

ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Шарахимов М.Ш.¹, Мирзахмедова Ш.А.²

¹Шарахимов Муратхон Шамаксудович – кандидат физико-математических наук, доцент;

²Мирзахмедова Шахноз Анваровна – старший преподаватель,

кафедра инновационных образовательных технологий,

Институт инновационного развития, повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров системы профессионального образования,

г. Ташкент, Республика Узбекистан

Аннотация: в статье рассмотрены инновационные педагогические формы и методы обучения, успешно реализуемые в системе повышения квалификации руководителей, занятых в сфере профессионального образования. Выполнен анализ условий и требования к реализации некоторых профессионально-образовательных технологий в процессе обучения руководителей. Отмечена высокая эффективность комплексного применения инновационных подходов к обучению руководителей, способствующая обретению ими широких профессиональных знаний и навыков.

Ключевые слова: технологии обучения, повышение квалификации, руководители учебных заведений.

APPLICATION OF INNOVATIVE TRAINING METHODS IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF LEADERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Sharakhimov M.Sh.¹, Mirzakhmedova Sh.A.²

¹Sharakhimov Muratkhon Shamaksudovich – Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor;

²Mirzakhmedova Shakhnoz Anvarovna – Senior Lecturer,

DEPARTMENT OF INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES,

INSTITUTE FOR INNOVATIVE DEVELOPMENT, ADVANCED TRAINING AND RETRAINING OF PEDAGOGICAL

PERSONNEL OF THE VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM,

TASHKENT, REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Abstract: the article discusses innovative pedagogical forms and teaching methods that are successfully implemented in the system of advanced training for managers involved in vocational education. The analysis of the conditions and requirements for the implementation of some vocational and educational technologies in the process of training managers. The high efficiency of the integrated application of innovative approaches to training managers is noted, which contributes to their acquisition of broad professional knowledge and skills.

Keywords: teaching technologies, professional development, heads of educational institutions.

УДК 378.046.4

Успешная реализация целей и задач, стоящих перед современной системой образования Республики Узбекистан, напрямую связана с качеством профессиональной подготовки педагогических кадров, среди которых особую категорию занимают руководящие работники. Модернизация системы образования в Республике значительно расширила сферу задач, стоящих перед руководителями образовательных учреждений: от организации, управления, руководства коллективом образовательного учреждения, контроля всех процессов, происходящих внутри организации, до функций исполнителя по отношению к вышестоящему органу управления образованием [1]. Современные руководители должны не только знать и понимать все задачи, стоящие перед системой образования, но и обладать знаниями и навыками грамотного решения этих задач. Повышение квалификации специалиста такого уровня требует особого интеллектуального подхода к его подготовке. Необходима реализация системы непрерывного обучения и повышения профессиональной компетентности, личностных качеств руководящих работников [2].

Чрезвычайная многозадачность руководителя в системе профессионального образования, важность его компетенции в широком диапазоне профессиональных вопросов формирует высокие требования к программам, организационным формам и методам его обучения.

Сегодня широкая доступность применения информационных технологий способствует развитию инновационных подходов в системе повышения квалификации руководителей организаций профессионального образования, позволяя общаться в разных режимах, выбирать новые формы, технологии и методы взаимодействия в процессе обучения. К популярным и продуктивным практическим методам повышения квалификации руководителей можно отнести: тренинги, обучение с использованием специализированных компьютерных программ, электронных площадок, деловые игры.

Применение цифровых технологий в системе повышения квалификации руководящих работников позволяет выстраивать продуктивную образовательную систему, основанную на непрерывно выстроенном диалоге всех ее участников. Дистанционные занятия могут базироваться на разнообразных педагогических технологиях – от применения методов консультативно-индивидуального обучения (менторства, индивидуального наставничества) до методик парного, группового обучения, совместных учебно-исследовательских работ.

Часто руководителям, занимающим в силу своей профессиональной деятельности доминантные позиции, в построении рабочего процесса во время учебных занятий в системе повышения квалификации сложно сохранять нейтралитет во взаимоотношениях с преподавателем и учебной группой [3]. Для построения эффективного учебного диалога в процессе обучения руководящим работникам необходимо строить свое общение с другими участниками учебного процесса на принципах равноправия и многообразия точек зрения. Навыки построения и развития учебного диалога, своеобразное интегрирование представленных позиций обмена мнениями, принятие чуждых позиций, подтверждение или опровержение собственной точки зрения формируют качественно новый уровень понимания обсуждаемых вопросов [4]. Формирование указанных навыков происходит в ходе реализации учебного диалога.

Реализация методики учебного диалога в системе повышения квалификации руководителей учреждений профессионального образования позволяет:

- овладеть приемами и техниками профессиональной коммуникации;
- максимально расширить круг профессиональных представлений;
- развить профессиональный интеллект;
- получить опыт формулирования проблем и аргументированного выстраивания защиты своей позиции;
- активизировать профессионально-личностное самоопределение.

Для построения качественного, продуктивного учебного диалога необходимо уделить внимание и силы всех участников учебного процесса при его организации, поддержанию атмосферы доброжелательного и открытого взаимодействия.

Обучение в ходе проведения профессионально-образовательных, дидактических игр позволяет применять личные навыки и опыт обучаемых с целью решения искусственно созданных профессиональных задач. Идентификация обучаемого с заданным сценарием позволяет ему получить определенную информацию, закрепить навыки решения определенных лично и профессионально значимых вопросов, выполнить анализ собственных и коллективных переживаний, получить опыт решения сложных профессиональных задач [5]. Успешно применяемые в обучении руководителей игровые тренинги дают возможность при прохождении курса научиться контролировать свое поведение, проявлять в определенных ситуациях эмоциональные реакции или получить навыки самоконтроля в ответ на рассматриваемые проблемы, встречающиеся в профессиональной деятельности. Такие игровые модели, построенные с учетом профессиональных особенностей слушателя, позволяют формировать его потенциальные достижения в профессии. Выполнение анализа проведенной игры помогает преодолеть стереотипы мышления и пересечь психологические барьеры в профессиональном общении, повысить самооценку слушателя.

Стоит отметить, что педагогические методики, построенные на игровых формах, не могут заменить традиционные методы обучения, но становятся продуктивным инструментом в арсенале преподавателя, помогая в достижении целей учебного курса.

При реализации в процессе обучения методической формы диагностики, консалтинга и обучения, преподаватель в процессе обучения совместно со слушателями определяет наиболее актуальные задачи, с которыми сталкиваются руководители учебных заведений – чаще всего узкого или локального направления, консультирует и обучает. Такой подход преследует две главные организационные цели: решить на основе знаний и опыта преподавателя определенную задачу или проблему и передать эти знания и опыт всем обучаемым.

Достаточно эффективно использование в процессе повышения квалификации, интерактивных образовательных технологий приемы модерации, представляющие собой регламентированную в соответствии с определенным порядком групповую дискуссию с целью выявления несоответствий и проблем, методов и путей разрешения. Преподаватель, взявший на себя функции модератора, в ходе работы учебной группы должен контролировать взаимодействие ее участников. Не вмешиваясь в содержание обсуждения, он должен избегать высказывания своей точки зрения, навязывания субъективного мнения и позиции. Важно владеть технологиями активации участников, задавая тему и стимулируя группу к совместной работе, а также уметь своевременно предотвращать возникающие конфликтные ситуации. В ходе совместных обсуждений участниками принимается единое решение поставленной задачи. Коллективная работа, построенная на применении методов модерации, становится эффективным помощником в преодолении преград общения, создает условия для развития творческого

мышления и принятия нестандартных решений, формирует и развивает навыки совместной деятельности. В системе повышения квалификации руководящих работников применение модерации позволяет обучать слушателей навыкам анализа информации, точного определения проблем, постановке целей, нахождению путей и возможностей решения профессиональных задач, навыков успешного ведения дискуссий и переговоров, умению слушать собеседника, достижению целей путем выверенных действий [6]. Можно определить следующий алгоритм проведения модерации в учебном процессе:

1) Недопущение или минимизация эмоционального напряжения среди участников учебной группы во время обсуждения профессионально и лично значимых проблем.

2) Скорость принятия согласованных способов решения проблемы и определение окончательного, единого пути в достижении намеченных целей; составление плана по реализации намеченных действий.

3) Участие каждого члена учебной группы в обсуждении и принятии окончательного решения с принятием персональной ответственности за проведенную работу.

В педагогической системе повышения квалификации руководителей особое место можно отвести реализации проектной технологии, применение которой развивает навыки ориентации в информационных потоках и самостоятельного моделирования собственных профессионально-прикладных и практико-ориентированных знаний.

Проектная деятельность в процессе обучения может осуществляться индивидуально и в группах, целью работы является решение профессиональной задачи в заданный отрезок времени. К наиболее продуктивным моделям реализации проектной технологии, применяемой в процессе повышения квалификации руководящих работников, можно отнести:

1) Выполнение практико-ориентированных проектов с определением целей и методов их реализации в определенном учреждении, организации.

2) Выполнение информационно-аналитических проектов (в форме докладов, статей, публикаций и т.д.), в процессе которых происходит исследование участниками учебных групп разнообразных профессионально-значимых тем и проведение анализа полученной информации.

3) Выполнение имитационно-игровых проектов в форме деловых игр, направленных на решение определенных профессиональных задач.

Для продуктивного применения проектных технологий в системе повышения квалификации руководящих работников преподавателю важно определить цели, которые должны быть достигнуты слушателями в процессе выполнения проекта, уметь мотивировать учебную группу, оказывать квалифицированную консультативную поддержку и объективно оценивать результаты проведенной работы [7].

Эффективно при обучении руководящих работников применение метода персонифицированного тренинга. Тренинг проводится для участников, объединенных в малые группы. Цель ведущего тренинга – раскрыть сильные качества участников, помочь им оценить свои возможности, увидеть свой потенциал. Такая работа, построенная на методах интерактивного обучения и обучения через опыт, преследует цель помочь участникам тренинга проанализировать свои личные и профессиональные достижения, сделать их нормой жизни, добиться личностного и профессионального роста.

Подводя итог, можно отметить, что применение в системе повышения квалификации руководящих работников, занятых в сфере профессионального образования, комплекса существующих педагогических инновационных технологий обучения, способствует обретению значимых для руководителя качеств, развитию стратегического мышления, способности к инновациям, навыков успешного решения различных деловых проблем.

Список литературы / References

1. *Мирзахмедова Ш.А.* Система профессионального образования: Актуальные проблемы мониторинга и оценивания качества // Проблемы педагогики, 2019. № 5 (44).
2. *Гришина И.В., Волков В.Н.* Актуальные вопросы совершенствования системы дополнительного профессионального образования управленческих кадров на примере системы образования Санкт-Петербурга // Управление образованием: теория и практика, 2011. № 3 (3).
3. *Кузнецова И.Ю., Апухтина А.Г.* Особенности создания образовательной среды, способствующей развитию субъектной позиции педагога // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2013. №3-4 (16).
4. *Никитин Э.М. и др.* Андрагогика: история и современность. Федеральная система повышения квалификации работников образования. М.: Изд-во АПК и ППРО, 2003. 125 с.
5. *Табашикова О.Л., Матвиенко В.А.* Программа МВА: интегративный подход к обучению менеджеров высшего звена // Профессиональное образование в России и за рубежом, 2014. № 4 (16).
6. *Никитина Н.И., Гребенникова В.М.* Интерактивные технологии обучения в системе повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений // Вестник ГУУ, 2012. № 13-1.

7. *Вавилова Л.Н.* Интерактивное обучение / Л.Н. Вавилова, Т.С. Панина // Образование и наука известия УрО РАО, 2007. № 6 (48). С. 29-38.