

УДК 371.14–048.35(470.344)

Тимофеева С.В.

**МОДЕРНИЗАЦИЯ
СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ
ЧУВАШСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

Ключевые слова: система повышения квалификации, модульные программы, накопительная система, информатизация процесса обучения.

Дополнительное профессиональное образование работников образования Чувашской Республики является составной частью общей республиканской системы образования, выполняет важнейшую задачу своевременной и качественной поддержки профессиональной, мобильной, конкурентоспособной личности педагога, обеспечения ее стремления к постоянному самообразованию и саморазвитию в условиях высокой инновационной динамической профессиональной деятельности. Переход к непрерывному образованию, продиктованный темпами развития современной экономики, науки, информационных технологий, выдвигает задачу обновления системы повышения квалификации работников общего образования в число приоритетных направлений модернизации. Президент России Д.А. Медведев обозначил главные принципы повышения квалификации: «...необходимо дать учителю широкие возможности для выбора формы и модели профессионального совершенствования. Мы начали кардинально менять систему повышения квалификации педагогических кадров, в том числе принципы ее финансирования, передавая деньги самим школам».

Современная школа является самым динамично развивающимся элементом системы образования. В проекте Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» [1] отмечено, что новая школа требует и новых учителей. Понадобятся педагоги, как глубоко владеющие психолого-педагогическими знаниями и понимающие особенности развития школьников, так и являющиеся профессионалами в других областях деятельности, способные помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными

в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность современной школы. Таким образом, общество оформляет заказ системе образования на подготовку профессионала с высокой восприимчивостью, социально-профессиональной мобильностью, готовностью к быстрому обновлению знаний, овладению новыми умениями и навыками, освоению новых сфер деятельности, осознающего постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации.

Новые требования к качеству бюджетной услуги по повышению квалификации, переподготовке педагогических работников, порядку их предоставления определены в «Республиканском стандарте качества бюджетной образовательной услуги по повышению квалификации педагогических и руководящих работников учреждений дошкольного, общего, начального и среднего профессионального образования» [4]. Для каждой услуги установлены количественные и качественные показатели, а также индикаторы, определяющие результаты, на достижение которых направлено оказание услуги.

Основные факторы качества услуги, обозначенные в стандарте:

- приобщение педагогических работников учреждений систем дошкольного, общего, начального и среднего профессионального образования к постоянному совершенствованию профессионального и педагогического мастерства;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, организационно-педагогических и образовательных потребностей педагогов учреждений систем дошкольного, общего,

начального и среднего профессионального образования;

- содействие в развитии интеллектуального и творческого потенциала педагогических работников через внедрение инноваций в образовательный процесс;
- содействие в совершенствовании учебного процесса с использованием инновационных технологий.

В проекте Минобрнауки РФ «Современная модель образования, ориентированная на решение задач инновационного развития экономики» определены качественно новые образовательные результаты, выраженные на языке базовых компетентностей современного человека: «Основой современных образовательных стандартов становится формирование базовых компетентностей современного человека [3]:

- *информационной* (умение искать, анализировать, преобразовывать, применять информацию для решения проблем);
- *коммуникативной* (умение эффективно сотрудничать с другими людьми);
- *самоорганизации* (умение ставить цели, планировать, ответственно относиться к здоровью, полноценно использовать личностные ресурсы);
- *самообразования* (готовность конструировать и осуществлять собственную образовательную траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая успешность и конкурентоспособность)».

Такие результаты может обеспечить только гибкая, мобильная, эффективная образовательная система: «В основу современной модели образования должны быть положены такие принципы проектной деятельности, реализованные в приоритетном национальном проекте “Образование”,

как открытость образования к внешним запросам, применение проектных методов, логика “деньги в обмен на обязательства”, конкурсное выявление и поддержка лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике, адресность инструментов ресурсной поддержки, комплексный характер принимаемых решений» [3].

Чувашская Республика участвует в реализации комплексного проекта модернизации образования (КПМО), где экспериментально апробируются основные принципы организации повышения квалификации педагогов по новому, которые предусматривают:

- доведение средств на повышение квалификации работников образования до школ на основе принципа нормативно-подушевого финансирования;
- модульные программы повышения квалификации, включающие проектную деятельность и стажировки на базе школ-лидеров;
- расширение основной деятельности региональных структур, отвечающих за обеспечение повышения квалификации работников: переход на организацию, координацию, логистику функционирования сетевого повышения квалификации с опорой на успешную практику лидеров образования;
- обновление принципов оплаты труда работников, организующих и осуществляющих повышение квалификации (установление зависимости зарплаты от количества и качества оказанных образовательных услуг конкретными работниками).

В условиях модернизации образования назначение республиканской системы повышения квалификации работников образования, на наш взгляд, заключается в том, чтобы обеспечивать реализацию возможностей непре-

рывного образования педагогических и управленческих кадров на основе построения индивидуального образовательного маршрута с учетом профессиональных потребностей и проблем, выбора наиболее приемлемых для себя форм и темпов.

Основное условие, обеспечивающее саму возможность реализации «образования через всю жизнь», – наличие хорошо разработанных требований к результатам освоения дополнительных профессиональных образовательных программ, при формировании которых целесообразно определить целевые группы. Такими целевыми группами могут быть молодые учителя, творчески работающие учителя, претендующие на высшую категорию, учителя-инноваторы, работающие в профильных классах, имеющие классное руководство, экспериментаторы и т.д.

Задачи модернизации системы повышения квалификации, которые ставит сегодня перед собой Чувашский республиканский институт образования (ЧРИО) – основное образовательное учреждение, осуществляющее повышение квалификации педагогических работников в республике, следующие:

- выявление и обеспечение перспективных потребностей системы общего и профессионального образования;
- развитие системы формирования заказа на повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров;
- обеспечение высокого качества программ повышения квалификации (в том числе современное содержание программ и использование новейших образовательных технологий);
- обеспечение сопровождения проектной деятельности проектных групп и управленческих команд;

- обеспечение возможности выбора работником и учреждением содержания и форм повышения квалификации, широкого спектра программ повышения квалификации для различных целевых групп;
- обеспечение модульно-накопительного характера повышения квалификации;
- расширение спектра дистанционных программ повышения квалификации с использованием ресурсов республиканской информационной образовательной сети.

В связи с этим определены пять основных направлений модернизации системы повышения квалификации работников образования.

1. Обеспечение вариативности форм и содержания повышения квалификации. Наряду с традиционными формами повышения квалификации (очная, заочная, очно-заочная, стажировка) все активнее применяется дистанционная форма. Для реализации вариативности форм повышения квалификации в республике создана сеть ресурсных центров (51 школа), на базе которых проводятся курсы повышения квалификации, семинары. Такие выездные формы обучения апробированы и дают высокие результаты.

В рамках реализации проекта Национального фонда подготовки кадров «Внедрение модели системы межшкольных методических центров для поддержки информатизации общего образования» создано 28 межшкольных методических центров на базе ресурсных школ. Наличие таких центров инновационного обучения и тесное взаимодействие обеспечивает условия для перехода от курсовой к непрерывной системе повышения квалификации работников образования. В результате были подготовлены тьюторы для методической поддержки педагогов на

муниципальном уровне в области информационных технологий.

Вариативность содержания дополнительных профессиональных образовательных программ курсов повышения квалификации обеспечивается введением модульной технологии структурирования. Сегодня ЧРИО предлагает педагогам 108 модульных программ, которые могут содержать как инвариантную (обязательную), так и вариативную (по выбору) часть. Такой подход к структурированию содержания дает обучаемому максимум самоуправления в ходе обучения на основе его опыта, способностей и интересов, а также возможность реализовать выбор обучаемым индивидуальной траектории обучения, учитывающей его личностные особенности. Сотрудники кафедр ЧРИО постоянно обновляют содержание своих модулей, разрабатывают и предлагают новые модули, которые продиктованы приоритетными тенденциями развития образования, инновациями, направлениями государственной политики в сфере образования и т.д. Наиболее востребованными являются программы: «Программно-целевое управление образовательной системой», «Контрольно-инспекционная деятельность в образовательном учреждении», «Технология подготовки учащихся к ЕГЭ», «Обучение социогуманитарным предметам в профильной школе», «Современные информационные технологии в начальном образовании», «Традиционные и компьютерные технологии на уроках гуманитарного цикла и во внеклассной деятельности», «Современный классный руководитель: профессионал и личность», «Применение ИКТ в деятельности учителя-предметника» и т.д.

2. Введение накопительной системы повышения квалификации.

Для реализации педагогом возможностей непрерывного образования, самостоятельного конструирования для реализации образовательной программы повышения квалификации индивидуального образовательного маршрута с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения, в котором он работает, и выбора наиболее приемлемых для себя сроков его прохождения необходимо введение накопительной системы повышения квалификации работников образования. Учитель выбирает те модули, которые способствуют развитию его профессиональной культуры и профессиональной компетентности. Он совместно с сотрудниками ЧРИО выстраивает персонифицированную модель повышения квалификации. Все это стало возможным благодаря введению накопительной системы повышения квалификации.

3. Повышение качества услуг дополнительного профессионального образования. Для разработки и внедрения эффективной системы управления качеством образования в системе повышения квалификации педагогических и руководящих кадров проводится мониторинг образовательных потребностей. Определяются основные направления корректировки процесса повышения квалификации работников образования на основе результатов мониторинговых исследований. В ЧРИО организовано внутриинститутское повышение квалификации для сотрудников, что позволяет постоянно повышать их уровень профессиональной компетентности. На курсовых мероприятиях свыше 100 часов обязательным является входной и выходной контроль. Для изучения степени удовлетворенности слушателей образовательным процессом проводятся анкетирования.

Привлечение лучших учителей из школ, внедряющих инновационные образовательные программы, победителей конкурсов ПНПО позволяет повысить и разнообразить предоставляемые услуги. Лучшие учителя приглашаются для проведения мастер-классов, а на базе инновационных образовательных учреждений проводятся стажировки слушателей курсов повышения квалификации. Такое «обучение действием» должно войти в традицию при подготовке и профессиональном совершенствовании учителей. [1]

4. Информатизация системы дополнительного профессионального образования. Компьютерное обеспечение института позволяет активно внедрять и использовать информационные технологии в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки в ЧРИО. Сегодня сотрудники института имеют возможности для использования на занятиях новейших средств обучения и образовательных ресурсов. Наличие сети Интернет позволяет проводить удаленные консультирования, форумы, Интернет-конференции. В медиатеке создана общеинститутская цифровая коллекция образовательных ресурсов. Ежегодно организовывается обучение всех сотрудников информационно-коммуникационным технологиям. В 2008 г. было организовано тестирование сотрудников для определения уровня ИКТ-компетентности. Средний балл составил 39 из 50. Это хороший стимул как для внедрения ИКТ-технологий в учебный процесс, так и для самообразования.

Открытие в 2005 г. центра дистанционного обучения позволило ввести дистанционные формы повышения квалификации, организовать дистанционные конкурсы для педагогов и т.д. Расширяются возможности методиче-

ского и консультационного доступа для всех педагогических работников республики в области информационных и новых педагогических технологий. Наличие Интернет-сайта позволяет своевременно информировать педагогов об имеющихся образовательных услугах и образовательных программах и модулях. В ЧРИО ведется работа по созданию различных баз данных: республиканский банк данных педагогических работников, база данных слушателей курсов повышения квалификации и аттестации педагогических работников, банк образовательных модулей и модульных программ, банк данных педагогического опыта, разработанных сотрудниками.

5. Инновационный механизм аттестации работников образования. Аттестацию педагогов нельзя рассматривать отдельно от системы непрерывного профессионального образования, вне образовательного учреждения и системы повышения квалификации. Ведь профессиональная компетентность учителя растет и оценивается в ходе внутришкольного контроля и аттестации, формируется при получении дополнительного образования в системе повышения квалификации.

Участие Чувашской Республики в КПМО и переход на новую систему оплаты труда потребовали изменений в подходах к проведению аттестации педагогических работников. В течение двух лет в республике апробируется инновационный механизм аттестации педагогических и руководящих работников образования. Сотрудниками ЧРИО разработаны вариативные формы и процедуры проведения аттестации педагогических работников республики. Аттестация проходит в три этапа [2]:

I. Оценка уровня профессиональной компетентности аттестуемого.

Учителя-предметники сдают экзамен на профессиональную компетентность по своему предмету в форме ЕГЭ, остальные категории педагогических работников проходят компьютерное или бумажное тестирование.

II. Оценка его ИКТ-компетентности. Педагоги проходят компьютерное тестирование на оценку ИКТ-компетентности по специально разработанным КИМам, состоящим из практических заданий по следующим направлениям: умение работать в операционной системе, в текстовом редакторе, с электронными таблицами, в сети Интернет, создавать мультимедийные презентации.

III. Оценка результатов профессиональной деятельности аттестуемого. На этом этапе педагоги могут выбрать одну из предлагаемых вариативных форм: защиту педагогического проекта, презентацию методического портфолио, защиту методических и других разработок.

Для проведения III этапа создаются экспертные группы, в состав которых включаются представители органов государственного управления, ассоциации учителей и другие независимые эксперты. В ходе экспертизы обязательно учитывается использование аттестуемым цифровых образовательных ресурсов, участие в опытно-экспериментальной работе, республиканских, районных (городских) профессиональных конкурсах, конференциях, в работе учебно-методических и методобъединений различных уровней, мнения руководителя образовательного учреждения, ассоциации учителей, родителей, учащихся об эффективности профессиональной деятельности аттестуемого.

Реализуемый в Чувашской Республике механизм аттестации педагогических и руководящих работников об-

разовательных учреждений позволяет оценить качество их работы, профессиональный уровень. В ходе аттестации выявляется инновационный опыт, который может использоваться при организации курсов повышения квалификации, а также проблемы, которые предстоит решить в дальнейшем.

Развитие конкурентной среды в системе повышения квалификации работников образования, в том числе с использованием механизмов нормативного финансирования, будет требовать соответствующих качественных образовательных услуг. Сегодня каждому руководителю и педагогу необходимо быть готовым работать в условиях действия государственных стандартов, контроля независимой государственной системы аттестации и контроля качества образования. В свою очередь, система повышения квалификации должна понимать их

текущие и будущие потребности, стараться соответствовать требованиям и стремиться превзойти их ожидания.

Литература

1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (Проект) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mon.gov.ru>.
2. Об аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Чувашской Республики в 2009–2010 учебном году: приказ Минобрнауки Чувашии от 09.04.2009 № 600 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gov.cap.ru>.
3. Проект «Современная модель образования, ориентированная на решение задач инновационного развития экономики» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mon.gov.ru>.
4. Республиканский стандарт качества бюджетной образовательной услуги по повышению квалификации педагогических и руководящих работников учреждений дошкольного, общего, начального и среднего профессионального образования: приказ Минобрнауки Чувашии от 25.08.2008 № 1310 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gov.cap.ru>.