

УДК 331.108.45:37

Н. В. Минаева

К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников

Статья посвящена актуальной проблеме профессионального развития преподавателей. В настоящее время изменилось значительное количество нормативно-правовых документов в области образования, в том числе уточняющих квалификационные требования к педагогам, к их профессиональному уровню. В ходе изучения и анализа нормативно-правовых документов, в частности профессионального стандарта педагога профобразования, автор указывает на необходимость непрерывного образования педагогического работника в формате индивидуальных траекторий профессионального развития.

Ключевые слова: образование, профессиональное развитие научно-педагогических кадров, индивидуальный план профессионального развития педагога, виды профессионального развития.

N. V. Minaeva. Revisiting the Designing of Educator Professional Development.

This article is dedicated to the challenging issue of educator professional development. By now, a considerable number of regulatory and legal documents in the field of education have undergone changes, including documents which specify eligibility requirements for educators and their proficiency. Throughout the course of the document review, in particular, professional standards for vocational education teachers, the author points out the necessity of continuing education for teachers in the form of individual professional development trajectories.

Keywords: education, professional development of academic and teaching staff, teacher's individual plan for professional development, kinds of professional development.

В сентябре 2015 г. приказом Минтруда и социального развития России был утвержден профессиональный стандарт «Педагог про-

фессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который вступил в силу с 01 января 2017 г. [1]. Данный нормативный акт содержит характеристику обобщённых трудовых функций по педагогическим должностям, в частности требования к образованию и обучению; требования к опыту практической работы и иные особые условия допуска к работе. Кроме того, в пределах трудовых функций для педагогических работников предусмотрены конкретные трудовые действия, необходимые знания и умения для осуществления педагогической деятельности.

Анализ данного документа свидетельствует о необходимости систематического повышения квалификации педагога, его обучения на программах профессиональной переподготовки, стажировки или проведения иной практикоориентированной деятельности в разных формах, в том числе занятия научной деятельностью. Как видим, в целом условия, определенные нормативным актом, выходят за рамки привычного представления о повышении квалификации педагога. При этом данные условия становятся юридически обязательными, наряду, например, с конкурсным избранием.

Таким образом, основная идея подготовки и развития педагогических кадров — необходимость непрерывного образования педагога, то есть «образования через всю жизнь». Идея реализуется вузами главным образом в разработке системы непрерывно действующего профессионального развития научно-педагогических кадров, в том числе индивидуальных траекторий профессионального развития. Предполагается, что профессиональное развитие должно быть тесно связано с продвижением по службе, с приобретением новых, востребованных временем компетенций, с оценкой качества образования, наконец — с уровнем и структурой заработной платы, применением мер поощрения и др.

Заметим, что заявленная идея для нашей страны не нова; например, она активно используется в таком институте, как государственная служба, где регламентирована законодательными и нормативно-методическими документами. Между тем в образовании реализация индивидуальных траекторий профессионального развития педагога широко не применяется. При этом очевидно, что переход к индивидуальным образовательным траекториям обеспечит учет ва-

риативности индивидуальных особенностей образования каждого преподавателя (в том числе уровни базового образования), наличие дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности и др.

Безусловно, индивидуальный план профессионального развития педагога должен разрабатываться совместно преподавателем и его непосредственным руководителем (заведующим кафедрой, деканом факультета, директором института). Оптимальный срок, на который план формируется — три года. Индивидуальный план преподавателя, конечно, должен соотноситься и с его должностной инструкцией, и с итогами конкурсного избрания (аттестации), и с планом работы вуза с кадровым резервом, и с результатами осуществления наставничества. Принципиально значимой является сопряженность индивидуального плана и стратегии развития образовательной организации.

Итак, цели профессионального развития вытекают из оснований требований нормативных документов к уровню профессионального развития педагога (квалификационные требования), а также требований должностной инструкции, локальных нормативных актов вуза и др. Сравнительный анализ квалификационных требований преподавателя вуза (ассистента/преподавателя/старшего преподавателя/доцента/профессора), требования нормативных документов позволяют определить цели индивидуального профессионального развития преподавателя и закрепить их в плане в следующих формулировках:

- получение дополнительных профессиональных знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения профессиональной деятельности;

- актуализация профессиональных знаний, умений, навыков в связи с необходимостью освоения современных методов профессиональной деятельности педагога, в том числе по профилю педагогической деятельности;

- получение и развитие практических навыков и умений (опыта работы) в области профессиональной деятельности по замещаемой (резервируемой) должности;

- проведение систематических занятий научной, методической, художественно-творческой или иной практической деятельно-

стью, соответствующей направленности (профилю) образовательной программы и (или) преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю);

— иные цели, направленные на повышение эффективности исполняемых должностных обязанностей.

Безусловно, в индивидуальном плане могут быть отражены следующие виды профессионального развития:

1) дополнительное профессиональное образование (курсы повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки, направленность (профиль) которой соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю).

2) иные мероприятия по профессиональному развитию преподавателя, которые могут включать в себя:

— обучающие мероприятия (тренинги, семинары, мастер-классы, посещение открытых лекций и др.);

— мероприятия по обмену опытом (участие в научных и научно-практических конференциях, форумах, круглых столах, иные мероприятия по обсуждению результатов научно-педагогической деятельности в педагогическом сообществе; представление результатов научно-исследовательских работ в виде монографий, статей в изданиях различного уровня, апробация результатов научно-исследовательских работ в виде докладов, презентаций и др. на научных форумах различного уровня; стажировка; временное замещение (исполнение обязанностей) по иной педагогической должности в период временного отсутствия основного работника (зав. кафедрой, директора института);

— проектно-экспертная деятельность (разработка и реализация проектов для решения профессиональных проблем, выявленных в ходе стажировок; участие в качестве экспертов в мероприятиях органов государственной власти и управления, предприятий и организаций; работа в составе рабочих, экспертных групп, координационных и консультативных органов, оппонирование научно-квалификационных работ (диссертаций), подготовка отзывов об авторефератах научно-квалификационных работ (диссертаций), экспертиза проектов и программ, работа в качестве эксперта в научных фондах и др.;

— самообразование (изучение нормативных правовых актов, федеральных государственных образовательных стандартов, регла-

ментирующих профессиональную деятельность; изучение научно-практической, методической литературы, учитывающих специфику профессиональной педагогической деятельности);

— другие (напр., разработка и актуализация научно-методического обеспечения реализации курируемых учебных курсов, дисциплин (модулей), создание, разработка учебников, учебных пособий, методических и учебно-методических материалов, электронных курсов; аттестация в ученном звании и др.).

Таким образом, ожидаемая результативность выполнения мероприятий профессионального развития должна определяться поставленными целями и соответствовать трудовой функции педагога. Результатом достижения целей являются конкретные изменения количественного и качественного характера педагогического работника, а именно: внедрение в практику педагога новых профессиональных практикоориентированных знаний для повышения качества профессиональной деятельности, в том числе по профилю преподаваемых дисциплин, приобретение преподавателем нового опыта профессиональной деятельности, обеспечение поддержания уровня квалификации, необходимого для качественного исполнения должностных обязанностей.

* * *

1. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 608н. URL: <http://www.pravo.gov.ru>.