

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Проектный офис новых образовательных практик

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель образовательной
программы

_____ Н.В. Гафурова

« ____ » _____ 2021г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов
повышения квалификации**

Направление 44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа 44.04.01.07 Управление в образовании

Руководитель _____ д-р пед. наук, профессор Н.В. Гафурова
подпись, дата

Выпускник _____ Е.В. Ущeko
подпись, дата

Рецензент _____ канд. пед. наук, доцент О.В. Приходько
подпись, дата кафедры иностранных
и русского языков Сибирского
юридического института МВД РФ

Рецензент _____ канд. пед. наук, Е.В. Мошкина
подпись, дата директор НОЦ «ИНО»
ФГАОУ ВО СФУ

Нормоконтролер _____ Ю.Г. Кублицкая
подпись, дата

Красноярск 2021

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Проектный офис новых образовательных практик

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель образовательной
программы

_____ Н.В. Гафурова

«_____» _____ 2021г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме магистерской диссертации

Студентке Ущeko Екатерине Владимировне.

Группа ПО19–01М Направление (специальность) 44.04.01 Педагогическое образование.

Тема выпускной квалификационной работы «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации».

Утверждена приказом по университету № 20960/е от 12.12.2019 г.

Руководитель ВКР Н.В. Гафурова, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры Инженерного бакалавриата СДИО, ИЦМиМ СФУ.

Исходные данные для ВКР: научные статьи, монографии, диссертации, методические материал, федеральная и региональная нормативно–правовые базы, материалы практик, статистический материал для исследования.

Перечень разделов ВКР: аннотация, содержание, введение, основная часть, заключение, список использованных источников, приложения.

Руководитель ВКР _____ Н.В. Гафурова
(подпись)

Задание принял к исполнению _____ Е.В. Ущeko
(подпись)

« ____ » _____ 2021 г.

АННОТАЦИЯ

В ситуации модернизации системы образования в России, одним из важнейших динамично развивающихся секторов, во многом определяющим её новые направления развития, является готовность педагогических и управленческих кадров к реализации задач развития образования. Поэтому дополнительное профессиональное образование и система повышения квалификации педагогических кадров, а также органичное включение результатов их деятельности являются ключевым механизмом в решении этих задач.

Большая часть преподавателей образовательных программ, имеющих отношение к проектам развития образования в университете, не могут определить у себя имеющийся дефицит компетенций, у них часто отсутствует заинтересованность в собственном обучении, желании выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации, что в целом, влияет на результативность их повышения квалификации и качество решения задач развития образования. В этих условиях требуется перестройка процесса оценки результативности повышения квалификации. Необходим новый подход к организации процесса повышения квалификации педагогических кадров через обновленные формы, методы и способы данного процесса, что рассматривается как одна из актуальных задач развития образования в России.

В связи с этим проектной идеей работы является перенос целей преподавателя с «прохождения» программ повышения квалификации на внедрение ее результатов через систему сопровождения преподавателей, которая позволила бы повысить результативность подготовки педагогических работников ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет».

Публикации: 1. Ущeko E.B. К вопросу об актуальности результативного повышения квалификации преподавателей вуза для задач развития

образования/ Е.В. Ущeko; Н.В. Гафурова // Проспект Свободный 2020: материалы Междунар. студ. конф. / Сиб. федер. университет.

2. Ущeko Е.В. Итоги анкетирования при сопровождении повышения квалификации преподавателей / Е.В. Ущeko; Н.В. Гафурова // Проспект Свободный – 2021: материалы Междунар. студ. конф. / Сиб. федер. университет.

3. Осипова С.И., Гафурова Н.В., Ущeko Е.В. Реализация программы «Обучение взрослых» в рамках федерального проекта «Новые возможности для каждого» // Современное педагогическое образование. 2021. № 2. С. 34–37.

4. Ущeko Е.В. Сопровождение преподавателей как субъектов системы повышения квалификации // Сборник научных статей по материалам V Международной научно–практической конференции «Приоритетные направления развития науки в современном мире» (01 июня 2021 г., г. Уфа). Уфа: Изд. НИЦ Вестник науки, 2021. – С. 261–267.

Ключевые слова: СОПРОВОЖДЕНИЕ, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ, ПРИНЯТИЕ КАДРОВЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ, НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	7
1 Теоретическое обоснование и разработка системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.....	9
1.1 Проблема результативности повышения квалификации преподавателей.....	10
1.2 Психолого–возрастные особенности преподавателей.....	20
1.3 Анализ нормативной базы процесса повышения квалификации и ресурсов проекта.....	30
1.4 Разработка системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.....	42
2 Апробация системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.....	53
2.1 Условия апробации проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации».....	53
2.2 Результаты апробации системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.....	58
Заключение.....	66
Список использованных источников.....	69
ПРИЛОЖЕНИЕ А Паспорт проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации».....	69
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Акт о внедрении результатов диссертационной работы.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы. Современная система повышения квалификации преподавателей вузов рассматривается как составная часть формального и неформального непрерывного образования, которое должно соответствовать изменениям, происходящим в науке, технике и технологиях. Такие изменения общественного развития предполагают, что профессиональная деятельность преподавателя не предопределена на весь период профессиональной карьеры и предусматривает необходимость непрерывного образования, процесса постоянного повышения своей профессиональной компетентности.

Так, ресурсом обновления профессиональной деятельности выступает система повышения квалификации педагогических работников.

Важнейшим и динамично развивающимся ресурсом, во многом определяющим модернизацию систему образования в России, является готовность педагогических и управленческих кадров к реализации задач развития образования. Поэтому дополнительное профессиональное образование и система повышения квалификации педагогических кадров, а также органичное включение результатов их деятельности, являются ключевым механизмом в решении данных задач.

Один из разделов национального проекта «Образование» – это профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, реализация программ повышения квалификации, методическая поддержка и сопровождение педагогических работников и управленческих кадров системы образования, развитие навыков работы в современной образовательной среде. Реальность такова, что на сегодняшний день система сопровождения преподавателей отсутствует, появляется потребность в результативности процесса повышения квалификации при оптимизации затрат и происходит дезориентированность преподавателей в целях повышения квалификации.

Ситуация в социуме, в которую попал человек, в том числе и преподаватель, характеризуется нарастающим во времени разрывом между увеличивающимся количеством новых знаний, относящихся к его профессии, и его собственным уровнем подготовки, который (без постоянной учебы) со временем понижается как вследствие непрерывного устаревания части полученных в учебном заведении знаний, так и вследствие простого утрачивания сведений, не используемых им непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Опрос преподавателей образовательных программ показывает, что большая их часть, в том числе и имеющих отношение к развитию образования в университете, не могут определить у себя имеющийся дефицит компетенций, у них часто отсутствует заинтересованность в собственном обучении, желании выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации, что в целом влияет на результативность их повышения квалификации и качество решения задач развития образования. В этих условиях требуется перестройка процесса оценки результативности повышения квалификации. Необходим новый подход к организации процесса повышения квалификации педагогических кадров через обновленные формы, методы и способы данного процесса.

Цель работы – предложить управленческий механизм в части результативного повышения квалификации и результативного использования профессиональных возможностей преподавателей в университете.

В связи с этим, **проектной идеей работы** является разработка и реализация системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации в профессиональную деятельность, которая позволила бы повысить результативность подготовки педагогических работников ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет».

Для достижения поставленной цели решаются следующие **задачи**:

1) Обосновать проблему результативности повышения квалификации преподавателей.

2) Выделить психолого-педагогические особенности субъектов процесса повышения квалификации.

3) Определить нормативную базу, ресурсы и финансовую часть для реализации проекта.

4) Разработать систему сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.

5) Провести апробацию системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.

Методологическая база исследования представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Методологическая база исследования

№	Подход	Авторы	Значимость для исследования
1	Системный подход	В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг Э.Г. Юдин, Л.С. Выготский	Позволяет рассматривать сопровождение профессиональной деятельности педагогов как целостную систему взаимосвязанных деятельностей субъектов сопровождения, направленных на преодоление профессиональных затруднений педагогов в процессе повышения квалификации и внедрение результатов в образовательный процесс
2	Деятельностный подход	А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский А.Н. Леонтьев	Позиционирующий результативность повышение квалификации через деятельность ППС по внедрению ее результатов в образовательный процесс
3	Компетентностный подход	Э.В. Зеер, И.И. Зимняя, А.В. Хуторской	Определяющий результативность ФПК через сформированность компетенций в их интегративной сущности с акцентированием значимости деятельностной составляющей
4	Аксиологический подход	А.Г. Асмолов, Б.С. Гершунский, Е. И. Касьянова, Я. Корчак, А. Маслоу	Позволяющий рассматривать слушателей ФПК как развивающуюся личность основополагающей ценностью, которой является непрерывное образование, приобретённые новые компетенции необходимых для инновационной деятельности в новых условиях

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав и заключения, изложена на 77 страницах машинописного текста, включает 17 таблиц, 10 рисунков, 39 список использованных источников и 2 приложения.

1 Теоретическое обоснование и разработка системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации

1.1 Проблема результативности повышения квалификации преподавателей

Сегодня повышение квалификации рассматривается как дополнительное профессиональное образование, направленное на совершенствование, углубление, обновление ранее полученных и сформированных знаний навыков в области той или иной профессии.

Перед тем как рассматривать процесс повышения квалификации и проблему результативности, нам необходимо остановиться на определении и сущности понятий «повышение квалификации» и «результативность».

В ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 года №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дано следующее определение: «Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации».

Согласно Б.С. Гершунскому повышение квалификации отражает функции непрерывного развития интеллектуального и творческого потенциала специалистов и опережающего кадрового обеспечения новейших достижений научно–технического прогресса [37].

В.Г. Онушкин, Ю.Н. Кулюткин, В.Ю. Кричевский рассматривают повышение квалификации педагогических кадров, прежде всего как процесс его поступательного роста как личности и как профессионала, процесс, который осуществляется на всем протяжении практической деятельности. В настоящее время само понятие повышение квалификации не является однозначным [38].

Т. А. Питерскова, О.А. Юрмашева дают такое определение повышению квалификации: «Повышение квалификации – это обновление и расширение

профессиональных компетенций на основе уже полученных теоретических знаний и имеющегося практического опыта в связи с необходимостью современных методов решения профессиональных задач для улучшения качества обучения» [6].

Так, зарубежные ученые Ф. Димер, О. Петерс под повышением квалификации понимают «принцип образования, основанный на обучении в течение всей жизни в связи с изменчивостью внешней среды» [7].

К. Бохард рассматривает процесс повышения квалификации как совокупность всех образовательных процессов, связанных с повышением профессиональной компетенции после окончания высшего учебного заведения [8].

Таким образом, система повышения квалификации предполагает непрерывное обучение в течение всей жизни, в том числе формальное, неформальное и информальное.

С.Г. Вершловский в своей книге «Непрерывное образование (историко-теоретический анализ феномена)» отмечает, что возможность уравнивать в правах формальное, неформальное и информальное образование делает общество безграничным образовательным арсеналом [9].

В своей работе «Взрослость как категория андрагогики» С.Г. Вершловский определяет комплекс формального и неформального постдипломного образования как условие успешного преодоления профессиональных кризисов и сохранения психического здоровья и работоспособности кадров [10].

Проведя анализ научных литературных источников, мы приняли за основное в работе следующее определение повышения квалификации.

Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации (Федеральный закон от 29.12.2012 года №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Далее для работы нам необходимо рассмотреть определения результативности.

Результативность определяется стандартами ISO 9000:2005 как степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов. Кроме того, поясняется, что результативностью может считаться приведение в исполнение, достижение (степень законченности действия), выполнение, проведение (степень исполнения) команды, обязанности (долга), назначения (цели), обещания [11].

Сущность результативности – нечто такое, что можно охарактеризовать неким числом (достигнутым результатом), то есть традиционным отношением результата к затратам.

В английском языке существуют термин – effectiveness. Обычно effectiveness (результативность) имеет отношение к организационным целям, поведению и развитию. По словам известного ученого Питера Друкера, результативность, в том смысле, что «делаются правильные вещи» является чем-то неосязаемым, что трудно определить, особенно если организация внутренне неэффективна. Но эффективность обычно можно измерить и выразить количественно, потому что можно определить оценку ее входов и выходов. Именно результативность как показатель, отражающий правильное делание вещей, обязана иметь количественное выражение. Следовательно, результативность – это определенный показатель некоего процесса, показатель того, что в конце процесса получается нечто, заранее запланированное [12].

Согласно Л.Г. Дмитриевой, Н.В. Егоровой «результативность – это достижение педагогом (педагогами) любой деятельности, где итогом является результат, который может быть оценен положительно или отрицательно».

Наиболее часто оценка результативности оценивается с использованием двух групп критериев, предложенных Л.К. Гребенкиной и В.А. Караковским, которые хорошо согласуются с аккредитационными показателями:

– количественных (количество учащихся, количество проведенных мероприятий, дополнительных образовательных услуг; количество

разработанных и распространенных методических и информационных материалов и др.);

– качественных (повышение адаптивности учащихся, оценка самими учащимися качества обучения, профессионального уровня педагогов; самооценка педагогами профессионального уровня; экспертная оценка профессионализма педагогов и административных работников и др.).

Таким образом, проведя анализ различных подходов к оценке результативности с целью выбора ключевого определения и критериев результативности для использования в нашей работе, за основу мы взяли следующие аспекты.

Результативность – это достижение педагогом (педагогами) любой деятельности, где итогом является результат, который может быть оценен положительно или отрицательно (Л.Г. Дмитриева, Н.В. Егорова).

Прохождение и внедрение результатов обучения и повышения квалификации ППС в нашей работе мы предлагаем мерить как количественно, так и качественно, критерии оценки результативности представлены на рисунке 1.

Значения показателей выражаются в виде некоторого действительного числа, имеющего определённый физический или экономический смысл. К ним относятся все финансовые показатели (постоянные и переменные издержки, показатели рентабельности, оборачиваемости, ликвидности и др.), а также часть рыночных показателей и показателей, характеризующих эффективность процессов организации и деятельность по развитию организации (например, производительность труда, производственный цикл, время выполнения заказа, текучесть персонала, количество сотрудников, прошедших обучение, и др.). Однако не все результаты можно оценить количественно в каких-то объективных единицах измерения. На самом деле, много характеристик и результатов работы организации, подразделений и сотрудников строгому количественному измерению не поддаются. Для их оценивания используют качественные показатели.

Качественные показатели измеряют с помощью экспертных оценок, т.е. субъективно, путём наблюдения за процессом или результатами работы. К ним, например, относятся такие показатели, как индекс конкурентного преимущества, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, качество и своевременность представления документов, соблюдение стандартов и регламентов, выполнение поручений руководителя и многие другие. Качественные показатели, как правило, являются опережающими, так как влияют на конечные результаты работы организации и "предупреждают" о возможных отклонениях количественных показателей. Например, снижение индекса удовлетворённости сотрудников приводит к уменьшению производительности труда и росту текучести персонала. Контроль качественных показателей приводит к улучшению количественных показателей. Качественные показатели – это причина. Количественные показатели – следствие. Если мы хотим получить желаемое следствие, необходимо контролировать и измерять его причину. В этом смысл качественных показателей. Что измеряем, то и получаем. Если мы будем измерять качественные показатели, то с большей вероятностью получим и требуемый количественный результат.



Рисунок 1 – Критерии оценки результативности

Таким образом, главным критерием образовательной деятельности является ее результативность. Именно результат, достигнуты в педагогическом взаимодействии, является мерилем его оценки.

Рассмотрим историю системы повышения квалификации.

Существующая ныне система повышения квалификации работников образования берет свое начало в 1920–х гг. Задача превращения учительства в активного проводника социалистических идей требовала формирования соответствующей системы подготовки и переподготовки педагогических кадров. 1923 год стал первым годом массовой курсовой переподготовки учителей.

Значительную роль в совершенствовании системы повышения квалификации сыграла состоявшаяся весной 1927 г. 2–я Всероссийская конференция по вопросам повышения квалификации работников социального воспитания. В резолюции конференции отмечались такие острые проблемы в этой деятельности, как недостаточное качественное углубление работы по повышению квалификации просвещенцев, неравномерный охват ею разных категорий педагогических кадров, частая и недостаточно мотивированная смена форм работы, построение деятельности по повышению квалификации на принципе обязательности для работников и отсутствия добровольности [13].

Сложившаяся государственная система повышения квалификации учителей получила в последующем свое дальнейшее развитие. В конце 1980–х – начале 1990–х гг. в связи с качественной перестройкой всей системы школьного образования, ее реформированием, существенные изменения произошли и в сфере повышения квалификации педагогов.

На смену институтам усовершенствования учителей пришли институты повышения квалификации и переподготовки работников образования. Кроме учебно-методических кабинетов в их структуре появились кафедры. Они объединяли научно-педагогических работников, которые были призваны не только обеспечивать повышение качественного уровня осуществлявшегося образовательного процесса, но и развивать научно-исследовательскую

деятельность в области дополнительного профессионального образования. Осуществлявшиеся перемены со временем продемонстрировали, с одной стороны, свою положительную направленность, с другой привели к формированию новых проблем, существенно ослабляющих систему дополнительного профессионального образования педагогов. При этом надо отметить, что многие проблемы являлись порождением не столько самой системы ДПО, сколько недостатков образовательной политики, осуществлявшейся на протяжении длительного времени.

Сегодня профессиональная переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров в современной России носит, в большей степени, эпизодический характер. Складывается парадоксальная ситуация, когда с одной стороны, преподаватели понимают, что дополнительное образование способствует повышению их конкурентоспособности и, как следствие, заработной платы. А с другой стороны, большинство педагогических кадров не стремятся совершенствовать свои знания и навыки, считая это пустой тратой времени и проходят повышение квалификации 1 раз в три года, как того требует законодательство. Следует отметить, что не только в России, но и за рубежом идет поиск качественно новых подходов к организации повышения квалификации педагогов.

Рассмотрим, как организована система повышения квалификации в Сибирском федеральном университете на рисунке 2.

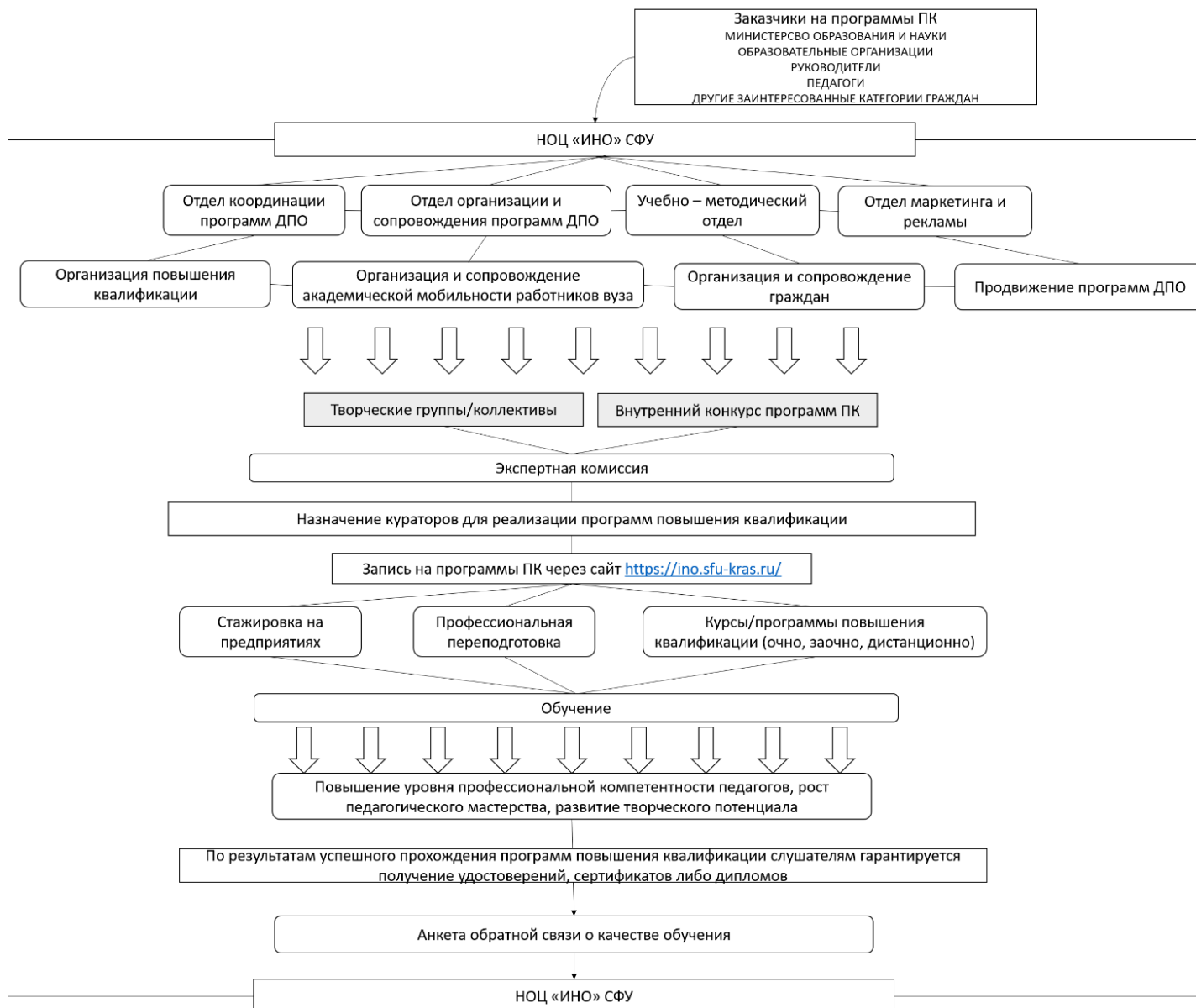


Рисунок 2 - Схема системы повышения квалификации в СФУ

Далее опишем, как организовано повышения квалификации в ведущих вузах страны. Описание представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Описание системы повышения квалификации в вузах страны

№ п/п	Университет	Описание системы повышения квалификации
1	РАНХиГС	<p>В РАНХиГС реализуются краткосрочные и среднесрочные программы повышения квалификации, содержание которых определяется должностной категорией слушателей.</p> <p>Все представленные программы нацелены на развитие профессионального потенциала, ускорение карьерного роста слушателей путем формирования у них комплексной системы знаний, умений и навыков.</p> <p>По согласованию с заказчиком в РАНХиГС готовы разрабатывать индивидуальную программу, учитывая все пожелания и специфику направления.</p> <p>Срок обучения – от 16 до 256 часов.</p> <p>По окончании обучения выдается удостоверение установленного образца.</p> <p>Для прохождения обучения по программам повышения квалификации необходимо подать заявку (бланк–образец заявки).</p>
2	ВШЭ	<p>Повышение квалификации осуществляется категорий работников НИУ ВШЭ и его филиалов: работники из числа профессорско–преподавательского состава; научные работники; административно–управленческий персонал; учебно–вспомогательный персонал; административно–хозяйственный персонал; работники научно–исследовательских и образовательных структурных подразделений НИУ ВШЭ и др.</p> <p>Срок обучения – от 16 до 250 часов.</p> <p>По окончании обучения выдается удостоверение установленного образца.</p> <p>Повышение квалификации организуется на групповой основе или в индивидуальном порядке.</p> <p>Центром мероприятия по повышению квалификации, объявлении конкурса, сроках начала и окончания приема заявок на повышение квалификации, категориях работников НИУ ВШЭ и его филиалов, принимающих участие в конкурсе, форме заявки и составе приложений к ней, порядке и критериях конкурсного отбора заявок по каждому мероприятию повышения квалификации принимает Совет.</p> <p>Руководитель структурного подразделения НИУ ВШЭ или его филиала вправе одновременно подавать несколько заявок на повышение квалификации одного и того же работника в разных мероприятиях по повышению квалификации с указанием в каждой из них степени ее относительной приоритетности.</p> <p>Содержание заявки должно соответствовать существу вопросов и текстовым объемам. Заполнение всех граф формы заявки обязательно. Заявка, заполненная не полностью, считается недействительной.</p> <p>В заявке должно содержаться четкое и конкретное обоснование необходимости повышения квалификации работника НИУ ВШЭ или его филиала, представляющего заявку.</p> <p>В заявке необходимо дать ясное определение и соответствующее обоснование того, что будет являться результатом повышения квалификации работника НИУ ВШЭ или его филиала. Кроме того, должен быть указан конкретный вид документального оформления этого результата: сертификат, диплом, текст научной работы, опубликованная в научном журнале статья, текст доклада, разработанная учебная программа, перечень собранных материалов, предложения и рекомендации руководству структурного подразделения и т.п.</p> <p>Заявка считается принятой, если она зарегистрирована Центром и работнику НИУ ВШЭ или его филиала предоставлен ее регистрационный номер.</p>
3	ТПУ	<p>Традиционная модель повышения квалификации.</p> <p>Актуальным направления повышения квалификации: инновационная составляющая деятельности, логико–информационные технологии в образовательном процессе, формирование ИКТ–компетентности педагогов,</p>

Окончание таблицы 2

		<p>нефтегазовое дело, теплоэнергетика, машиностроение и многое другое. Следует отметить, индивидуальные и групповые стажировки педагогов. Реализуются краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные программы повышения квалификации. Срок обучения – от 16 до 1800 часов. По окончании обучения выдается удостоверение установленного образца. Для прохождения обучения по программам повышения квалификации необходимо подать заявку (бланк–образец заявки).</p>
4	Санкт–Петербургский политехнический университет Петра Великого (СПбПУ)	<p>Сотрудники СПбПУ имеют возможность повышать квалификацию в следующих формах: обучение по программам дополнительного профессионального образования в Институте дополнительного образования СПбПУ (за счет средств федерального бюджета); обучение по программам дополнительного профессионального образования в сторонних образовательных и научных организациях, имеющих соответствующую лицензию. По окончании обучения выдаются документы о квалификации установленного образца. Срок обучения – от 16 до 256 часов. Для прохождения обучения по программам повышения квалификации необходимо подать заявление (бланк–образец заявления).</p>

Исходя из представления системы повышения квалификации в Сибирском федеральном университете и на основании анализа нормативной документации ведущих вузов страны в области ДПО, нами был сделан следующий вывод. Система повышения квалификации педагогических работников является необходимым ресурсом обновления профессиональной деятельности. Ответственность за результативность программ повышения квалификации профессорско-преподавательского состава нигде не регламентируется, ничем не закреплена, а также отсутствуют критерии оценки результативности.

На сегодняшний день повышение квалификации работников университета осуществляется различными учреждениями: базовыми центрами подготовки педагогических кадров, региональными институтами развития образования, образовательными институтами, университетами, негосударственными учреждениями. Но при этом мы видим, что в большинстве случаев преобладает традиционная модель повышения квалификации, но именно университеты выступают основными заказчиками программ повышения квалификации преподавателей.

1.2 Психолого-возрастные особенности преподавателей

Современная концепция развития высшего образования подразумевает, что в центре всей системы высшего образования находится личность, преподаватель.

Личность и деятельность преподавателя вуза привлекала и привлекает внимание психологов, педагогов, культурологов, социологов и других специалистов. Подобный интерес связан с тем, что именно от профессорско–преподавательского состава в решающей степени зависят организация деятельности и возможности самореализации субъектов учебно-образовательного процесса в высшей школе. Поэтому вполне объясним высокий уровень требований к преподавателям, предполагающий их разностороннюю компетентность, авторитетность, подготовленность к профессиональной деятельности.

В отечественной педагогической психологии и педагогике преподаватель обычно рассматривается в связи с изучением:

– профессиональных способностей преподавателя (Ф.Н. Гоноболин, Н.В. Кузьмина, Л.А. Регуш и др.);

– особенностей педагогической деятельности (Т.Н. Бондаревская, В.И. Гинецинский, З.Ф. Есарева, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, О.Н. Майкина, А.А. Реан, В.А. Якунин и др.);

– педагогического общения (Я.Л. Коломинский, А.К. Маркова, Е.А. Петрова, А.А. Реан, Н.В. Федорова, и др.);

– профессионально значимых качеств личности (Ф.Н. Гоноболин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Г.И. Михалевская и др.).

Личность педагога исследовалась в работах Л.В. Лидак, Л.М. Митиной, Е.И. Роговым, В.А. Сластениным, данные исследования показали, что в ряде случаев профессиональная деятельность приводит к появлению профессиональной усталости, снижению работоспособности, возникновению

психологических барьеров, обеднению типов и видов деятельности и даже утрате профессиональных умений и навыков.

Исходя из вышесказанного мы понимаем, что в любом педагогическом исследовании необходимо брать во внимание психологические, биологические, социальные и возрастные характеристики контингента. В нашем случае под обучающимися понимаются слушатели программ повышения квалификации в возрасте от 25 до 80 лет.

Как сказал Э.Ф. Зеер «профессиональное развитие – это всегда приобретение и потери, а значит становление профессионала – это не только совершенствование, но и потери». Безусловно, профессионально психологические проблемы преподавателей вуза имеют специфику в связи с их возрастными особенностями [39].

Рассмотрим возрастные особенности преподавателя высшей школы. Исходя из положения психологических концепций развития личности, психологии взрослых (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский) в таблице 3.

Таблица 3 – Положения психологических концепций развития личности, психологии взрослых

Период	Характеристика	Кризис
Младенчество (до года)	Непосредственно – эмоциональное общение с матерью, предметная деятельность	Наращение противоречия между потребностями в познании окружающего мира
Раннее детство (1–3 года)	Этап «самостоятельности», сам может понять назначение предмета	Строптивость, своеволие, обесценивание взрослых, протестбунт,
Дошкольное детство (3–7 лет)	Этап «выбора инициативы»: возникновение личного сознания	Переживания связаны с осознанием новой позиции
Младший школьный возраст (7–11 лет)	Этап «мастерства»(ситуация обучения)	Переживания и школьная дезадаптация, завышенная самооценка, чувство некомпетентности
Подростковый возраст (11–15 лет)	интенсивное физическое и физиологическое развитие	Кризис характера и отношений, притязания на взрослость
Старший школьный возраст (16–17 лет)	этап самоопределения «мир и я»: ведущее место у старшеклассников занимают мотивы	Впервые возникают вопросы самоопределения в профессии, встают вопросы смысла и цели жизни
Юность (от 17 до 20–23 лет)	Начало установления подлинной социально–психологической независимости во всех сферах	Новая жизненная ситуация, чувство некомпетентности, поступление в вуз

Окончание таблицы 3

Молодость (от 20 до 30 лет)	Этап человеческой зрелости, период активного профессионального, социального и личностного развития	Проблема смысла жизни – кризис 30, переоценка ценностей, нереализованности жизненного замысла. Трудности в профессиональном становлении
Зрелость (30 от до 60–70 лет)	Пик профессиональных, интеллектуальных достижений, «акмэ» – вершина порой полного расцвета личности	Сомнение в правильности прожитой жизни и значимость для близких. Поиск нового смысла жизни. Продуктивность – застой.

В работе мы относим целевую группу к категории взрослость.

Отметим, что период взрослости (зрелости) рассматривается как самый длительный и самый значимый период в жизни человека, когда он должен раскрыть свой потенциал, реализовать себя во всех сферах.

Выделяют три стадии взрослости:

- ранняя взрослость (молодость – от 20–23 до 30 лет);
- средняя взрослость (зрелость – от 30 до 60–70 лет);
- поздняя взрослость (старость – после 60–70 лет).

Молодость (от 20–23 до 30 лет) для этого возраста характерно оптимальное сочетание психологических, физиологических, социальных и других факторов. Вторая сторона социальной ситуации развития – это овладение выбранной профессией. Центральными возрастными новообразованиями молодости можно считать семейные отношения и чувство профессиональной компетентности.

Зрелость (от 30 до 60–70 лет) самый длительный для большинства людей период жизни. Зрелость считается порой полного расцвета личности, когда человек может реализовать весь свой потенциал, добиться наибольших успехов во всех сферах жизни.

В теории Э. Эриксона зрелость – это возраст «совершения деяний», наиболее полный расцвет. Главные линии развития – это генеративность, производительность, созидательность (в отношении вещей, детей, идей) и неуспокоенность – стремление стать лучшим, достичь высокого уровня в своей профессии.

Рассматривая периоды развития личности и основываясь на концепции профессионального становления личности и стадийном характере этого процесса, необходимо отметить кризисы, сопровождающие личность на всех этапах развития.

Под кризисами профессионального становления мы понимаем непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки профессионального сознания, деятельности и поведения личности, изменения вектора ее профессионального развития. Эти кризисы приводят к переориентации на новые цели, коррекции и ревизии социально-профессиональной позиции, подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – смене профессии.

В отечественных и зарубежных исследованиях проблемы кризисов профессионального становления личности тесно связаны с возрастной периодизацией жизни человека. Для каждого возраста выделены жизненные кризисы, которые получили самые различные метаморфические определения: кризисы нереализованности, опустошенности, бесперспективности, приобретения опыта, узнавания границ, отрезвления и освобождения; эмансипации от родителей, максимальных достижений, коррекции жизненных планов, середины жизни и др. В таблице 4 представлена типология кризисов профессионального становления, факторы, детерминирующие их, а также возможные способы их преодоления.

Таблица 4 – Кризисы профессионального становления личности

Кризис	Факторы, детерминирующие кризис	Способы преодоления
Кризис учебно– профессиональной ориентации (14–15 или 16–17 лет) на стадии оптации	Невозможность реализовать свои профессиональные намерения. Выбор профессии без учета своих индивидуально психологических особенностей и психофизиологических свойств. Ситуативный выбор профессионального учебного заведения	Психологически компетентное профессиональное консультирование. Коррекция профессиональных намерений

Окончание таблицы 4

Кризис профессионального выбора (16–18 лет или 19–21 год) на стадии профессионального образования	Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Изменение социально–экономических условий жизни. Перестройка ведущей деятельности	Активизация учебно–познавательной деятельности. Смена мотивов учебно–профессиональной деятельности. Коррекция выбора профессии
Кризис профессиональных ожиданий (18–20 лет или 21–23 года) на стадии адаптации	Трудности профессиональной адаптации. Освоение новой ведущей деятельности. Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности	Активизация профессиональных усилий. Корректировка мотивов труда и Я–концепции. Смена специальности и профессии
Кризис профессионального роста (30–33 года) на стадии первичной профессионализации	Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и своим профессиональным ростом. Потребность в профессиональном самоутверждении и трудности ее удовлетворения	Повышение социально–профессиональной активности и квалификации. Смена места работы и вида деятельности
Кризис профессиональной карьеры (38–40 лет) на стадии вторичной профессионализации	Неудовлетворенность своим социально–профессиональным статусом, должностью. Новая доминанта профессиональных ценностей. Кризис возрастного развития	Повышение социально–профессиональной активности. Выработка индивидуального способа деятельности, качественное улучшение способов выполняемой деятельности. Освоение новой специальности, повышение квалификации. Переход на новую работу
Кризис социально–профессиональной самоактуализации (48–50 лет) на стадии мастерства	Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации. Недовольство своим социально–профессиональным статусом. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья. Профессиональные деформации	Переход на инновационный уровень выполнения деятельности. Сверхнормативная социально–профессиональная активность. Смена профессиональной позиции.
Кризис утраты профессиональной деятельности (55–60 лет) на стадии утраты профессии	Уход на пенсию и новая социальная роль. Сужение социально–профессионального поля. Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья	Социально–психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности.

Критическая, или кризисная, ситуация (или кризис от греч. *krisis* «решение, поворотный пункт, исход») в самом общем виде может быть определена как «перелом, переворот, решительная пора переходного состояния» [14]. В психологию данное понятие было введено Л.С. Выготским, который выделил в онтогенезе стабильные и критические периоды, причем последние отделяют один стабильный период от другого. «Развитие принимает бурный, стремительный, иногда катастрофический характер, оно напоминает революционное течение событий, как по темпу происходящих изменений, так и по смыслу совершающихся перемен» [15].

Анализируя определения понятий «кризис» и «кризисная ситуация» представленные отечественными исследователями, мы сделали вывод, что кризисная ситуация может служить для человека источником развития.

Однако адекватное понимание этиологии реакции человека на кризисы предполагает учет того, что в возникновении кризисных состояний участвует несколько групп факторов, а именно:

- наличие стрессоров (при этом стрессором выступает не объективно опасная ситуация, а ситуация, которая оценивается человеком как угрожающая, что означает присутствие элемента деятельности (активности) субъекта кризисной ситуации);

- ограниченное или искаженное восприятие, которое практически всегда присутствует в условиях незнакомых ситуаций (последствием такого восприятия может стать чувство неполноценности, чувство вины при отсутствии реальных оснований, параноидальное восприятие действительности (в духе одной, ведущей идеи), ощущение безысходности и т. д.);

- отказ адаптивных механизмов, используемых человеком для решения возникающих в повседневной жизни проблем.

Во-первых, кризисные ситуации не имеют аналогов в опыте, а во-вторых, стереотипность мышления человека, как правило, не позволяет ему эффективно и в кратчайшие сроки скорректировать использовавшиеся ранее адаптивные механизмы [16].

Кризисное состояние не является производным от внешних обстоятельств. Наличие стрессора выступает лишь одним из всего многообразия факторов, участвующих в возникновении кризисных состояний.

Таким образом, в кризисных ситуациях нужны быстрые инициативные предложения, и выходом в данной ситуации может являться мотивация работников.

Согласно исследованию Института Гэллапа, самостоятельно мотивированы только 13% работников по всему миру. Поэтому мотивация сотрудников – задача руководителя. В нашем случае мотивированием

профессорско-преподавательский состава на результативное прохождение программ повышение квалификации должно входить в задачи руководителей ОП, заведующих кафедр и менеджеров образовательных программ.

Исходя из различных особенностей труда, под мотивацией в сфере высшего образования понимается процесс сознательного выбора преподавателем целей и моделей своего трудового поведения, которые формируются под влиянием внутренних и внешних факторов, что определяет особенности взаимосвязи работника с предметами и средствами определенного труда, а также формирует результат его деятельности.

А.К. Байметов, изучая мотивы педагогической деятельности, все их разнообразие объединил в три группы:

- мотивы долженствования;
- мотивы заинтересованности и увлеченности преподаваемым предметом;
- мотивы увлеченности общением с детьми – "любовь к детям".

По характеру доминирования этих мотивов им были выделены четыре группы преподавателей:

- с преобладанием мотивов долженствования;
- с доминированием интереса к преподаваемой дисциплине;
- с доминированием потребности общения с детьми;
- без ведущего мотива.

По мнению Л.С. Подымовой и В.А. Сластенина (1997) проблема мотивационной готовности, восприимчивости к педагогическим инновациям является одной из центральных в подготовке педагога, т.к. только адекватная целям инновационной деятельности мотивация обеспечит гармоническое осуществление этой деятельности и самораскрытие личности педагога.

Л.Н. Захарова, уточняя виды профессиональных мотивов педагога, из обширной области факторов называет следующие:

- материальные стимулы;

- побуждения, связанные с самоутверждением;
- профессиональные мотивы;
- мотивы личностной самореализации.

Рассмотрим, как строится инновационная деятельность педагога при явном доминировании одного из мотивов, выделенных Л.Н. Захаровой (2003).

Внешние стимулы, связанные с материальным вознаграждением (сюда входят в том числе и такие стимулы, как повышение заработной платы, ослабление требований и контроля). Особенностью работы педагога с такой мотивацией является то, что он ориентирован на внешние показатели своего труда. Практически не стремится к повышению квалификации (за исключением обучения с отрывом от работы в вузе). Такая внешняя непрофессиональная мотивация ведет к снижению эффективности профессиональной деятельности в целом, а также наносит вред обучающимся в плане их личностного развития, хотя далеко не всегда это проявляется так очевидно.

Мотивы внешнего самоутверждения педагога (самоутверждение через внешнюю положительную оценку окружающих), иначе – мотив престижа. В этом случае педагог занимается введением инноваций ради положительного общественного резонанса на его труд. Сформированность познавательной деятельности обучающихся, уровень усвоения знаний не являются главной целью педагога, а средство достижения цели – положительная оценка его работы. В таких случаях наблюдается тенденция превратить использование новых, эффективных методов в самостоятельную задачу, подчиненную не целям обучения, а цели личного успеха.

Профессиональный мотив: в наиболее общем виде он выступает как желание учить и воспитывать. Характерным для данного вида мотивации является направленность инновационной деятельности педагога на обучающихся.

Мотивы личностной самореализации. По мнению ряда исследователей, потребность в самоактуализации потенциально существует у всех людей, но не у всех проявляется в профессиональной деятельности. Преподаватели,

стремящиеся к самоактуализации, предпочитают творческие виды труда, открывающие явные возможности для саморазвития.

Удовлетворенность педагогической профессией существенно коррелирует с оптимальностью так называемого "мотивационного комплекса" педагога. Концепция о внешней и внутренней мотивации гласит: о внутреннем типе мотивации (ВМ) можно говорить, если деятельность значима для личности сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей (мотивы социального престижа, зарплаты и т.п.), то это внешняя мотивация. Сами внешние мотивы дифференцируются на внешние положительные и внешние отрицательные.

Внешняя положительная мотивация (ВПМ) связана с удовлетворением потребностей социального престижа, уважения коллег, материальных благ и т.п.

Внешняя отрицательная мотивация (ВОМ) связана с потребностью самозащиты, характеризуется стремлением избежать осуждения со стороны и т.п.

На основании вышесказанного, мы предлагаем следующие способы мотивирования преподавателей, представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Способы мотивирования профессорско-преподавательского состава

№ п/п	Категория	Способы мотивирования ППС
1	Нормативно–методическая база	Создание положения о контроле повышения квалификации преподавателей: – систематическое направление профессорско–преподавательского состава на курсы повышения квалификации, не реже чем 1 раз в год; – контроль за внедрением полученных результатов обучения в профессиональную деятельность преподавателя.
2	Руководители ОП, заведующие кафедрами	Организация постоянной обратной связи. Систематическое направление профессорско–преподавательского состава на курсы повышения квалификации, не реже чем 1 раз в год. Контроль за внедрением полученных результатов обучения. Материальное стимулирование ППС за внедрение результатов обучения. Публичная отчётность о внедрении результатов обучения. Выявление потребности преподавателей в обучении. Создание ситуации необходимости прохождения программ.
3	Менеджер ОП, сопровождающий ППС в процессе повышения квалификации	Презентация преимуществ прохождения курса/программы ПК. Организация постоянной обратной связи. Информирование слушателей программы. Организационно – методическое сопровождение обучающихся/слушателей. Введение диагностического инструментария. Предварительный (целеполагание) и итоговый (рефлексия).. Организовывать публично–экспертную защиту работ ППС. Предоставлять ППС выбор программ повышения квалификации для дальнейшего прохождения. Выстраивание индивидуальной траектории обучения.
4	Андрагогические принципы (для руководителей программ ПК и преподавателей ведущих программы ПК)	Необходимо в программе учитывать прошлый опыт слушателя. В начале изучения курса необходимо сделать акцент на проблеме, которая решается данным обучением. Необходимо четко определять результаты обучения для слушателей. Возможно дать слушателям возможность самостоятельного планирования темпа, характера и даже содержания обучения. Взрослые – это, как правило, более зрелые люди, которые лучше понимают, кто они и что собой представляют, какие у них цели и возможности, и осознают себя, что позволяет им активно выбирать и участвовать в организации своего обучения. Поскольку взрослые самостоятельны и управляют своим развитием (self–directed), они должны иметь право голоса в процессе обучения и возможность выбирать ход своего обучения. Обучение должно быть сосредоточено на решении практических проблем.

Исходя из выше сказанного, мы систематизировали основные характеристики преподавателей, относящихся к категории «взрослость» и определили значимость каждой характеристики для проекта магистерской диссертации в таблице 6.

Таблица 6 – Характеристика преподавателей как обучающихся

Характеристика	Значимость для проекта
Физиологическая, психологическая, социальная, нравственная зрелость	Осознанность, ответственность , саморазвитие, ориентация на рефлекссию, коллективизм , профессионализм, самостоятельность , самостоятельно приобретать и творчески использовать полученные ЗУН
Жизненный опыт (бытовой, профессиональный, социальный)	Содержит стереотипы . Опыт нужно встраивать в процесс ПК. Наличие жизненного опыта – важный источник обучения (ППС стремятся активно участвовать в процессе, привносят в обучающие ситуации собственный опыт, стараются соотнести обучающую ситуацию со своими целями и задачами)
Стремление к сотрудничеству в процессе обучения	Деятельность ППС. Такой подход способствует развитию взаимного уважения, понимания, доверия
Прагматически ориентированная мотивация	Результаты повышения квалификации должны быть внедрены кафедрами . Руководитель ОП должен быть включен в процесс ПК ППС
Психологические барьеры (стереотипы, установки, опасения, профессиональное выгорание, сопротивление изменениям)	Сопротивление изменениям . Низкая скорость ответа на вызовы на обновление образования. Работа в зоне ближайшего развития
*Зеленым цветом выделены – положительные аспекты. Красным цветом выделены – отрицательные моменты, которые необходимо минимизировать при выявлении.	

Таким образом, рассматривая характеристику «прагматически ориентированной мотивации обучения», мы видим, что значимостью для проекта будет являться результат обучения, но данный результат должен быть внедрен кафедрами. На наш взгляд, этого не происходит, потому что отрицательной стороной вопроса является незаинтересованность руководителей кафедр и образовательных программ, их не «включенность» в процесс результативного обучения и повышения квалификации преподавателей.

1.3 Анализ нормативной базы процесса повышения квалификации и ресурсов проекта

Прежде чем переходить к анализу нормативной базы и описанию ресурсов проекта, мы дали определение термину «проект» и определили вид управления проектом. Проект – это временное предприятие, предназначенное для создания уникальных продуктов, услуг или результатов (Свод знаний по управлению проектами PMBOK).

Проект функционирует в определенном окружении, включающем внутренние и внешние компоненты, учитывающие экономические, политические, социальные, технологические, нормативные, культурные и иные факторы.

Проект всегда нацелен на результат, на достижение определенных целей, на определенную предметную область. Реализация проекта осуществляется полномочным руководством проекта, менеджером проекта и командой проекта, работающей под этим руководством, другими участниками проекта, выполняющими отдельные специфические виды деятельности, процессы по проекту.

Управление проектом представляет собой методологию организации, планирования, руководства, координации человеческих и материальных ресурсов на протяжении жизненного цикла проекта, направленную на эффективное достижение его целей путем применения системы современных методов, техники и технологий управления для достижения определенных в проекте результатов по составу и объему работ, стоимости, времени, качеству.

Для эффективного управления проект должен быть хорошо структурирован. Суть структуризации сводится к разбивке проекта и системы его управления на подсистемы и компоненты, которыми можно управлять.

Жизненный цикл проекта (промежуток времени между моментом появления, зарождения проекта и моментом его ликвидации, завершения) является исходным понятием для исследования проблем финансирования работ по проекту и принятия соответствующих решений. Функции управления проектом включают: планирование, контроль, анализ, принятие решений, составление и сопровождение бюджета проекта, организацию осуществления, мониторинг, оценку, отчетность, экспертизу и проверку.

Подсистемы управления проектом включают: управление содержанием и объемами работ, управление временем, продолжительностью, управление стоимостью, управление качеством, управление распределением ресурсов,

управление человеческими ресурсами, управление рисками, управление запасами ресурсов, управление информацией и коммуникациями.

Рассматривая классификацию проектов, мы определили, что в нашей работе управление проектом мы относим к экстремальному управлению.

Экстремальное управление включает в себя:

- создание проекта в динамичной среде – происходит постоянная смена обстоятельств, скорости, требований;
- возможно применение метода проб и ошибок в работе над проектом;
- над проектом работает опытная команда - в отличие от традиционного проектного менеджмента, во главе угла стоят люди, а не процессы;
- жизненный цикл проекта в большинстве случаев успевает сменить сроки, функционал или расширить список функций и ресурсов проекта.
- заказчик готов участвовать в работе над проектом от начала до конца.

Перейдем к рассмотрению нормативной базы процесса повышения квалификации.

В Сибирском федеральном университете более 2000 преподавателей, 248 программ бакалавриата и специалитета, 265 магистерских программ и 3 специальности среднего профессионального образования, 104 программы по 28 направлениям аспирантуры и 37 специальностей докторантуры, более 26 000 студентов.

Для выполнения/реализации процесса обучения и выполнения госзаказа, профессорско-преподавательскому составу необходимо наличие мероприятий, позволяющих повысить их педагогические компетенции. В данном контексте важнейшим ресурсом обновления профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава становится система повышения квалификации педагогических работников университета.

В настоящее время процесс повышения квалификации регламентируется следующими федеральными нормативными документами:

1) Закон РФ «Об образовании» от 29.12.2012 N 273–ФЗ. Из ст. 47 Закона следует, что педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. В ч 2. ст. 10 «Структура системы образования» сказано, что «образование подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование)». В свою очередь (ч.6 ст.10 Закона) дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование. Таким образом, делаем вывод, что повышение квалификации (как и профессиональная переподготовка) – один из видов дополнительного профессионального образования, в рамках которого, в частности, осуществляется удовлетворение образовательных потребностей человека [5].

2) Трудовой Кодекс РФ. Трудовой кодекс РФ относит к числу основных трудовых прав работника, право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, которое реализуется исключительно путем заключения с работодателем договора, дополняющего трудовой договор [17].

3) Министерство образования и науки РФ письмо от 7 мая 2014 г. n ак1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО»[18].

4) Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Поскольку в стандартах дается подробная характеристика умений и знаний, необходимых для выполнения трудовых функций, они могут быть использованы для подготовки планов и программ обучения, повышения квалификации и переподготовки работников [19].

5) Письмо Минобрнауки России от 09.10.2014 № 06–735 “О дополнительном профессиональном образовании” [20].

6) Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» от 1 июля 2013 г. № 499 [21].

7) Формирование и ведение федерального реестра сведений о документах, об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении [22].

Локальные нормативные акты ФГАОУ ВО «СФУ» конкретизируют нормативно–правовые акты, описанные ранее. Локальные нормативные акты «адаптируют» общие положения к особенностям ФГАОУ ВО «СФУ» и условий, данные документы закладывают базу для взаимоотношений профессорско–преподавательского состава и подразделений СФУ занимающихся повышением квалификации. В целом, такое «местное» законодательство не только очень облегчает сам процесс взаимодействия, но и определяет права и обязанности обеих сторон, улучшая микроклимат в организации. Локальная нормативная база НОЦ «ИНО» Сибирского федерального университета в контексте проекта магистерской диссертации, представлена следующим пакетом документов:

1) Положение о научно-образовательном центре «Институт непрерывного образования». Организация, обеспечение и сопровождение реализации программ повышения квалификации [23].

2) Регламент реализации программ академической мобильности от 16.02.2018г. Определяет цели, порядок и условия организации программ международной и внутрироссийской академической мобильности [24].

3) Устав ФГАОУ ВО СФУ от 16.12.2015 года [26].

4) Регламент реализации дополнительных профессиональных программ в ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» [27].

Было проанализировано более 15 нормативных документов, определяющих процесс повышения квалификации.

Группа документов, относящихся к федеральными нормативными документами, а именно: Закон об образовании РФ, Приказ Минобрнауки №499, Трудовой кодекс значимы для проекта тем, что дают основные понятия, связанные с процессом повышения квалификации и нормируют объем прохождения программ повышения квалификации. В свою очередь группа документов, относящихся к локальным нормативным актам ФГАОУ ВО «СФУ» а именно: положение НОЦ «ИНО», регламент реализации академической мобильности, Устав ВО СФУ важны для проекта тем, что фиксируют цели и дают возможность целевых установок, связанных с программами повышения квалификации, а также конкретизируют и описывают сам процесс обучения.

Для реализации проекта также необходимо составить документы финансового обеспечения проекта.

Проект не требует осуществления финансовых затрат или привлечения значительных дополнительных ресурсов.

Но ввиду тренда на автоматизацию процесса управления организацией и с расчетом на то, что данную систему в дальнейшем можно будет перевести в цифровой формат, нами были выполнены расчеты, учитывающие затраты на разработку, реализацию и апробацию автоматизированной информационной системы «Сопровождение преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации». В расчет стоимости традиционно включают: оплату труда ППС, экспертной группе и специалистам в составе проектной группы. Калькуляция расходов на разработку, реализацию и апробацию автоматизированной информационной системы «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации» представлена в таблицах 7, 8, 9 и 10.

Таблица 7 – Разработка технического задания

Наименование направления расходования средств	Код	Ед. изм.
	КОСГУ	(руб.)
1	2	3
Начисления	226	23652,91
Страховые взносы по ГПД	226	7143,17
Страховые взносы надбавки	226	493,87
Итого по ГПД:		30796,08
Итого надбавки:		24146,78

Таблица 8 – Разработка электронного сервиса

Наименование направления расходования средств	Код	Ед. изм.
	КОСГУ	(руб.)
1	2	3
Начисления по ГПД	226	49671,11
Страховые взносы по ГПД	226	15000,67
Страховые взносы надбавки	226	1037,13
Итого по ГПД:		64671,78
Итого надбавки:		50708,24

Таблица 9 – Апробация электронного сервиса

Наименование направления расходования средств	Код	Ед. изм.
	КОСГУ	(руб.)
1	2	3
Начисления ППС	226	248355,58
Начисления Экспертная группа	226	82785,15
Страховые взносы по ГПД	226	100004,49
Страховые взносы надбавки	226	6914,21
Итого по ГПД:		431145,22
Итого надбавки:		338054,94

Таблица 10 – Общий бюджет

Итого	Сумма (руб.)
ГПД	526613,08
Надбавки	412909,96

Расчет производился следующим образом, представленным далее.

1 этап – Разработка технического задания.

Оплата специалистам:

$(48725/20,6) * 10 = 23652,91$ руб;

$23652,91 * 30,2\% = 7143,17$ или $23652,91 * 30\% * 30\% * 23,2\% = 493,87$;

$23652,91 + 7143,17 = 30796,08$ или $23652,91 + 493,87 = 24146,78$.

где: 48725 – среднемесячная начисленная заработная плата работников по Красноярскому краю;

20,6 – число рабочих дней;

10 – число рабочих дней на разработку технического задания;

30,2% – страховые взносы по ГПД;

23,2% – ЕСН (налог в фонды);

30% и 30% – северный, районный коэффициент по Красноярскому краю.

2 этап – Разработка АИС

Оплата специалистам:

$(48725/20,6) * 21 = 49671,11$ руб;

$49671,11 * 30,2\% = 15000,67$ или $49671,11 * 30\% * 30\% * 23,2\% = 1037,13$;

$49671,11 + 15000,67 = 64671,78$ или $49671,11 + 1037,13 = 50708,24$.

где:

48725 – среднемесячная начисленная заработная плата работников по Красноярскому краю;

20,6 – число рабочих дней

21 – число рабочих дней на разработку электронного сервиса и дизайна электронного сервиса.

30,2% – страховые взносы по ГПД 23,2% – ЕСН (налог в фонды)

30% и 30% – северный, районный коэффициент по Красноярскому краю

3 этап – Апробация АИС

Оплата ППС:

$(48725/20,6) * 7 = 16557,03$ руб;

$16557,03 * 15 = 248355,58$;

$248355,58 * 30,2\% = 75003,38$ или $248355,58 * 30\% * 30\% * 23,2\% = 5185,66$;

$248355,58 + 75003,38 = 323358,96$ или $248355,58 + 5185,66 = 253541,24$;

Оплата экспертной группе:

$(48725/20,6) * 7 = 16557,03$

$16557,03 * 5 = 82785,15$

$82785,15 * 30,2\% = 25001,11$ или $82785,15 * 30\% * 30\% * 23,2\% = 1728,55$

$82785,15+25001,11=107786,26$ или $82785,15+1728,55=84513,7$

где:

48725 – среднемесячная начисленная заработная плата работников по Красноярскому краю;

20,6 – число рабочих дней;

7 – число рабочих дней на апробацию электронного сервиса

15 – численный состав преподавателей;

5 – численный состав экспертной группы 30,2% – страховые взносы по ГПД;

23,2% – ЕСН (налог в фонды);

30% и 30% – северный, районный коэффициент по Красноярскому краю
Общий бюджет на разработку и реализацию электронного сервиса по ГПД составит 526613,08 руб.;

Общий бюджет на разработку и реализацию электронного сервиса по ФОТ составит 412909,96 руб.

Для реализации проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации» необходимо привести обоснование кадрового ресурса проекта. Кадровый ресурс проекта – это совокупность работников университета, формирующих материальные и нематериальные активы, вносящих вклад в реализацию проекта, через принятие и исполнение решений, направленных в конечном итоге на получение результата. Сегодня кадровая ситуация проекта представлена нами в таблице 11.

Таблица 11 – Кадровый ресурс проекта

№ п/п	Тип ресурса	Название трудового ресурса	Функции трудового ресурса	Максимум единиц	Сроки работы
1	Трудовой	Куратор проекта Гафурова Н.В., руководитель ДРПР	1.Административная и организационная поддержка проекта; 2.Контроль за исполнением сроков реализации проекта; 3.Решение возникающих орг. вопросов	1	На протяжении запуска, реализации и закрытия проекта
2	Трудовой	Менеджер проекта Ущeko E.B.	1. Разработка паспорта проекта; 2. Разработка нормативных документов по проекту; 3. Разработка финансовых документов по проекту; 4. Мониторинг выполнения работ; 6. Информирование куратора проекта о процессе продвижения работ по проекту, находящихся в сфере его компетенции; 7. Организационно–педагогическое сопровождение преподавателей	1	На протяжении запуска, реализации и закрытия проекта
3	Трудовой	НОЦ «ИНО» 1. Мошкина E.B. директор; 2. Специалист отдела организации и сопровождения программ ДПО, ведущий специалист	1. Организация и реализация программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки ППС; 2. Организация академической мобильности	2	На протяжении запуска, реализации и закрытия проекта
4	Трудовой	Координационный совет по дополнительному профессиональному образованию (далее – Совет)	Предлагается дополнить функционал Совета в плане рассмотрения заявок ППС университета на обучение по программам повышения квалификации*. * Совет рассматривает заявки ППС на обучение, заявка и состав приложений к ней, порядок и критерии конкурсного отбора заявок.	1	Один раз в два месяца
5	Трудовой	Экспертная комиссия	1.Рассмотрение готовности ППС к осуществлению трудовой функции экспертной комиссией; 2. Оценка отчета руководителя ОП по работе с кадрами; 3. Экспертиза внедрения результата повышения квалификации	5	В зависимости от сроков реализации программ повышения квалификации
6	Трудовой	Сотрудник ДИТ (программист)	Создание электронного сервиса	1	21 день
7	Трудовой	Экспертная группа	Апробация электронного сервиса	5	7 дней
8	Трудовой	ППС	Апробация электронного сервиса	15	7 дней
9	Трудовой	Руководители ОП	1. Регулярно проводить заседания кафедры по обсуждению запланированных и текущих вопросов о повышения квалификации ППС; 2. Осуществлять мониторинг за выполнением запланированных результатов обучения повышения квалификации ППС кафедры и планов работы преподавателей кафедры; 3. Планировать повышение квалификации преподавателей кафедры; 5. Организация плановых совещаний с ППС	4	Один раз в три месяца

Таким образом, вся организационно–управленческая работа с кадровым ресурсом проекта строится на основе комплексно–целевого планирования.

Рассматривая кадры проекта, нельзя не рассмотреть риски, которые являются очень важными в реализации и функционирования проекта.

Риски мы представим с помощью универсального инструмента визуализации информации, так называемой карты рисков, представленной на рисунке 3.

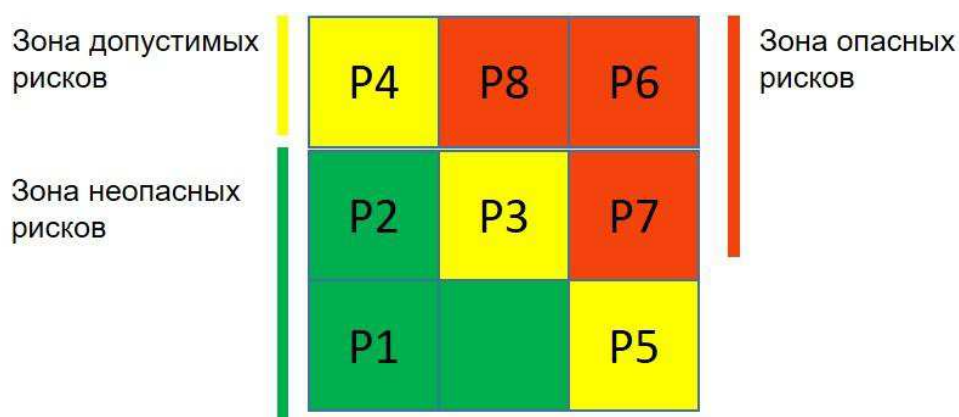


Рисунок 3 – Карта рисков проекта

P1 – Невозможность технической поддержки проекта сервисами СФУ;

P2 – Недостаточная квалификация или отсутствие специалистов с компетенциями необходимыми для реализации проекта;

P3 – Дефицит востребованных программ ПК. Невозможно организовать необходимое обучение профессорско–преподавательского состава;

P4 – Перегруженность ППС в связи с занятостью в разных формах повышение квалификации;

P5 – Недофинансирования проекта;

P6 – Отсутствие заинтересованности со стороны административно–управленческого персонала к реализации проекта;

P7 – Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение педагогических работников к реализации проекта;

P8 – Не выполнение работ по внедрению результатов повышения квалификации (отсутствие внедрения).

Рассматривая риски проекта, необходимо также предусмотреть минимизацию данных рисков, для того чтобы снизить степень их влияния на проект. Минимизация рисков проекта по человеческим ресурсам представлена в таблице 12.

Таблица 12 – Матрица минимизации рисков проекта

№ п/п	Риск	Фактор риска	Основной план минимизация рисков
P1	Отсутствие заинтересованности со стороны административно–управленческого персонала к реализации проекта	Риски заказчиков	Включение в стратегию развития педагогических кадров университета
P2	Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение педагогических работников к реализации проекта	Социальные	Разработка программ мотивации сотрудников. Управленцы среднего звена (вовлеченность в оценку результативности непосредственных руководителей ППС, директора института и т.д.)
P3	Не выполнение работ по внедрению результатов повышения квалификации (отсутствие внедрение)	Социальные	Особые условия в договоре (условия оплаты, штрафные санкции). Реализация программы мотивации сотрудников
P4	Невозможность технической поддержки проекта сервисами СФУ	Технические	Альтернативное решение
P5	Недостаточная квалификация или отсутствие специалистов с компетенциями необходимыми для реализации проекта	Риски участников	Вовлечение в проект ключевых специалистов как носителей знаний о предметной области проекта. Использование лучших практик в образовании в России и за рубежом
P6	Дефицит востребованных программ ПК. Невозможно организовать необходимое обучение профессорско-преподавательского состава	Организационные	Использование лучших практик в образовании в России и за рубежом. Разработка программ ФПК.
P7	Перегруженность ППС в связи с занятостью в разных формах повышения квалификации	Социальные	Создание базы данных занятости ППС в разных формах повышение квалификации
P8	Недофинансирования проекта	Экономические	Оптимизация работ по проекту. Привлечение ресурсов

Для реализации проекта потребуется материально–техническая база и человеческие ресурсы в виде целевой группы.

Материально–техническая база.

Перечень необходимого программного обеспечения:

- операционная система Microsoft Windows (или аналогичная);
- офисный пакет Microsoft Office, включающий текстовый редактор Word, электронные таблицы Excel, презентации Power Point.

Перечень необходимых информационных справочных систем:

- электронно–библиотечная система СФУ;
- корпоративный социальный сервис «МойСФУ»;
- сайт СФУ <http://www.sfu-kras.ru/>;
- необходимое материально–техническое обеспечение включает в себя:
- компьютер / ноутбук с установленным ПО согласно перечню;
- подключение к интернету;
- принтер А4 черно–белый HP Laserjet P2055d CE457A;
- проводной телефон;
- канцелярские принадлежности.

Человеческие ресурсы для реализации проекта представлены педагогическими кадрами университета: ОП «Металлургия CDIO» 10 преподавателей и ОП «Сварочное производство» 5 преподавателей.

Профессиональная деятельность данных педагогических кадров связана с реализацией ОП, разработкой рабочих программ и проведением учебных занятий в соответствии с международными стандартами CDIO.

1.4 Разработка системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации

Система (с греч.) – целое, составленное из отдельных частей.

Система – это множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом и образующих определенное целостное единство (Толковый словарь русского языка). При описании системы, основными являются две компоненты: элементы системы, связи и отношения между элементами.

Термин «система» всегда соотносится с чем-то целым, состоящим из отдельных частей [28].

Понятие системы имеет чрезвычайно широкую область применения (практически каждый объект может быть рассмотрен как система), поэтому достаточно полное понимание категории системы предполагает построение семейства соответствующих определений – как содержательных, так и формальных. Лишь в рамках такого семейства определений удаётся выразить основные признаки систем и соответствующие им системные принципы:

1) Целостность – определённая независимость системы от внешней среды и от других систем; определённая зависимость каждого элемента, свойства и отношения системы от его места, функций и так далее внутри целого.

2) Связность – наличие связей и отношений, которые позволяют посредством переходов по ним от элемента к элементу соединить два любых элемента системы.

3) Структурность – возможность описания системы через установление её структуры, то есть схему связей и отношений; обусловленность поведения системы не столько поведением её отдельных элементов, сколько свойствами её структуры.

4) Иерархичность – каждый компонент системы, в свою очередь, может рассматриваться как система, а исследуемая в таком случае система представляет собой один из компонентов более широкой системы.

5) Функция – наличие целей (возможностей), при этом не являющихся простой суммой целей (возможностей) элементов, входящих в систему.

5) Множественность описания каждой системы – в силу принципиальной сложности каждой системы её адекватное познание требует построения множества различных моделей, каждая из которых описывает лишь определённый аспект системы.

Исходя из принципов системы нами была разработана общая схема взаимодействия субъектов системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации на рисунке 4.



Рисунок 4 – Элементы системы сопровождения

Перейдем к анализу сущности «сопровождения» преподавателей как субъектов системы повышения квалификации, для решения вопросов, связанных с повышением результативности подготовки педагогических работников университета.

Задача сопровождения личности преподавателя в процессе повышения квалификации и определение характеристик процесса сопровождения является актуальной и сложной на сегодняшний день.

Вопрос сопровождения личности является исследованием на стыке нескольких наук, его изучают представители различных областей науки: педагоги, философы, психологи. Понимание сопровождения опирается также на результаты изучения различных взглядов становления личности, которые отражены в работах Л.И.Божович, Э.Ф.Зеера, А.Н.Леонтьева, Л.М.Аболина, Б.Г.Ананьева, В.А.Сластенина [29].

Значимость сопровождения преподавателей университета в системе дополнительного профессионального образования можно объяснить

неспособностью преподавателей осуществить целеполагание и планирование личностно значимого процесса повышения квалификации, а также постоянным изменением условий образовательной среды, социально обусловленным повышением требований к качеству профессиональности педагога.

Отметим, что решение, связанное с организацией эффективного сопровождения специалиста относится к категории актуальных проблем психологии профессионального становления и реализации личности. Однако решение данной проблемы затрудняется недостаточной разработанностью самого понятия сопровождения. Также данная ситуация усугубляется широким использованием терминов, близких по смыслу и содержанию.

Рассматривая виды и классификации различных подходов к пониманию сопровождения, прежде всего, необходимо разобраться в лексическом содержании понятия «сопровождение», представленного в словарях.

Так, например С.И. Ожегов в словаре русского языка трактует сопровождение следующим образом: «следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь» [31].

В большом толковом словаре русского языка сопровождение трактуется как совместное передвижение, поддержание другого человека в решении возникающих проблем. Проанализировав разные источники, можно сделать вывод что сопровождение – это форма конкретной помощи, данный термин часто применяется в таких сферах жизнедеятельности как: информационная, юридическая, психолого-педагогическая, социальная и др.

Наибольший теоретический интерес при выявлении основных характеристик сопровождения представляют исследования, связанные с «сопровождением личности», поскольку в них сопровождение рассматривается как целостный процесс изучения, формирования и развития личности. Ученые выделяют виды сопровождения в зависимости от специфики деятельности сопровождающего. Виды сопровождения представлены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Виды сопровождения в зависимости от специфики деятельности сопровождающего

На основе анализ представленных подходов, мы видим, что сопровождение широко представлено в различных аспектах жизнедеятельности, что, безусловно, является плюсом с практической точки зрения, но значительно осложняет теоретическую работу над выработкой общего подхода к определению термина «сопровождение» [32].

С точки зрения запросов практики в нашем исследовании будем придерживаться организационно-педагогического сопровождения преподавателей.

Рассматривая проблему сопровождения в контексте деятельности преподавателей, в нашей работе под сопровождением профессиональной деятельности преподавателя, будем понимать, непрерывный процесс изучения, формирования, обучения и совершенствования профессиональной деятельности педагога, осуществляемый субъектами педагогического процесса в ситуациях взаимодействия.

Фактически в нашей работе речь идет о следующих ключевых вопросах: как результативно и продуктивно обучать преподавателя? Как оценить результативность прохождения программы повышения квалификации преподавателем? Как мотивировать преподавателя на результативное обучение? Какие действия должны быть произведены с точки зрения управления, чтобы показатель формального, не результативного прохождения программ повышения квалификации был снижен? Что мешает внедрять результаты повышения квалификации? Почему непосредственного работодателя (кафедру и ее заведующего) не интересует результат повышения квалификации его преподавателей, и их актуальные компетенции. Эти вопросы определяют круг проблем современного состояния повышения квалификации преподавателей вуза для решения задач развития образования.

В связи с вышесказанным мы предлагаем проект, который предполагает внесение изменений в систему организации повышения квалификации педагогических работников университета.

Проектная идея заключается в переносе акцента с формального прохождения программ повышения квалификации на внедрение результатов обучения в образовательный процесс.

В связи с этим нами была разработана система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации, которая позволит повысить результативность подготовки педагогических работников университета.

Система представлена в графическом виде на рисунке 6.

Субъекты системы:

- профессорско-преподавательский состав (целевая группа);
- руководители ОП;
- сопровождающий;
- экспертная группа;
- внешние участники проекта (внутренние и внешние программы повышения квалификации).

Реализация системы состоит из пяти этапов. Схема читается с слева направо и снизу вверх. На каждом этапе черными стрелками показаны схемы взаимодействия между субъектами сопровождения.

1 этап (подготовительный) заключался в выборе темы и направления проекта; в определении участников проекта и целевой группы; в разработке паспорта проекта и пакета финансовых документов, а также в подготовительный этап входила разработка диагностического инструментария.

2 этап (диагностический) заключался в части фиксации запроса на обучение и роль сопровождающего заключался в организации двусторонней коммуникации между преподавателем и руководителем.

3 этап (проектировочный), суть данного этапа заключалась в планирование повышения квалификации, со стороны сопровождающего осуществлялась деятельность по планированию деятельности и построении траектории обучения каждого преподавателя.

4 этап (деятельностный), непосредственно происходило само обучение и планирование внедрение результатов обучения по пройденным программ повышения квалификации.

5 этап (заключительный) результативность пройденных программ повышения квалификации и внедрение результатов обучения в профессиональную деятельность.

Паспорт проекта представлен в приложении А.

СИСТЕМА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

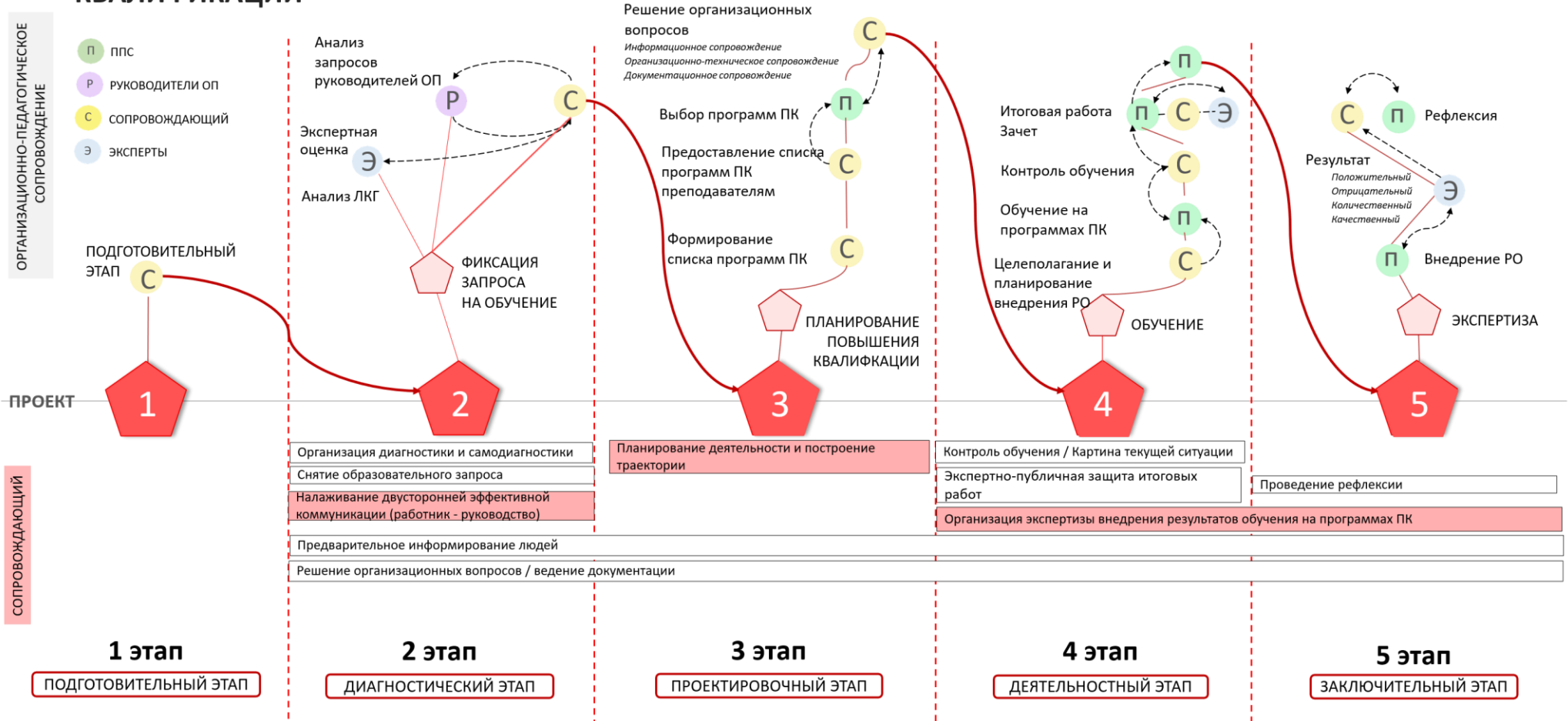


Рисунок 6 – Инфографика системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации

Выводы по 1 главе

Система повышения квалификации преподавателей вузов рассматривается как составная часть системы непрерывного образования, которая должна соответствовать тем изменениям, которые происходят в науке, технике и технологиях.

Данные изменения общественного развития предполагают, что профессиональная деятельность не предопределена на весь период профессиональной карьеры и предусматривает необходимость непрерывного образования, процесса постоянного повышения своей профессиональной компетентности. Так ресурсом обновления профессиональной деятельности выступает система повышения квалификации педагогических работников.

Ситуация такова, что программы повышения квалификации чаще проходят формально, что приводит к затратам ресурсов и не приводит к ожидаемому результату по реализации новых компетенций преподавателя в педагогической деятельности и позитивному развитию учебного процесса. В этих условиях требуется перестройка в процессе повышения квалификации с акцентом на оценку результативности. Данная проблема ставит перед университетами задачу повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования и развитие содержания образования.

При этом актуализируется необходимость оптимизации механизмов сопровождения преподавателей в рамках повышения квалификации в университете, к которым относится и Сибирский федеральный университет, с учетом эффективного управления педагогическим кадровым ресурсом.

Анализ опыта ведущих университетов показывает, что в настоящее время в них практически отсутствуют механизмы результативного прохождения программ повышения квалификации, т.е. отсутствуют ответственность за результативность программ повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, результативность пройденных программ нигде

не регламентируется и ничем не закреплена, а также отсутствуют критерии оценки результативности, что обуславливает актуальность разработки системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.

2 Апробация системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации

2.1 Условия апробации проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации»

Важным этапом реализации любой работы является апробация, т.е. этапами «созревания» работы являются ее апробация и внедрение в педагогическую практику.

Надежная *апробация исследования* – одно из условий его корректности, состоятельности, истинности результатов, один из самых реальных способов избежать серьезных ошибок.

Слово «апробация» латинского происхождения и дословно означает «одобрение, утверждение, установление качеств». В современном понимании это установление истинности, компетентная оценка и конструктивная критика оснований, методики и результатов работы. В роли ценителей, судей, критиков, оппонентов выступают отдельные компетентные в области исследования ученые и практики, а также научные и педагогические коллективы.

В процессе развития и реализации проект проходит различные фазы, которые в своей совокупности называются жизненным циклом проекта. В зависимости от специфики проекта и потребностей заказчика, фазы жизненного цикла в различных проектах могут отличаться, но существуют четыре основополагающих фазы, представленные на рисунке 7:

- инициирование;
- планирование;
- внедрение;
- завершение.

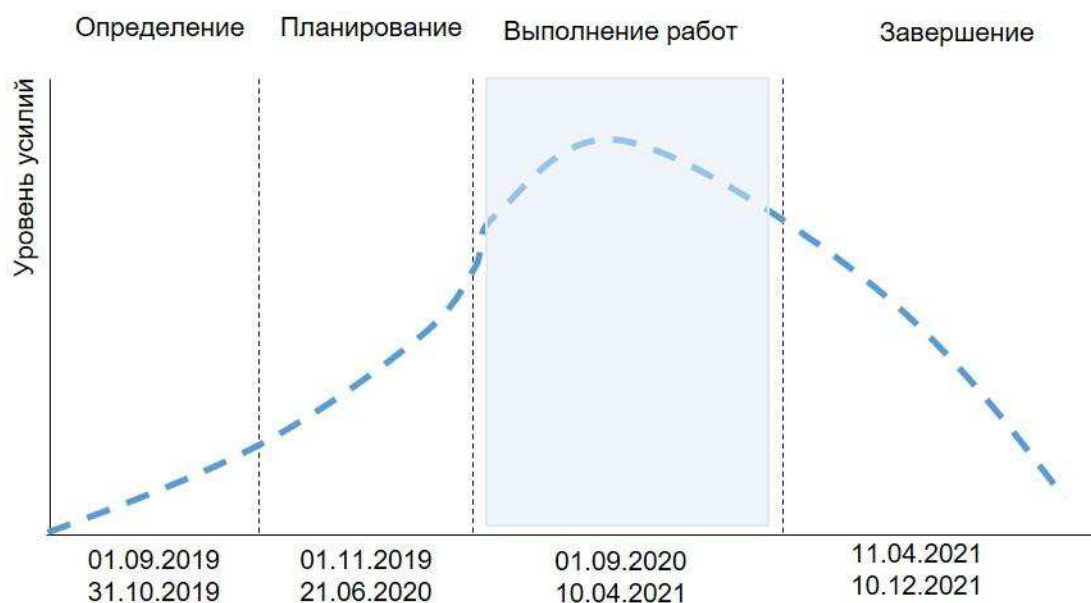


Рисунок 7 – Жизненный цикл проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации»

Стадия «определения» проекта. Была реализована с 10.09.2019 по 01.07.2020 г. На этой стадии происходила конкретизация и постановка целей проекта, формировался состав проектной группы.

Стадия «планирования» проекта. Была реализована с 02.07. 2020 по 20.10.2020 г. На этой стадии разрабатывался план ведения проекта, определялся уровень качества работ по проекту, рассчитывался положительный эффект от реализации проекта, кому и какую он принесёт пользу. Под планом проекта подразумевается алгоритм намеченной деятельности, оформленный документально. План проекта с четко указанными сроками и задачами отображен в таблице 13.

Таблица 13 – План реализации проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации».

Этап реализации	Номер	Задача	Ответственно е лицо	Срок
Подготовительный этап	1	Постановка проблемы проекта	Менеджер проекта	10.09.2019 – 20.09.2019
	2	Оценка возможностей и рисков проекта	Менеджер проекта	21.09.2019 – 01.10.2019
	3	Определение эффектов от реализации проекта	Менеджер проекта	02.10.2019 – 15.10.2019
	4	Выявление необходимых ресурсов для	Менеджер	16.10.2019 –

Продолжение таблицы 13

Подготовительный этап		реализации проекта	проекта	31.10.2019	
	5	Анализ нормативной документации процесса повышения квалификации	Менеджер проекта	01.11.2019 – 15.11.2019	
	6	Определение целевой группы для реализации проекта	Менеджер проекта	16.11.2019 – 25.11.2019	
	7	Разработка паспорта проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации»	Менеджер проекта	26.11.2019 – 15.12.2019	
	8	Разработка пакета проектов финансовых документов	Менеджер проекта	16.12.2019 – 15.01.2020	
	9	<p>Внесения дополнений в функционал Координационного совета университета в плане рассмотрения заявок работников университета на обучение по программам повышения квалификации. *</p> <p>* Совет рассматривает заявки ППС на обучение, заявка и состав приложений к ней, порядок и критерии конкурсного отбора заявок. Содержание заявки должно соответствовать существу вопросов и текстовым объемам.</p> <p>В заявке должно содержаться четкое и конкретное обоснование необходимости повышения квалификации работника СФУ или его филиала, представляющего заявку. В заявке необходимо дать ясное определение и соответствующее обоснование того, что будет являться результатом повышения квалификации работника СФУ или его филиала. Кроме того, должен быть указан конкретный вид документального оформления этого результата: сертификат, диплом, текст научной работы, опубликованная в научном журнале статья, текст доклада, разработанная учебная программа, перечень собранных материалов, предложения и рекомендации руководству структурного подразделения и т.п. Заявка считается принятой, если она зарегистрирована НОЦ «ИНО» и предоставлен ее регистрационный номер.</p>	Менеджер проекта	Дополнение (реализация планируется в 2021 году)	
	10	Разработка диагностического инструментария для реализации проекта	Менеджер проекта	16.01.2020 – 01.06.2020	
	11	Разработка электронного сервиса «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации»	Специалист ДИТ	Дополнение (реализация планируется в 2021 году)	
	Диагностический этап	13	Предоставление доступа к онлайн таблице ЛКГ или форме ЭК профессорско–преподавательскому составу	Менеджер программы	02.07.2020 – 08.07.2020
		14	Заполнение ЛКГ или ЭК	ППС	08.07.2020 – 30.08.2020
15		Экспертная оценка ЛКГ или ЭК	Экспертная комиссия	09.09.2020 – 21.09.2020	
16		Анализ листа кадровой готовности или заполненной формы ЭК ППС. рассматривается пункт «ФПК (конкретный результат для ОП)»	Менеджер проекта	22.09.2020 – 30.09.2020	

Продолжение таблицы 13

Диагностический этап	17	Анализ запросов руководителей ОП; заведующих кафедрами. Снятие запросов в рамках повышения квалификации работников кафедры.	Менеджер проекта	01.10.2020 – 06.10.2020
	18	Разработка формы анкетирования ППС	Менеджер программы	07.10.2020 – 10.09.2020
	19	Анкетирование профессорско–преподавательского состава. Анкетирование «Целеполагание, планируемое прохождение программ повышения квалификации»	Менеджер проекта	11.10.2020 – 16.10.2020
	20	Отчет о запросах на программы ДПО	Менеджер проекта	17.10.2020 – 20.10.2020
Проектировочный этап	21	На основании отчета п.20 формируется список программ повышения квалификации	Менеджер проекта	21.10.2020 – 25.10.2020
	22	Предоставление сформированного списка программ повышения квалификации профессорско–преподавательскому составу	Менеджер программы	26.10.2020 – 30.10.2020
	23	Осуществление выбора программ повышения квалификации на основании п.6	ППС	
	24	Заполнение заявки на обучение по выбранной программе повышения квалификации	ППС	Дополнение (реализация планируется в 2022 году)
	25	Рассмотрение заявок ППС на обучение по выбранным программам повышения квалификации	Координационный совет университета	
	26	Запись на выбранные программы повышения квалификации	ППС	в зависимости от сроков реализации программы
	27	Решение возникающих вопросов, связанных с процессом обучения профессорско–преподавательского состава на программах ДПО: информационное сопровождение, организационно–техническое сопровождение, документационное сопровождение	Менеджер программы	
Деятельностный этап (практико–ориентированный)	28	Анкетирование ППС (целеполагание)	Руководитель программы или менеджер программы	в зависимости от сроков реализации программы
	29	Обучение по выбранной программе повышения квалификации	ППС	Ноябрь – Май (в зависимости от сроков реализации программы)
	30	Контроль обучения	Менеджер программы	
	31	Завершение обучения	ППС	
	32	Мониторинг обучения (контроль получения сертификата, удостоверения повышения квалификации)	Менеджер программы	
	33	Рефлексия ППС по пройденной программе повышения квалификации	Менеджер программы	
	34	Подготовка к внедрению полученных результатов обучения	ППС	2 месяца после обучения
Заключительный этап	35	Контроль результатов внедрения	Менеджер программы	в зависимости от сроков реализации программы
	36	Подача заявки на оценку внедрения полученных результатов	ППС	с 1 по 7 сентября

Окончание таблицы 13

Заключительный этап	37	Экспертиза результатов внедрения	Экспертная комиссия	Сентябрь – Октябрь
	38	Анкетирование студентов о качестве обучения	Менеджер проекта	Сентябрь – Октябрь
	39	Отчет о результатах внедрения	Менеджер проекта	Ноябрь
	40	Апробация проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации»	Менеджер проекта	10.05.2021 – 20.05.2021 (частичная апробация)

Стадия «выполнения работ» по проекту. Была реализована с 25.10.2020 г. по 09.05. 2021 г. Основные задачи: реализация проекта, его координация и контроль.

Стадия «завершение» проекта, будет завершена в 10.12.2021 года.

Последняя стадия в проекте, которая направлена на внедрение полученного результата в основную деятельность организации и анализ полученных результатов.

Заключение. Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод о том, что понятие жизненного цикла проекта является неотъемлемым инструментом в механизме управления проектом. Невозможно себе представить ведение деятельности по проекту, не разграничивая его на отдельные временные отрезки, так называемые стадии жизненного цикла. Каждая стадия жизненного цикла проекта имеет свои особенности и приносит свои результаты.

Такое разграничение даёт возможность, руководителю проекта проанализировав конкретный этап, принять решение о том стоит ли продолжать ведение деятельности или необходимо отказаться от реализации из-за мощных негативных факторов.

2.2 Результаты апробации системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации

В апробации системы сопровождения участвовала целевая группа в состав входили: 10 преподавателей ОП «Металлургия CDIO» и 5 преподавателей ОП «Сварочное производство», всего 15 человек.

В рамках результативности прохождения программ повышения квалификации была осуществлена организация сопровождения и поддержки 15 преподавателям на протяжении двух лет при повышении их квалификации и экспертной оценки результатов внедрения в учебный процесс.

В результате организации сопровождения были подобраны и пройдены следующие программы повышения:

- 1) «Интеграция в условиях компетентного подхода» (72 часа).
- 2) «Инновационное инженерное образование в идеологии Всемирной инициативы CDIO» (78 часов).
- 3) «Преподаватель инженерного образования/technology and engineering teacher (ТЕТ)». Программа переподготовки (от 504 часов).
- 4) Игровые методы в образовании. ТЮМГУ (72 часа).
- 5) Как стать наставником проектов (72 часа / took).
- 6) Разработка электронных курсов в системе LMS Moodle (36 часов).
- 7) Психотехнологии влияния в педагогических коммуникациях (24 часа).
- 8) Разработка образовательных программ в профессиональном образовании (72 часа).
- 9) Игровые методы преподавания в высшей школе в условиях смешанного обучения (36 часов).
- 10) Активные формы обучения в высшей школе (72 часа).

Оценка внедрения осуществлялась в рамках экспертно-публичной защиты итоговых работ по программам повышения квалификации и в рамках экспертной оценки (отчеты преподавателей, взаимопосещения занятий, посещение занятий экспертной группой).

В результате было получено следующие количество подтверждающих документов: 20 сертификатов и 6 дипломов по переподготовке.

В рамках программы переподготовки «Преподаватель инженерного образования/technology and engineering teacher (ТЕТ)», было обучено 6 преподавателей из целевой группы, все шесть человек получили дипломы установленного образца о переподготовке и результативно применили полученные результаты обучения на практике, смотреть таблицу 14.

Таблица 14 – Статистика программы ТЕТ

№	Должность ППС	Тема работы
2021 год		
1	Заведующий кафедрой машиностроения	Идеи и стандарты cdio в подготовке бакалавров по направлению 15.03.01 «Машиностроение»
2	Доцент кафедры конструкторско–технологического обеспечения машиностроительных производств,	Оптимизация образовательного процесса в контексте повышения интегративного результата проектной деятельности
2020 год		
3	Старший преподаватель кафедры прикладной математики и компьютерной безопасности	Проектирование образовательного процесса по математике для будущих инженеров в контексте требований стандартов CDIO
4	Доцент кафедры инженерного бакалавриата CDIO	Развитие культуры делового общения будущего инженера в контексте требований идеологии CDIO
5	Заместитель руководителя учебного департамента	Технология проектирования универсальных модулей учебного плана подготовки бакалавров для технико–технологических направлений
6	Старший преподаватель кафедры машиностроения	Разработка рабочей программы в логике обратного дизайна по дисциплине «Расчет и проектирование сварных конструкций»

В рамках программы «Интеграция в условиях компетентного подхода» успешно представили свои работы и получили положительное экспертное заключение 5 человек, смотреть таблицу 15.

Таблица 15 – Статистика программы «Интеграция в условиях компетентностного подхода»

№	Должность ППС	Тема работы
1	Доцент кафедры конструкторско-технологического обеспечения машиностроительных производств	Оптимизация образовательного процесса в контексте повышения интегративного результата проектной деятельности
2	Доцент кафедры машиностроения	Оптимизация образовательного процесса в контексте повышения интегративного результата проектной деятельности
3	Заведующий кафедрой прикладной механики	Формирование интегративного результата образования в рамках реализации дисциплин «Введение в инженерную деятельность» и «Информатика»
4	Доцент кафедры товароведения и экспертизы товаров	– Интегративное обучение в рамках дисциплины «Товароведение однородных групп непродуктовых товаров»;
5	Старший преподаватель кафедры прикладной механики	Междисциплинарная интеграция в образовательном процессе изучения дисциплины «Механика»

В рамках программы «Разработка образовательных программ в профессиональном образовании» успешно представил свою работу и получил положительное экспертное заключение 1 человек.

В рамках программы «Инновационное инженерное образование в идеологии Всемирной инициативы CDIO» успешно представили свои работы и получили положительное экспертное заключение 2 человека.

По завершению обучения на представленных выше программах повышения квалификации проводилось как целеполагание, так и рефлексия проделанной работы рисунки 8–10.

The image shows a digital form titled "ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ" (Goal Setting). It consists of five distinct sections, each with a header and a text input area labeled "Развернутый ответ" (Expanded answer). The sections are:

- ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ**: Description field.
- ФИО (полностью)**: Full name field.
- Должность, место работы, город ***: Position, workplace, and city field.
- Сформулируйте свои результаты, конкретные разработки и соответствующие умения, которые Вы хотели бы достичь ***: Field for stating results, developments, and skills.
- Краткое описание опыта работы связанного с тематикой программы повышения квалификации ***: Field for a brief description of relevant work experience.

Рисунок 8 – Целеполагание для прохождения программ повышения квалификации

Итоговая рефлексия

Наша программа подошла к концу. Нам всем ценно понять, что в ней происходило. Предлагаем Вам рефлексивные вопросы для заполнения

Соответствует ли содержание программы заявленной тематике? *

Соответствует
 Частично соответствует
 Не соответствует

Оцените по 10-бальной шкале степень Ваших ожиданий в целом от обучения по программе повышения квалификации (1-я полностью не удовлетворен, 10-я полностью удовлетворен) *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Полностью не удовлетворен Полностью удовлетворен

Назовите причины, побудившие Вас пройти данный курс повышения квалификации *

Обязательное повышение квалификации
 Тематика программы связана с моей работой
 Явный дефицит профессиональных компетенций, желание получить новые знания, повысить свою...
 Необходимость прохождения аттестации
 Другое...

Как вы считаете, насколько полученные знания и умения повлияют на вашу практическую работу? *

Почти не повлияют
 Вероятно, повлияют
 Полностью повлияют

Рисунок 9 – Рефлексия для прохождения программ повышения квалификации

Вопросы Ответы 3

Тренинг «Игровые методы в образовании»

В связи с тем, что Вы завершили обучение по программе «Игровые методы в образовании» (срок обучения: 07.11.2020 - 30.12.2020), просим Вас написать отзыв по пройденной программе.

В отзыве можно отразить следующие моменты:

1. Соответствует ли содержание программы заявленной тематике?
2. Чем для вас было полезным обучение?
3. Положительные и отрицательные моменты обучения.
3. Как Вы считаете, насколько полученные знания и умения повлияют на вашу практическую работу и т.д.

Нам всем важно понять, что происходило в данной программе.

ФИО *

Развернутый ответ

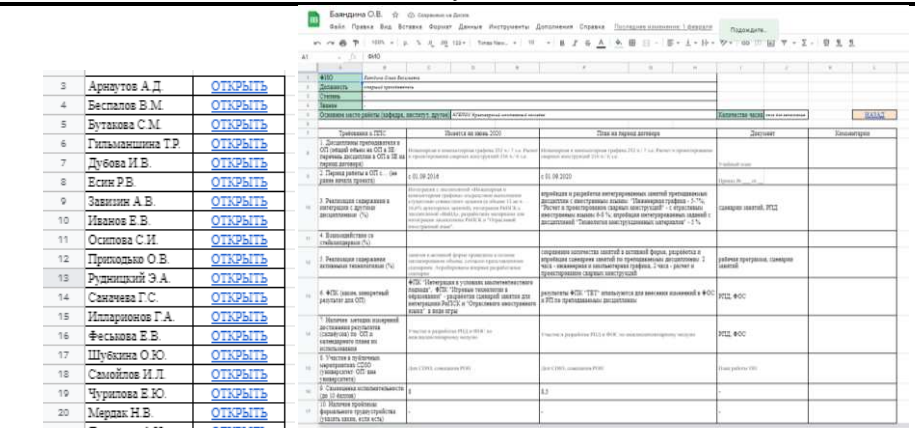
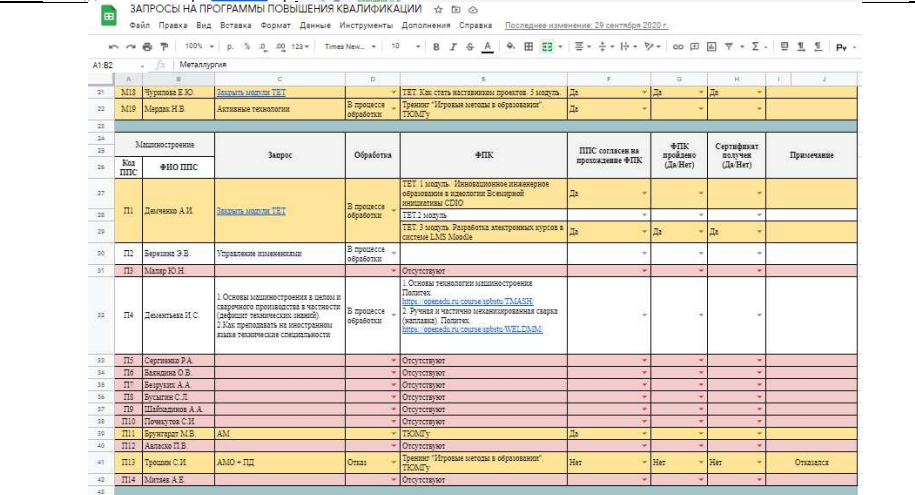
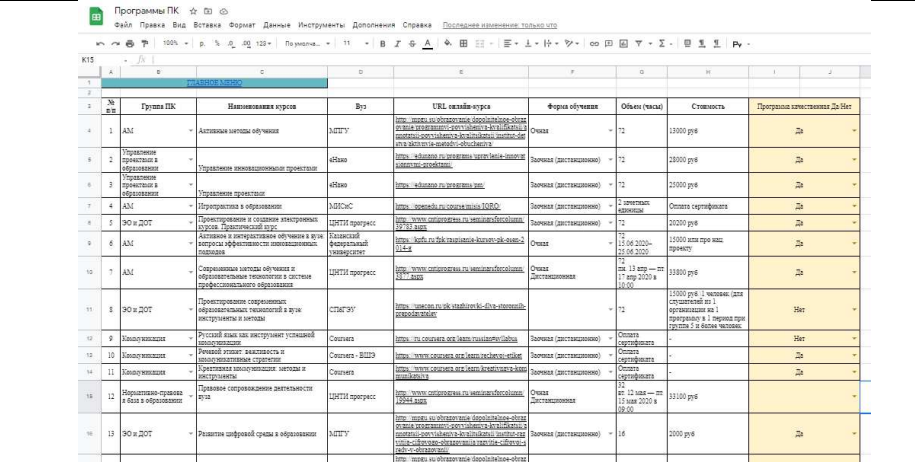
Отзыв на программу повышения квалификации «Игровые методы в образовании» *

Развернутый ответ

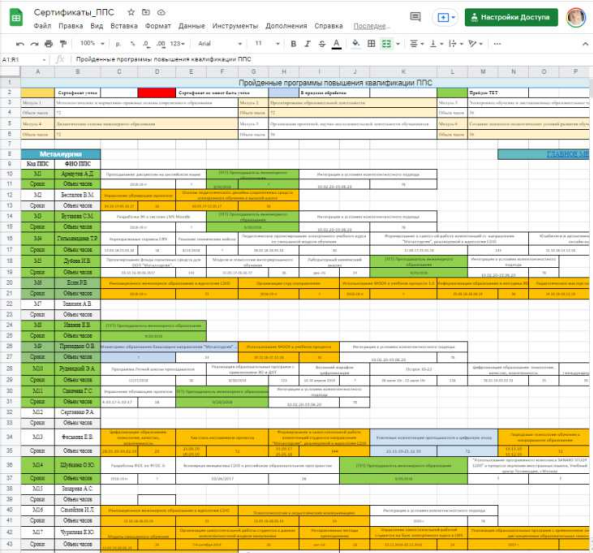
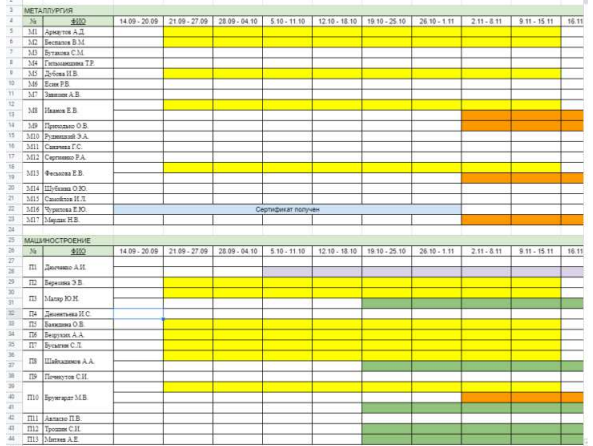
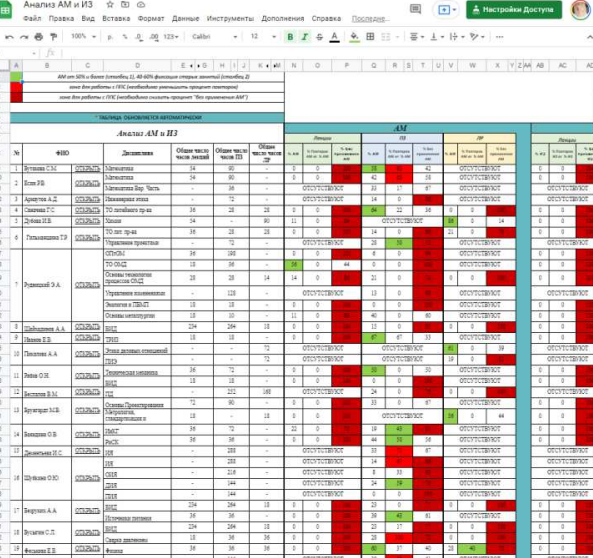
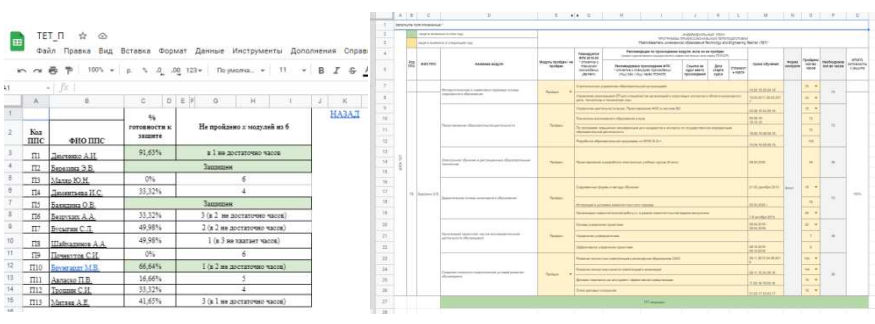
Рисунок 10 – Рефлексия программ повышения квалификации «Игровые методы в образовании»

В рамках реализации системы сопровождения нами были разработаны и сформированы следующие документы и формы, представленные в таблице 16.

Таблица 16 – Документы и формы системы сопровождения ППС

№	Название	Результат
1	Электронная форма листа кадровой готовности ППС	 <p>Электронная форма листа кадровой готовности ППС</p>
2	Отчет о запросах на программы повышения квалификации	 <p>ЗАПРОСЫ НА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ</p>
3	Список программ повышения квалификации для дальнейшего обучения на основе представленных запросов	 <p>Программы ПК</p>

Окончание таблицы 16

4	База данных пройденных программ повышения квалификации ППС	
5	База данных занятости ППС в разных формах повышения квалификации	
6	Расчётная таблица по внедрению АМ и ИЗ ППС	
7	База данных по программе переподготовки «Преподаватель инженерного образования/technology and engineering teacher (TET)»	

По результатам апробации проекта нами были сделаны следующие выводы и заключения:

- на данный момент система апробирована на 80%, ввиду того, что 4 преподавателя завершают обучения по программам повышения квалификации и оценку результативности на данный момент времени провести не возможно;

- количество пройденных программ составило 10;

- количество преподавателей, прошедших обучение в рамках сопровождения 15 человек;

- было получено следующие количество подтверждающих документов: 20 сертификата и 6 дипломов по переподготовке;

- количество преподавателей, результативно прошедших обучение по программам повышения квалификации 11 человек.

Результаты реализации проекта дают нам полное основание утверждать, что система сопровождения повышает уровень сохранности контингента в рамках обучения по программам повышения квалификации и повышает уровень внедрения результатов обучения в профессиональную деятельность преподавателей.

В результате чего мы можем предложить управленческий механизм в части результативного повышения квалификации и результативного использования профессиональных возможностей преподавателей в университете.

Выводы по 2 главе

Результатом проекта, реализованного в рамках магистерской диссертации, стала система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.

Система разрабатывалась с целью результативности прохождения программ повышения квалификации профессорско–преподавательским составом и результативного использования профессиональных возможностей преподавателей в университете.

Апробация системы сопровождения показала 100% эффективность системы сопровождения в рамках результативности повышения квалификации и данная система, может быть использована различными подразделениями университета для результативного повышения квалификации сотрудников.

Таким образом, система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации, может быть реализована в вузах как один из возможных механизмов принятия кадровых управленческих решений при проектировании траектории повышения квалификации сотрудников.

Акт о внедрении результатов диссертационной работы на тему: «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации» представлен в приложении Б.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ситуации модернизации системы образования в России, одним из важнейших динамично развивающихся секторов, во многом определяющим её новые направления развития, является готовность педагогических и управленческих кадров к реализации задач развития образования.

Поэтому дополнительное профессиональное образование и система повышения квалификации педагогических кадров, а также органичное включение результатов их деятельности являются ключевым механизмом в решении этих задач.

Большая часть преподавателей образовательных программ, имеющих отношение к проектам развития образования в университете, не могут определить у себя имеющийся дефицит компетенций, у них часто отсутствует заинтересованность в собственном обучении, желании выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации, что в целом, влияет на результативность их повышения квалификации и качество решения задач развития образования. В этих условиях требуется перестройка процесса оценки результативности повышения квалификации. Необходим новый подход к организации процесса повышения квалификации педагогических кадров через обновленные формы, методы и способы данного процесса, что рассматривается как одна из актуальных задач развития образования в России.

При этом актуализируется необходимость оптимизации механизмов сопровождения преподавателей в рамках повышения квалификации в университете, к которым относится и Сибирский федеральный университет, с учетом эффективного управления педагогическим кадровым ресурсом.

Анализ опыта ведущих университетов показывает, что в настоящее время в них практически отсутствуют механизмы результативного прохождения программ повышения квалификации, т.е. отсутствуют ответственность за

результативность программ повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, результативность пройденных программ нигде не регламентируется и ничем не закреплена, а также отсутствуют критерии оценки результативности, что обуславливает актуальность разработки системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.

В связи с этим в Сибирском федеральном университете была разработана и эффективно реализована система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации.

Система сопровождения позволяет структурным подразделениям университета обучать своих сотрудников результативно и эффективно, что в свою очередь может служить основанием для принятия решений о повышении квалификации сотрудников вуза и их переподготовке, а также результативного использования профессиональных возможностей преподавателей в университете.

Рекомендации по дальнейшему развитию проекта:

– предлагается внести дополнения в функционал координационного совета университета в плане рассмотрения заявок работников университета на обучение по программам повышения квалификации. Совет рассматривает заявки ППС на обучение. В заявке должно содержаться четкое и конкретное обоснование необходимости повышения квалификации работника университета, также в заявке необходимо дать ясное определение и соответствующее обоснование того, что будет являться результатом повышения квалификации работника и должен быть указан конкретный вид документального оформления этого результата и где он будет применяться. Совет принимает решение о том, будет ли преподаватель проходить определённую программу повышения квалификации;

– предлагается разработать электронный сервис системы сопровождения преподавателей, для автоматизации сопровождения и контроля процесса повышения квалификации преподавателей;

– предлагается в процессе утверждения планов и отчетов преподавателей по индивидуальным планам их работ отдельно обсуждать результативность повышения квалификации для развития учебного процесса;

– предлагается поручить заведующим кафедр сделать публичными защиты результатов внедрения после программ повышения квалификации и переподготовки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Модернизация процесса подготовки педагога в контексте инновационного развития общества: Монография. – М.:МАКС Пресс, 2016. – 116 с. ISBN 978–5–317–05412–0.
- 2 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – 4–е издание, доп. и перераб. – М., 2010.
- 3 Norton D.P. Measuring the Contribution of Human Capital, Part One // Harvard Business Review. 2001. july. P11 – 4.
- 4 Суртаев В.Я. Социокультурное пространство молодежи: методология, теория, практика: монография. – СПб.: СПбГУКИ, 2006. – 272с
- 5 Федеральный закон от 29.12.2012 года №273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 6 Питерскова Т. А., Юрмашева О. А. Понятия «профессиональная подготовка» и «повышение квалификации» в российской и немецкой системах послевузовского педагогического образования // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. – 2009. – Т. 15. – С. 242–245.
- 7 Diemer V., Peters O. Bildungsbereich Weiterbildung. Rechtliche und organisatorische Bedingungen, Inhalte, Teilnehmer. – Weinheim, 2003. – P. 23.
- 8 Borchard C. Hochschuldidakt ische Weiterbildung – Akzeptanz und Wirkung. Eine Analyse am Beispiel des Bausteinprogramms WindH – Weiterbildung in der Hochschullehre. – Munster: Lit, 2002. – P. 197.
- 9 Вершловский С. Г. Непрерывное образование (историко–теоретический анализ феномена). – СПб.: СПб АППО, 2007. – С. 54.
- 10 Вершловский С. Г. Взрослость как категория андрогоики // Вопросы образования. – 2013. – № 2. – С. 285–297.
- 11 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. Третье издание : ISO 9000:2005. – [Действующий с 15.09.2005]. – Группа компаний «ИНТЕРСЕРТИФИКА», 2005. – 41с. – (Международный стандарт).

- 12 Питер Ф.Друкер. Эффективный управляющий – Москва: ВСІ, 1994 – 268 с.
- 13 А.Н.Поздняков. Электронный ресурс. [Режим доступа]: <https://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/pozdnyakov.doc.pdf>.
- 14 Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М.: Просвещение, 1989. – Т. 2. И–О. – 699 с., с. 194.
- 15 Выготский С.Л. Психология. – М.: ЭКСМО–Пресс, 2000. – 1007., с. 896.
- 16 Малкина–Пых И.Г. Экстремальные ситуации: Справочник практического психолога. – М.: ЭКСМО, 2005. – 916 с.
- 17 Трудовой Кодекс РФ. Электронный ресурс. [Режим доступа]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
- 18 Министерство образования и науки РФ письмо от 7 мая 2014 г. п ак1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО».
- 19 Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования.
- 20 Письмо Минобрнауки России от 09.10.2014 № 06–735 “О дополнительном профессиональном образовании”.
- 21 Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» от 1 июля 2013 г. № 499 Электронный ресурс. [Режим доступа]: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/491030/>.
- 22 Формирование и ведение федерального реестра сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении Электронный ресурс. [Режим доступа]: http://obrnadzor.gov.ru/ru/activity/main_directions/reestr_of_education/.

23 Положение о научно–образовательном центре «Институт непрерывного образования». Организация, обеспечение и сопровождение реализации программ повышения квалификации. Электронный ресурс. [Режим доступа]: https://ino.sfu–kras.ru/sites/default/files/cdpo/polozhenie_o_noc_ino.pdf .

24 Регламент реализации программ академической мобильности в НОЦ «ИНО» от 16.02.2018 г.

25 Положение о реализации электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в СФУ.

26 Устав ФГАОУ ВО СФУ от 16.12.2015 года

27 Регламент реализации дополнительных профессиональных программ в ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» Электронный ресурс. [Режим доступа]: <http://about.sfu–kras.ru/node/10130>.

28 Электронный ресурс. [Режим доступа]: <https://bspu.by/blog/mitrosh/article/lection/lekcii–po–discipline–pedagogika–pedagogicheskie–sistemy–i–tehnologii>.

29 Трегубова, Т.М., Ситдикова, Г. Р. Формирование академической мобильности преподавателей в контексте европеизации образования ... s.118–123 (0,46 p.l./0,23 p.l.) – ISSN 2079–5513.

30 Савинова, Л. Ф. Современные модели повышения квалификации: опыт, проблемы, перспективы / Л. Ф. Савинова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2013. – № 3–4(16–17). – С. 5–13.

31 Толковый словарь русского языка. 24–е издание. 2007. – 1200 стр.

32 Психолого–педагогическое сопровождение субъектов образования. Учебное пособие. К.В. Адушкина, О.В. Лозгачёва, Екатеринбург / 2017 г.

33 Модернизация процесса подготовки педагога в контексте инновационного развития общества: Монография. – М.:МАКС Пресс, 2016. – 116 с. ISBN 978–5–317–05412–0.

34 Гафурова Н.В., Осипенко О.А. Управление человеческим ресурсом при подготовке ООП в идеологии CDIO. ISSN: 1810–2883, 2014, Страницы: 137–143.

35 Гафурова Н.В., Осипова С.И. Переход к смешанному обучению в педагогической практике вуза. Инновации в образовании. 2018. № 6. С. 95–103. 4.

36 Ущеко Е.В., Гафурова Н.В. Проспект Свободный 2020. К вопросу об актуальности результативного повышения квалификации преподавателей вуза для задач развития образования. С. 350–352.

37 Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века: Учеб. пособие для самообразования. 2–е изд., перераб. и доп. М.: Пед. о–во России, 2002.

38 Onushkin V. G. Kontsepsiya povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh kadrov shkoly [The Conception of Teachers' Professional Development], St. Petersburg, 1996, 126 p.

39 Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург, 1998.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Паспорт проекта «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации»

Таблица А.1 – Паспорт проекта

Этап	Описание
Инициатор проекта	Ущехо Екатерина Владимировна, специалист ДРПР, Проектный офис новых образовательных практик
Название проекта	Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации
Актуальность проекта	<p>В ситуации модернизации системы образования в России, одним из важнейших динамично развивающихся секторов, во многом определяющим её новые направления развития, является готовность педагогических и управленческих кадров к реализации задач развития образования. Поэтому дополнительное профессиональное образование и система повышения квалификации педагогических кадров, а также органичное включение результатов их деятельности являются ключевым механизмом в решении этих задач.</p> <p>Большая часть преподавателей образовательных программ, имеющих отношение к проектам развития образования в университете, не могут определить у себя имеющийся дефицит компетенций, у них часто отсутствует заинтересованность в собственном обучении, желании выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации, что в целом, влияет на результативность их повышения квалификации и качество решения задач развития образования. В этих условиях требуется перестройка процесса оценки результативности повышения квалификации. Необходим новый подход к организации процесса повышения квалификации педагогических кадров через обновленные формы, методы и способы данного процесса, что рассматривается как одна из актуальных задач развития образования в России.</p> <p>В связи с этим проектной идеей работы является разработка и реализация системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации в профессиональную деятельность преподавателя, которая позволила бы повысить результативность подготовки педагогических работников ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет».</p>
Проектная идея	Разработка и реализация системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации в профессиональную деятельность преподавателя, позволяющая повысить результативность подготовки педагогических работников ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет»
Цель проекта	Предложить управленческий механизм в части результативного повышения квалификации и результативного использования профессиональных возможностей преподавателей в университете
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обосновать проблему результативности повышения квалификации преподавателей; 2. Выделить психолого–педагогические особенности субъектов процесса повышения квалификации; 3. Определить нормативную базу, ресурсы и финансовую часть для реализации проекта; 4. Разработать систему сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации; 5. Провести апробацию системы сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации
Результаты проекта (планируемые)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Система повышения квалификации преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации; 2. Повышение результативности прохождения программ повышения квалификации

	<p>профессорско–преподавательским составом на 50%;</p> <p>3. Разработанный инструментарий для системы сопровождения преподавателей.</p>	
Эффекты от реализации проекта	<p>Положительные:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение внедрения результатов повышения квалификации в профессиональную деятельность (как ППС, так и руководителями ОП); 2. Повышение мотивации ППС к осознанному проектированию траектории своего профессионального развития; 3. Подконтрольность процесса повышения квалификации заинтересованными сторонами; 4. Не формальный выбор тематики обучения при направлении заявок на программы повышения квалификации от кафедр; 5. Возможность проведения сравнительного анализа работы ППС по внедрению результатов повышения квалификации в учебный процесс. <p>Отрицательные:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Снижении мотивации ППС в обучении на программах повышения квалификации; 2. Уход нерезультативных преподавателей из образовательных программ. <p>В реализации проекта мы считаем целесообразным рассматривать (эффекты) с точки зрения развития профессиональных компетентностей педагога, и возможного влияния полученных эффектов на получения новых результатов образования.</p>	
Этапы проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный; 2. Диагностический; 3. Проектировочный; 4. Деятельностный; 5. Заключительный 	
Участники проекта	<p>Инициатор проекта</p> <p>Куратор проекта</p> <p>Заказчик внешний</p> <p>Заказчик внутренний</p> <p>Владелец результата</p> <p>Потребители результата</p> <p>Внешние участники проекта</p>	<p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, ПОНОП</p> <p>Гафурова Н.В., руководитель департамента реализации проектов развития</p> <p>Федеральная инновационная площадка «Модель системных изменений многоуровневого инженерного образования» СФУ</p> <p>Департамент реализации проектов развития</p> <p>Сибирский федеральный университет</p> <p>ППС СФУ, руководители ОП, студенты</p> <p>Эксперты кадровой комиссии, внешние программы повышения квалификации</p>
Команда проекта	<p>Куратор проекта</p> <p>Менеджер проекта</p> <p>Руководители этапов</p> <p>Предпроектное исследование по теме Создание опроса для оценки текущей ситуации по использованию результатов обучения ППС за 2019–2020гг.</p> <p>Разработка финансового обеспечения проекта</p> <p>Создание системы сопровождения преподавателей</p> <p>Апробация системы сопровождения</p> <p>Проведение оценки</p>	<p>Гафурова Н.В., руководитель департамента реализации проектов развития СФУ</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, проектный офис новых образовательных практик</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, проектный офис новых образовательных практик</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, проектный офис новых образовательных практик</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, проектный офис новых образовательных практик</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, проектный офис новых образовательных практик</p> <p>Гафурова Н.В., руководитель департамента реализации проектов развития;</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, проектный офис новых образовательных практик</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, проектный офис новых образовательных практик</p> <p>Целевая группа; Руководители ОП; Экспертная группа</p> <p>Ущeko E.B., специалист ДРПР, ПОНОП</p>
Риски	<p>Р1 – Невозможность технической поддержки проекта сервисами СФУ.</p> <p>Р2 – Недостаточная квалификация или отсутствие специалистов с компетенциями</p>	

	<p>необходимыми для реализации проекта.</p> <p>P3 – Дефицит востребованных программ ПК. Невозможно организовать необходимое обучение профессорско–преподавательского состава.</p> <p>P4 – Перегруженность ППС в связи с занятостью в разных формах повышение квалификации.</p> <p>P5 – Недофинансирования проекта.</p> <p>P6 – Отсутствие заинтересованности со стороны административно–управленческого персонала к реализации проекта.</p> <p>P7 – Отсутствие заинтересованности, недостаточная готовность и формальное отношение педагогических работников к реализации проекта.</p> <p>P8 – Не выполнение работ по внедрению результатов повышения квалификации (отсутствии внедрения).</p>
Бюджет, источники финансирования	Федеральная инновационная площадка «Модель системных изменений многоуровневого инженерного образования» СФУ

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Акт внедрения результатов проектной диссертации на подписании

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

SIBIRIAN
FEDERAL
UNIVERSITY



СИБИРСКИЙ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

660041, РОССИЯ, Красноярск, проспект Свободный, 79
телефон (391)2-44-82-13, тел./факс (391)2-44-86-25
http://www.sfu-kras.ru, e-mail: office@sfu-kras.ru

№ _____
на № _____ от _____

АКТ

о внедрении результатов диссертационной работы
**Ущeko Екатерины Владимировны на тему: «Система сопровождения преподавателей
по внедрению результатов повышения квалификации»**

Настоящим актом подтверждается, что результаты проектной магистерской диссертации Ущeko Екатерины Владимировны на тему: «Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации» апробированы в Сибирском федеральном университете.

В рамках внедрения была осуществлена организация сопровождения и поддержки 15 преподавателей на протяжении двух лет при повышении их квалификации и экспертной оценки результатов внедрения в учебный процесс.

Разработанная система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации, может быть использована различными подразделениями университета для результативного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Таким образом, система сопровождения преподавателей по внедрению результатов повышения квалификации, может быть реализована в вузах как один из возможных механизмов принятия кадровых управленческих решений при проектировании траектории повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Заведующий кафедрой
инженерного бакалавриата CDIO

Заведующий кафедрой машиностроения

Э.А. Рудницкий

А.И. Демченко

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Проектный офис новых образовательных практик

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель образовательной
программы

Гаф Н.В. Гафурова
« 23 » 06 2021 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Система сопровождения преподавателей по внедрению результатов
повышения квалификации

Направление 44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа 44.04.01.07 Управление в образовании

Руководитель	<u>Гаф</u> 22.06.21 подпись, дата	д-р пед. наук, профессор	Н.В. Гафурова
Выпускник	<u>Ущ</u> 22.06.21 подпись, дата		Е.В. Ущeko
Рецензент	<u>При</u> 22.06.21 подпись, дата	канд. пед. наук, доцент кафедры иностранных и русского языков Сибирского юридического института МВД РФ	О.В. Приходько
Рецензент	<u>Мош</u> 22.06.21 подпись, дата	канд. пед. наук, директор НОЦ «ИНО» ФГАОУ ВО СФУ	Е.В. Мошкина
Нормоконтролер	<u>Куб</u> 22.06.21 подпись, дата		Ю.Г. Кублицкая

Красноярск 2021