

В. Е. Козлов, Е. Ю. Левина, С. В. Хусаинова, Л. А. Шибанкова

МОДЕЛЬ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

Институт педагогики, психологии и социальных проблем, г. Казань, Россия

Аннотация. Авторами статьи разработана структурно-функциональная модель научно-методического обеспечения профессионального роста педагогов по подготовке кадров. Научно-методическое обеспечение представлено тремя уровнями: социально-педагогическим, теоретико-методологическим и организационно-дидактическим. В основу методологии профессионального роста преподавателя исследователями заложен проектно-целевой подход. Представленная модель содержит необходимую функциональную информацию для планирования, организации и реализации отвечающей современным запросам системы профессионального роста педагога.

Ключевые слова: *профессиональный рост педагога, научно-методическое обеспечение, проектно-целевой подход, образовательное пространство, повышение квалификации.*

V. E. Kozlov, E. Yu. Levina, S. V. Khusainova, L. A. Shibankova

MODEL OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN TRAINING

Institute of Pedagogics, Psychology and Social Problems, Kazan, Russia

Abstract. The authors of the article developed a structural and functional model of scientific and methodological support of professional development of teachers' training. This scientific and methodological support is represented by three levels. They are socio-pedagogical, theoretical and methodological, organizational and didactic. The methodology professional of teachers' development is based on project-target approach. The model presented in the study contains the necessary functional information for planning, organization and implementation of the system of teachers' professional development that meets modern needs.

Keywords: *professional development of the teacher, scientific and methodological support, project-target approach, educational space, further training.*

Актуальность исследуемой проблемы. Создание системы непрерывного профессионального роста педагогов, готовящих кадры для инновационной экономики, актуализируется необходимостью опережающего развития образования в условиях динамичного роста квалификаций, быстрого устаревания имеющихся компетенций, формирования и восполнения новых [1], [7], [8]. В то же время существующие подходы, ориентированные на переподготовку и повышение квалификации педагогов, не в полной мере способны комплексно решить поставленные задачи разработки механизмов адекватного и гибкого реагирования образования на социально-экономические изменения, существенно усложняющиеся многомерностью и активностью рассматриваемой системы образования. Вследствие этого наблюдаются снижение потенциала инноваций, низкая адаптивность образования к проводимым реформам, затруднения в реализации системных трансформаций по непрерывному профессиональному развитию педагогов по подготовке кадров и существенному обновлению содержания программ повышения их квалификации. В этом контексте научно-методическое обеспечение профессионального роста педагога, готовящего кадры для инновационной экономики, делает его гарантом продуктивной де-

тельности, способствуя опережающему развитию относительно актуальных запросов общества и государства, образовательных организаций и производственной сферы. Цель исследования – разработать научно-методическое обеспечение профессионального роста педагогов по подготовке кадров в современных условиях.

Материал и методика исследований. Был проведен теоретический анализ источников в аспекте изучаемой проблемы, изучены современные тренды профессионального роста преподавателя, выделены основополагающие требования к современному педагогу и нормативная база, определяющая необходимость профессионального развития преподавателя по подготовке кадров. В исследовании применен проектно-целевой подход, на основе которого осуществлено проектирование модели научно-методического обеспечения профессионального роста педагога. В качестве методов были использованы анализ, систематизация, классификация, сравнение, обобщение.

Результаты исследований и их обсуждение. Педагог по подготовке кадров – это педагогический работник, профессиональная деятельность которого направлена на подготовку конкурентоспособного специалиста. Им является педагог профессионального и высшего образования, мастер производственного обучения с базовым педагогическим или предметным образованием.

Существенные изменения, затронувшие сегодня систему образования, обусловили смену приоритетов (экономических, нормативных, идеологических, методологических и др.), но не изменили ее две основные позиции:

- 1) направленность на качество образования как его ключевой параметр, по которому судят об общественно-экономической значимости сферы образования в стране [3];
- 2) роль педагога как определяющий фактор процесса образования: по-прежнему он – центр системы образования, субъект культуры, носитель базовых ценностей и нравственных ориентиров, проводник и сопровождающий обучающегося в мире знаний, наук и профессий, лицо образовательной организации, управляющий учебным процессом.

Разработанное авторами научно-методическое обеспечение выступает как совокупность результатов научных и практических исследований по совершенствованию системы профессионального роста педагога, «как процесс поиска и разработки организационно-педагогических и методических механизмов доведения научных результатов до их практического применения в деятельности субъектов образования» [5]. В целом, научно-методическое обеспечение профессионального роста педагога по подготовке кадров определяет его целеполагание, проектирование, методологию, контент, дидактический формат и механизмы реализации в педагогической практике, способные обеспечить пролонгированный эффект развития личностно-профессиональных характеристик педагога в профессионально-педагогической деятельности.

Данное научно-методическое обеспечение направлено на институциональную организацию процесса профессионального роста педагога с целью совершенствования качества образования, его профессионально-личностного развития в подготовке кадров с позиции как организации процесса профессионального роста, так и личностного самоопределения, управления этим процессом в образовательной организации путем разнообразных видов интеграции форм, методов, средств и ресурсов профессионального совершенствования, а также разработки учебной, методической и технологической документации, обуславливающей сопровождение профессионального роста педагога.

Научно-методическое обеспечение профессионального роста педагога в нашем видении представлено тремя уровнями (социально-педагогическим, теоретико-методологическим и организационно-дидактическим). Для их корреляции и получения устойчивой логической структуры нами разработана его модель (рис. 1).

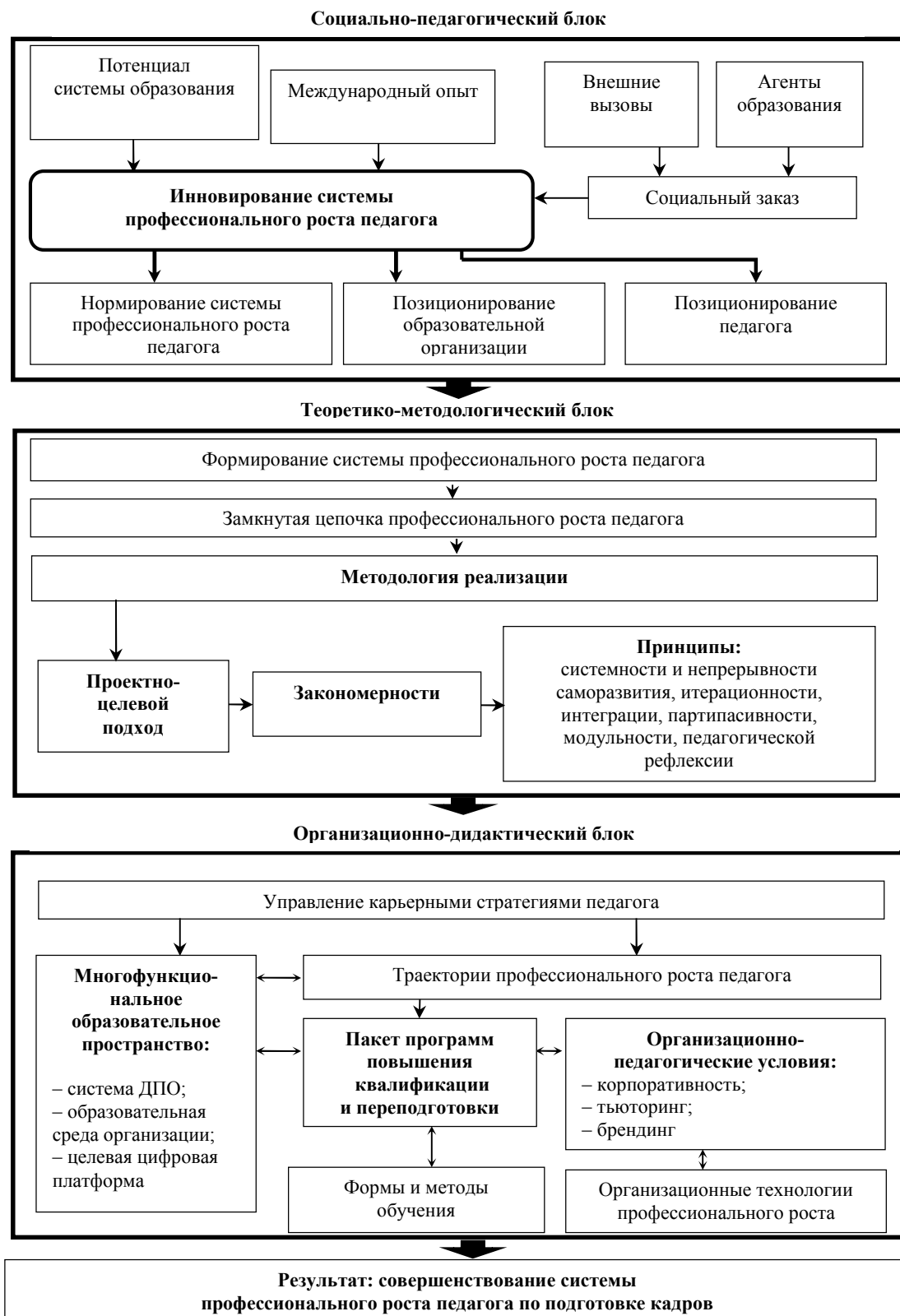


Рис. 1. Модель научно-методического обеспечения профессионального роста педагога по подготовке кадров

На *социально-педагогическом уровне* сформировался ряд предпосылок, служащих основой инновирования системы профессионального роста педагогов по подготовке кадров и требующих существенных изменений в традиционной системе. Выводы, полученные в результате анализа российского опыта развития системы [2] профессионального роста педагога и зарубежного – в сфере «переобучения обучающихся» (re-education of educators) [9], [10], определили многообразие возможных видов и форм, продуктивно влияющих на профессионально-личностное развитие педагога, системную консолидацию всевозможных форм, методов и средств совершенствования и профессионального развития педагогов в рамках единого образовательного пространства при достаточно высокой автономии самих образовательных организаций.

Современное видение системы профессионального роста педагогов требует баланса интересов стейкхолдеров образования [4], что позволяет существенным образом изменить роль и место каждого педагога в системе образования. Это предопределяет реализацию образования как процесса через синтез личностных и общественных потребностей, а результата образования – через уровень жизни, социально-экономическое, нравственное и культурное состояние общества. Установленные целевые качества становятся ориентиром и реализуются в нормировании профессиональной деятельности педагога, изменении позиции образовательной организации и самого преподавателя в контексте трансформации системы его профессионального роста.

Очевидно, что в полной мере ответственность за реализацию профессионального роста педагога по подготовке кадров несут образовательная организация как работодатель и, в некотором роде, провайдер системы образования. Не менее важным фактором является и самонаправленность преподавателя в развитии собственной карьерной стратегии. В связи с этим возрастает значимость механизмов мотивации и развития персонифицированных качеств педагога, способствующих его профессиональному развитию.

Теоретико-методологический уровень научно-методического обеспечения профессионального роста включает два пункта.

1. Представление профессионального роста педагога как системы, функционирование которой обусловлено государственными, социальными и личностными потребностями развития в профессиональной сфере за счет приобретения необходимой совокупности компетенций и опыта. В общем, процесс профессионального роста педагога можно описать замкнутой цепочкой непрерывного приращения профессиональных компетенций в ходе его трудовой деятельности. Особенностью авторского подхода является учет возможной многомерности карьерных стратегий каждого педагога (личностный рост, научный рост, рост педагогического мастерства, должностной рост), возникающей в ходе его профессиональной деятельности, и выравнивания базовой подготовки относительно требований профессионального стандарта. Это связано с тем, что в профессиональное и высшее образование зачастую приходят выпускники профильных вузов, не обладающие необходимой педагогической подготовкой, и педагогических вузов, предметная подготовка которых также требует совершенствования.

Способствовать решению этих вопросов в условиях высокой динамичности современного образования, на наш взгляд, призваны развиваемые в ходе профессиональной педагогической деятельности жесткие (hard) и мягкие (soft) компетенции, поддерживающие целостность и обуславливающие целесообразность и результативность педагогических тактик и стратегий.

Hard-компетенции (жесткие компетенции) – профессионально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений, навыков и способов деятельности педагога для решения задач обучения, воспитания и развития обучающихся, включающая в себя гносеологический, информационно-когнитивный, методический, исследовательский, психодидактический и профессионально-деятельностный компоненты.

Soft-компетенции (мягкие компетенции) – социально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений, навыков и личностных качеств педагога, необходимых для взаимодействия между участниками отношений в сфере образования и участниками образовательных отношений (агентами образования), включающая профессионально-личностные установки (ответственность, самоорганизация, самоуправление), социальные навыки (коммуникативность, толерантность, кросс-функциональность), управленческие способности (лидерство, управление временем, критическое мышление).

Непрерывная цепочка профессионального роста педагога обуславливает постоянное совершенствование его мягких и жестких компетенций в результате постепенного приближения к значимым точкам личностного и профессионального роста. В случае их достижения осуществляется продвижение по выбранным карьерным стратегиям в соответствии с целями и задачами образовательной организации и самого педагога.

2. В основе методологии профессионального роста педагога лежит проектно-целевой подход [6], обеспечивающий формирование условий для его непрерывного и планомерного совершенствования, профессионального роста через создание опережающего прототипа проекта его деятельности на каждом шаге профессионального роста, обоснование вариантов прогнозируемого развития и мониторинга его реальных достижений. Данный подход основан на концепции управления по результатам (Management By Objectives), подразумевающей управление движением профессионального роста педагога (проекта) к новым результатам (целям), которые на данном этапе развития имеют для него первостепенное значение, при заданных ограничениях по ресурсам и срокам, а также требованиях к качеству профессиональной деятельности и допустимому уровню риска. Понимание категории «цель» в данном подходе есть ожидаемый эффект от реализации проекта.

Ядро методологии составляет совокупность закономерностей (стабильности и непрерывности системы профессионального роста педагога, его мотивации к циклическому профессионально-личностному развитию, многомерной интеграции всех компонентов системы профессионального роста, создания многомерного образовательного пространства) и принципов (системности и непрерывности саморазвития, итерационности, интеграции, партипассивности, модульности и педагогической рефлексии), в совокупности предопределяющих механизмы организации и технологии реализации современной системы профессионального роста педагога в практике образования.

Организационно-дидактический уровень научно-методического обеспечения направлен на формирование общей и конкретно-предметной организации процесса профессионального роста педагога по подготовке кадров в образовательной организации, управление его карьерными стратегиями через построение персональных траекторий обучения посредством взаимодействия целей, содержания, методов, форм и технологий.

Стейкхолдерский подход [4], ориентирующийся на учет интересов каждого агента образования, предполагает достижение баланса интересов развития муниципальной (региональной) территории и сферы образования за счет согласованной реализации стратегий модернизации и опережающего развития систем образования, привлечения консолидированных ресурсов всех субъектов социально-экономической деятельности разных отраслей и форм на уровне региона. Место педагога в этой опережающей системе, уровень его профессионального роста и потребность определяются как критический ресурс региональной системы образования, состояние которого оказывает прямое влияние на общую результативность и функционирование. Рациональный подход к созданию кадрового потенциала образовательных организаций обуславливает трансформацию объекта управления карьерными стратегиями педагога и снижение рисков образования, актуализируя активность субъектов управления и необходимость привлечения их к управленческому процессу, что означает совместную выработку карьерных стратегий цепочки «регион – образовательная организация – педагог» в конкретный временной период и на ближайшую перспективу

(рекомендуемый цикл: 3 года). Гибкость и адаптивность карьерных стратегий должны быть обеспечены образовательной организацией путем выработки технологий движения, аттестации, моральных и материальных поощрений с учетом интересов самого педагога в воспроизводстве карьерных идеалов, предоставляя ему свободу выбора и действий по отношению к возможному пространству профессиональной деятельности.

Основываясь на идее опережающей перспективы, выбор карьеры является в полной мере многоплановым процессом, развивающимся во времени. Специфика гибких траекторий профессионального роста заключается в отражении сложного и динамичного характера работы преподавателей, включающего карьерные пики, спады, смену (расширение) педагогической или административной деятельности, то есть многообразие реперных точек. Формирование траекторий профессионального роста педагога по подготовке кадров, выделенных в модели, основывается на выбранной им карьерной стратегии (зона ближайшего развития), согласованной с возможностями образовательной организации. Исходной позицией формирования траектории профессионального роста выступает постулат о разнообразии мотивационно-потребностной сферы человека и о его потенциале развития, то есть индивидуальном ресурсе. Его сочетание с институциональными (система образования в целом), региональными (потребности региона и его специфика), организационными (потребности образовательной организации) ресурсами порождает множество (но все-таки конечное число) возможных карьерных стратегий, каждый шаг которых связан со ступенями профессионального роста и приращением жестких и мягких компетенций педагога по подготовке кадров.

Каждой карьерной стратегии предоставлен пакет образовательных программ, реализуемых через соответствующие формы и методы [10]. Он представляет собой интегрированный индивидуальный конструкт, состоящий из модульных программ для развития жестких и мягких компетенций педагога по подготовке кадров в соответствии с выбранным им типом карьерной стратегии. Формирование такого пакета относится к функциям образовательной организации.

Реализация поставленных задач профессионального роста педагога не представляется возможной без внедрения в практику выделенных нами организационно-педагогических условий [7]:

- корпоративности как организованного соглашения между педагогом, образовательной организацией и другими социальными институтами системы образования (организациями дополнительного профессионального образования, вузами, кластерами и др.) в сфере совместного осуществления профессионального роста педагога;
- тьюторинга как пролонгированного способа сопровождения и поддержки педагога по подготовке кадров в процессе реализации индивидуальных задач профессионального роста в соответствии с карьерной стратегией;
- брендинга как образа фиксированного достижения персонального соответствия личностных и профессиональных качеств и результатов деятельности педагога актуальным требованиям конкурентной образовательной среды.

Решению задач профессионального роста педагога способствуют организационные технологии, выбранные в соответствии с запросами и ресурсами образовательной организации.

Данные условия создают формат использования многофункционального образовательного пространства как педагогической реальности с собственной системой координат, стихийно или организованно интегрирующей мировые информационные образовательные ресурсы, включающей множественные субъекты, связи, отношения, где возможно осуществление образовательной деятельности, связанной с профессиональным и личностным развитием педагога по подготовке кадров.

Одним из компонентов описываемого пространства выступают образовательные организации, включенные в систему многоуровневого дополнительного профессионального образования педагогов: сами образовательные организации (работодатели), то есть учреждения профессионального и высшего образования, специализированные учреждения дополнительного профессионального образования, организации отраслевого и внутрифирменного обучения. Наряду с самими организациями как инфраструктурой многофункциональное образовательное пространство педагогов по подготовке кадров включает в себя их образовательный, ресурсный и кадровый потенциал, работающий на их профессиональный рост.

Следующим компонентом является внутренняя образовательная среда, сложившаяся в рассматриваемой образовательной организации, и действующая в ней система обмена и совершенствования педагогического опыта, которая предоставляет комплекс ресурсов развития (информационных, предметно-пространственных, человеческих, деятельностиных).

Множество информационных образовательных ресурсов (open access, close access) также входит в образовательное пространство. Целесообразным представляется создание целевой обновляемой цифровой платформы (региональной, муниципальной), направленной именно на профессиональный рост педагога и содержащей интегрированные, непрерывно пополняющиеся образовательные ресурсы, сервисные и интеграционные решения для профессионального совершенствования педагогов.

Описанное многофункциональное образовательное пространство предполагает обособление динамической системы, состоящей из определенных ресурсов, узлов, возможностей, сообществ, с опорой на выбранную карьерную стратегию педагога, последовательность точек его профессионального роста, индивидуальную траекторию обучения и множественный вариативный выбор.

Резюме. Таким образом, представленные нами уровни (социально-педагогический, теоретико-методологический, организационно-дидактический) в совокупности составляют структурно-функциональную модель научно-методического обеспечения профессионального роста педагога по подготовке кадров, которая содержит всю необходимую функциональную информацию для планирования, организации и реализации системы профессионального роста преподавателя, отвечающей современным запросам. Проведенное нами моделирование обеспечило получение логической структуры, установив четкие связи между подсистемами, структурными элементами, внешними и внутренними переменными системы профессионального роста педагога.

Важными свойствами модели являются ее универсальность и технологичность, позволяющие транслировать ее в образовательных организациях высшего профессионального образования, а также адаптировать представленное научно-методическое обеспечение к персональным задачам и ресурсным условиям профессионального роста преподавателя.

Предлагаемая структурно-функциональная модель научно-методического обеспечения профессионального роста педагога по подготовке кадров органично встраивается в современную систему повышения квалификации и дополнительного профессионального образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Болотов В. А. К вопросам о реформе педагогического образования // Психологическая наука и образование. – 2014. – Т. 19, № 3. – С. 32–40.
2. Гильмеева Р. Х. Непрерывное профессиональное педагогическое образование: стратегические ориентиры развития // Методист. – 2006. – № 10. – С. 2–5.
3. Левина Е. Ю. К проблеме управления развитием образования: стейкхолдерский подход // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 6(113), ч. 1. – С. 11–15.

4. *Левина Е. Ю.* Качество как детерминанта социальной ответственности образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. – № 2(26). – С. 42–47.
5. *Мухаметзянова Г. В.* Приоритетные задачи профессионального образования в современной теории и практике // Среднее профессиональное образование. – 2010. – № 10. – С. 2–7.
6. *Мухаметзянова Г. В.* Проектно-целевой подход – императив формирования профессиональной компетентности // Высшее образование в России. – 2008. – № 8. – С. 104–110.
7. *Научно-методическое обеспечение профессионального роста педагога по подготовке кадров : научно-методическое пособие / Р. Х. Гильмеева, Е. Ю. Левина, Т. М. Трегубова, Л. А. Шибанкова ; под науч. ред. В. Е. Козлова, С. В. Хусаиновой. – Казань : Ин-т педагогики, психологии и социальных проблем, 2019. – 156 с.*
8. *Поташник М. М.* Оптимизация управления // Директор школы. – 2016. – № 7(210). – С. 13–19.
9. *Трегубова Т. М.* Реформирование дополнительного профессионального образования в контексте международной образовательной интеграции // European Social Science Journal. – 2014. – № 4(43), ч. 2. – С. 82–86.
10. *Трегубова Т. М., Шибанкова Л. А.* Программы дополнительного образования в вузе как фактор профессионального развития работников высшей школы // Россия и мир: развитие цивилизаций. Феномен развития радикальных политических движений в Европе : материалы VIII Международной научно-практической конференции. – М., 2018. – С. 345–348.

Статья поступила в редакцию 12.04.2019

REFERENCES

1. *Bolotov V. A.* K voprosam o reforme pedagogicheskogo obrazovaniya // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie. – 2014. – Т. 19, № 3. – С. 32–40.
2. *Gil'meeva R. H.* Nepreryvnoe professional'noe pedagogicheskoe obrazovanie: strategicheskie orientiry razvitiya // Metodist. – 2006. – № 10. – С. 2–5.
3. *Levina E. Yu.* K probleme upravleniya razvitiem obrazovaniya: steykholderskij podhod // Kazanskij pedagogicheskij zhurnal. – 2015. – № 6(113), ch. 1. – С. 11–15.
4. *Levina E. Yu.* Kachestvo kak determinanta social'noj otvetstvennosti obrazovaniya // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. – 2017. – № 2(26). – С. 42–47.
5. *Muhametzyanova G. V.* Prioritetnye zadachi professional'nogo obrazovaniya v sovremennoj teorii i praktike // Srednee professional'noe obrazovanie. – 2010. – № 10. – С. 2–7.
6. *Muhametzyanova G. V.* Proektno-celevoj podhod – imperativ formirovaniya professional'noj kompetentnosti // Vyshee obrazovanie v Rossii. – 2008. – № 8. – С. 104–110.
7. *Nauchno-metodicheskoe obespechenie professional'nogo rosta pedagoga po podgotovke kadrov : nauchno-metodicheskoe posobie / R. H. Gil'meeva, E. Yu. Levina, T. M. Tregubova, L. A. Shibankova ; pod nauch. red. V. E. Kozlova, S. V. Husainovoj. – Kazan' : In-t pedagogiki, psihologii i social'nyh problem, 2019. – 156 s.*
8. *Potashnik M. M.* Optimizaciya upravleniya // Direktor shkoly. – 2016. – № 7(210). – С. 13–19.
9. *Tregubova T. M.* Reformirovanie dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v kontekste mezhdunarodnoj obrazovatel'noj integracii // European Social Science Journal. – 2014. – № 4(43), ch. 2. – С. 82–86.
10. *Tregubova T. M., Shibankova L. A.* Programmy dopolnitel'nogo obrazovaniya v vuze kak faktor professional'nogo razvitiya rabotnikov vysshej shkoly // Rossiya i mir: razvitie civilizacij. Fenomen razvitiya radikal'nyh politicheskikh dvizhenij v Evrope : materialy VIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. – М., 2018. – С. 345–348.

The article was contributed on April 12, 2019

Сведения об авторах

Козлов Вадим Евгеньевич – кандидат исторических наук, доцент, директор Института педагогики, психологии и социальных проблем, г. Казань, Россия; e-mail: info@ippisp.ru

Левина Елена Юрьевна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник научно-исследовательского отдела Института педагогики, психологии и социальных проблем, г. Казань, Россия; e-mail: solo73@inbox.ru

Хусаинова Светлана Владимировна – кандидат психологических наук, заместитель директора по науке, ученый секретарь Института педагогики, психологии и социальных проблем, г. Казань, Россия; e-mail: sv_husainova@mail.ru

Шибанкова Люция Ахметовна – кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник научно-исследовательского отдела Института педагогики, психологии и социальных проблем, г. Казань, Россия; e-mail: luz7@yandex.ru

Author information

Kozlov, Vadim Evgenyevich – Candidate of History, Associate Professor, Director of the Institute of Pedagogics, Psychology and Social Problems, Kazan, Russia; e-mail: info@ippisp.ru

Levina, Elena Yuryevna – Candidate of Pedagogics, Senior Researcher, Institute of Pedagogics, Psychology and Social Problems, Kazan, Russia; e-mail: solo73@inbox.ru

Khusainova, Svetlana Vladimirovna – Candidate of Psychology, Deputy Director for Science, Scientific Secretary of the Institute of Pedagogics, Psychology and Social Problems, Kazan, Russia; e-mail: sv_husainova@mail.ru

Shibankova, Lutsia Akhmetovna – Candidate of Pedagogics, Associate Professor, Senior Researcher of the Research Department, Institute of Pedagogics, Psychology and Social Problems, Kazan, Russia; e-mail: luz7@yandex.ru