

№ 1 (32)

2014

выходит
с декабря
2003 г.

ВЕСТНИК

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

КРАЕВЫЕ
ИННОВАЦИОННЫЕ
ПЛОЩАДКИ



Краевые инновационные площадки

Вологжина Е.М.	
Новые тренды в деятельности краевых инновационных площадок в сфере профессионального образования	3
Гоголева И.И.	
Деятельность краевых инновационных площадок в сфере профессионального образования: опыт, проблемы и перспективы	6
Наретий Н.Н.	
Эффективность внутрифирменного обучения как целостной модели повышения квалификации методической поддержки педагога	12
Труфакина Н.М.	
Основы проектирования содержания основной профессиональной образовательной программы	16
Чернышева М.В., Лютова Л.Н.	
Практико-ориентированная деятельность учреждения по формированию инклюзивного пространства	21
Тищенко Т.Д.	
Организация воспитательной работы с обучающимися «группы риска»	25
Кравцова О.А.	
Флагман добровольчества	30
Вертянкина Л.В., Артеева А.В.	
Эффективное трудоустройство	32
Лобачева Л.М.	
Возможности научно-исследовательской деятельности в профессиональном становлении будущего учителя	37
Кальницкая И.Г.	
Формирование готовности студентов первого курса специальности «Преподавание в начальных классах» к научно-исследовательской деятельности	41
Банкрашкова И.В.	
Развитие предпринимательских способностей студентов колледжа	44
Барышникова А.В.	
Инноватика в действии	47
Зиброва Е.А., Бердыган А.В.	
Внедрение эффективного контракта (показателей эффективности деятельности) через модель корпоративных компетенций системы среднего профессионального образования Хабаровского края	50
Боровкова Е.В.	
Методическое сопровождение внедрения федеральных государственных образовательных стандартов	55
Демура М.Ю.	
Сетевое взаимодействие средних профессиональных организаций в обеспечении качества профессиональной подготовки студентов	58
Пастухова И.П.	
Экспериментальная деятельность в профессиональном образовании: быть или не быть?	60

Учредите

Краевое
«Хабаров

Редакции

Председ
ПРИХОД

Главный

ДУНАЕВ
и учебн

Научный

ПАХНО

Ответст

НАУМКИ
и учебн

Члены р

АЗАРЁН
региона

АТАРСК.

БОГОМ/

ГОГОЛЕ

кандид

ДОВЖК

минист

КАЛУГИ

Дальне

КАЛАШ

Тихооке

КОПЫТ

кандид

САЗОН

Коррек

ТАРУНИ

и учебн

Дизайн и

ДЯТЛОВ,

и учебн

Свидетел

Дальнево

и массов

Выходит

Адрес ре

680031, г

Тел. 46-1

e-mail: p

www.irp

Подписа

Распрос

Эффективность внутрифирменного обучения как целостной модели повышения квалификации методической поддержки педагога

В условиях перехода на новые образовательные стандарты возникла потребность в учреждении нового типа, главной задачей которого явилось бы раскрытие способностей каждого обучающегося. Необходимость успешного решения этой задачи сделала актуальной проблему повышения уровня профессионализма педагогов, создание таких условий, при которых каждый педагог имел бы возможность переживания успеха, вызывающего веру в собственные силы и способности. Одним из способов обеспечения таких условий в техникуме явился поиск новых путей и форм повышения педагогической квалификации как механизма развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетенций.

Учитывая, что реализация ФГОС требует активных изменений в организации учебного процесса, перед Агропромышленным техникумом была поставлена задача повышения профессиональной

компетентности педагогов через создание краевой инновационной площадки по теме «Внутрифирменное обучение как фактор эффективности повышения профессионализма педагогических работников в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов».

Приступая к эксперименту в техникуме, мы провели анализ и самоанализ состояния образовательной среды: уровень корпоративной культуры педагогов, эффективность развивающего пространства, степень владения педагогами современными способами организации продуктивной деятельности обучающихся.

Самоанализ педагогов и анализ занятий, посещенных администрацией, методической службой, научным руководителем, показал расхождение в оценке уровня образовательной деятельности. Была выявлена причина: недостаточная методологическая подготовка педагогов и, как следствие, –



неумение объективно оценить свою деятельность, наличие иллюзии понимания современных тенденций в образовании.

На начало эксперимента система повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в образовательном учреждении присутствовала, но она не удовлетворяла все запросы педагогов. Мы увидели, что именно в рамках корпоративного обучения имеется возможность формирования новых стандартов профессиональной деятельности в рамках стратегии развития техникума и задач, стоящих перед ее отдельными исполнителями. Содержание обучения мы определили на основе целей и ценностей техникума, уровня готовности педагогов к освоению нового. Форму обучения определили исходя из того, что мы ожидаем получить в результате: знания, способы деятельности и изменение отношений. Переходя на корпоративное обучение, мы поставили перед собой задачу отойти от информирующей роли педагога к деятельностной.

Поэтому методическая работа в образовательном учреждении на новом этапе стала рассматриваться не как ликвидация пробелов и затруднений, а как перевод в новую профессиональную позицию для обнаружения кризиса компетентности педагогов.

Одними из принципов организации корпоративного обучения в техникуме стала диагностическая основа проектирования и организации повышения квалификации и учет реальных потребностей педагогов.

Содержание потребностей определилось с помощью диагностических исследований уровня профессионализма, педагогического и управленческого мастерства в виде анкетирования и самооценки уровня педагогической деятельности. Для этого педагогам были предложены и затем обработаны 6 видов анкет:

- «Факторы, стимулирующие и препятствующие личностному и профессиональному развитию педагога»
- «Готовность педагогов к инновациям»
- «Удовлетворенность организацией профессиональной деятельности»
- «Стили обучения»
- «Диагностика затруднений и потребностей педагогических работников»
- «Самооценка педагогической деятельности».

По результатам анкетирования были выявлены профессиональные дефициты педагогов, недостатки в организации учебного процесса.

Приоритетными для наших педагогов явились способы проектирования учебного процесса: правильность постановки цели, выход на нее, выбор способов и методов подачи учебного материала. Анализ методической работы показал, что традиционные формы организации методической работы не являются эффективными при обучении взрослых. Эти выводы привели к необходимости изучить, выбрать и освоить альтернативные модели обучения взрослых.

Для этого была разработана модель инновационного педагогического взаимодействия в условиях внутрифирменного обучения.

Внутрифирменное обучение, как и методическая работа, призвано обеспечить качество образования в системе профессионального образования. Однако для этого был использован более разнообразный, современный и наукоемкий арсенал средств.

Сложность и многообразие функций и задач внутрифирменного обучения в техникуме, разносторонний, постоянно обновляющийся характер его содержания предполагают и достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся, традиционных форм и новаторское применение новых форм.

Нами были определены следующие функции внутрифирменного обучения:

- выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- удовлетворение на их основе профессиональных потребностей педагогов в повышении компетентности;
- обеспечение качества образования посредством повышения профессиональной компетентности педагога и решения инновационных проблем образовательного процесса.

В ходе эксперимента в техникуме выделено две группы организационных форм внутрифирменного обучения – коллективные (командные) и индивидуальные. К первым относятся семинары и практикумы, научно-практические конференции, предметно-цикловые комиссии, творческие микрогруппы педагогов и т.д.; ко вторым – стажировка, индивидуальные консультации, наставничество, работа над личной творческой темой, индивидуальное самообразование.

Показателем эффективности внутрифирменного обучения, в первую очередь, мы считаем повышение уровня педагогического мастерства, которое возможно отследить на основе мониторинга деятельности.

Учред

Крае
«Хаба

Редак

Пред
ПРИ)

Глав
ДУН/
и уче

Науч
ПАХ

Отве
НАУЛ
и уче

Член

АЗАР
регис

АТАР

БОГС

ГОГО
канди

ДОВУ
мини

КАЛУ
Далы

КАЛА
Тихос

КОПЬ
канди

САЗС

Корр
ТАРУ/
и уче

Дизай
ДЯТЛС
и уче

Свиде
Дальне
и массе

Выход

Адрес

68003
Тел. 46

e-mail
www.i

Подпи
Распр

Опираясь на исследования Кузьминой Н.В., Марковой А.К., Зимней И.А., мы выделили 4 уровня осуществления педагогической деятельности преподавателя:

1-й уровень – репродуктивный. Педагог пересказывает другим то, что знает сам, и так, как знает сам.

2-й уровень – адаптивный. Педагог не только передает информацию, но и трансформирует ее применительно к особенностям объекта, с которым работает (обеспечивает ее доступность).

3-й уровень – локально моделирующий. Педагог не только передает и трансформирует информацию, но и моделирует системы деятельности, обеспечивающие овладение знаниями, умениями и навыками по отдельным темам и разделам программы у большинства учащихся.

4-й уровень – системно моделирующий деятельность и отношения. Педагог моделирует систему деятельности, которая, в свою очередь, формирует у учащихся способность добывать знания, вырабатывать черты общечеловеческих ценностей и отношений. Этот уровень является высшим доказательством сформированного творческого мастерства учителя, он обеспечивает максимальный результат его деятельности.

На основе этих критериев разработаны показатели по всем элементам педагогического процесса (мотивация, целеполагание, содержание и способы организации,

контроль и оценка деятельности обучающихся, самоанализ педагога), которые и явились основой мониторинга. Изучение состояния преподавания организовано двумя путями: посещение занятий, на которых по единым показателям определяется рост мастерства педагогов, и диагностика их затруднений через анкетирование. Такой подход позволяет создавать единую систему ценностей в коллективе, выявлять сильные и слабые стороны как образовательного процесса в целом, так и каждого педагога.

В ходе работы появляются педагоги, на достаточно высоком уровне освоившие те или иные приемы и техники проектирования и проведения занятия. В результате родилась идея создания Консультационного центра. Консультантами стали педагоги, которые овладели новыми способами работы. Им была дана возможность попробовать себя в новой роли: возможность учить других, а следовательно, и повышать свою квалификацию. В программу работы консультационного центра вошли следующие темы: организация целеполагания, содействие мотивации обучения, логико-смысловое моделирование содержания учебного материала, проектирование технологической карты занятия, темы, организация рефлексивного оценочного этапа занятия, конструирование рабочей тетради.

Обучение в условиях консультационного центра идет в 3 этапа: сначала педагоги





консультанты (тьютеры) проводят консультации по определенной теме-проблеме; на втором этапе идет посещение уроков, на которых отслеживается степень освоения педагогами новых способов. После каждого урока педагоги проводят анализ данного этапа урока, фиксируют сначала сильную сторону, затем слабую. Такой вид работы позволяет развить аналитические способности посещающих, глубже осознать требования к современному занятию и повысить качество проведения своих занятий. Перед их проведением все педагоги имеют возможность получить консультации по проектированию и проведению своего занятия, иногда, по мере необходимости, многократные.

Вся работа Консультационного центра фиксируется в журнале учета консультаций, где прописывается, с какими преподавателями были проведены консультации, отмечается, как применяются полученные знания на уроках, даются рекомендации к дальнейшей работе. Работа консультационного центра дает хорошие результаты: по результатам мониторинга средний балл по этапам урока увеличился от 1,3 до 2,1, при этом отдельные педагоги демонстрируют максимально высокий (до 4 баллов) уровень проведения отдельных этапов занятия.

Преобладающими формами повышения квалификации в техникуме вместо репродуктивно-просветительских (лекции, семинары) стали временные творческие коллективы (по разработке рабочих тетрадей, технологической карты, разноуровневого оценивания, по созданию контрольно-оценочных средств по профессиям и специальностям), проблемные семинары, обучение в малых группах и индивидуальное консультирование.

Таким образом, эффективно организованная система внутрифирменного обучения стала важнейшим фактором в непрерывном профессиональном образовании педагогов и позволила организовать его с максимальной пользой для каждого педагогического работника в соответствии с его запросами, целенаправленно используя все возможности образовательного учреждения.

Система обучения, сложившаяся в техникуме, ведет к повышению уровня образовательного процесса и сплочению коллектива педагогов. Организованные разнообразные формы внутрифирменного обучения принесли конкретную пользу, а полученные знания, умения нашли отражение в педагогической деятельности и способствовали повышению эффективности работы с учащимися.

Внутрифирменное обучение, реализуемое в техникуме, способствует развитию у педагогов познавательного интереса к профессии, активному освоению приёмов работы с учащимися, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать своё образование и квалификационную категорию.

Развитие профессиональной компетентности педагогов происходит тогда, когда преподаватели представляют или обобщают свой опыт на разных уровнях: показ открытых уроков и мастер-классов, презентация лучшего опыта на курсах повышения квалификации, участие в методических конкурсах. Педагоги размещают свой опыт на сайтах в сети Интернет, создают электронные портфолио, обмениваются практическим опытом на заседаниях методических объединений педагогов-предметников.

И самое главное – уровень педагогического мастерства возрастает. Педагоги, видя результат своего труда, становятся более уверенными в своих возможностях внедрять и осваивать новое.

*Наталья Николаевна НАРЕТИЙ,
заведующая методическим центром
КГБОУ СПО «Агропромышленный
техникум р.п. Хор»*