов непрерывного профессионального образования, снижение затрат на проведение обучения (позволит проводить обучение большего количества человек);

- обеспечение персонифицированного подхода к повышению квалификации (позволит повысить качество обучения за счет применения современных технологий, использования электронных ресурсов);
- создание условий для самостоятельного конструирования и реализации индивидуального учебного плана слушателя (позволит повысить мотивацию и персональную ответственность работников за профессиональное саморазвитие);
- формирование конкурентной среды для реализации инновационных образовательных программ (позволит повысить качество образовательного продукта, предлагаемого учреждениями образования).

В этой связи как никогда актуальной становится реализация модульных образовательных программ, основанных на компетенциях. Важно подчеркнуть, что разработка и реализация таких программ на высоком качественном уровне предполагает наличие постоянной обратной связи с работодателями, которая позволит обозначить их требования к умениям и знаниям работников. Модульная образовательная программа повышения квалификации, основанная на компетенциях, находится в русле концепции обучения в течение всей жизни, поскольку имеет целью формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере производства и оказания услуг, с одной стороны, и продолжать профессиональный рост и образование – с другой. Данный подход к обучению позволяет создать ощущение успешности у каждого обучающегося, так как оно формируется самой организацией образовательного процесса, в рамках которого обучающийся может и должен сам управлять своим обучением, принимая ответственность за собственное обучение и профессиональный рост.

Внедрению и развитию накопительной системы повышения квалификации, несомненно, должно способствовать активное использование дистанционной формы получения образования на основе информационно-коммуникационных технологий. Внедрение электронных образовательных ресурсов, разработанных на основе модульного подхода, значительно облегчит построение слушателем его индивидуальной образовательной траектории, выполнение им самостоятельной работы в рамках образовательного процесса.

Реализация описанных выше подходов к повышению квалификации требует определенных изменений в педагогической деятельности самих преподавателей. В то же время анализ современных процессов в образовании позволяет констатировать наличие дефицита педагогических работников, готовых к развивающей, инновационной деятельности, к активному педагогическому поиску, способных ориентироваться в современной ситуации, с высоким уровнем профессиональной компетентности. Это затрагивает ряд принципиально важных моментов в осуществлении повышения квалификации профессорско-преподавательского состава:

- технологичность, возможность переноса теоретических знаний в практическую деятельность;
- вариативность образовательных программ и организационных форм их освоения, что позволяет гибко и мобильно учитывать запросы слушателей и их квалификацию;
- модульное построение образовательных программ и их отдельных блоков (с обязательной обратной связью со слушателями и возможностью корректировки их образовательной траектории);
- внедрение интегративного подхода при построении программ, «выход» в смежные области знаний.

Однако наиболее существенной, на наш взгляд, проблемой, сдерживающей внедрение и развитие накопительной системы повышения квалификации (также как дистанционной формы повышения квалификации), является отсутствие нормативной правовой базы, регулирующей функционирование этой системы в масштабах республики. Тем не менее, апробирование изложенных выше подходов (возможно, на экспериментальном уровне) может быть реализовано в рамках одного либо нескольких учреждений образования дополнительного образования взрослых, предлагающих образовательные услуги слушателям, которые осуществляют свою профессиональную деятельность в рамках одной сферы или направления.

Список использованных источников

1. Положение о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954, п. 46.

ФОРМИРОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К РАБОТЕ С ДЕТЬМИ С ПРОБЛЕМАМИ РАЗВИТИЯ

И. И. Дроздова

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия

Актуальной является проблема формирования психологической готовности педагогов к работе с детьми с проблемами развития. Автором представлены данные, характеризующие основные параметры психологической готовности педагогов к работе в условиях инклюзивного образования, приводятся основные задачи программы дополнительного образования для педагогов по формированию психологической готовности их к работе с детьми с проблемами развития.

The problem the formation of psychological readiness of teachers to work with children with developmental problems is actual. The author presents the data describing the basic parameters of the psychological readiness of teachers to work in the conditions of inclusive education are the main objectives of supplementary education program for teachers to form their psychological readiness to work with children with developmental problems.