

Н. П. Дацко

кафедра трудового и социального права ЮУрГУ

**Повышение квалификации педагогических работников
с использованием дистанционных образовательных технологий**

Наличие хорошо организованной системы повышения квалификации работников, отвечающей современным требованиям научно-технического прогресса, является необходимым условием стабильности трудовых отношений, удовлетворения потребностей личности в самореализации и развитии творческих способностей, обеспечения конституционного права человека на образование.

Принцип обеспечения равенства возможностей работников на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации¹ основывается на положениях Пакта об экономических, социальных и культурных правах человека и гражданина, части 2, 3 ст. 19 Конституции РФ, запрещающей любые формы дискриминации и провозглашающей равенство прав и возможностей, Конвенции МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов». Правовые основы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников заложены Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, Законом о профессиональном образовании и др. Их положения конкретизируются нормативными правовыми актами органов исполнительной власти, прежде всего постановлениями Правительства РФ. Однако до сих пор нет комплексного нормативного акта, который регулировал бы все аспекты процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

¹ п. 7 ст. 2 Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. – №1 (часть I). – Ст.3.

Повышение квалификации - это процесс углубления профессиональных знаний и навыков, успешное завершение которого дает возможность выполнять более сложные работы в пределах определенной профессии, специальности или должности. Следовательно, наличие соответствующей квалификации работников требуется для надлежащего выполнения их трудовых обязанностей, что зависит в определенной мере от повышения квалификации, организуемого работодателем.

В зарубежных странах появилось такое понятие как «профессиональная пластичность рабочей силы», т.е. умение работника постоянно обновлять свои навыки и знания путем многократного в течении трудовой жизни повышения квалификации или переобучения².

Прямая заинтересованность работодателя в квалифицированных кадрах согласуется с правом работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации³, которое он может реализовать и независимо от воли работодателя. В частности, в большинстве случаев работник самостоятельно выбирает вид и форму профессиональной подготовки, учебное заведение, а работодатель лишь обязан создать условия, необходимые для совмещения работы с обучением, т.е. предоставить ему установленные нормативными актами гарантии.

Трудовой кодекс РФ (ч.4 ст.196) устанавливает, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения определенных видов деятельности. К таким видам относится и преподавательская деятельность.

В частности проект Федерального закона «Об образовании» говоря о реализации государственной политики в сфере образования (ст.9) в п.5 считает

² Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. - С. 366.

³ П.7 ч.1 ст. 21 Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. – №1 (ч. I). – Ст.3.

обязательным условием - подготовку и повышение квалификации кадров для системы образования. В свою очередь пп.3 п.4 ст. 49 устанавливает в рамках одной из трудовых и социальных прав и гарантий педагогических работников - повышение квалификации за счет средств работодателя не реже одного раза в пять лет в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Коллективный договор ГОУ ВПО Южно-Уральский государственный университет в качестве обязательства работника, как стороны коллективного договора, устанавливает: «добросовестно относиться к повышению своей квалификации» (2.1.16), а раздел 9 обязывает работодателя обеспечить обязательное повышение квалификации преподавателей не реже одного раза в пять лет, а так же освободить его на весь период повышения квалификации от учебной нагрузки на кафедре с сохранением среднего месячного заработка.

В свое время приказом Министерства образования РФ № 4452 от 18 декабря 2002г. «Об утверждении Методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования Российской Федерации» указано, что образовательному учреждению рекомендуется организовывать профессиональную переподготовку или повышение квалификации профессорско-преподавательского состава:

— для преподавания в новой информационно-образовательной среде, преподавателей и учебно-вспомогательного персонала;

— для работы с дистанционными образовательными технологиями в филиалах и представительствах;

— для подтверждения возможности реализации одной или нескольких образовательных программ с использованием в полном объеме дистанционного образования необходимо, кроме прочего, наличие преподавателей, специально подготовленных для работы в новой информационно-образовательной среде.

Одной из цели дистанционного обучения является - повышение квалификации педагогических кадров по определенным специальностям.

Успешное создание и использование дистанционных учебных курсов должно начинаться с глубокого анализа целей обучения, дидактических возможностей новых технологий передачи учебной информации, требований к технологиям с точки зрения обучения конкретным дисциплинам, корректировки критериев обученности.

Используя дидактические особенности курса дистанционного обучения можно представить новое понимание его внедрения:

- усиление учебной мотивации, достигающиеся путем определения внутренних причин, побуждающих учиться. В данном случае «побуждающей» причиной для преподавателя является обязательность прохождения повышения квалификации не реже одного раза в пять лет. Не выполнение данной обязанности может послужить основанием для увольнения. Это связано с необходимостью прохождения конкурсного отбора в соответствии с «Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации», утвержденным приказом Министерства образования России от 26 ноября 2002г. № 4114. Помимо требований, установленных ст. 331 ТК РФ и п.2 ст. 53 Федерального закона «Об образовании», прохождение повышения квалификации в пятилетний период считается обязательным. При этом, если на основании конкурса трудовой договор продлен или заключен на меньший срок, то учитывается прохождение повышения квалификации в течении пяти лет до проведения конкурса.

- стимулирование интеллектуальной активности преподавателя с помощью определения целей изучения и применения дополнительных данных, за счет умения подбора, отбора, организации и проработки материала;

- развитие способностей и навыков обучения и самообучения, что достигается расширением и углублением учебных технологий и приемов. В

частности помимо повышения квалификации по своему направлению деятельности появляются или улучшаются навыки применения новых методов и технологий обучения, отвечающих телекоммуникационной среде общения.

Отмечая общеизвестные преимущества дистанционного обучения (более высокая эффективность профессиональной подготовки при более низкой стоимости образовательных услуг; сокращение сроков обучения; возможности параллельного обучения; независимость от географического расположения вуза) следует остановиться на некоторых специфических, характерных для повышения квалификации.

Во-первых, возможности создания единого информационно-образовательного пространства, куда следует включить всевозможные электронные источники информации, виртуальные библиотеки, базы данных, консультационные службы, электронные учебные пособия.

Во-вторых, создание электронных курсов, разработка дидактических основ дистанционного обучения, подготовка педагогов-координаторов для курсов повышения квалификации.

В-третьих, требуются теоретические проработки, экспериментальные проверки, серьезные научно-исследовательские работы, как в профессиональных образовательных программах, так и теоретически обоснованные, экспериментально апробированные технологии подготовки преподавателей вуза к деятельности в системе дистанционного обучения.

В-четвертых, работодателю экономически выгодно осуществлять повышение квалификации именно таким образом, поскольку отсутствуют расходы по проживанию обучающихся вне постоянного места жительства, гарантированные государством суточные, оплата проезда к месту учебы и выплата средней заработной платы за дни проведенные в дороге и другие расходы, установленные на законодательном и локальном уровне.

В - пятых, использование положительного опыта демонстрации уникальных методик, лабораторных опытов, когда преподаватели могут стать

свидетелями и участниками использования новых знаний, методов в своей области, новых информационных технологий, принять участие в дискуссии. Данная форма дистанционного обучения интерактивна и может считаться весьма перспективной в системе повышения квалификации и подготовки специалистов.

В - шестых, сочетание обучения не только на базе одного университета, но и сотрудничестве нескольких учебных заведений. Это уже целая система обучения на основе новых информационных технологий, включая компьютерные телекоммуникации, предусматривающие совместную подготовку единых программ заочного дистанционного обучения. Такое сотрудничество в подготовке программ дистанционного обучения позволяет сделать их более качественными и менее дорогостоящими.

Способ организации дистанционного обучения предполагает использование компьютерных телекоммуникаций в режиме электронной почты, телеконференций, информационных ресурсов региональных сетей и сети Интернет. Это самый распространенный и не дорогой способ дистанционного обучения. При его организации предусматривается применение новейших средств телекоммуникационных технологий. Интерактивные возможности используемых в системе дистанционного обучения программ и систем доставки информации позволяют наладить и даже стимулировать обратную связь, обеспечить диалог и постоянную поддержку, которые невозможны в большинстве традиционных систем обучения. Современные компьютерные телекоммуникации способны обеспечить передачу знаний и доступ к разнообразной учебной информации наравне, а иногда и гораздо эффективнее, чем традиционные обучающие средства.