

Метлицкая Т. И.

Гимназия-колледж искусств имени И. О. Ахремчика, Минск,
Беларусь

Metlitskaya T.

Gymnasium-College of Arts named after I. O. Akhremchik, Minsk,
Belarus

УДК 37.08

|| АКТУАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

|| UPDATING THE COMPETENCE FIELD OF ADDITIONAL EDUCATION FOR ADULTS

Рассмотрены противоречия в системе дополнительного образования взрослых, предложены пути повышения ее эффективности, используя ресурсы – организационные, мотивационные, контролирующие.

Ключевые слова: повышение квалификации; ожидания; практикоориентированность; диагностика потребностей; генерация запроса.

The contradictions in the system of additional education for adults are considered, ways to improve its effectiveness are proposed, using resources – organizational, motivational, controlling

Keywords: advanced training; expectations; practice orientation; needs diagnostics; request generation.

Рынок труда выставляет серьезные требования к работникам: чтобы оставаться востребованным специалистом, нужно постоянно дополнять свое образование, изучать нюансы профессии и приобретать новые теоретические знания и практические навыки.

Сложившаяся в Республике Беларусь система повышения квалификации, несомненно, имеет множество достоинств:

- повышение уровня теоретических знаний, совершенствование практических умений и навыков;

- возможность обучения без отрыва от производства или с отрывом на небольшой промежуток времени;
- обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с новыми нормативными документами;
- возможность получить актуальные сведения о нововведениях в профессии за счет средств бюджета [1, с. 393].

Для работника прохождение повышения квалификации привлекательно по ряду причин:

- ознакомление с обновлениями в нормативно-правовой базе по профилю профессиональной деятельности;
- выстраивание новых профессиональных коммуникаций;
- возможность переоценки своей профессиональной деятельности и обогащение ее новыми инновационными паттернами;
- в перспективе прохождение аттестации с целью повышения квалификационной категории и, соответственно, улучшение материального положения.

При этом при организации повышения квалификации следует учитывать информационную особенность нашего времени, а именно: работник может легко самостоятельно найти любую информацию, ответ на любой вопрос. Значит, система повышения квалификации устарела и потеряла актуальность?! – Отнюдь! Перед ней возникли новые задачи, которые требуют решения современными методами.

Имея в виду профессиональный рост педагогических работников, можно выделить определенные противоречия и проблемы, препятствующие достижению целевого показателя [2, с. 7].

Основной критерий успешности повышения квалификации – мотивация обучающегося. Зачастую она направлена не на повышение профессиональных компетенций. Потенциальный обучающийся идет на повышение квалификации, так как его «послали», «пришло время», чтобы «отдохнуть от уроков», пройти аттестацию на повышение квалификационной категории...

Можно выделить два подхода к разработке повышения квалификации педагогов.

В первом случае общая схема выглядит так: планирование повышения квалификации – составление методистом учебной программы из предложенных преподавателями факультета тем, подготовка учебного плана – приглашение обучающихся – рефлексия.

Во втором: планирование повышения квалификации – составление методистом учебной программы, подготовка учебного плана – поиск и приглашение специалистов, готовых осветить указанные в программе вопросы – приглашение обучающихся – рефлексия.

Практика показывает, что обучающиеся не всегда удовлетворены содержанием программы. Зачастую их ожидания не оправдываются еще до начала повышения квалификации, исходя из предыдущего негативного собственного опыта либо опыта других педагогов, обсуждаемого в профессиональной среде (ожидалась потеря времени, отсутствие новизны, неуверенность в более высоких компетенциях организаторов повышения квалификации и преподавателей). В неформальной обстановке часто указывают оторванность предлагаемого на повышении квалификации материала от реальной профессиональной среды и связанных с ней проблем.

Таким образом, напрашивается третья схема организации повышения квалификации: генерация запроса – планирование повышения квалификации – подготовка учебного плана, составление методистом учебной программы – поиск и приглашение специалистов, готовых осветить указанные в программе вопросы – приглашение обучающихся – рефлексия. Механизм генерации запроса требует дополнительной проработки. Частично запрос на содержание учебного материала повышения квалификации может быть сформирован при анкетировании потенциальных обучающихся. Такой подход выявит часть проблем.

Другим ресурсом могут стать материалы многочисленных плановых и внеплановых проверок, аудитов, мониторингов. Зачастую перечисленные действия носят статистический, карательный характер при этом представляя собой широкую пер-

спективу для профессионального роста педагогических кадров и повышения качества образования. Глубокое изучение результатов проверок позволяет сформировать содержание учебных программ, подготовить алгоритмы деятельности педагогов различных направлений (предметников, педагогов-психологов, педагогов социальных, педагогов-организаторов, воспитателей, заместителей директора), разработать и предложить образцы необходимых документов (планирования, отчетности, протоколов, приказов и др.) и упростить действия аналитикам, приходящим в учреждение образования для изучения состояния того или иного вопроса.

Повышение квалификации необходимо начинать с комплексной диагностики потребностей и запросов [3, с. 9]. Итоги контроля, как правило, становятся поводом для наказания проверяемых при этом не рассматривается вариант выявленных нарушений – не специальных, а случайных, по незнанию. Результаты всех проверок должны ложиться в основу при подготовке и планировании содержательной части учебной программы.

Сложность организации эффективного повышения квалификации связана с рядом объективных и субъективных проблем, среди которых наиболее значимые – это сложность подбора профессорско-преподавательского состава для проведения занятий по актуальным вопросам образования, которая связана с оторванностью последних от реальной практики, глубокое владение узкими научными вопросами, мало интересными широкой аудитории; требование максимального использования внутренних преподавательских ресурсов и минимальное привлечение сторонних преподавателей; повышение квалификации организует специалист, который не имеет полной информации о потребностях обучающихся.

С другой стороны, с позиции организаторов повышения квалификации есть предположения, что данная тема будет интересна. У них нет достоверных данных об уровне профессиональной подготовки обучающихся. Методист постарается пойти по пути наименьшего сопротивления, пригласить меньше преподавателей, чтобы оформлять меньше документов, вы-

бирать интересные темы, имеющие околопрофессиональный формат, для общего развития, расширения кругозора, уверенности в положительных отзывах по итогу повышения квалификации.

Обязательный нормативно-правовой блок по содержанию не должен быть теоретическим, простым перечислением документов и ознакомлением с их содержанием. Нормативные документы написаны юридическим языком сложным для понимания неспециалисту. Практикам необходимы комментарии к законам, правоприменительный аспект перечисляемых документов.

Таким образом, можно утверждать, что система дополнительного образования взрослых в современных условиях сложившихся взаимосвязей и выстроенных структур имеет значительный потенциал для совершенствования. Более глубокий научный анализ позволит устранить противоречия в системе повышения квалификации и наиболее рационально использовать материальные, научные и производственные ресурсы.

Список использованных источников

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании: 13 янв. 2011 г. № 243-З: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 14 янв. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. *Варюшенко, В. И.* Повышение квалификации в непрерывном образовании и развитии личности учителя [Электронный ресурс] / В. И. Варюшенко, О. В. Гайкова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kvalifikatsii-v-nepreryvnom-obrazovanii-i-razvitii-lichnosti-uchitelya>. – Дата доступа: 07.11.2022.

3. *Волобуева, Т. Б.* Современная модель повышения квалификации педагогических работников [Электронный ресурс] // Т. Б. Волобуева, А. И. Чернышев. – Режим доступа: <http://www.niro.nnov.ru/?id=26166>. – Дата доступа: 07.11.2022.