

Н.К. КИБАТАЕВА

## ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ: НОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ

В условиях модернизации системы образования в Республике Казахстан проблема повышения квалификации педагогов является наиболее острой: какие бы преобразования ни происходили в образовании, все они прежде всего связаны с особенностями личности учителя. Повышенный интерес к нему обусловлен сменой образовательных парадигм, фиксирующих переход от массово-репродуктивных форм и методов преподавания к индивидуально-творческим, необходимостью подготовки специалистов с прочно сформированными потребностями в профессиональном самообразовании, способных к саморазвитию и полноценной самореализации в избранной профессии.

Новая модель образования, ориентированная на результат, требует от педагога и новых способностей, более широкого круга профессиональных компетенций. Возникает потребность в педагоге новой формации, способного воспитать самостоятельного, социально ответственно го человека, обладающего навыками освоения новыми способами деятельности. Для этого необходимо преодолеть репродуктивное знание и перейти к образовательной парадигме, обеспечивающей познавательную активность личности, самостоятельность и критичность мышления, оперирование знаниями. В условиях смены образовательных парадигм появилась необходимость вооружить педагога навыками проектирования, способностью к продуктивному решению проблем.

В указанном контексте главной задачей областного института повышения квалификации и преподготовки кадров является создание условий для самоактуализации личности педагога, совершенствование приемов самообразования на основе имеющегося профессионального опыта. Если характеризовать понятие «компетентность» в этом контексте, то необходимо рассматривать не набор знаний, умений и навыков – базовые уже освоены в рамках вузовского образования, а при овладении новыми (в зависимости от индивидуальных потребностей) первостепенное значение приобретает феномен «само...». На наш взгляд, речь должна идти о характеристике:

– индивидуальной особенности педагога, выраженной в неповторимости его «педагогического почерка»;

– направленной на легкость и быстроту овладения новыми востребованными способами деятельности;

– определяющей успешность выполнения профессиональной деятельности.

Научно-преподавательский коллектив обЛИПК и ПК осуществляет свою деятельность на основе спроектированной нами Концепции и Программы развития системы повышения квалификации области до 2012 года. **Основное назначение Программы развития повышения квалификации** – определение приоритета обновления системы ПК и ее перевод с режима функционирования в режим развития, научное обоснование управлением развития профессиональной компетентности. Этому способствуют новая структура института повышения квалификации, открыты в последнее время кафедра андрагогики, лаборатории информационно-коммуникационных технологий, развития малокомплектных школ, дистанционного обучения, отдел мониторинга и прогнозирования.

Учебный процесс в институте строится на принципах преемственности, непрерывности, гуманизации и демократизации образования. Образование взрослых реализуется через следующие видоизменения, связанные с:

– открытостью целей и содержания обучения в динамически развивающейся системе повышения квалификации (конкретизация целей и наполнение содержания зависят от темпа, траектории развития субъектов, участвующих в этом процессе);

– мобильностью, подвижностью блоков в структурах программ, их приоритетности и сложности в зависимости от интересов и позиции субъектов системы профессионального совершенствования;

– комбинированностью инвариантного и вариативного блоков учебных программ;

– варьированием в зависимости от уровня педагогических затруднений и запросов учительства области;

– организацией дистанционных курсов в сочетании дистанктных форм с очной формой обучения (концепция российской ученой Полат Е.С.).

В этих условиях велика роль организаций системы повышения квалификации. В современ-

ной практике педагоги не остаются в рамках устаревших норм, ценностей, регламентов, способов, методов педагогической деятельности, а постоянно совершенствуются. А.Дистервег утверждал о том, что «учитель лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим воспитанием и образованием». В названном контексте проводимые изменения в системе повышения квалификации нашей области (формирование банка заказа педагогических затруднений; организация курсов по заказу учителей, образовательных организаций; методические десанты в отдаленные районы; проектирование целевых, развивающих программ; модульно-блочное обучение, внедрение современных технологий в учебный процесс; проводимые работниками института специальные научные исследования показывают, что наметились определенные тенденции по развитию творческих инициатив, профессиональной зрелости, акмеологической позиции творчески работающих педагогических коллективов, учителей, авторов и разработчиков учебных программ, модулей, методических рекомендаций, пособий.

Исходя из теории и практики обучения взрослых, нами определены основные принципы моделирования учебного процесса в институте. К таким принципам относятся:

1. Блочно-дифференцирующий, требующий построения учебно-тематического плана согласно матричной иерархии блоков, а также учебных программ;
2. Блочно - диффузный, позволяющий гибко распределять учебный материал по блокам, адаптировать его в зависимости от меняющихся условий и модели повышения квалификации;
3. Принцип интеграции, позволяющий «связать» блоки повышения квалификации в единое целое на уровне содержания, деятельности субъектов, управления, организации;
4. Принцип трансформации, включающий «перенос» подходов, способов организации, деятельности, связей с одного блока повышения квалификации на другой .

Многие ученые, практики подчеркивают тот факт, что главным тормозом качественных изменений является управленческий аспект, а также задача выработки единого концептуально-методологического понимания проблем качества образования, подходов к его анализу и оценке. Безусловно, в современных условиях образовательная практика вступила в фазу, для которой характерна смена парадигмы «общепринятого образца практики» (Т.Кун), что вызывает измене-

ние критериев оценки того, что привычно обозначено понятием «профессиональная компетентность педагога». Если раньше обновление образования шло в рамках принятого образца, то сегодня меняются его приоритеты. Это означает, переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров не будет эффективным, если в результате его не происходит смена профессионального мышления, той призмы, через которую педагог принимает себя как субъекта педагогического труда. Смена основных идей (парадигм) происходит одновременно в психологии педагогов. Она инициируется изменениями, которые происходят в области современного понимания сущности человека как предмета психологии. Эта смена поддерживается новым социальным заказом, обращенным к педагогике, которая не может выполнять, оставаясь на позициях старой парадигмы. Прежние подходы и принципы, имеющие положительные результаты при традиционном режиме работы в системе повышения квалификации педагогических кадров, уже не позволяют достичь желаемого качества образования.

Как показывает теория и практика обучения взрослых, на наш взгляд, необходимо изменить подходы в обучении педагогов в системе повышения квалификации, которые рассматриваются в таблице. Смена парадигм обучения в системе повышения квалификации.

В современных условиях институтом предприняты меры по переходу с режима обычного функционирования в режим развития, с этой целью меняются **приоритеты курсовой и межкурсовой работы :**

- переход на тренинговую и андрагогическую модели повышения квалификации;
- увеличение доли «надпредметного» образования (психологи – педагогические, философские, социально-педагогические дисциплины, владение информационно-коммуникационными технологиями , социально – определяющие предметы и т.д.);
- *становление и развитие сетевой системы повышения квалификации, а именно создание сети районных ресурсных центров дистанционного образования на базе средних школ (на примере предметных педагогических мастерских);*
- развитие зональной модели повышения квалификации (зональные семинары по подготовке к введению предпрофильного и профильного обучения, адресная подготовка комплексных команд, работа педагогов – тыюторов, куда входят не только учителя, но и представители общественности и т.п. );

## Смена парадигм обучения в системе повышения квалификации

1	Компоненты	Традиционный подход	Инновационный подход
2	Ценности	-обучение для общественного производства	-обучение для самореализации учителя в профессии
3	Мотивы	- обучение: -как обязанность; -как исполнение профессионального долга	-заинтересованность взрослого (педагога) в обучении: от удовлетворения в профессии до достижения результатов;  -заинтересованность в развитии личности школьника (его достижения )
4	Нормы	-“прохождение курсов” ответственность за обучение несут методические службы  - обучение строится за счет соблюдения дистанции «методист - обучающийся»	- взрослый (педагог) принимает на себя ответственность за свое обучение;  - развитие личностных качеств, самоактуализация индивидуального педагогического опыта;  - субъект - субъектные отношения между участниками учебного процесса
5	Цели	- направленность обучения на приобретение научных знаний (предметно - ориентированных)	- направленность обучения на приобретение концептуальных знаний;  - овладение профессиональными компетенциями: психолого -педагогическими, социальными, гражданскими, этническими и специальными
6	Задачи	-обучение в молодости «как запас на всю жизнь» (А. Новиков)	- обучение в течение всей жизни
7	Позиция участников учебного процесса	- преподавательско – лекторский состав ИПК - передает знания;  - методист – «передатчик, информатор знаний»	- взаимообучение; - взаимное партнерство; - методист – андрагог, фасилитатор, организатор, координатор, менеджер учебного процесса
8	Формы и методы	- авторитарный метод управления учебным процессом;  - стабильная структура учебных курсов, учебно - тематического плана;  -стабильные формы проведения учебных занятий	- демократические методы, основанные на принципах равенства;  - динамическая структура учебных курсов, учебно - тематических планов;  - динамичные формы организации учебного процесса, акцент на переосмысление и передачу инновационного опыта
9	Средства	-основным средством являются учебные книги (методические пособия, рекомендации)	-учебная книга дополнена мощнейшими ресурсами информационно -коммуникационных систем (электронные учебники, сайты, интернет - лаборатории, интернет -семинары)
10	Контроль и оценка	-контроль и оценка производится преимущественно администрацией школы, методистами, заведующими кабинетами ИПК и ПК	-смещение акцента на самоконтроль и самооценку обучающихся

- участие педагогов и методистов в целевых образовательных проектах и программах по разработке учебно-методических комплексов, элек-

тронных учебников (смотры-конкурсы, методические недели, постоянно действующие образовательные фестивали и выставки педагогических

достижений, презентации, интернет-семинары, конференции и др.).

Таким образом, продолжается творческий поиск наиболее оптимальных моделей повышения квалификации, управления качеством обучения педагогов, эффективному управлению ресурсами, как кадровыми, в том числе и научными, материально-техническими, способствующими выполнению новой миссии, целей и задач, поставленных перед коллективом института.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Жайтапова А.А. Научно-методическое обеспечение профессионального роста учителей на этапе перехода к модели образования, ориентированного на результат. – Алматы, 2004.-189с.

2. Калачикова О.Н. Проектирование нового содержания и форм методической работы в Школе Совместной деятельности // З. Управление изменениями в образовании. Под ред. Г.Н. Прозументовой. Томск, 2001.- С.142-147.

3. Лизинский В.М. О методической работе в школе. М.,2001-179с.

4. Образовательная инициатива как ресурс развития школьной практики. Под ред. Т.В.Стецюк. Томск, 2000.

5. Педагогические мастерские в альтернативной школе. Сухинина С.Г., Ковалева Т.М., Поскуровская И.Д., Стецюк Т.В. и др. Томск, 1991.- 35с.

6. Прозументова Г.Н. Школа Совместной деятельности. Эксперимент: развитие цели воспитания в исследовательской деятельности педагогов школы. Томск, 1994.- 41с.

7. Таубаева Ш.Т. Исследовательская культура учителя: методология, теория и практика формирования. – Алматы: Алем, 2000.-381.

### Резюме

Облыстық білім жетілдіру және қайта даярлау институттарының негізгі алға қойған міндеттерінде педагог іс төжірибесінің негізінде өз білімін арттыру әліс-тәсілдермен жетілдіру, педагог мамандардың өз бетінше білім алу жағдайын жасау керектігін айтады. Сонымен катар, макалада институт ұжымының алдында біліктілікті арттырудың тиімділігі, педагог мамандардың сапалы білім атуын басқару, ғылыми, материалдық-техникалық қорды тиімді басқару модельдерін шығармашылық жағынан жүзеге асыру мәселесі туралы айтылған.

### Summary

The article considers the problem of the system of teacher training institute. The main objectives of In-Service Teacher Training Institute's are to establish the conditions for teachers to self-actualize themselves and the perfection of methods in self-educating on the base of professional experience.