

**Человек и образование 2013-2024**

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 4 (69) Том . 2021

## **Дополнительное профессиональное образование преподавателя колледжа как фактор его профессионального роста**

**Узунова Галина Петровна**

*Директор, Открытый Таврический колледж  
Российская Федерация, Симферополь*

**Каменский Алексей Михайлович**

*Профессор кафедры управления образованием, Ленинградский областной институт развития образования  
Российская Федерация, Санкт-Петербург*

### **Аннотация**

Статья посвящена проблеме дополнительного профессионального образования педагогов, которое рассматривается в качестве доминирующего фактора их профессионального роста и развития. Статья содержит результаты экспериментального исследования, в котором осуществлялась проверка эффективности авторских вариативных технологий построения в колледже системы дополнительного образования педагогических работников. Авторы обосновывают актуальность исследования, определяют критерии и показатели профессионального роста преподавателя колледжа, раскрывают основные концептуальные положения организации в колледже курсов повышения квалификации и оценивают эффективность их реализации в целостном педагогическом процессе. Результаты педагогического эксперимента, в котором приняли участие 65 преподавателей с разным стажем педагогической деятельности, позволили авторам сделать вывод о необходимости и целесообразности реализации в колледже вариативных программ дополнительного образования педагогов, разрабатываемых с учетом изначально диагностируемых у них особенностей профессионального развития и определяемых на этой основе

адаптивного, активизирующего, стимулирующего и преобразующего типов индивидуальных траекторий их профессионального роста.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, преподаватели колледжа, профессиональный рост, профессиональные компетенции, профессионально-личностное развитие

**Дата публикации:** 17.02.2022

**Ссылка для цитирования:**

Узунова Г. П. , Каменский А. М. Дополнительное профессиональное образование преподавателя колледжа как фактор его профессионального роста // Человек и образование – 2021. – Выпуск 4 (69) С. 188-195 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410018678-0-1> (дата обращения: 27.07.2024). DOI: 10.54884/S181570410018678-0

<sup>1</sup> **Введение.** Одной из актуальных задач педагогической теории и практики является задача построения в России эффективной системы непрерывного образования педагогических работников, обеспечивающей их профессиональный рост и профессиональное становление их личности.

<sup>2</sup> В современной России функционирует система непрерывного педагогического образования, сформированная еще во времена Советского Союза – в 80-е годы XX века. Сама же идея непрерывной профессиональной подготовки педагогов существовала еще задолго до признания парадигмы «образование через всю жизнь» в качестве ведущей и обязательной в профессиональной деятельности педагогических работников. Известно, что уже в конце XIX – начале XX вв. в России были открыты образовательные организации для работающих учителей, которые не имели педагогического образования [1]. До революции в России была создана разветвленная сеть учреждений дополнительного профессионального образования (ДПО) педагогов, но, как отмечает Л.Н. Данилова, такая совокупность организаций еще не отличалась единством своего функционирования и не могла называться целостной системой [2].

<sup>3</sup> С 80-х годов XX века вопросы непрерывной подготовки педагогических кадров находят свое отражение в государственных документах, и именно с этого времени начинается функционирование целостной системы ДПО педагогических работников образовательных организаций всех уровней и типов, той системы, которая функционирует и по сегодняшний день с некоторыми измененными формами [3].

<sup>4</sup> В настоящее время вновь возрастает интерес к исследованию проблем ДПО. Стремительное изменение мира, трансформация жизненной парадигмы, модернизация системы образования стали причинами интенсификации педагогических исследований, посвященных проблемам непрерывного образования педагогов, проблемам их саморазвития и самосовершенствования в выбранной сфере профессиональной деятельности [4]. При этом ДПО рассматривается как условие и средство реализации творческого потенциала педагогических работников, как фактор их профессионального роста [5].

5 Вместе с тем анализ работ, содержащих эмпирические данные об особенностях отношения самих педагогов к обязанности периодического прохождения курсов повышения квалификации, показал, что существующая система ДПО педагогов требует разработки новых концептуальных основ для ее модернизации и оптимизации, для ее переориентации с позиций всеобщности и всеобязанности на позиции учета индивидуальных образовательных потребностей самих педагогов [3; 6].

6 Особую значимость обозначенная проблема приобретает в отношении преподавателей колледжа. В условиях модернизации среднего профессионального образования повышаются требования к их профессиональной подготовке [1]. Они должны не просто передавать знания по определенным учебным дисциплинам, но и участвовать в многообразной педагогической деятельности [7]. Преподаватели колледжей должны не только владеть педагогическими умениями и профессиональными компетенциями, но и быть способными к постоянному саморазвитию и самообразованию, готовыми к профессиональному росту и непрерывному профессиональному совершенствованию [4].

7 Особенности профессиональной деятельности преподавателей колледжа обуславливают необходимость совершенствования системы их ДПО, которое будет ориентировано не только на повышение уровня их педагогических и предметных знаний, но и на развитие мотивации к их профессиональному росту и профессиональной самореализации их личности.

8 В связи с актуальностью проблемы было проведено исследование, целью которого стала разработка педагогических условий построения в колледже системы ДПО преподавателей и экспериментальная проверка их эффективности.

9 **Методы исследования.** В экспериментальном исследовании приняли участие 65 преподавателей колледжа с разным стажем профессиональной деятельности и с разными образовательными потребностями. Для оценки их профессионального роста были разработаны критерии и показатели, на основе которых подбирался диагностический инструментарий. Выделены объективный и субъективный критерии. К объективным критериям оценивания относятся как количественные показатели активности самого преподавателя за определенный промежуток времени, так и качественные изменения в успеваемости студентов. Внутренние критерии показывают, как и насколько повысилась за определенный промежуток времени мотивация преподавателя к саморазвитию и самообразованию, увеличился уровень владения им педагогическими (дидактическими, методическими и коммуникативными) умениями.

10 В нашем исследовании внимание было сосредоточено на показателях мотивов преподавателей к саморазвитию с целью их изучения была использована методика диагностики уровня саморазвития в профессионально-педагогической деятельности, разработанная и апробированная Л.Н. Бережновой и уровня развития у них педагогических умений (экспертная оценка по предложенному списку дидактических, методических и коммуникативных умений).

11 Формирующий педагогический эксперимент длился в течение четырех лет. Сравнительный анализ обозначенных показателей до и после эксперимента

осуществлялся с помощью расчета  $t$  - критерия Стьюдента и  $\chi^2$  - критерия.

12 **Результаты исследования и их обсуждение.** Результаты исследования позволяют говорить о том, что система ДПО в колледже может стать фактором профессионального роста преподавателей, если она будет построена на принципах системности, целостности, вариативности и личностной ориентированности.

13 Системность ДПО преподавателей колледжа означает, что такой процесс не может быть ограничен только принудительным периодическим прохождением преподавателями определенных курсов повышения квалификации, причем, зачастую не согласованных с индивидуальными образовательными потребностями самих преподавателей. ДПО включает в себя такие формы, как интерактивные лекции, теоретические, методические и проблемные семинары, экспресс-курсы, мастер-классы, научно-практические конференции, научные проекты, индивидуальные консультации, фестивали и конкурсы и другие формы коллективной, групповой и индивидуальной работы с педагогическим коллективом колледжа.

14 Соблюдение принципа целостности предполагает организацию в колледже целостной системы сопровождения профессионального роста преподавателей. Такая система включает в себя информационное, методическое и психолого-педагогическое сопровождение педагогической деятельности преподавателей в течение всего времени их работы в колледже. Информационное сопровождение предполагает своевременное информирование педагогических работников колледжа не только об организуемых курсах повышения квалификации, но и о современных достижениях педагогической науки, научно-исследовательских проектах, организации разных форм педагогической поддержки их профессионально-личностного развития.

15 Одними из главных принципов построения системы дополнительного профессионального образования преподавателей колледжа являются принципы вариативности и личностной ориентированности.

16 Реализация идеи индивидуализации ДПО осуществляется через проектирование индивидуальных траекторий их профессионально-личностного развития. Педагогическое проектирование основывается на результатах педагогической диагностики. На наш взгляд, предметом педагогической диагностики здесь выступают особенности профессионально-личностного развития преподавателей колледжа: их педагогическое образование и стаж педагогической деятельности, мотивы профессиональной деятельности, педагогическая направленность их личности, уровень сформированности педагогических умений, а также степень выраженности у них симптомов эмоционального выгорания.

17 В зависимости от сочетания диагностируемых показателей можно выделить четыре основных типа индивидуальных траекторий профессионального роста преподавателей колледжа [8]:

1. *Адаптивная траектория профессионального роста* предназначена в основном для молодых преподавателей, имеющих и не имеющих базовое педагогическое образование, и предполагает планирование таких мер,

которые способствовали бы их успешной адаптации к условиям и особенностям профессионально-педагогической деятельности в колледже. Разработка программ ДПО в рамках адаптивной траектории профессионального роста осуществляется на основе типовой программы, ориентированной на достижение организационных (организация в колледже системы наставничества), дидактических (повышение уровня профессиональной компетенции преподавателей), развивающих (формирование педагогической направленности личности преподавателей, их позитивного настроя на педагогическую деятельность) целей и решения задач профессионального взаимодействия всего педагогического коллектива колледжа.

2. *Активизирующая траектория профессионального роста* – это такой тип индивидуальной траектории профессионально-личностного развития преподавателя колледжа, который имеет своей целью способствовать активизации имеющегося у преподавателя творческого потенциала. Активизирующая траектория предполагает формирование у преподавателей с базовым педагогическим образованием и внешней мотивацией к профессиональной деятельности готовности к саморазвитию и потребности в нем. Разработка программ ДПО в рамках активизирующей траектории профессионально-личностного развития направлена на формирование у преподавателей внутренних мотивов профессиональной деятельности, переориентации их с позиций формального отношения к работе на позицию личностной заинтересованности в своем непрерывном педагогическом образовании.
3. *Стимулирующая траектория профессионального роста* отражает ближайшие цели ДПО таких преподавателей, которые уже имеют определенные достижения в профессиональной деятельности. Целью программ, разрабатываемых в рамках стимулирующей траектории профессионально-личностного развития, является стимулирование дальнейшего профессионального роста преподавателей, их стремления к своему профессиональному акме как высшей точке своего профессионального становления. Типовые программы содержат мероприятия, направленные на вовлечение таких преподавателей в сетевое профессиональное сообщество, стимулирование их активной позиции в обучении и оказании помощи молодым преподавателям, мотивирование к обмену своим педагогическим опытом, к самостоятельному получению новых знаний в области педагогической теории и практики. Способами такого стимулирования выступают защиты авторских педагогических проектов, организация занятий с молодыми преподавателями, участие в научно-практических конференциях, проведение творческих сессий и т.д.
4. *Преобразующий тип траектории профессионально-личностного развития* определяется в основном для преподавателей, у которых по результатам предварительной педагогической диагностики обнаружены симптомы эмоционального выгорания. Планирование ДПО для таких преподавателей исходит из цели коррекции негативных изменений в их личности: снижение агрессивности, авторитарности, стремления к доминированию, излишней нравочительности или, напротив, равнодушия,

безучастности. В Программы их дополнительного профессионального образования включаются тренинги поведения в педагогических конфликтах, тренинги стрессоустойчивости, самопознания и саморегуляции состояний и деятельности, рефлексивные и проблемные семинары.

18 Для каждого типа индивидуальных траекторий профессионально-личностного развития разрабатываются типовые программы, которые служат навигатором для самостоятельного проектирования преподавателями своих действий по самообразованию и саморазвитию.

19 Только при таком подходе дополнительное профессиональное образование становится фактором, обуславливающим профессиональный рост преподавателя колледжа.

20 Педагогический мониторинг показал, что за время эксперимента и реализации идеи вариативности построения системы ДПО, в зависимости от типа индивидуальной траектории профессионально-личностного развития, преподаватели колледжа проявили большую активность в профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании. В частности, значительно повысились показатели их профессиональной мобильности: участия в педагогических семинарах, мастер-классах, научно-практических конференциях.

21 Дополнительное профессиональное образование преподавателя колледжа, организованное на принципах системности, целостности, вариативности и личностной ориентированности способствует его профессиональному росту. Это подтверждается положительной динамикой стремления педагогов к саморазвитию в ходе эксперимента (рис. 1). Участие в вариативных программах дополнительного профессионального образования способствовало тому, что преподаватели колледжа стали больше интересоваться вопросами педагогической науки и практики. У многих из них появилось стремление к самостоятельному приобретению соответствующих знаний, к достижению высокой профессиональной компетентности в выбранной сфере деятельности. Сравнительный анализ процентного распределения преподавателей колледжа, составивших экспериментальную группу, по уровню сформированности у них стремления к саморазвитию до и после эксперимента показал, что позитивные изменения в общей экспериментальной группе произошли на статистически достоверном уровне различий ( $\chi^2 = 143,66$ ; p

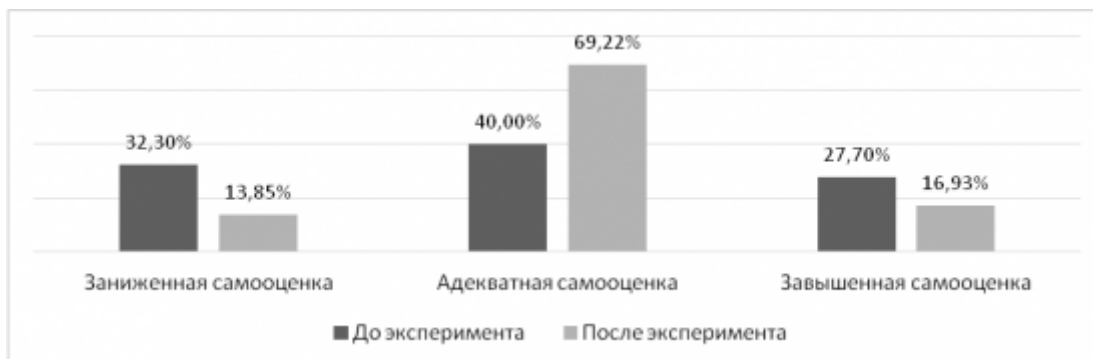


23 **Рис. 1.** Результаты сравнительного анализа процентного распределения преподавателей колледжа по уровню их стремления к саморазвитию.

24 Более того, доказательством их профессионального роста является факт повышения у большинства из них уровня развития педагогических умений, с одной стороны, и адекватности их самооценки – с другой.

25 Так, если до начала эксперимента многие преподаватели характеризовались либо низкой, либо, напротив, неадекватно высокой самооценкой своих педагогических умений, то к концу эксперимента, в связи с их участием в рефлексивных семинарах, рефлексивных тренингах, групповых обсуждениях проблемных и конфликтных ситуаций, дискуссиях по педагогическим проблемам, преподаватели колледжа научились адекватно оценивать слабые и сильные стороны своей личности, свои методические, коммуникативные и дидактические умения (рисунок 2). К концу экспериментального исследования прирост преподавателей, характеризующихся адекватной самооценкой своих педагогических умений и способностей, составил почти 30%.

26



27 **Рис. 2.** Результаты сравнительного анализа процентного распределения преподавателей колледжа по уровню их самооценки педагогических умений

28 Результаты сравнительного анализа среднегрупповых показателей уровня развития у преподавателей колледжа педагогических умений и способностей

свидетельствуют о том, что к концу эксперимента значимо выросли показатели как дидактических ( $t = 4,31$ ;  $p$

<sup>29</sup> **Заключение.** Проведенное исследование показало, что построение в колледже системы дополнительного профессионального образования на основе принципов системности, цельности, вариативности и личностной ориентированности, предполагающих проектирование индивидуальной образовательной траектории профессионально-личностного развития каждого преподавателя, является фактором его профессионального роста, развития мотивации к самообразованию и стремления к работе над самим собой.

---

#### **Библиография:**

1. Молоков Д.С. Предпосылки становления и развития непрерывного педагогического образования // Ярославский педагогический вестник. 2017. № 2. С. 13-18.
2. Данилова Л.Н. История непрерывного педагогического образования в России (конец XIX – начало XX века) // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогические науки. 2017. Т. 12. № 5. С. 134-142.
3. Глухов Е.А. Получение дополнительного профессионального образования педагогом: право или обязанность? // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 131-140. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.11
4. Крашакова Т.Ю., Федосеева З.А. Совершенствование управления системой повышения квалификации педагогических кадров ПОО как условие внедрения профессионального стандарта педагога СПО // Инновационное развитие профессионального образования. 2017. № 5. С. 46-55.
5. Каменский А.М. Акмеологическое обеспечение профессионального становления педагога средствами внутрифирменного обучения // Казанский педагогический журнал. 2018. № 3 (128). С. 22-28.
6. Потемкина Т.В. Недостатки системы повышения квалификации руководителей и преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования // Управление образованием: теория и практика. 2015. № 2 (18). С. 84-92.
7. Сазанов А.Н. Особенности профессиональной деятельности преподавателей среднего профессионального образования // Современное педагогическое образование. 2021. № 5. С. 160-165.
8. Узунова Г.П. Вариативность как ведущий принцип конструирования индивидуальной траектории профессионального роста преподавателей колледжа // Прикладная психология и педагогика. 2020. Т. 5. № 4. С. 127-143.



# **Additional professional education of a college teacher as a factor of professional growth**

**Galina Uzunova**

*Director, Open Tavrichesky college*

*Russian Federation, Simferopol*

**Alexey Kamenskiy**

*Professor in the Department of Managing in Education, Leningrad Regional Institute of Education Development*

*Russian Federation, St. Petersburg*

## **Abstract**

The article is devoted to the problem of additional professional education of teachers, which is considered as the dominant factor in their professional growth and development. The article contains the results of an experimental study, in which the effectiveness of the author's variable technologies for building a system of additional education for teachers in college was tested. The authors substantiate the relevance of the study, determine the criteria and indicators of professional growth of a college teacher, reveal the main conceptual provisions of the organization of advanced training courses in the college and assess the effectiveness of their implementation in a holistic pedagogical process. The results of the pedagogical experiment, in which 65 teachers with different experience of pedagogical activity took part, allowed the authors to conclude that it is necessary and expedient to implement in the college variable programs of additional education for teachers, developed taking into account the peculiarities of professional development initially diagnosed in them and determined on this basis adaptive, activating, stimulating and transforming types of trajectories of their professional growth.

**Keywords:** additional professional education, college teachers, professional growth, professional competencies, professional and personal development

**Publication date:** 17.02.2022

## **Citation link:**

Uzunova G., Kamenskiy A. Additional professional education of a college teacher as a factor of professional growth // *Man and Education* – 2021. – Issue 4 (69) С. 188-195 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410018678-0-1> (circulation date: 27.07.2024). DOI: 10.54884/S181570410018678-0