

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН
ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ НИЗАМИ**

*На правах рукописи
УДК 377.36: 67*

АБДУНАЗАРОВА Наргиза Фатхуллаевна

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ В УСЛОВИЯХ
ИНФОРМАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата
педагогических наук

Ташкент – 2008

Работа выполнена в Институте повышения квалификации и переподготовки кадров системы среднего специального, профессионального образования

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Иноятлов Улугбек Ильясович

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Олимов Кахрамон Танзилович

кандидат педагогических наук
Нуридинов Баходир Собирович

Ведущая организация: Гулистанский государственный университет

Защита состоится «___» _____ 2008 г. в ___ часов на заседании Объединенного Специализированного совета К.067-18.01 по защите диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук при Ташкентском государственном педагогическом университете им. Низами (100700, г. Ташкент, ул. Юсуф Хос-Хожиб, 103. тел.: 254-92-02; факс: 152-73-92, e-mail: tgpu-info@edu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Ташкентского государственного педагогического университета им. Низами

Автореферат разослан «___» _____ 2008 г.

Ученый секретарь Объединенного
Специализированного совета, доктор
физико-математических наук, профессор

К.Р. Насриддинов

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

Актуальность работы. Несомненный успех реформирования отечественной системы образования характеризуется, в первую очередь, тем, что в течение десяти лет выдерживается курс, заданный целями Национальной программы подготовки кадров. Но, как и в начале реформы, так и теперь констатируется, что масштабные преобразования в сфере образования не обеспечивают соответствия роста качества подготовки кадров требованиям социально-экономического развития страны.

Очевидно, что эта неудовлетворенность качеством образования порождается различными причинами. Но столь же очевидно, что одной из исходных и основных является качество подготовки педагогических кадров. Ведь именно они, в конечном итоге, определяют эффективность функционирования всей системы образования, в целом, и каждого ее компонента - в отдельности.

Все другие, несомненно, актуальные проблемы развития образования, решение которых представляется значимым и необходимым, не обеспечивают и не могут обеспечить требуемый уровень функционирования образования на всех структурно-организационных уровнях.

Именно, поэтому Национальная программа подготовки кадров одним из приоритетов определила создание системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров: «Создается гибкая система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, предусматривающая высокое качество и стабильное развитие образования. Обеспечивается опережающая переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров, поддержание их профессиональных качеств на конкурентоспособном уровне»¹.

При всём осознаваемом значении непрерывного профессионально-личностного развития педагогических кадров, мы вынуждены признать, что система повышения квалификации педагогов, которая является звеном в единой системе отечественного образования и ориентированной на достижение общих для всей системы целей, не в полной мере отвечает на динамично меняющиеся требования практики.

Анализ эмпирических и исследовательских поисков решения проблемы повышения качества профессионально-педагогического образования призван вскрыть системные противоречия, разрешением которых призвана заниматься педагогическая наука, но что не менее важно, указать пути практического их решения, позволяющее существенно повысить качество подготовки кадров.

Степень изученности проблемы. Проблемы развития системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров и неразрывно связанные с ними, проблемы непрерывного образования и обучения взрослых, не обойдены вниманием ни в отечественной, ни в мировой педагогической науке.

¹ Национальная программа подготовки кадров. «Гармонично развитое поколение - основа прогресса Узбекистана», Ташкент, 1997

Теоретико-методологическим аспектам развития отечественной системы профессионального образования посвящены работы: В.Г.Алиева, М.С.Алимова, Р.Х.Джураева, У.И.Иноятова, Ш.Э.Курбанова, Б.Нуридинова, У.Н.Нишоналиева, Х.Ф.Рашидова, А.Р.Ходжабаева и др.

Проблемы непрерывного образования разработаны в трудах: М.И.Арнаутова, А.П.Владиславлева, П.Джарвиса, В.А.Ермоленко, Г.П.Зинченко, М.В.Кларина, В.В.Краевского, П.Ленграна, Н.И.Нечаева, А.М.Новикова, Н.К.Сергеева и др.)

Теория и практика обучения взрослых исследовалась С.Г.Вершловским, М.Т.Громковой, С.И.Змеевым, Ю.И.Калиновским, М.Ш.Ноулзом, В.Г.Онушкиным, Е.И.Огарёвым, М.Тайтом и др.

Повышению квалификации педагогических кадров онтологии, истории становления, сравнительного опыта, современного состояния, прогнозирования и развития, посвящены работы: Б.Р.Адизова, А.А.Акмалова, Л.М.Васильевой, В.Б.Гаргай, Г.А.Гуртовенко, К.З.Зарипова, Е.В.Иванова, З.А.Каргиной, В.В.Краевского, Е.С.Манюковой, Н.А.Муслимова, Э.М.Никитина, М.Н.Нишонова, А.Ю.Панасюк, Я.В.Радченко, Ш.Саидкулова, А.П.Ситник, Б.К.Тульбасовой, И.П.Цвелюх, Т.И.Шамовой, Ш.С.Шарипова, Т.И.Южаковой, Г.Р.Юсуповой и др.

Вопросы педагогического моделирования и проектирования содержания профессионально-педагогического образования нашли в работах: В.А.Ермоленко, Г.А.Железцовой, В.И.Зверевой, В.В.Краевского, М.В.Кларина, В.С.Леднева, Э.М.Никитина, А.М.Новикова, Г.Н.Подчалимовой, В.Г.Родионова, Ю. Г.Татур, Т.И.Шамовой, Чжу Сяо Мань и др.

Анализ теоретических исследований в области повышения квалификации педагогических кадров имеет смысл не только в том, что позволяет увидеть - что сделано наукой и практикой в этой области, но, не менее важно, вскрыть существующие противоречия, которые должны быть устранены и, следовательно, постановки тех задач, решение которых приведёт к искомому результату – повышению качества профессионально-педагогического образования.

Противоречия в системе повышения квалификации педагогических кадров ССПО вскрыты в работе Х.Ф.Рашидова:

- репродуктивный характер содержания программ повышения квалификации, догматическая форма построения содержания;
- отсутствие гибкости в выборе слушателями содержания и возможности самостоятельно формировать индивидуальную программу обучения;
- недостаточное использование в системе повышения квалификации современных коммуникационных, информационных технологий, сетевых форм организации повышения квалификации;
- применение устаревших педагогических технологий².

² Рашидов Х.Ф. Теоретико-методологические и социально-педагогические основы развития среднего специального, профессионального образования в Узбекистане (на материалах реализации национальной программы по подготовке кадров). Дисс. ...докт. пед. наук. -Ташкент, 2005. 311 с.

Для более четкого определения главного противоречия, устранение которого способно привести к требуемым результатам, необходима критериальная основа. Представляется, что такой основой может стать анализ реальной профессионально-педагогической деятельности, а точнее – оценки самих участников образовательного процесса по поводу противоречий, обуславливающих недостаточную эффективность образовательного процесса. И именно они обуславливают постановку и решение исследовательской задачи повышения квалификации педагогических кадров.

При этом, необходимо отметить, что методологические установки решения исследовательской задачи повышения квалификации педагогических кадров имеют принципиальные различия между методологией средней и высшей школой, не допускающие прямой перенос положений "школьной" дидактики в образовательный процесс взрослых.

Система повышения квалификации педагогических кадров ССПО призвана решать принципиально иную по сравнению педагогическими вузами задачу. Если ВУЗ должен обеспечить базовую подготовку будущего педагога, которая, с определенной долей вероятности, будет реализована в реальной педагогической практике, то слушатель повышения квалификации уже реализовал себя как педагог и задача системы повышения квалификации состоит в поддержании готовности педагога к эффективной профессионально-педагогической деятельности в условиях информатизации.

В этом и состоит основное противоречие: между собственными целями системы повышения квалификации целями, стоящими перед ней как частью системы образования и целями обучения педагогических кадров.

Выявленное противоречие обусловило **проблему, исследования**: какой должна быть система повышения квалификации педагогических кадров ССПО при условии согласования целей всех участников образовательного процесса?

Связь диссертационной работы с тематическими планами НИР. Диссертационная работа выполнена в рамках научно-исследовательской работы по теме ГКНТ П-5-18. «Научно-методические основы обеспечения эффективности подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для образовательных учреждений среднего специального, профессионального образования». В исследовании отражены также результаты научно-исследовательской работы по теме «Анализ состояния, выявление недостатков, разработка методики и научно-методических основ совершенствования системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для системы ССПО», выполненной в рамках компонента АБР 1737 УЗБ «Стратегия развития системы ССПО».

Цель исследования: определение педагогических основ содержания и организационных форм повышения квалификации и переподготовки кадров системы ССПО в условиях информатизации образования.

Задачи исследования:

1. Обосновать совокупность положений, составляющих теоретическую основу решения проблемы качества повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

2. Проанализировать теоретические основания и практические достижения западных систем повышения квалификации педагогических кадров.
3. Изучить и обобщить исторический опыт развития отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО
4. Разработать методику применения модели стилей обучения педагогических кадров ССПО.
5. Определить методы отбора содержания и принципы организации процесса повышения квалификации педагогических кадров ССПО.
6. Разработать методику проектирования образовательной программы, обеспечивающая удовлетворение актуальных потребностей слушателей.
7. Разработать, экспериментально проверить элементы целостной организационно-дидактической системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

Объект исследования: Система повышения квалификации и переподготовки кадров системы ССПО.

Предмет исследования: Содержание и организационные формы повышения квалификации кадров системы ССПО.

Гипотеза исследования: система повышения квалификации педагогических кадров ССПО сможет обеспечить актуальную готовность кадров ССПО к высокоэффективной педагогической деятельности в условиях информатизации, если:

- определены теоретические основания повышения квалификации педагогических кадров ССПО;
- определены источники содержания и организационные формы повышения квалификации педагогических кадров ССПО;
- разработаны методы проектирования образовательных программ, обеспечивающих удовлетворение образовательных потребностей слушателей;
- создана организационно-дидактическая система реализации совокупности образовательных программ.

Методологическая основа исследования. Национальная программа подготовки кадров, философские положения о взаимосвязи и взаимообусловленности явлений. Исследование опирается на анализ работ отечественных и зарубежных ученых по вопросам теории и методологии педагогических исследований Р.Х.Джураева, С.И.Змеева, У.И.Иноятова, В.В.Краевского, Ш.Э.Курбанова, П.Ленграна, У.Н.Нишоналиева, М.Ш.Ноулза, Б.Нуриддинова, Х.Ф.Рашидова, А.Р.Ходжабаева и др.

Методы исследования: теоретический анализ философской, педагогической, психологической, социологической литературы; анализ и синтез эмпирических данных, полученных в ходе исследования; методы эмпирического уровня: изучение и обобщение педагогического опыта, изучение документации, анкетирование, социологические измерения, наблюдение,

беседа, самоанализ и самооценка, обобщение независимых характеристик, опытно-экспериментальная работа.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Положения, составляющих теоретическую основу решения проблемы качества обучения в системе повышения квалификации педагогических кадров ССПО;
2. Результаты сравнительного анализа теории и практики западных систем повышения квалификации педагогических кадров;
3. Обобщение исторического опыта и перспектив развития отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО;
4. Модели стилей обучения педагогических кадров и методика применения модели в образовательном процессе;
5. Определение понятия «образовательная программа» разработанная формально-логическим методом контекстного анализа;
6. Методические основания отбора содержания и принципы организации процесса повышения квалификации педагогических кадров ССПО;
7. Методика проектирования образовательной программы, обеспечивающая удовлетворение актуальных потребностей слушателей.
8. Результаты экспериментальной работы по разработке и апробации элементов целостной организационно-дидактической системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

Научная новизна:

- разработан метод моделирования стилей обучения педагогических кадров ССПО и методика применения модели в образовательном процессе;
- дано определение понятия «образовательная программа», как документа организационно-правового и организационно-дидактического характера, определяющий содержание образования, характер взаимодействия, права, обязанности и ответственность субъектов образовательного процесса;
- разработана модель образовательной программы и методика проектирования образовательных программ различного типа.

Научная и практическая значимость результатов исследования:

- определены теоретические основания содержания и организационных форм повышения квалификации педагогических кадров ССПО, основными положениями которых являются концептуальные положения непрерывного образования, теории и практики обучения взрослых. Непрерывность задает организационные формы повышения квалификации, дидактика взрослых – содержание обучения.
- разработаны модели стилей обучения педагогических кадров в зависимости от стадии профессионально-личностного развития педагога и преимущественного стиля профессионально-педагогической деятельности, позволяет образовательному

учреждению повышения квалификации целенаправленно разрабатывать новые технологии и методики обучения;

- разработана модель образовательной программы, позволяющая создавать индивидуальные, групповые и модельные программы, обеспечивающие удовлетворение актуальных потребностей слушателей.

Реализация результатов. По результатам исследования разработаны методические рекомендации для органов управления и образовательных учреждений ССПО, позволяющие оценивать уровень профессионально-личностного развития педагогических кадров. Групповая образовательная программа, направленная на формирование навыков проектной работы прошла апробацию и рекомендована для включения в учебный план повышения квалификации руководителей образовательных учреждений ССПО в качестве самостоятельного модуля.

Апробация работы. Апробация работы осуществлялась в ходе экспериментальной работы проведенной с 2003 по 2007 гг. в институте повышения квалификации и переподготовки кадров ССПО. Основные положения диссертации и материалы проведенного исследования обсуждались на заседаниях кафедр Института, на научных и методологических семинарах, республиканских и международных научно-практических конференциях: «Ўқувчиларни касб-ҳунарга йўналтиришнинг илғор технологиялари» (Ташкент - 2003), «Педагогик ва ахборот технологиялари: ютуқлар ва истиқболлари» (Ташкент - 2003), «Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими учун педагог ходимлар тайёрлаш ва малака ошириш тизимининг долзарб масалалари» (Ташкент – 2004), «Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизимида педагогик ва ахборот технологияларини татбиқ этиш муаммолари» (Ташкент – 2004), «Субъектность в личностном и профессиональном развитии человека» - Социально-юридический институт (Казань- 2004), «Таълим тизими сифатини ошириш муаммолари» (Ташкент – 2004), «Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизими кадрларининг эҳтиёжига асосланган малака ошириш ва қайта тайёрлаш тизими истиқболлари» (Ташкент – 2005), «Пути совершенствования основных аспектов образовательного процесса» (Чимкент- 2005), «Непрерывное образование как одно из условий обеспечения работающему населению повышения качества образования и качества жизни» (Санкт-Петербург – 2006), «Непрерывное образование: проблемы и перспективы» (Алма-ата- 2006), «Ўрта махсус, касб-ҳунар таълим тизимида босма замонавий ўқитиш технологияларини ишлаб чиқиш ва ўқув адабиётларининг янги авлодини яратиш муаммолари» (Бухоро – 2006), «Научно-методические основы обеспечения качества подготовки и переподготовки повышения квалификации педагогических кадров для системы ССПО» (Ташкент- 2006), «Проблемы применения информационно-коммуникационных и педагогических технологий в процессе повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров» (Ташкент – 2007), «Непрерывное образование для устойчивого развития»: (Санкт-Петербург - 2008).

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивается использованием комплекса методов, адекватных предмету и задачам исследования; согласованностью совокупности теоретических положений и выводов с экспериментальными данными, результатами диагностического эксперимента; репрезентативной выборкой испытуемых; корректным применением для обработки данных методов математической статистики.

Опытно-экспериментальной базой исследования служил Институт повышения квалификации и переподготовки кадров ССПО. В эксперименте на разных его этапах приняло участие около 1500 слушателей.

Опубликованность результатов. По теме диссертационного исследования опубликовано 4 журнальные статьи, 2 методических рекомендаций и 15 тезисов международных и республиканских научных и научно-практических конференциях.

Структура и объем диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Работа содержит 151 страницы основного текста, 18 таблиц, 29 рисунков. Список источников включает 127 наименований.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении дается обоснование темы, определяется объект и предмет исследования, его цели и задачи, методологические основы, характеризуются источники, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость, формулируются основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе: «Система повышения квалификации и переподготовки кадров ССПО в условиях информатизации как объект научного исследования» раскрыты теоретические основы исследования проблемы повышения квалификации и переподготовки кадров ССПО. В основу теории повышения квалификации и переподготовки кадров положены концептуальные положения непрерывного образования и организационно-дидактические принципы обучения взрослых. Проведен анализ состояния и тенденций развития систем повышения квалификации педагогов за рубежом, а также анализ исторического опыта и современного развития отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

Нами утверждается, что каждое научно-прикладное исследование, какими бы целями познания оно не определялось, в конечном итоге, направлено на совершенствование предмета исследования. В основе теории и практики повышения квалификации педагогических кадров ССПО лежат более фундаментальные и глубже разработанные методологические основания теории непрерывного образования и обучения взрослых. Положенные в основу теории повышения квалификации указанные методологические основания, позволили сформулировать следующие концептуальные положения:

1. Как часть единой системы непрерывного образования система повышения квалификации педагогических кадров ССПО строиться на

принципах непрерывности.

2. Как часть единой системы педагогического образования система повышения квалификации педагогических кадров ССПО обеспечивает преемственность с профессионально-педагогической подготовкой в средних специальных, профессиональных и высших образовательных учреждениях.
3. В основу дидактики повышения квалификации педагогических кадров ССПО должны быть положены организационно-педагогические принципы теории и практики обучения взрослых.

Проведённый анализ психолого-педагогической литературы, концепций непрерывного образования взрослых позволяет утверждать, что теория и практика повышения квалификации педагогических кадров, как вида непрерывного образования, имеет междисциплинарную основу (рис.1)

Комплексность и широта задач, стоящих перед системой повышения квалификации, требуют учета и мирового опыта в изучении повышения квалификации педагогических кадров.

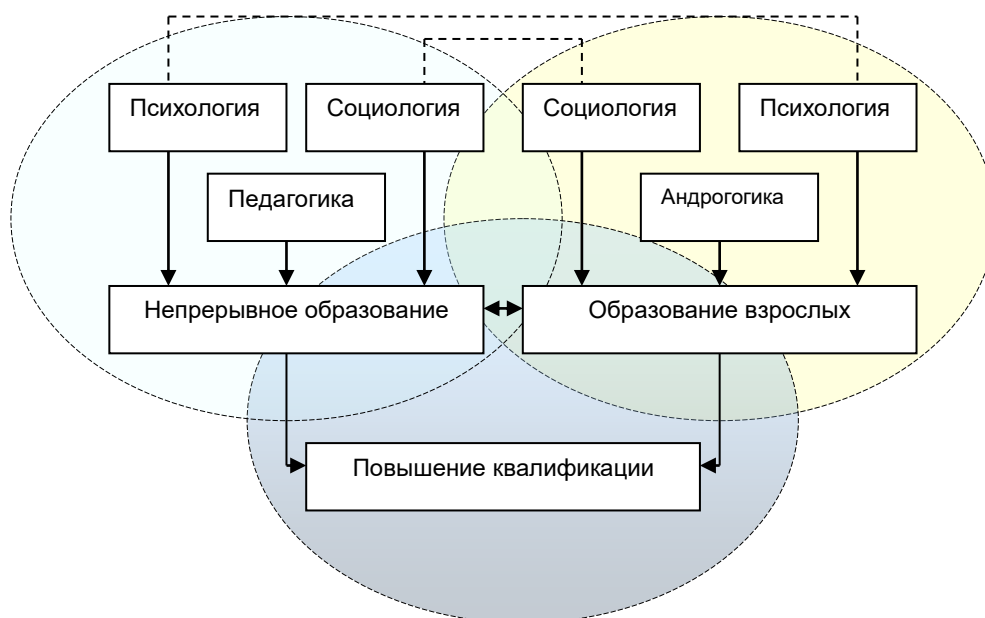


Рис.1. Междисциплинарные связи теории и практики повышения квалификации педагогических кадров ССПО

В современных условиях усиливающегося межнационального взаимодействия и взаимообогащения культурных традиций, универсализации проблем непрерывного педагогического образования возникают объективные предпосылки для творческого использования зарубежного опыта в процессе модернизации отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров.

Выявленные тенденции развития западной системы повышения квалификации педагогов, позволили определить базовые идеи, допускающие различную степень своего осуществления на практике и указывающие пути, по которым в наши дни реализуется современная концепция повышения квалификации педагогических кадров. Знание элементов этой парадигмы

обеспечивает содержательную основу для возможных конкретных мер по повышению эффективности отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО с учетом уровня экономического и социально-политического развития страны, особенностей национальных образовательных традиций и культуры.

Сформулированные концептуальные положения, как теоретические основы повышения квалификации педагогических кадров, преломленные зарубежным опытом, позволили провести ретроспективный анализ становления и развития отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров, обобщить представления об истории этого вида образования, во-вторых, проследить изменение взглядов на организацию, содержание и средства обучения по мере развития системы образования как социального института, в третьих, установить, в какой мере мировые тенденции в развитии системы повышения квалификации педагогических кадров, оказали влияние на выстраивание отечественной системы повышения квалификации, т.е. определить восприимчивость системы повышения квалификации к инновациям, что может служить важным показателем потенциала ее развития.

Во второй главе: «Организационно-педагогические условия повышения эффективности системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО» представлены методические подходы к выявлению преимущественного стиля обучения слушателей с целью построения модели профессионально-педагогического развития педагога, а также модели обучения. Сформулированы принципы создания модели образовательной программы повышения квалификации педагогических кадров ССПО и на ее основе разработана методика проектирования содержания образовательной программы повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

При этом было установлено, что одной из главных причин, снижающей качество повышения квалификации педагогов, состоит в том, что методы преподавания не учитывают (или учитывают недостаточно) различия в стратегиях обучения слушателей, обусловленные разными факторами их профессионально-личностного становления и развития.

Адекватное отражение условий и факторов осуществления профессионально-педагогической деятельности в содержании и технологиях обучения слушателей, влечет за собой изменения в понимании основных детерминант повышения квалификации педагогических кадров – целей и содержания.

Каждый педагог в своем профессионально-личностном развитии проходит несколько стадий (табл. 1).

Таблица 1

Обобщенная модель стадийного профессионально-педагогического развития

| Стадии развития | Уровни мастерства | Особенности профессионального поведения | Компетенции |
|-----------------|--------------------|--|-----------------|
| Первая | Начинающий педагог | Ориентация на внешние правила, образцы, рекомендации | Исполнительские |

продолжение табл.1

| | | | |
|------------------|----------------------|---|-----------------|
| Вторая | Молодой педагог | Стремление выделить компоненты, составляющие реальную педагогическую ситуацию, подвергнуть ее психолого-педагогическому анализу | Аналитические |
| Третья | Компетентный педагог | Планирование и организация профессионально-педагогической деятельности | Проектировочные |
| Четвертая | Опытный педагог | Целостное, системное видение педагогической реальности, выделение существенных элементов педагогической практики | Системные |
| Пятая | Педагог-мастер | Интуитивное целостное схватывание сложной, требующей незамедлительного решения, педагогической ситуации | Организационные |

Типизация преимущественных стилей профессионально-педагогической деятельности и соответствующие им типы педагогов (табл. 2), опирается на субъективный компонент процесса осуществления профессионально-педагогической деятельности, который оказывает существенное влияние и на характер самообразования и повышение квалификации.

Таблица 2.

Модель типов педагога по преимущественному стилю профессиональной деятельности

| Тип педагога | Стиль педагогической деятельности | Тип обучения | Компетенции |
|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| педагог-исполнитель | обучение по правилам | объективно-логическое обучение | стандартные методики |
| педагог-новатор | авторская школа | ситуативное обучение | авторские методики |
| педагог-технолог | технологическое обучение | контекстное обучение | педагогические технологии |

Опираясь на закономерности стадийности, профессионального развития педагогов различных типов и присущих им стилей профессионально-педагогической деятельности, можно определить, преимущественные стратегии обучения, используемые педагогами, т.е. способы самообразования и повышения квалификации педагогических кадров в процессе их профессионально-личностного развития (табл. 3).

Таблица 3

Методы обучения в зависимости от стиля профессионально-педагогической деятельности

| Типы педагога | Средства и методы профессионально-педагогической деятельности | Методы обучения |
|---------------|---|-----------------|
|---------------|---|-----------------|

| | | |
|----------------------------|--|--|
| педагог-исполнитель | использование готовых образцов | объяснительно-иллюстративные, репродуктивные |
| педагог-новатор | использование собственного профессионального опыта | поисковые исследовательские |
| Педагог-технолог | Использование объективированного опыта | проблемные |

В тоже время, следует учитывать, что индивидуальный стиль профессионально-педагогической деятельности, сформировавшийся на основе профессионально-личностных особенностей и в конкретных условиях образовательного учреждения, почти не поддается корректировки средствами обучения.

Выделение типов педагогов в зависимости от преимущественного стиля профессионально-педагогической деятельности, уровней их профессионально-личностного развития, обладает необходимой операциональностью, т.к. позволяет при проектировании образовательной программы ограничить выбор дидактических средств.

Определение понятия «образовательная программа» дано методом логической операции контекстного определения: выделением существенных отличительных признаков и выявлением связи определяемого понятия с контекстом, в котором оно употребляется.

Проверка полноты сконструированного определения понятия «образовательная программа», существенным свойством которого, является «документ», проведена, включением образовательной программы в документационную систему образования. Расширить содержание понятия «образовательная программа» удастся за счет системы требований, которым должна удовлетворять реальная образовательная программа: требования к содержанию, структуре, условиям реализации и результатам освоения образовательной программы.

Использование характеристической модели образовательной программы позволяет указать типы программ, используемых в системе повышения квалификации педагогических кадров ССПО: модельные, групповые и индивидуальные образовательные программы. Каждому типу образовательной программы присущи определенные наборы характеристических признаков. Основанием для отнесения образовательной программы к одному из типов является, во-первых, классификация документа в системе организационно-распорядительной документации, а, соответственно, многообразие отношений субъектов обучения, которые определяет (регулирует) образовательная программа. Во-вторых, порядок разработки и реализации образовательной программы.

Целостность организационно-дидактической системы, преемственность типов образовательных программ, достигается единством требований к содержанию, структуре, условиям реализации и результатам освоения образовательной программы. Структурное единство образовательных программ

разного типа, создает условия для проектирования образовательных программ повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

Проект содержания обучения как компонента образовательной программы, имеет сложную уровневую структуру: уровень обобщенного представления; уровень учебного плана; уровень учебной программы; уровень педагогической действительности и уровень личностного развития. Первый уровень представления проектируемого содержания фиксирует требования к результатам обучения, второй - является моделью развертывания содержания в проектируемом образовательном процессе.

Модульная структура учебного плана переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров ССПО может быть представлена двумя уровнями обобщения, как общая для всех образовательных программ, так и особенная, - образовательных программ для различных категорий слушателей. Содержание обучения на уровне учебного плана, формализует требования к следующему уровню представления содержания обучения – учебной программе.

Структурная модель задает компонентный состав проектируемого содержания обучения, выполняет декомпозицию модульной структуры учебного плана (рис.2).

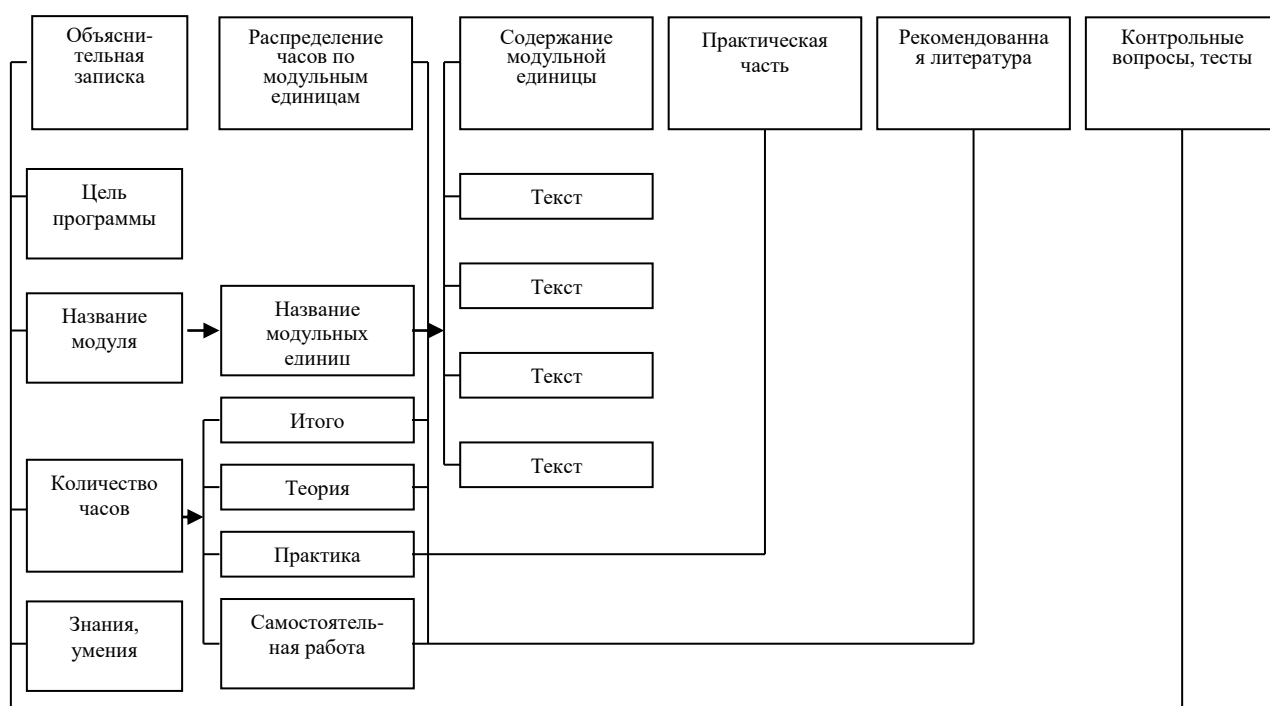


Рис.2. Структурная модель учебной программы

Уровень учебной программы представляет собой, подлежащее усвоению содержание в развернутом виде и выполняет дидактические функции: целеполагания, целеуказания и контроля. Два нижних уровня проектирования содержания образовательной программы повышения квалификации педагогических кадров ССПО - уровень педагогической действительности и

уровень личностного развития слушателем, относится к проектированию организационной структуры образовательного процесса.

Модель групповой образовательной программы повышения квалификации позволила создать образец реально работающей образовательной программы, а ее освоение способствовало формированию знаний и умений в области теории и практики разработки образовательных программ.

В третьей главе: «Опытно-экспериментальная работа по применению теоретических положений и прикладных разработок исследования» представлены результаты экспериментальной части исследования: опытное определение факторов и условий профессионально-личностного развития слушателей - руководителей образовательных учреждений ССПО с целью формирования контрольной и экспериментальной групп для реализации, разработанной в ходе исследования, проекта экспериментальной образовательной программы повышения квалификации руководителей образовательных учреждений ССПО. Получены результаты применения технологии формирования системы показателей оценки качества обучения в системе повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

Формирование экспериментальной и контрольной групп слушателей имеет принципиальное значение в получении значимых результатов экспериментальной работы. Состав контрольной и экспериментальной групп обусловлен тем, что руководители образовательных учреждений ССПО (директора профессиональных колледжей и академических лицеев, их заместители, руководители инженерно-педагогического персонала) составляют особую категорию слушателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров ССПО. Особенность повышения квалификации руководителей определяется сложностью структуры профессиональной деятельности, которая как напрямую определяет содержание обучения. Кроме того, в отличие от педагогического персонала, состав руководителей менее однороден, как по опыту профессиональной деятельности, так и по уровню профессиональной подготовки.

Таблица 4

Уровень профессионально-личностного развития руководителей

| Вопрос | зам. директор | директор |
|---|--|----------|
| | в % к количеству опрошенных | |
| Какой уровень профессионально-управленческой подготовки предшествовал Вашему назначению на должность? |  | |
| • высокий | 0 | 0 |
| • достаточный | 15 | 4 |
| • необходимый | 12 | 15 |
| • недостаточный | 73 | 81 |

Таблица 5

Результаты самооценки руководителей своей профессиональной компетентности

| Вопрос | зам. директор | директор | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--------------|------------------------|-------------------|--------------|---------|---|---|-------------|----|----|---------------|----|----|
| | в % к количеству опрошенных | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Как вы оцениваете уровень своей профессиональной компетентности? | <table border="1"> <caption>Данные для графика (табл. 5)</caption> <thead> <tr> <th>Уровень компетентности</th> <th>зам. директор (%)</th> <th>директор (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>высокий</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>достаточный</td> <td>35</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>недостаточный</td> <td>63</td> <td>59</td> </tr> </tbody> </table> | | Уровень компетентности | зам. директор (%) | директор (%) | высокий | 2 | 4 | достаточный | 35 | 37 | недостаточный | 63 | 59 |
| Уровень компетентности | зам. директор (%) | директор (%) | | | | | | | | | | | | |
| высокий | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| достаточный | 35 | 37 | | | | | | | | | | | | |
| недостаточный | 63 | 59 | | | | | | | | | | | | |
| • высокий | 2 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| • достаточный | 35 | 37 | | | | | | | | | | | | |
| • недостаточный | 63 | 59 | | | | | | | | | | | | |

Анализ полученной информации свидетельствует о том, что большинство из опрошенных руководителей образовательных учреждений ССПО не высоко оценивают свой профессиональный уровень (табл. 4, 5)

И еще одна особенность – несмотря на внешнюю однородность образовательных учреждений ССПО, в реальных условиях типология профессиональных колледжей и академических лицеев значительно шире как по структуре деятельности, так и по структуре управления.

Образовательная программа руководителей содержит инвариантную и вариативную часть. Содержание инвариантной составляющей задается Государственными требованиями к переподготовке и повышению квалификации педагогических кадров ССПО. Вариативная часть формируется на основе систематического изучения профессионально-личностных потребностей руководителей.

Проектирование образовательной программы руководителей сопровождалось анализом реального состояния кадров управления и выявления возможных проблем непрерывно развивающейся профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений ССПО в современных социально-экономических условиях; определения факторов, влияющих на мотивацию обучения; определения критериев эффективности образовательной программы; выявления объективных условий и технологии реализации.

Собранные и обобщенные данные о качественном составе слушателей, позволил сформировать экспериментальные и контрольные группы путем группировки слушателей методом случайной выборки и помещения их в экспериментальную ситуацию. В экспериментальную группу были включены слушатели, которые изъявили желание. В контрольную группу отобраны слушатели потенциально готовые к успешному освоению программы, но не проявившие к ней интереса.

Подготавливая слушателей к участию в экспериментальной образовательной программе, было установлено, в какой мере современный руководитель владеет понятием «образовательная программа».

Чтобы включить экспериментальную образовательную программу в состав действующего учебного плана повышения квалификации руководителей ССПО, проведено сравнение его с моделью учебного плана. Учебный план экспериментальной образовательной программы включал 4 часа теоретической подготовки по основным вопросам педагогического проектирования и 16 часов практической работы за счет часов, отведенных на самостоятельную работу слушателей.

Целью и критерием определения результативности образовательной программы руководителя образовательного учреждения ССПО, являются знания и умения проектной деятельности по созданию и реализации образовательной программы образовательного учреждения.

Групповой характер проектной деятельности должен обеспечиваться средствами диагностики условий и факторов совместной деятельности участников группы. В качестве эффективного диагностического метода использовалась социометрия. Индекс групповой сплоченности определялся в течение всего срока эксперимента (рис.3). Индекс психологической сплоченности группы ($I_{псг}$) – определяет степень ее группового единства³:

$$I_{псг} = \frac{\sum K^{++}}{0.5N(N-1)}, \quad (1)$$

где $\sum K^{++}$ - сумма взаимных положительных выборов в группе; N – число испытуемых.

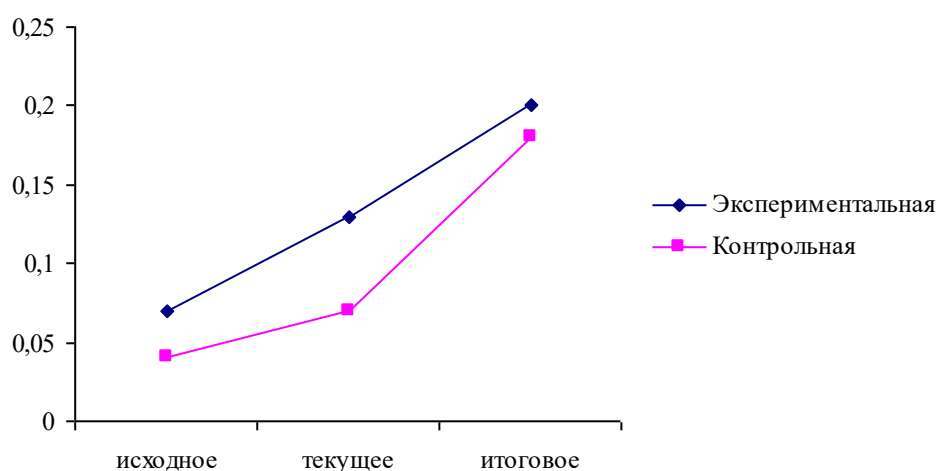


Рис.3. Динамика изменения групповой сплоченности

Применения социометрических измерений в образовательном процессе, показывает, что вычисление индекса социометрического статуса определяет положение, место члена группы и позволяет интерпретировать этот результат

³ Толстова Ю.Н. Анализ социологических данных. -М.: 2000. 278 с.

как показатель активности члена группы в совместной деятельности - «коэффициент групповой работы».

Для оценки качества образовательных программ особое значение имеет самооценка. В основу анализа и оценки качества повышения квалификации педагогических кадров положен экспертный подход, в котором экспертами выступают сами участники образовательного процесса, а метод основан на решении задачи ограничения пространства частных показателей оценки качества образовательного процесса.

Задача оценивания качества образовательного процесса решена на основе данных опроса слушателей с помощью анкетирования и оценивания ими показателей качества: организация образовательного процесса; методическое обеспечение образовательного процесса; совместная работа преподавателя и слушателей; личностные качества преподавателя (рис. 4).

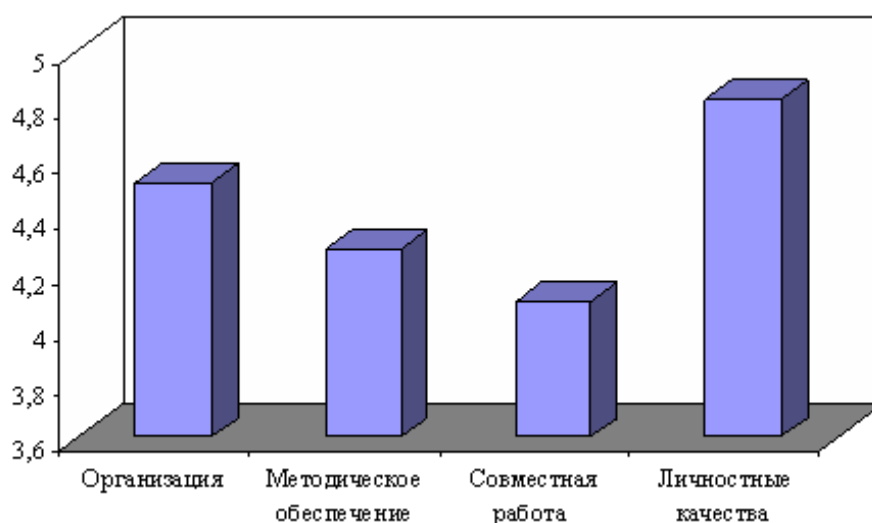


Рис. 4. Степень удовлетворенности слушателей

В процессе квалиметрического анализа возникла проблема шкалирования оценок. Предложена двухступенчатая система шкалирования. Заполненные анкеты обрабатывались в среде Microsoft®Excel7.0.

Синтез результатов, проведенных анкетных обследований и статистического анализа позволил выделить обобщенную модель качества обучения, согласующаяся с новыми подходами к оценкам качества образования.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Положенные в основу теории повышения квалификации указанные методологические основания, позволили сформулировать следующие концептуальные положения:

- Как часть единой системы непрерывного образования система повышения квалификации педагогических кадров ССПО строиться на принципах непрерывности.

- Как часть единой системы педагогического образования система повышения квалификации педагогических кадров ССПО обеспечивает преемственность с профессионально-педагогической подготовкой в средних специальных, профессиональных высших образовательных учреждениях.
- В основу дидактики повышения квалификации педагогических кадров ССПО должны быть положены организационно-педагогические принципы теории и практики обучения взрослых.

2. Комплексность и широта задач, стоящих перед системой повышения квалификации, требуют учета и мирового опыта в изучении повышения квалификации педагогических кадров. Выявленные тенденции развития западной системы повышения квалификации педагогов позволяют определить базовые идеи, допускающие различную степень своего осуществления на практике и указывающие пути, по которым в наши дни реализуется современная концепция повышения квалификации педагогических кадров.

3. Сформулированные концептуальные положения, как теоретические основы повышения квалификации педагогических кадров, преломленные зарубежным опытом, позволили провести ретроспективный анализ становления и развития отечественной системы повышения квалификации педагогических кадров, обобщить представления об истории этого вида образования, во-вторых, проследить изменение взглядов на организацию, содержание и средства обучения по мере развития системы образования как социального института, в третьих, установить, в какой мере мировые тенденции в развитии системы повышения квалификации педагогических кадров, оказали влияние на выстраивание отечественной системы повышения квалификации, т.е. определить восприимчивость системы повышения квалификации к инновациям, что может служить важным показателем потенциала ее развития.

4. Опираясь на закономерности стадийности профессионального развития педагогов различных типов и присущих им стилей профессионально-педагогической деятельности, можно определить, преимущественные стратегии обучения используемые педагогами, т.е. способы самообразования и повышения квалификации педагогических кадров в процессе их профессионально-личностного развития.

Выделение типов педагогов в зависимости от преимущественного стиля профессионально-педагогической деятельности, уровней их профессионально-личностного развития, обладает необходимой операциональностью, т.к. позволяет при проектировании образовательной программы ограничить выбор дидактических средств.

5. Определение понятия «образовательная программа» дано методом логической операции контекстного определения: выделением существенных отличительных признаков и выявлением связи определяемого понятия с контекстом, в котором оно употребляется. Проверка полноты сконструированного определения понятия «образовательная программа», существенным свойством которого, является «документ», проведена, включением образовательной программы в документационную систему

образования. Расширить содержание понятия «образовательная программа» удастся за счет системы требований, которым должна удовлетворять реальная образовательная программа: требования к содержанию, структуре, условиям реализации и результатам освоения образовательной программы.

6. Использование характеристической модели образовательной программы позволило указать типы программ, используемых в системе повышения квалификации педагогических кадров ССПО: модельные, групповые и индивидуальные образовательные программы.

7. Целостность организационно-дидактическую системы, преемственность типов образовательных программ, достигается единством требований к содержанию, структуре, условиям реализации и результатам освоения и образовательной программы. Структурное единство образовательных программ разного типа, создает условия для проектирования образовательных программ повышения квалификации педагогических кадров ССПО.

8. Проектирование образовательной программы сопровождалось анализом реального состояния кадров управления и выявления возможных проблем непрерывно развивающейся профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений ССПО в современных социально-экономических условиях; определения факторов, влияющих на мотивацию обучения; определения критериев эффективности образовательной программы; выявления объективных условий и технологии реализации.

Таким образом, программа исследования в пределах поставленных нами задач выполнена полностью, что позволило доказать выдвинутую гипотезу и обосновать положения, вынесенные на защиту.

4. СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

1. Абдуназарова Н.Ф. Методы интенсификации уроков производственного обучения. // Материалы научно-практической конференции «Ўқувчиларни касб-хунарга йўналтиришнинг илғор технологиялари»: Тез.докл.. – Ташкент, 2003 – С.85.

2. Абдуназарова Н.Ф. Интенсификация учебного процесса путем использования новых информационных технологий в системе ССПО // Материалы научно-практической конференции «Педагогик ва ахборот технологиялари: ютуқлар ва истикболлари»: Тез.докл.. – Ташкент- 2003 – С.169.

3. Абдуназарова Н.Ф. Информационные технологии в системе повышения квалификации педагогических кадров // Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Ўрта махсус, касб-хунар таълими учун педагог ходимлар тайёрлаш ва малака ошириш тизимининг долзарб масалалари»: Тез. докл– Ташкент - 2004 – С.30.

4. Абдуназарова Н.Ф., Рашидов Ш.Х. Социально-педагогические аспекты технологизации общества // Материалы научно-практической конференции «Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизимида педагогик ва ахборот технологияларини татбиқ этиш муаммолари»: Тез.докл. – Ташкент – 2004- С.17.

5. Абдуназарова Н.Ф. Формирование субъектности обучаемого в условиях информатизации общества. // Материалы международной конференции «Субъектность в личностном и профессиональном развитии человека»: Тез. докл - Социально- юридический институт -Казань- 2004 - С.76.

6. Абдуназарова Н.Ф.Использование новых педагогических технологий, как показатель профессионального мастерства. // Материалы научно-практической конференции «Таълим тизими сифатини ошириш муаммолари.»: Тез.докл. – Ташкент – 2004- С.94.

7. Абдуназарова Н.Ф. Сыдыков М.Е. Дидактические средства реализации информационных технологий. // Материалы научно-практической конференции «Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизими кадрларининг эҳтиёжига асосланган малака ошириш ва қайта тайёрлаш тизими истиқболлари.»Тез. докл –Ташкент - 2005 – С. 70.

8. Абдуназарова Н.Ф. Социально – педагогические аспекты информатизации общества // Ж. Касб – хунар таълими.-Ташкент, 2005- № 4 С.30.

9. Абдуназарова Н.Ф. Сетевые информационные технологии как предмет и средство обучения.// Материалы научно-практической конференции «Пути совершенствования основных аспектов образовательного процесса»: Тез.докл – Чимкент- 2005- С.10.

10. Абдуназарова Н.Ф. Развитие системы непрерывного образования в условиях информатизации общества. // Материалы международной конференции «Непрерывное образование как одно из условий обеспечения работающему населению повышения качества образования и качества жизни»: Тез.докл.- Санкт-Петербург - 2006.- С.5.

11. Абдуназарова Н.Ф. Направления исследований теории дистанционного обучения. // Материалы международной конференции «Непрерывное образование: проблемы и перспективы»: Тез.докл.- Алма-ата- 2006. - С.341.

12. Абдуназарова Н.Ф. Масофавий ўқитиш ёки замонавий педагогик технологиялардан дарс жараёнида фойдаланиш. // Материалы научно-практической конференции «Ўрта махсус, касб-хунар таълим тизимида босмазамонавий ўқитиш технологияларини ишлаб чиқиш ва ўқув адабиётларининг янги авлодини яратиш муаммолари» Тез. докл - Бухоро - 2006 - С. 23.

13. Абдуназарова Н.Ф. Применение информационных технологий необходимый компонент повышения качества профессионального образования. //Материалы научно-практической конференции «Научно-методические основы обеспечения качества подготовки и переподготовки повышения квалификации педагогических кадров для системы ССПО»: Тез. докл - Ташкент- 2006. - С.26.

14. Абдуназарова Н.Ф. Волкова С.Р. Рекомендации совершенствования работы по повышению квалификации и переподготовки кадров системы ССПО. //Ж Касб–хунар таълими.- Ташкент, 2006- № 3- С.5.

15. Абдуназарова Н.Ф., Волкова С.Р., Опыт работы постоянно – действующих курсов повышения квалификации преподавателей системы

ССПО // Методические рекомендации – Ташкент: ИПКиППКССПО, 2006 - 60 С.

16. Ходжабаев А.Р., Волкова С.Р., Абдуназарова Н.Ф. Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки кадров ССПО // Научно-методические рекомендации – Ташкент: ИПКиППКССПО, 2006 - 56 С.

17. Абдуназарова Н.Ф. Использование компьютеров на уроках специальных дисциплин // Ж. Узлуксиз таълим – Ташкент- 2006 - №5 - С.31.

18. Абдуназарова Н.Ф. Тенденции развития системы повышения квалификации педагогов в теории и практике западных стран. Ж// Касб – хунар таълими. – Ташкент - 2007, № 6 - С.30.

19. Абдуназарова Н.Ф. Развитие системы повышения квалификации за рубежом. // Материалы научно-практической конференции «Проблемы применения информационно-коммуникационных и педагогических технологий в процессе повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров» Тез. докл. – Ташкент – 2007 – С.7.

20. Абдуназарова Н.Ф. Билимларни рейтинг тизимида назорат қилишнинг компьютер тизими. Давлат патент идораси томонидан берилган гувоҳнома № DGU 01230 – Ташкент – 2007.

21. Абдуназарова Н.Ф. Основные принципы организации повышения квалификации педагогических кадров. // Материалы международной конференции «Непрерывное образование для устойчивого развития»: Тез. докл. - Санкт-Петербург - 2008 – С.52.

РЕЗЮМЕ

диссертации Абдуназаровой Наргизы Фатхуллаевны на тему: «Педагогические основы повышения квалификации преподавателей профессиональных колледжей в условиях информатизации образования», на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.08 – Теория и методика профессионального образования.

Ключевые слова: теория и практика образования взрослых, непрерывное образование, повышение квалификации педагогических кадров, стиль обучения, образовательная программа, организационные формы повышения квалификации, коэффициент групповой работы.

Объекты исследования: системы повышения квалификации и переподготовки кадров системы ССПО.

Предмет исследования: содержание и организационные формы повышения квалификации и переподготовки кадров системы ССПО.

Цель работы: определить педагогические основы содержания и организационных форм повышения квалификации и переподготовки кадров системы ССПО в условиях информатизации образования.

Методы исследования: теоретический анализ философской, педагогической, психологической, социологической литературы; анализ и синтез данных, а также изучение и обобщение педагогического опыта, изучение документации, анкетирование, социологические измерения, наблюдение, беседа, самоанализ и самооценка, опытно-экспериментальная работа.

Полученные результаты и их новизна: определены теоретические основания функционирования и развития системы повышения квалификации педагогических кадров ССПО; разработан метод моделирования стилей обучения педагогических кадров ССПО и методика применения модели в образовательном процессе; дано определение понятия «образовательная программа»; разработана модель образовательной программы, позволяющая разрабатывать индивидуальные, групповые и модельные программы, проекты содержания и формы обучения.

Практическая значимость: Разработана, экспериментально проверена и внедрена в образовательный процесс методика разработки образовательных программ повышения квалификации.

Степень внедрения и экономическая эффективность: по результатам исследования разработаны методические рекомендации для органов управления и образовательных учреждений ССПО, позволяющие оценивать уровень профессионально-личностного развития педагогических кадров. Групповая образовательная программа прошла апробацию и рекомендована для включения в учебный план повышения квалификации руководителей образовательных учреждений ССПО в качестве самостоятельного модуля.

Область применения: Система повышения квалификации и переподготовки кадров ССПО.

Педагогика фанлари номзоди илмий даражасига талабгор Абдуназарова Наргиза Фатхуллаевнанинг 13.00.08—касб-ҳунар таълими назарияси ва услубияти ихтисослиги бўйича «Таълимни ахборотлаштириш шароитида касб-ҳунар коллежлари ўқитувчиларининг малакасини оширишнинг педагогик асослари» мавзусидаги диссертациясининг

РЕЗЮМЕСИ

Таянч сўзлар: катталарни ўқитиш назарияси ва амалиёти, узлуксиз таълим, педагог кадрларнинг малакасини ошириш, ўқитиш стили, таълим дастури, малака оширишнинг ташкилий шакллари, гуруҳларда ишлаш коэффициенти.

Тадқиқот объекти: ЎМКХТ тизими кадрларининг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизими.

Ишнинг мақсади: Таълимни ахборотлаштириш шароитида ЎМКХТ тизими кадрларини малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлашнинг ташкилий шакллари ва мазмунини педагогик асосларини аниқлаш.

Тадқиқот усуллари: фалсафий, педагогик, психологик, ижтимоий адабиётларнинг назарий таҳлили; маълумотлар таҳлили ва синтези; оммавий педагогик тажрибани ўрганиш ва умумлаштириш; ҳужжатларни ўрганиш, анкета маълумотларини тўплаш, социологик ўлчашлар, кузатиш, суҳбат, ўз-ўзини баҳолаш, тажриба - синов ишлари.

Олинган натижалар ва уларнинг янгилиги: ЎМКХТ кадрлари малакасини ошириш тизими фаолияти ва ривожланишининг назарий асослари аниқланди; ЎМКХТ педагог кадрларини ўқитиш услубини моделлаштириш методи ва уларни таълим жараёнига қўллаш методикаси ишлаб чиқилди; “таълим дастури” тушунчасига таъриф берилди; индивидуал, гуруҳли ва модели дастурларни, таълим шакллари ва мазмуни лойиҳасини ишлаб чиқишга имконият яратувчи таълим дастурининг модели ишлаб чиқилди.

Амалий аҳамияти: Таълим дастурлари ишлаб чиқиш методикаси тажрибада текширилган ва малака ошириш таълим жараёнига татбиқ қилинган.

Жорий қилиниш даражаси ва иқтисодий самарадорлиги: Тадқиқот натижасида педагог кадрларнинг касбий-шахсий ривожланиш даражасини баҳолашга имкон берувчи ЎМКХТ таълим муассасалари ва бошқарув органлари учун методик тавсиялар ишлаб чиқилди. Гуруҳли таълим дастури апробациядан ўтди ва ЎМКХТ раҳбар ходимларининг малака ошириш ўқув режасига мустақил модул сифатида киритилди.

Қўлланиш соҳаси: ЎМКХТ кадрларининг малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш тизими.

RESUME

Thesis of Abdunazarova Nargiza Fatkhullayevna on the scientific degree of the doctor of philosophy in pedagogics on specialty 13.00.08-Theory and methods of vocational education subject: “Pedagogical foundations of professional development for teachers of vocational colleges under conditions of education informatization”

Keywords: Theory and practice of adults’ education, continuous education, professional development of pedagogical personnel, preference of style of professional-pedagogical activity, training style, educational program, organizational forms of professional development, team working coefficient .

Subject of inquiry: Systems of professional development and retraining of personnel for Senior Secondary Professional Education.

Aim of the inquiry:Content and organizational forms of professional development and retraining of personnel for SSVE.

Methods of inquiry: Determine pedagogical foundations of maintenance and organizational form of professional development and retraining of personnel for SSVE under conditions of education informatization. Methods of testing: theoretical analysis of philosophical, pedagogical, psychological, social literature; analysis and synthesis of data, as well as studying and generalization of pedagogical experience, documents research, and questionnaire design, social measurement, observation, conversation, self-examination and self-appraisal, research work.

The results achieved and their novelty: Determined theoretical foundations of functioning and elaboration of professional development of personnel for SSVE system; presented method of training styles modeling depending on stage of pedagogue professional-personal development and advantage of his style of professional activity; were given the definition about “educational program”; operated the model of educational program allowing to develop individual, team and model program, projects of supporting and training forms.

Practical value: Developed, experimentally checked and introduced into the educational process, methods of educational programs for professional development.

Degree of embed and economic effectivity: Were made methodical recommendations by investigation results for controllers and SSVE educational institutions which allowing evaluating the level of pedagogical professional-personal development. Team educational program passed approbation and recommended for including into the curriculum of professional development of SSVE educational institution leaders as self-dependent module.

Sphere of usage: System of professional development and retraining of personnel for Senior Secondary Professional Education.