

14. Коренберг В.Б. Надежность исполнения в гимнастике. М., 1970.
15. Небылицын В.Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления // Инженерная психология / Под ред. А.Н. Леонтьева, В.П. Зинченко, Д.Ю. Панова. М., 1964.
16. Хаккер В. Инженерная психология и психология труда. М., 1985.
17. Леонова А.Б., Медведев В.И. Функциональное состояние человека в трудовой деятельности. М., 1981.
18. Бодров В.А., Лукьянова Н.Ф. Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность // Психологический журнал. 1981. № 2.
19. Бойко Е.И. Время реакции человека. М., 1964.
20. Алексеев А.В. Себя преодолеть. М., 1978.
21. Моросанова В.И., Коноз Е.М. Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопросы психологии. 2000. № 2.
22. Миславский Ю.А. Саморегуляция и активность личности в юношеском возрасте. М., 1991.
23. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. Л., 1988.
24. Конопкин О.А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектного развития // Вопросы психологии. 2002. № 2.
25. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции в произвольной активности человека // Психологический журнал. 1995. Т. 16. № 4.

УДК 378

Е.В. Вторина

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗЕ

Томский государственный педагогический университет

Согласно Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года, современному развивающемуся обществу нужны специалисты высокообразованные, компетентные, нравственные, предприимчивые, уверенные, толерантные, коммуникабельные, способные к сотрудничеству.

Подготовка таких специалистов, несомненно, должна носить системный, непрерывный характер. Понятие непрерывности профессионального образования можно отнести к трем объектам (субъектам):

– **к личности.** В этом случае оно означает, что человек учится постоянно, без относительно длинных перерывов. Причем учится либо в образовательных учреждениях, либо занимается самообразованием. Возможны три вектора движения человека в образовательном пространстве: во-первых, человек может, оставаясь на одном и том же формальном образовательном уровне, оставаясь, допустим, слесарем, медсестрой, инженером, педагогом, совершенствовать свою профессиональную квалификацию, свое профессиональное мастерство (условно назовем *вектор профессионального мастерства*).

Во-вторых, человек может подниматься по ступеням и уровням образования – *вектор развития*. При этом может последовательно восходить по ступеням и уровням образования либо какие-то уровни и ступени пропускать. Например, студент может последовательно получить начальное, среднее и высшее профессиональное образование либо сразу после школы приступить к программе высшего об-

разования, а затем послевузовского (аспирантура, докторантура).

В-третьих, непрерывность образования также подразумевает возможность не только продолжения, но и смены профиля образования, т.е. возможность профильного маневра на разных этапах жизненного пути исходя из потребностей и возможностей личности и социально-экономических условий в обществе (например, поменять специальность) – *вектор профессиональной переориентации*;

– **к образовательным процессам** (образовательным программам). Непрерывность в образовательном процессе выступает как характеристика включенности личности в образовательный процесс на всех стадиях его развития. Она же характеризует преемственность образовательной деятельности при переходе от одного ее вида к другому, от одного жизненного этапа человека к другому;

– **к организационной структуре образования.** Непрерывность в данном случае характеризует такую сеть образовательных учреждений и их взаимосвязь, которая создает пространство образовательных услуг, обеспечивающих взаимосвязь и преемственность образовательных программ, способных удовлетворить все множество образовательных потребностей, возникающих как в обществе в целом, так и в каждом отдельном регионе и у каждого человека.

Таким образом, непрерывность профессионального образования должна обеспечивать возмож-

ность многомерного движения личности в образовательном пространстве и создание для нее оптимальных условий для такого движения.

В целях реализации непрерывного профессионального образования все большее значение приобретает дополнительное профессиональное образование (ДПО), в основу целевой установки которого в современных условиях заложен компетентностный подход.

Учреждения ДПО имеют свою историю развития. В настоящее время учреждения ДПО осуществляют работу по трем моделям.

Первая модель – это институты (факультеты) повышения квалификации, являющиеся подразделениями вуза. Они пользуются лицензиями вуза и используют тот потенциал преподавателей, который может предоставить вуз.

Вторая модель – это также подразделения вуза, но управляемые по доверенности. Они имеют практически ту же структуру, что и любой вуз, однако являются центрами дополнительного профессионального образования – юридическое лицо, имеющее собственную лицензию на образовательную деятельность.

Третья модель представляет собой самостоятельное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования – юридическое лицо, имеющее собственную лицензию на образовательную деятельность.

Факультет повышения квалификации и переподготовки кадров (ФПК и ПК) Томского государственного педагогического университета осуществляет свою деятельность по первой модели и был открыт восемь лет назад Министерством общего и профессионального образования РФ с целью осуществления повышения квалификации руководителей и специалистов общего образования. Годовая контрольная цифра с федеральным бюджетным финансированием составляла 110 человек. Факультет фактически начал заниматься повышением квалификации работников образования по программам дополнительного профессионального образования в объеме 72 часов, совпадающих с направлениями обучения в вузе. Обучение на факультете проводили ведущие преподаватели университета.

За прошедший период времени факультет определил свою миссию, задачи, принципы и подходы к организации образовательной деятельности.

Сегодня деятельность ФПК и ПК направлена на развитие современной системы непрерывного профессионального образования, предоставляющей каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

При этом ведущими принципами организации и управления системой непрерывного профессионального образования являются:

- гуманизация содержания и организации учебного процесса;
- гуманитаризация содержания дополнительного образования;
- дифференциация информации, создание условий для реализации индивидуальных возможностей и потребностей личности;
- развитие творческой направленности деятельности личности;
- вариативность содержания и форм дополнительного профессионального образования;
- ориентация содержания программ обучения на приобретение знаний, необходимых для профессиональной деятельности, опора на квалификационные характеристики (требования).

При разработке содержания и продолжительности программ ДПО, форм организации учебного процесса, используемых методов, приемов и кадров, привлекаемых к преподавательской работе, особое внимание уделяется попытке осмысленно подойти к реализации компетентностного подхода, дидактических принципов обучения взрослых, маркетинга, образовательного заказа и сетевого принципа взаимодействия. Кратко раскроем данные позиции.

Согласно компетентностному подходу, получаемые членами общества в процессе обучения знания, умения и навыки могут быть условно распределены по трем группам, соответствующим тем или иным компетенциям, необходимым для эффективного взаимодействия общества и личности:

1. Базовые компетенции – наличие у индивидуума базовых общих знаний, базовых знаний по профессии, способность индивидуума понимать и использовать общественные идеи и установки, правильно контактировать с окружающей средой, организовывать собственное время, формировать стратегию собственной жизни, принимать решения и управлять ситуацией, достаточность личных технологических умений для жизни в современном информационном обществе, включая компьютерную грамотность, знание иностранных языков и т.п.

2. Межличностные компетенции – навыки взаимодействия в обществе, включая способность индивидуума доносить личные чувства и мнения до общества, способность адаптации к изменяющимся условиям, способность к самокритике и восприятию критики, способность работать в команде, потребность в постоянном повышении квалификации, терпимость к культурным отличиям, способность восприятия мировых тенденций и т.п.

3. Системные компетенции – стремление к личному успеху, способность к предпринимательству, способность к лидерству, креативность, желание са-

моутверждения, желание реструктуризировать общественные институты и связи и т.п. [1, с. 25–26].

При организации образовательного процесса на ФПК и ПК основными дидактическими принципами являются:

- 1) ценностное проживание;
- 2) применение активных форм обучения (решение проблемных задач, дискуссия, исследование, моделирование, игра, групповое сотрудничество, проектирование, рефлексия);
- 3) относительная «завершенность» процесса обучения;
- 4) информационная достаточность.

Технология образовательного заказа в первую очередь реализуется через содержание учебных планов и программ. Учебные планы и программы максимально ориентированы на конкретные запросы образовательных учреждений различных типов регионального рынка образовательных услуг с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, отвечающие постоянно изменяющимся социально-культурным и образовательным потребностям государства, общества, личности.

С целью же выявления потребностей в новых образовательных программах, услугах, корректировки неудачных моментов процесса обучения на факультете широко используются маркетинговые исследования, включающие в себя следующие блоки:

– исследование конкурентов на предмет предлагаемых программ и существующих цен на обучение (мониторинг конкурентного рынка образовательных услуг);

– предварительное анкетирование слушателей для выяснения того, что именно они ожидают от посещения той или иной программы, из какого источника информации они узнали о существовании курсов;

– анкетирование слушателей, уже прошедших обучение, с целью понять, удовлетворены ли они работой преподавателя, а также персонала, занимающегося организацией учебного процесса; интерес представляет оценка обучающегося всего цикла – от агитационной работы и ответа на звонок до организации итоговой аттестации;

– анкетирование слушателей, уже прошедших обучение, с целью выяснить, насколько они удовлетворены содержательной частью курса, возможность использовать на практике приобретенные знания, желают ли они продолжать обучение по другим направлениям;

– «послепродажное обслуживание», а именно информирование о вновь открывшихся программах, оказание консультаций по тем или иным вопросам в области ранее изученных программ.

Существенно расширился не только количественно, но и качественно профессорско-преподавательский состав, привлекаемый к обеспечению

учебного процесса на курсах. Занятия проводят ведущие специалисты вузов России, авторитетные педагоги-практики, победители национального проекта «Образование», директора школ Томска, Томской области и других областей России. Практикуется опыт приглашения к проведению занятий профессоров университетов США, Германии, Англии.

Тесное сотрудничество с различными организациями, образовательными учреждениями, коллективами, педагогами основывается на сетевом принципе взаимодействия.

Сетевое взаимодействие дает возможность:

- проявления собственной инициативы;
- коллективной поддержки своей инициативы;
- участия в поддержке и оценке других инициатив;
- складывания общей цели, общего этноса, общей системы профессиональных ценностей.

Ярким проявлением сетевого взаимодействия является реализация проектов по подготовке кадров для инновационного сектора экономики Томской области и регионов Российской Федерации в системе ДПО педагогического университета.

С 2004 г. на ФПК и ПК системно апробируется одна из моделей Администрации Томской области подготовки инновационных менеджеров на основе краткосрочных программ дополнительного образования: «Менеджмент для начинающих предпринимателей в инновационной сфере», «Менеджмент бизнес-проектов для инновационной сферы», «Привлечение кадрового потенциала, формирование и обучение команд для реализации инновационных проектов». Основная идея этих программ нацелена на то, чтобы подготовить менеджеров, не занятых непосредственно научными исследованиями и работками, к эффективной их коммерциализации.

В разное время слушателями этих программ были и студенты старших курсов томских вузов, планирующие свою профессиональную деятельность в области инновационного менеджмента, а в основном – это взрослые образованные люди, неплохо ориентирующиеся в проблемах, связанных с развитием бизнеса, рынка, так как это их реальная работа.

Для организаторов данных программ одним из важнейших моментов является решение проблемы взаимодействия всех субъектов, заинтересованных в формировании кадрового ресурса для развития инновационного сектора предпринимательства.

На протяжении трех лет партнерами для педагогического университета на разных этапах выступали: Западно-Сибирский филиал Российского государственного университета инновационных технологий и предпринимательства, Томский государственный университет (Учебный центр «Тренинг-фирма»), Региональный молодежный ресурсный центр, Томский центр содействия инновациям,

Томский центр трансфера технологий, Студенческий бизнес-инкубатор, Центр деловых коммуникаций «Аккорд», офис коммерциализации образовательных и научно-технических разработок ТГПУ и инновационные предприятия.

Следует отметить, что данное партнерство было нацелено на согласование различных ресурсных возможностей, интересов и целевых ориентаций и получение более качественного результата в подготовке кадров для инновационного сектора экономики.

Чтобы максимально учесть образовательный заказ слушателей, учебный план каждой образовательной программы состоял из инвариантной (обязательной для всех) и вариативной частей. Такая структура плана позволяет слушателям сделать свой образовательный выбор, а организаторам – сформировать их индивидуальную образовательную траекторию.

Немаловажную роль играет и подход к организации самого процесса обучения. Взрослый человек с его «образовательным и профессиональным багажом» легче идет на диалог, дискуссию, споры и от этого получает больший образовательный эффект, чем от классических лекций. Поэтому приоритетными формами обучения по этим программам являются семинары, практикумы и не исключаются классические лекции.

Основным итогом обучения по образовательным программам данного проекта является защита бизнес-плана для инновационной разработки. Поиск инновационных разработок тоже прошел совою эволюцию. В начале реализации проекта (2004 г.) перед слушателями ставилась задача самостоятельного поиска организации или разработчика, где есть это «ноу-хау». Затем отрабатывалась технология встречи (в рамках образовательной программы) с авторами научного исследования или разработки. На этих встречах авторы презентовали свои идеи, отвечали на множество вопросов со стороны слушателей. При этом слушатели отмечали, что «авторы заинтересованы в самом процессе исследования (исследование ради исследования) и не видят необходимости в коммерциализации». «Разработчики – это не люди рынка, они не представляют всей сложности коммерческой стороны разработки», в этой связи «авторы не желают “делиться” с молодыми специалистами своими наработками».

На последнем этапе (2006 г.) при реализации программы «Привлечение кадрового потенциала, формирование и обучение команд для реализации инновационных проектов» слушателям были предложены реально существующие в Томской области инновационные проекты, которые требовали их дальнейшего продвижения. При разработке бизнес-планов в качестве консультантов практикуется приглашение представителей реального бизнеса и авторов инновационных идей.

Следующей задачей проекта являлись формирование и обучение команд для реализации выбранных инновационных проектов.

В ходе реализации проектов с 2003 г. разработан трехступенчатый механизм комплектования группы: отбор по анкетным материалам, собеседование и психодиагностическое исследование кандидатов, проведение совещания заказчиком – Администрацией Томской области со слушателями по постановке целей и перспективных задач, а также заключение контракта о целевой подготовке специалиста для инновационного предпринимательства.

После окончания обучения по каждой образовательной программе проводился мониторинг качества обучения. Среди опрошенных подавляющее большинство высоко оценивали программы и считают, что получили достаточные знания, благодаря которым они могут начинать работу в инновационной сфере предпринимательства.

К настоящему времени по данным образовательным программам прошли обучение 63 слушателя. Это не просто слушатели, это люди, которые являются реальным кадровым резервом Администрации Томской области, а также участниками региональной сети взаимодействия инновационных менеджеров, что, несомненно, должно положительно отразиться на развитии Томской области.

Разрабатывая систему непрерывного профессионального образования в условиях ДПО вуза, Томский государственный педагогический университет наряду с такими вузами, как РГПУ им. А.И. Герцена, МГПУ, Иркутским, Красноярским, Волгоградским, Челябинским, Омским государственными педагогическими университетами и Биробиджанским государственным педагогическим институтом, стал победителем открытого конкурса Министерства образования «Повышение квалификации ППС на базе центров в педагогических вузах, включая семинары и совещания», что дало право в 2003 г. на базе ФПК и ПК создать Центр повышения квалификации профессорско-преподавательского состава по вопросам модернизации общего и педагогического образования. С этого времени Центр системно организует курсы повышения квалификации преподавателей.

В основном программы курсов нацелены не на предметное повышение квалификации, а на надпредметное, что позволяет современному преподавателю высшей школы овладеть необходимыми компетенциями, позволяющими обеспечить:

- приведение содержания образования, технологий обучения и методов оценки качества образования в соответствие с требованиями современного общества, экономики и личности;

- использование в практической деятельности механизмов управления процессом обучения, адекватных задачам развития системы образования.

В период с 2003 по 2007 гг. на базе Центра повышения квалификации профессорско-преподавательского состава ТГПУ сотрудники вышеназванного университета участвовали в различных видах обучения по программам ДПО, входящих в актуальные направления развития кадрового потенциала вуза.

Финансирование программ повышения квалификации ППС вуза осуществлялось за счет внебюджетных средств, а с 2006 г. вуз повышает квалификацию 135 ППС за счет средств федерального бюджета по тем направлениям, которые вуз выделил как приоритетные.

В настоящее же время перед вузовскими структурами дополнительного профессионального образования встают новые сложные задачи, направленные на разработку и реализацию системы деятельности ДПО, позволяющие осуществлять развитие кадрового потенциала вуза на основании использования педагогического опыта передовых вузов России и реализации на практике принципа «академической мобильности», обеспечивающего преподавателям возможность широкого выбора программ, форм и методов обучения.

С 2005 г. Рособразованием впервые начато за счет дополнительных средств федерального бюджета целевое финансирование опережающего повышения квалификации преподавателей по приоритетным направлениям развития образовательной системы Российской Федерации с использованием механизма командирования ППС вузов в базовые вузы страны.

В качестве приоритетных направлений повышения квалификации ППС в 2005 г. (Приказ № 379 от 21.12.2004 г.) были определены: информационно-коммуникационные технологии, современные педагогические технологии, гуманитарные проблемы современности, менеджмент в образовании, инновационная деятельность, история и философия науки; в 2006 г. (Приказ № 1395 от 15.11.2005 г.) к этим направлениям добавлены: русский язык, экология и природопользование, современная биология, экономическая теория и правоведение; а в 2007 г. (Приказ № 1390 от 23.11.2006 г.) – сфера услуг. Данные направления предопределены Программой социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу (2006–2008 гг.).

Томский государственный педагогический университет входит в число линейных вузов, направляющих профессорско-преподавательский состав на повышение квалификации в базовые вузы РФ.

Сегодня пока можно приводить и анализировать статистические данные по реализации приказов Рособразования №№ 379, 1395, 1390 и ставить перед собой задачу перспективного анализа качественных изменений в деятельности самих преподавателей, прошедших обучение, и диссимилиации их знаний среди преподавателей вуза в целом.

С 2005 по 2007 гг. в соответствии с вышеуказанными приказами прошло обучение 124 преподавателя ТГПУ, из них: профессора – 6; доценты – 61; старшие преподаватели – 21; преподаватели – 7; ассистенты – 29.

На диаграмме 1 представлено представительство преподавателей 10 структурных подразделений нашего университета (факультеты, институты), прошедших данное обучение.

С 2007 г. начато системное обучение руководителей факультетов и институтов в ведущих вузах страны – Московский педагогический государственный университет, Санкт-Петербургский государственный университет, Кубанский государственный университет.

Как уже было отмечено выше, Рособразованием выделено 12 приоритетных направлений повышения квалификации преподавателей на рассматриваемый период.

На диаграмме 2 представлено распределение контингента обученных преподавателей нашего вуза по данным приоритетным направлениям в базовых вузах России за счет дополнительных средств федерального бюджета в 2005–2007 гг.

Анализ данной диаграммы явно выявил рейтинг направлений, наиболее востребованных преподавателями в качестве повышения своей профессиональной квалификации, что в принципе совпадает с рейтингом направлений в системе повышения квалификации Рособразования.

Если говорить о вузах, в которых прошли обучение преподаватели ТГПУ, то следует отметить, что выделенных средств достаточно для того, чтобы отправить наших преподавателей в базовые вузы не только Сибирского федерального округа (Томский государственный университет, Томский политехнический университет, Сибирский федеральный университет, Новосибирский государственный университет), но и Южного федерального округа (Кубанский государственный университет, Ростовский государственный университет), Центрального и Северо-Западного ФО (Московский педагогический государственный университет, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Санкт-Петербургский государственный университет, Российский университет дружбы народов).

Отправляя преподавателей на обучение в базовые вузы, мы всегда надеемся на то, что организаторы курсов, профессорско-преподавательский состав, обеспечивающий образовательную программу в этих вузах, имеют достаточно высокий потенциал, чтобы создать мотивацию у преподавателей для прохождения повышения квалификации по осознанно выбранному, профессионально важному программам повышения квалификации объемом 72 часа с отрывом от работы.

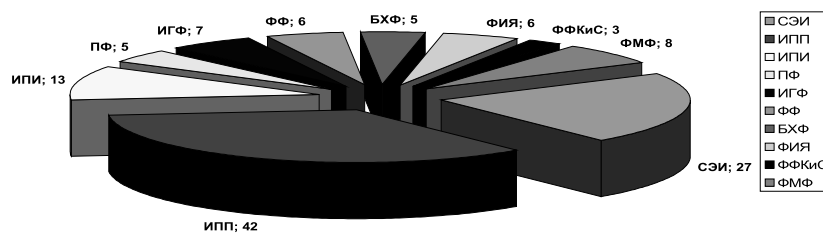


Диаграмма 1

Количество преподавателей ТГПУ, прошедших повышение квалификации за период с 2005 по 2007 гг. в соответствии с приказами Рособразования (Приказ № 379 от 21.12.2004 г., Приказ № 1395 от 15.11.2005 г., Приказ № 1390 от 23.11.2006 г.)

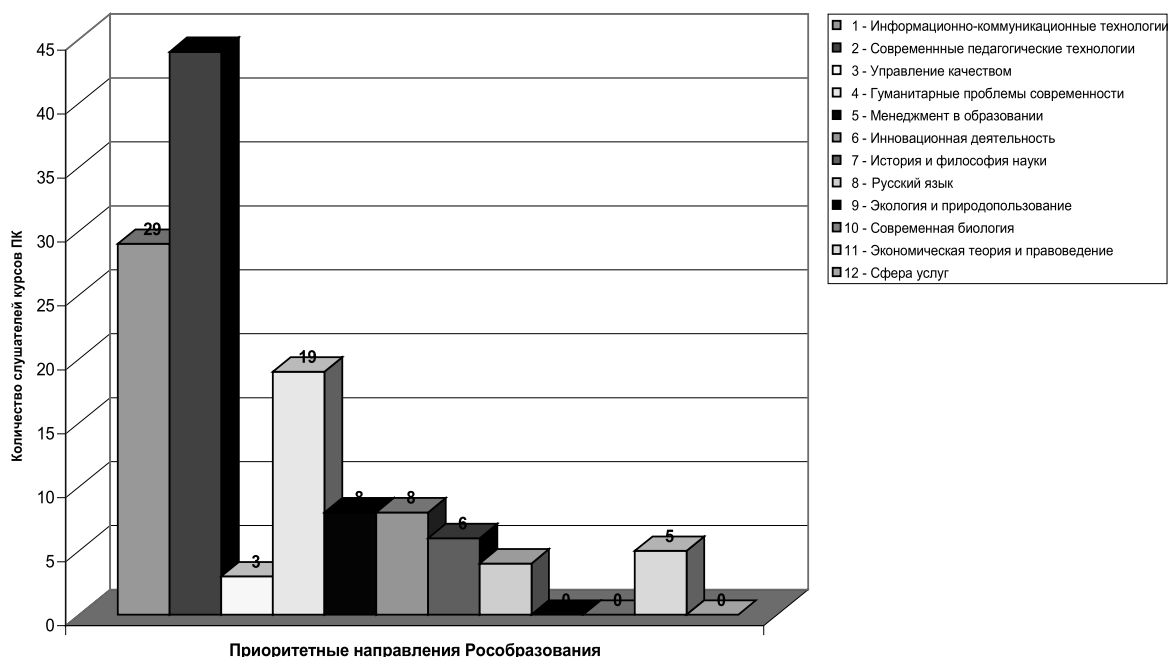


Диаграмма 2

Но, к сожалению, наши надежды не всегда оправдываются. Аргументом этому служит анализ анкетирования, которое мы проводим после прохождения преподавателями курсов в других вузах. С нашей точки зрения, прошло достаточно времени, чтобы базовым вузам работать не только на реализацию количественного показателя (предоставления широкого набора программ), а совершенствовать их качество в комплексном понимании этого понятия. Ведь основная цель Рособразования при разработке модели новой эффективной системы повышения квалификации ППС по приоритетным направлениям – развитие кадрового потенциала вузов, способного обеспечить современное содержание образовательного процесса, работать, используя современные образовательные технологии, а это значит, раз-

вивать инновационные компетенции выпускников, а в перспективе – создавать условия для повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Таким образом, разрабатываемые инновационные подходы (сетевая организация, «образование на заказ», опережающее обучение) к развитию системы дополнительного профессионального образования в вузе будет способствовать обеспечению непрерывности образования различных субъектов, в том числе ППС вуза, и повышению качества подготовки выпускников, которые будут высокообразованными, компетентными, нравственными, предприимчивыми, уверенными, толерантными, коммуникабельными, способными к сотрудничеству, а затем и качество их процесса повышения квалификации.

Поступила в редакцию 15.12.2006

Литература

1. Шестак В.П. Научно-исследовательская работа студентов: проблемы и решения / В.П. Шестак, И.А. Мосичева, Н.В. Скибицкий. М., 2006.