

Mazhid A. Innazarov,

Senior Researcher,

The head of scientific-methodical center,

Ministry of Higher and Secondary Special Education of the Republic of Uzbekistan

Introduction "Diagnostic Technology" to the System of Retraining and Improving Skills in Course of Higher Education Quality Management

Key words: *professional competence of the teacher, the general scientific principles of teaching, methodical consulting, system of training university teachers.*

Annotation: *the article deals with the actual innovation in modern conditions the problem of the introduction of interactive learning in the practice of higher education institutions, considered the most important elements of the new updated system retraining and advanced training of teachers of higher educational institutions.*

Осуществляемая в Республике Узбекистан модернизация образования, формирование и обустройство новой концепции образования требует соответствия уровня профессиональной компетентности преподавателей и менеджмента образования современным требованиям, определенным в «Законе об Образования» и Национальной программе по подготовке кадров. Современный этап модернизации образования требует от всех ее субъектов не только быстрой реакции на происходящие изменения, но и умения правильно определять те характеристики профессиональной деятельности, которые закладывают фундамент к успеху в перспективе. Продолжением начатых преобразований является исполнение Указа президента за № 4732 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров высших образовательных учреждений», именно поэтому в настоящее время в центре внимания оказались вопросы подготовки педагогических кадров и совершенствования системы переподготовки и повышения квалификации педагогического образования («Указ Первого Президента Республики Узбекистан от 12.06.2015 г. № УП-4732 О мерах по дальнейшему совершенствованию системы переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров высших образовательных учреждений»).

Для успешного решения задач модернизации образования в высших образовательных учреждениях требуется эффективная работа всех звеньев системы повышения квалификации, включая отраслевые и региональные центры. Объединить эти звенья способна уже существующая отраслевой и региональная система повышения квалификации педагогических кадров. Каждая из этих отраслевых и региональных систем повышения квалификации требует пристального внимания со стороны органов управления образованием. Активное формирование модели высших образовательных учреждений фактически оформили заказ системе повышения квалификации на новые компетенции, как для руководителей ВУЗов, так и для преподавателей.

Основными факторами для кардинального изменения подходов являлись - руководители образовательных учреждений слабо владеющие навыками анализа образовательных ситуаций, оперативного и стратегического проектирования развития образовательного учреждения. У современного руководителя образовательного учреждения нет устойчивых знаний по вопросам образовательного права и трудового законодательства. Преподавательские кадры по-прежнему (в своем большинстве) не освоили современные передовые педагогические приемы работы, основанные на широком применении новых информационных технологий, не достаточно сформированы знания об истоках и тенденциях развития образования и воспитания.

Развитие системы повышения квалификации в современных условиях не должно исключать механизмов рыночного контроля, конкуренции и участия заинтересованных сторон в этом процессе, поэтому необходима смена форм повышения квалификации. Это прежде всего педагогические технологии, которые доказали свою эффективность в современных условиях, но также нельзя отказываться от традиционных форм, проверенных временем и дающих хорошие результаты в подготовке педагогических и руководящих кадров.

Высокие темпы развития образования, потребность в непрерывном повышении квалификации требуют новых форм и методов работы с педагогами. В системе повышения квалификации работников образования возникают препятствия, тормозящие дальнейшее развитие системы в соответствии с современными требованиями: традиционные формы и модели регулярного повышения квалификации являются ресурсно-затратными, малоэффективными, имеются сложности организации переподготовки и повышения квалификации преподавателей с полным отрывом от производства; отставание педагогических технологий от требований современного образования. Лекционная и семинарская формы повышения квалификации на сегодня исчерпали себя, является непродуктивной, малоэффективной и высоко затратной: отсутствие достаточного количества квалифицированных кадров, способных работать в системе повышения квалификации; слабая материальная база для проведения обучения преподавателей, невысокая результативность образовательного процесса. Однако потребность в переподготовке кадров и повышении квалификации остается на высоком уровне и в перспективе будет только возрастать.

Внедрение «технологии диагностики» в систему переподготовки и повышения квалификации по курсу менеджмент качества модернизации образования экспериментально апробируются в Головном научно методическом центре при Министерстве Высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, которые в своем содержании предусматривают:

- модульные программы повышения квалификации, включающие проектную деятельность и стажировки на базе высших образовательных учреждений и научно исследовательских учреждений;
- расширение основной деятельности структур, отвечающих за обеспечение повышения квалификации работников: переход на организацию, координацию, логистику функционирования сетевого повышения квалификации с опорой на успешную практику лидеров образования.

Отличительной чертой складывающейся новой системы повышения квалификации руководящих и педагогических кадров становится организация локальных курсов переподготовки и повышения квалификации на базе отраслевых высших образовательных учреждений.

На основе осуществляемых перемен важно выделить *параметры, на основе которых должны произойти изменения в системе повышения квалификации:*

- кадровое укрепление учреждений повышения квалификации передовыми учеными-исследователями и аналитиками и, что самое главное: в систему повышения квалификации должны быть вовлечены в качестве лекторов ведущие педагоги практики, известные ученые, зарубежные ведущие специалисты по затрагиваемой проблем;
- изменение режима репродуктивной педагогики в интерактивный режим, подразумевающий индивидуальную работу с преподавательскими кадрами на основе технологии диагностики, тренинга, проектной и исследовательской деятельности.

В соответствии с этим рассмотрим основные подходы к разработке технологии диагностики «технологии диагностики» в систему переподготовки и повышения квалификации по курсу менеджмент качества образования.

Диверсификация образовательных учреждений, бурные темпы развития современного общества, его динамизм и изменчивость делают необходимым осуществлять повышение квалификации педагога практически непрерывно. В связи с этим появляется проблема поиска форм и методов непрерывного повышения квалификации педагогов, интенсифицирующих процесс их профессионального роста.

Одним из перспективных вариантов решения этой проблемы является технологии диагностики, в основе которого – синергизм в управлении непрерывным повышением квалификации работников образования с использованием современных образовательных программ (технологий обучения). Эти технологии следует ориентировать на то, чтобы они способствовали расширению деятельностных способностей педагога, а также являлись основой для их личностной и профессиональной реализации на практике через три вида технологий: информационную, мотивационно-деятельностную, управленческую. При синтезе их принято рассматривать как социальные технологии, использование которых в системе непрерывного повышения квалификации предоставляется наиболее целесообразным с учетом многофакторной специфики деятельности педагога. Это достаточно гибкие технологии, в которых принципиальную роль играет синергизм (взаимосвязь), позволяющая адаптироваться к любым условиям. Новыми стали и образовательные ценности: самоорганизация, саморазвитие, самообразование, самореализация, самоконтроль.

В соответствии с этим мы можем выделить и основное противоречие в системе повышения квалификации работников образования, которое тормозит ее развитие: в современной педагогической практике преподаватель по преимуществу эмпирик, что есть следствие, как это ни парадоксально звучит, не отсутствия информации, а ее избытка. И преподаватель, и обучающийся находятся в перенасыщенной информационной среде. Упорядочить и прояснить информационную среду в педагогике – важная задача. Это положение удачно иллюстрирует мысль А. Дистервега о том, что образование никогда не составляет нечто законченное и завершенное, оно вечно

образующееся и живое, чего нельзя представить без деятельности, движения, приращения.

Задача состоит в том, чтобы выделить специфический характер такого особого механизма как подготовка и переподготовка кадров, а также – роль системы повышения квалификации. При этом необходимо понимать, что назначение любого педагогического процесса, любого образования – не столько в том, чтобы обеспечивать сложившиеся структуры деятельности, сколько в том, чтобы готовить и создавать новые. Система повышения квалификации, будучи педагогическим органом, отвечает за опережающую переподготовку кадров, за развитие и преобразование мышления и деятельности специалистов.

С этой точки зрения можно утверждать, что трудности выделения назначения и функций системы повышения квалификации во многом связаны с тем, что мы не имеем понятия о системе или сфере повышения квалификации, мы также не знаем, где провести границы этой системы и что включить в зону ее влияния. Более всего мы испытываем трудности в анализе деятельности по повышению квалификации и зачастую не можем отделить процессы повышения квалификации от процессов обучения и подготовки кадров; а это, в свою очередь означает, что у нас до сих пор нет адекватного представления о квалификации как таковой.

Выделяются *три направления методологической и теоретической работы в области повышения квалификации с использованием технологии диагностики:*

- с одной стороны, мы должны очертить границы самой системы или сферы повышения квалификации, выделить все деятельностные процессы, ее конституирующие и все службы в нее входящие. Это даст нам основания для построения концепции сферы повышения квалификации;

- с другой стороны, необходимо выделить сущностные и специфические характеристики деятельности по повышению квалификации в отличие от других типов педагогической деятельности (обучение, воспитание, подготовка и т.п.), восстановить соответствующую педагогическую действительность, в которой могут быть сформулированы принципы, методы, формы и содержание процессов повышения квалификации. Это и будет основанием концепции повышения квалификации;

- с третьей стороны, мы должны будем определить то объектно-онтологическое ядро, которое связывает две названных концепции, задать деятельности представление или деятельностную модель квалификации как таковой, а вместе с тем определить "место" и роль квалификации, квалификационных отношений и квалификационных характеристик в деятельности профессионала и специалиста – это составит подоснову концепции квалификации.

Мы должны изменить привычные подходы к характеру и устройству самих процессов повышения квалификации. Общий ход построения концепции нам видится так: от широких социокультурных рамок, задающих контуры системы повышения квалификации к объектно-онтологическому ядру – квалификации в деятельности.

Таким образом, можно утверждать, что система повышения квалификации должна стать сегодня центром развития образования, центром распространения психологической, технологической, содержательной и социально-психологической подготовки, центром

общения и меж профессиональной коммуникации. **В системе повышения квалификации должен осуществиться переход от модели «поддерживающего образования» к модели «инновационного образования»**, в том числе, на основе изучения и определения перспективных потребностей общего образования.

Обновление системы повышения квалификации в регионе должно базироваться на следующих подходах:

× *демонополизации* сферы повышения квалификации, расширения перечня организаций и учреждений, участвующих в процессе повышения квалификации педагогических работников;

× *введения принципа состязательности* при оказании услуг в сфере повышения квалификации педагогических работников;

× *формирования современных представлений о качестве* дополнительного профессионального образования педагогических работников;

× *прагматической (практической) направленности* дополнительных образовательных программ, их опоры на результативный инновационный опыт лучших педагогов и образовательных учреждений;

× развития в рамках системы повышения квалификации *проектной культуры педагогов, научно-методического сопровождения* проектных групп и управленческих команд;

× формирования в рамках региональной системы повышения квалификации *профессиональных педагогических сообществ (ассоциаций учителей и менеджеров образования, методических советов, объединений, педагогических клубов), их организационной, юридической и информационно-методической поддержки.*

Важнейшим элементом обновленной системы повышения квалификации будут дополнительные профессиональные образовательные программы повышения квалификации педагогических работников (модульные). В формировании содержания дополнительных профессиональных образовательных программ целесообразно применить «кластерный подход» в реализации программ, определить спектр целевых групп, на которые должны быть направлены программы повышения квалификации нового поколения. Такими целевыми группами («кластерами») могут быть:

- молодые педагоги;
- педагоги-инноваторы;
- педагоги профильного обучения.

Образовательные учреждения, входящие в систему повышения квалификации должны представить их для открытого ознакомления в образовательном пространстве региона – на сайтах, в периодических изданиях, на ежегодных образовательных выставках – форумах, проводимых в регионе.

Отдельной структурой в системе повышения квалификации становятся инновационные школы и лучшие педагоги.

Составной частью системы повышения квалификации работников образования должна стать муниципальная методическая служба, включающая в себя методические службы образовательных учреждений. В последнее время мы отмечаем,

что содержание образовательного пространства задается не только проблемами, но и стратегией развития муниципальной системы образования. Соответственно образовательное пространство должно формироваться муниципальной методической службой как организация людей с конкретным необходимым для образовательного процесса содержанием, квалифицированным как ресурс для решения образовательных задач других, нуждающихся в этом педагогических и управленческих кадров. Как правило, часть образовательных потребностей реализуется силами педагогического потенциала муниципальной системы образования, а при необходимости привлекаются представители вузов, института повышения квалификации.

Деятельность аттестованных и прошедших обучение на курсах в системе повышения квалификации может быть направлена:

- на изучение и актуализацию образовательных потребностей педагогов,
- организацию взаимодействия с образовательными организациями и учреждениями дополнительного образования,
- межкурсовое и после курсовое сопровождение педагогических работников,
- экспертную оценку результативности освоения дополнительных профессиональных образовательных программ,
- участие в распространении инновационного опыта подведомственных учреждений.

На уровне государственного органа исполнительной власти целесообразно создание подотдела (сектора) или введение должности специалиста, курирующего вопросы дополнительного профессионального образования и повышения квалификации педагогических работников.

В центрах повышения квалификации необходимо организовать структуру, которая будет осуществлять мониторинг результативности процесса повышения квалификации и отвечать за внедрение результатов обучения в образовательную практику.

Однако сегодня в этом вопросе просматривается ряд проблем:

- отсутствует механизм предъявления и формирования общественного заказа на дополнительное профессиональное образование (отсутствуют маркетинговые структуры в большинстве учреждений дополнительного профессионального педагогического образования);
- существующая система повышения квалификации в условиях быстрых изменений не в состоянии удовлетворить потребности в повышении квалификации (не раз в пять лет, и даже не раз в три года). При существующем темпе изменений необходимо непрерывное обучение;
- деятельность системы повышения квалификации пока очень слабо связана с результатами деятельности образовательных учреждений. Не существует системы оценки эффективности деятельности системы повышения квалификации в терминах улучшения качества образования в образовательных учреждениях.

References:

1. *Biktasheva ASh. Features accomplishments Performance on the training courses of teachers of foreign languages: Psychology, Sociology and Pedagogy, 2014, № 7.*
2. [Internet] Available from: <http://psychology.snauka.ru/2014/07/3386>.

3. *[Internet] Available from: <http://www.nauka.x-pdf.ru/17pedagogika/61734-1-sinhronizaciya-obrazovatelnih-standartov-standarti-doshkolnogo-obschego-obrazovaniya-sistema-podgotovki-povisheniya-kva.php>*
4. *[Internet] Available from: <http://dissers.ru/1raznoe/1/2016-1-gavrilov-nikolay-anatolevich-modelirovanie-distancionnoy-obrazovatelnoy-sredi-sisteme-pov.php>*
5. *[Internet] Available from: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/214864.html>*
6. *[Internet] Available from: <http://www.myshared.ru/slide/242242/>*