

Суровцева Н. Г. Разработка Типовых функциональных требований к системам электронного документооборота и системам хранения электронных документов в архивах государственных органов // Архивное дело на современном этапе: проблемы, практика, инновации. Материалы международной научно-практической конференции, Алматы, 12—13 октября, 2017 г. С. 8—10.

Типовая инструкция по делопроизводству в министерствах и ведомствах Российской Федерации (утв. Роскомархивом 06.07.1992) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 05.08.1993 N 321) // Российские вести. 19.08.1993.

Электронные документы: Программа научных исследований (2001—2010 гг.) / Росархив, ВНИИДАД; рук. темы М. В. Ларин. М., 2000. Деп. в ОЦНТИ по документоведению и архивному делу № 10595.

УДК 378(470)

Н. В. Минаева

К ВОПРОСУ О ДОКУМЕНТИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

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

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

С 1 января 2017 г. вступил в силу профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования [Профессиональный стандарт]. Данный нормативный акт содержит требования к образованию и обучению; требования к опыту практической работы и иные особые условия допуска к работе. Его содержание свидетельствует о необходимости систематического повышения квалификации педагога, обучения на программах профессиональной переподготовки, стажировки или проведения иной практико-ориентированной деятельности в разных формах, в том числе занятия научной деятельностью. Как видим, в целом условия, определенные нормативным актом, выходят за рамки привычного представления о повышении квалификации педагога. При этом данные условия становятся юридически обязательными, наряду, например, с конкурсным избранием. Учитывая активное развитие нормативно-правовой базы становится очень важным процесс документирования повышения квалификации педагогических работников.

В целом, план профессионального развития представляет собой документ, в котором фиксируется планируемое продвижение педагогического

работника, его профессиональный рост на период один — три года (возможно, пять) с учетом квалификационных требований, удовлетворяющие каждой педагогической должности. План, безусловно, не имеет унифицированной формы, поэтому адаптирован и утверждается каждой образовательной организацией самостоятельно.

При составлении планов могут учитываться следующие факторы:

- результаты конкурсного избрания / выборов / аттестации педагогических работников;
- необходимость приобретения новых, востребованных для педагога компетенций;
- программы развития вузов;
- мониторинг происходящих изменений в законодательстве, в частности требования к профессиональному стандарту педагога, ведомственные нормативно-методические документы и др.

Сравнительный анализ квалификационных требований преподавателя вуза (ассистента / преподавателя / старшего преподавателя / доцента / профессора), требования нормативных документов и задачи, стоящие перед вузами в части развития кадрового потенциала, позволяют определить цели индивидуального профессионального развития преподавателя и закрепить их в плане в следующих формулировках:

- получение дополнительных профессиональных знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения профессиональной деятельности;
- актуализация профессиональных знаний, умений, навыков в связи с необходимостью освоения современных методов профессиональной деятельности педагога, в том числе по профилю педагогической деятельности;
- получение и развитие практических навыков и умений (опыта работы) в области профессиональной деятельности по замещаемой (резервируемой) должности;
- проведение систематических занятий научной, методической, художественно-творческой или иной практической деятельностью, соответствующей направленности (профилю) образовательной программы и (или) преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю);
- иные цели, направленные на повышение эффективности исполняемых должностных обязанностей.

Таким образом, в содержание плана могут входить следующие направления (или виды) профессионального развития педагогических работников:

1) применение информационно-коммуникационных технологий в педагогической деятельности по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки в соответствии с общероссийским классификатором специальностей по образованию;

2) особенности инклюзивного образования по укрупненным группам

специальностей и направлений подготовки в соответствии с общероссийским классификатором специальностей по образованию;

3) обучение по профилю педагогической деятельности педагогического работника, направленность дополнительного профессионального образования (в том числе программы профессиональной переподготовки) соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю);

4) аттестация в должности доцента / профессора по соответствующей научной специальности;

5) защита научно-квалификационных работ на соискание ученых степеней доктора / кандидата наук;

6) иные, с учетом потребностей образовательного процесса, в том числе стажировки.

Для реализации индивидуальных профессиональных траекторий педагогических работников предполагается проектирование и утверждение индивидуального плана профессионального развития. Он проектируется совместно преподавателем и его непосредственным руководителем (заведующим кафедрой, деканом факультета, директором института). Оптимальный срок, на который формируется план – три года. Индивидуальный план преподавателя, соотносится и с его должностной инструкцией, и с итогами конкурсного избрания (аттестации), и с планом работы вуза с кадровым резервом, и с результатами осуществления наставничества. Принципиально значимой является сопряженность индивидуального профессионального развития плана и программы развития вуза.

В индивидуальном плане, помимо направлений (видов) запланированных в плане профессионального развития, отражены следующие виды профессионального развития:

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

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

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

– мероприятия по обмену опытом (участие в научных и научно-практических конференциях, форумах, «круглых столах», иные мероприятия по обсуждению результатов научно-педагогической деятельности в педагогическом сообществе; представление результатов научно-исследовательских работ в виде монографий, статей в изданиях различного уровня, апробация результатов научно-исследовательских работ в виде докладов, презентаций и др. на научных форумах различного уровня; стажировка; временное заме-

щение (исполнение обязанностей) по иной педагогической должности в период временного отсутствия основного работника (зав. кафедрой, директора института);

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

– самообразование (изучение нормативных правовых актов, федеральных государственных образовательных стандартов, регламентирующих профессиональную деятельность; изучение научно-практической, методической литературы, учитывающих специфику профессиональной педагогической деятельности);

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

Таким образом, ожидаемая результативность выполнения мероприятий профессионального развития в рамках реализации концепций, предусмотренных вузами, должна определяться поставленными целями и соответствовать трудовой функции педагога. Результатом достижения целей являются конкретные изменения количественного и качественного характера педагогического работника, а именно: внедрение в практику педагога новых профессиональных практикоориентированных знаний для повышения качества профессиональной деятельности, в том числе по профилю преподаваемых дисциплин, приобретение преподавателем нового опыта профессиональной деятельности, обеспечение поддержания уровня квалификации, необходимого для качественного исполнения должностных обязанностей. При этом планирование — действенный инструмент достижения целей, от плана как качественно составленного документа зависит результат.

Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» Утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 608н. [Электрон. ресурс] // URL: <http://www.pravo.gov.ru/>