

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Ахметова Клара Ирисматовна,  
преподаватель кафедры “Педагогика и психология”  
Узбекский государственный университет мировых языков

*Аннотация:* В данной статье акцентируется внимание на важности системы повышения квалификации педагогических кадров, раскрывается сущность мониторинга в целом, выделяются организационно-педагогические условия реализации мониторинга эффективности процесса повышения квалификации, которые могут гарантировать успешность данного процесса.

*Ключевые слова:* система повышения квалификации, мониторинг, процесс повышения квалификации, эффективность процесса повышения квалификации.

## ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE IMPLEMENTATION OF MONITORING AND EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF THE PROCESS DEVELOPMENT

*Annotation:* This article focuses on the importance of the system of advanced training of teaching staff, reveals the essence of monitoring in general, the organizational and pedagogical conditions for the implementation of monitoring the effectiveness of the advanced training process are highlighted, which can guarantee the success of this process.

*Keywords:* advanced training system, monitoring, advanced training process, effectiveness of the advanced training process.

## MALAKA OSHIRISH JARAYONI SAMARADORLIGINI MONITORING VA BAHOLASHNI AMALGA OSHIRISH TASHKILIK-PEDAGOGIK SHARTLARI

*Annotatsiya:* Ushbu maqolada pedagogik kadrlar malakasini oshirish tizimining muhimligiga e'tibor qaratilib, monitoringning mazmuni va mohiyati yoritilgan, malaka oshirish jarayonini muvaffaqiyatini kafolatlovchi ushbu jarayon samaradorligi monitoringini amalga oshirish shart-sharoitlari ajratib ko'rsatilgan.

*Kalit so'zlar:* malaka oshirish tizimi, monitoring, malaka oshirish jarayonini, malaka oshirish jarayonini samaradorligi.

### Введение.

Преобразования, происходящие во всех сферах нашего общества, инновационные процессы в экономической и социальной жизни и самое главное - выбор в качестве основной в переустройстве общества задачи раскрепощения личности, создания для каждого условий для свободного проявления и развития своих способностей актуализируют новые требования в системе образования к подготовке и профессиональному развитию педагога общего и профессионального образовательного учреждения.

Сегодня современному обществу нужны образованные, нравственные, предприимчивые люди, профессионалы, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуациях выбора, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, обладающие развитым чувством ответственности за судьбу страны.

Поэтому наиболее принципиальное значение в настоящее время придается повышению образовательного и профессионального уровня преподавателей. Это обусловлено тем, что только самостоятельный и творческий профессионал, активный субъект на рынке образовательных услуг, обладающий индивидуальным стилем профессиональной деятельности, умеющий распоряжаться своим интеллектуальным потенциалом, постоянно развивающий свою педагогическую компетентность, способен реализации современных идей приоритетных направлений социально-экономического развития нашей страны.

Как утверждал Первый Президент Республики Узбекистан И.А.Каримов: «...

мы должны думать о посткризисном периоде нашего развития, выработке глубоко продуманной долгосрочной Программы целевых проектов по модернизации и техническому обновлению базовых отраслей нашей экономики, внедрению современных инновационных технологий, призванных дать мощный толчок по выходу Узбекистана на новые рубежи, обеспечивающие конкурентоспособность нашей страны на мировом рынке».

Не маловажное место в реализации указанных задач отводится системе повышения квалификации педагогических кадров. Потому что именно в процессе повышения квалификации и самообразовании педагог овладевает теми необходимыми качествами и способностями, которые обеспечат активное участие педагога в преобразованиях, происходящих во всех сферах нашей страны и общества. Это ещё раз указывает на то, что система повышения квалификации педагогических кадров должна развиваться адекватно требованиям, как самой личности педагога, так и требованиям рынка труда. Отсюда и такое особенное внимание и интерес к работе системы повышения квалификации педагогических кадров. О том, насколько качественно работа системы повышения квалификации, насколько эффективно протекает процесс повышения квалификации, соответствие его государственным требованиям можно определить посредством мониторингового отслеживания.

Основная часть.

Система переподготовки и повышения квалификации кадров – это одна из основных систем профессионального образования, обеспечивающая обновление профессиональных знаний, умений и навыков, повышающая профессиональный уровень, который обеспечивает различные отрасли высококвалифицированными, профессиональными кадрами.

Повышение квалификации является:

- для общества в целом - механизмом расширенного воспроизводства его культурного и профессионального потенциала, условием развития общественного производства, ускорения социально-экономического прогресса страны;
- для государства – ведущей сферой социальной политики по обеспечению благоприятных условий для общего и профессионального развития личности каждого человека.

Основной задачей этой системы заключается в постоянном обогащении специалистов профессиональными знаниями, умениями и навыками, поддержании их на конкурентоспособном уровне. Другой важнейшей задачей в переходный период является переподготовка и повышение квалификации ранее выпущенных специалистов с высшим и средним профессиональным образованием с целью включения их в активную деятельность в условиях рыночных отношений.

Государственные требования переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров применяются для организационного и научно-методического обеспечения образовательной деятельности учреждений в области переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров всех видов непрерывного образования и определяют:

- структуру системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- основные виды и формы переподготовки и повышения квалификации;
- общие требования к содержанию и качеству переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- объем учебной нагрузки для курсов повышения квалификации педагогических кадров;
- необходимый и достаточный уровень подготовленности педагогических кадров, а также общие квалификационные требования к ним;
- процедуры и механизмы контроля и оценки качества образования в образовательных учреждениях переподготовки и повышения квалификации.

В Указе Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева №УП-5789 «О внедрении системы непрерывного повышения квалификации руководящих и педагогических кадров высших образовательных учреждений» от 27 августа 2019 года отмечается низкая эффективность и ресурсоемкость действующего порядка повышения квалификации руководящих и педагогических кадров, который требует внедрения в данный процесс инновационных подходов, а также применения механизмов

непрерывного развития профессиональной компетенции кадров.

Для того, чтобы поднять на более новый уровень систему повышения квалификации руководящих и педагогических кадров, широко внедрить в практику современные формы повышения их профессиональных навыков, а также дифференцированной и альтернативной непрерывной системы повышения квалификации, которая принимает во внимание результаты научной и научно-педагогической деятельности в указе были определены такие основные задачи системы непрерывного повышения квалификации руководящих и педагогических кадров, как:

- внедрение механизмов непрерывного обновления профессиональных знаний, навыков и мастерства руководящих и педагогических кадров, повышение их профессиональной подготовки на необходимом уровне в соответствии с современными требованиями для обеспечения качества высшего образования;

- обеспечение внедрения в практику и проведение мониторинга прямых и связанных с профессиональной деятельностью косвенных форм повышения квалификации на основе принципов вариативности и взаимодополняемости.

Основываясь на результаты исследований зарубежных и отечественных ученых, считаем, что, решению вышеизложенных задач и проблем в системе повышения квалификации будет способствовать непрерывный, научно обоснованный мониторинг эффективности процесса и результатов повышения квалификации.

Как уже отмечалось, мониторинг и оценка должны осуществляться не только с точки зрения усвоенных преподавателем новых поведенческих образцов, но и с точки зрения уровня образовательных достижений обучающихся. Мониторинг и оценка не могут использоваться только как средство контроля за деятельностью обучающихся и обучающихся. Скорее, мониторинг и оценка должны носить диагностический, объясняющий характер, помогать понять причины невысокой эффективности (или высокой затратности) учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении. Мониторинговые и оценочные мероприятия должны проводиться как в начале и в конце обучения, так и в его процессе, быть предельно информативными и технологичными, иметь своим следствием корректировку целей, содержания и технологии обучения.

Названные подходы служат ориентиром и теоретическим фундаментом разработки и реализации мониторинга и оценки эффективности процесса повышения квалификации.

Мониторинг является сложной системой, которая предназначена для отслеживания динамики эффективности образовательных услуг и состояния педагогических систем.

Под мониторингом следует понимать систему постоянного сбора данных о наиболее значимых характеристиках качества образования, их обработку, анализ и интерпретацию с целью обеспечения общества и системы образования достоверной, достаточно полной и дифференцированной по уровням использования информацией о соответствии процессов и результатов образования нормативным требованиям, а также о происходящих переменах и прогнозируемых тенденциях. Иначе говоря, мониторинг представляет собой стандартизированное наблюдение за образовательным процессом и его результатами, который способствует созданию истории состояния объекта во времени, количественному оцениванию изменений субъектов обучения и образовательной системы, а также определению и прогнозированию направлений их развития. Главная цель создания системы мониторинга заключается в повышении качества образования.

Информацию, которая накапливается в системе мониторинга, можно использовать для идентификации проблем в обучении, связанных с недостатками в методах преподавания, искажениями в пропорциях учебных планов и др. Она дает возможность оценивать последствия инноваций в системе образования, которые осуществляются в государстве, регионе, районе или внутри отдельного образовательного учреждения. Данные мониторинга мотивируют руководство образовательных учреждений и преподавателей к улучшению своей деятельности и способствуют повышению ответственности за результаты учебно-го процесса.

Для того чтобы процесс организации и проведения мониторинга в системе образования был успешным и эффективным необходимо создать для этого определенные организационно-педагогические условия.

Под организационными условиями понимается существенный компонент

комплекса объектов, явлений или процессов, от которых зависят другие, обуславливаемые феномены (объекты, явления или процессы), и влияющий на направленное и упорядоченное формирование среды, в которой протекает феномен. Педагогические условия - это компонент педагогической системы, который отражает совокупность внутренних (обеспечивающих развитие личностного аспекта субъектов образовательного процесса) и внешних (содействующих реализации процессуального аспекта системы) элементов, обеспечивающих её эффективное функционирование и дальнейшее развитие.

Нами были выделены следующие организационно-педагогические условия реализации мониторинга эффективности процесса повышения квалификации, которые на наш взгляд, могут гарантировать успешность данного процесса:

1. Научно-информационное обеспечение мониторинга. Это обеспечивают:

- тесты для предварительной диагностики общеобразовательных и профессиональных ЗУН слушателей;
- методическая информация, характеризующая общеобразовательные и профессиональные умения и навыки слушателей по предметам, а также методов и средств их диагностики и оценки в образовательном процессе;
- параметры личностного развития обучающихся в соответствии с моделью педагога, квалиметрические методы их измерения и оценки;
- личные карты саморазвития, самообучения преподавателей для их использования администрацией образовательного учреждения;
- методологические рекомендации мониторинга и оценки процесса повышения квалификации для преподавателей системы повышения квалификации;
- системы экспертных оценок соответствия ЗУН и личностных качеств слушателей государственным требованиям и рынка труда, профессиональной компетентности педагогов, соответствия образовательных процессов СОТ.

2. Организационно-техническое обеспечение мониторинга и оценки. Здесь необходимы такие действия, как:

- тиражирование бланков, анкет, листов наблюдения, личностных опросников, тестов, экспертных листов, сводных таблиц-результатов и других материалов, применяемых в мониторинге;
- разработка компьютерных программ обработки результатов мониторинга и оценки.

3. Организационно-технологическое обеспечение мониторинга и оценки. Это требует от субъекта, осуществляющего мониторинг выполнение следующих действий:

- разработка программы мониторинга и оценки в соответствии с образовательными целями повышения квалификации педагогических кадров;
- обучение технологии мониторинга преподавателей системы повышения квалификации в порядке повышения квалификации и развития профессиональной компетентности;
- постановка операционально-заданных целей повышения квалификации на уровне «образовательное учреждение – обучающийся», «обучающий - обучающийся», их утверждение в нормативных документах системы повышения квалификации;
- отслеживание и оценка результатов образовательного процесса в ходе мониторинга и оценки процесса повышения квалификации в соответствии с поставленными целями;
- оформление и предоставление получаемой информации о результатах образовательного процесса, а также процесса повышения квалификации в целом потребителям (администрации, педагогам);
- разработка программ и мероприятий по: коррекции выполняемых задач, прогнозированию развития и совершенствования системы повышения квалификации, оптимальному выбору образовательных целей и средств их реализации;
- подготовка и консультирование преподавателей по вопросам реализации мониторинга в период повышения квалификации.

4. Организационно- методическое обеспечение мониторинга и оценки. Данное условие требует реализацию ряд задач:

- разработка и внедрение методических рекомендаций (практических пособий, инструкций) по реализации мониторинга процесса повышения квалификации в

системе переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;

- разработка и внедрение постоянно действующей системы сбора, анализа, обобщения, систематизации и обработки данных о результатах процесса повышения квалификации, оформления информации для администрации (потребителя) на основе компьютерных программ;

- разработка и внедрение методических рекомендаций по прогнозированию развития и совершенствования системы повышения квалификации, тенденций изменений процесса образования (повышения квалификации) за определенные периоды повышения квалификации, по конкретным курсам образовательного учреждения.

5. Организационно-аналитическое обеспечение мониторинга. Это включает в себя выполнение следующих действий:

- создание компьютерной базы данных, отражающих динамику изменений, происходящих в системе повышения квалификации в целом, процессах обучения в частности;

- анализ эффективности проводимых педагогических действий и полнота реализации конечных целей функционирования системы повышения квалификации;

- прогнозирование тенденций развития и совершенствования образовательного процесса в частности и системы повышения квалификации в целом;

- прогнозирование перспективных требований внешних заказчиков (государство, общество) к процессу повышения квалификации педагогических кадров в системе повышения квалификации;

проектирование и моделирование востребованного в будущем процесса повышения квалификации для развития и совершенствования системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Заклучение.

Таким образом, мониторинг является необходимым компонентом эффективного управления. Объектами управления могут выступать условия, процесс, результаты данного процесса, деятельность и ее отдельные параметры. Например, качество методической работы педагогов или уровень учебных достижений слушателей могут быть объектами управления на уровне образовательного учреждения. Важно подчеркнуть, что объекты мониторинга должны совпадать с объектами управления.

Сбор и накопление первичной информации, ее обработка и обобщение в целях эффективного управления являются составными элементами мониторинга. Мониторинг идет дальше традиционной диагностики благодаря своей регулярности, строгой направленности на решение задач управления и высокой технологичности. Основанное на мониторинге управление перестает быть «слепым», более того, такое управление становится более уверенным, приобретает целостность и устойчивость к воздействию непредвиденных факторов.

Организация, содержание и осуществление мониторинга эффективности процесса повышения квалификации должны быть подчинены практической реализации требований, которые вытекают из таких принципов, как целенаправленность, непрерывность, целостность и разносторонность изучения, согласованности действий субъектов мониторинга, адресность и гласность добываемой с его помощью информации.

Реализация в процессе мониторинга определенных функций расширяет рамки и повышает эффективность мотивационно-стимулирующих, контролирующих и корректирующих управленческих влияний. В ходе проведения мониторинга должен быть обеспечен полный его цикл, так как пропуск (или искажение) любого из этапов этого процесса негативно отразится на качестве мониторинговой информации, а также на принятых управленческих решениях.

Используемая литература:

1. Абдулина О.А. Мониторинг качества профессиональной подготовки /Высшее образование в России. 1998. №3. –С. 48.

2. Алферова А.С. Мониторинг развития образования в мире //Ж. Педагогика. 2002. №7. -С.12-15.

3. Беспалько В.П. Мониторинг качества обучения – средство управления образованием //Мир образования. 1996. №2. -С. 38-45.



4. Голиш Л.В., Ахметова К.И. и др. Педагогический мониторинг: проектирование и реализация. /Экспресс-пособие -Т.: 2001. -С.31.
5. Горб В.Г. Теоретические основы мониторинга образовательной деятельности. //Ж. Педагогика. №5. 2003. -С.10-11.
6. Горшков М.К. и Ф.Э.Шереги. Как провести социологическое исследование. М; 1990. С. 108-110.
7. Пищулин Н.Н., Пищулина С.Н. Маркет-мониторинговая социопсиходиагностика в образовании. //Ж. Школьные технологии. №3. 2001. -С.186-203.
8. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой (в вопросах и ответах). /Пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования. -М.: Новая школа, 1997. -С.55-68.
9. Поташник М.М. Управление качеством образования. -М.: 2000. -С.194-195, 217.
10. Смоуфилд Д. Учебное пособие для специалистов ССПО по мониторингу и оценке. ЮНИКО Интернэшнл Корпорейшн Токио Япония. 2002.