

ББК 74.04 (2) 1
УДК 371

И. Э. Широкова
г. Иркутск, Россия

**Современные подходы к оценке эффективности
подготовки специалистов в учреждениях дополнительного
профессионального образования**

В статье рассматриваются проблемы оценивания эффективности курсов повышения квалификации в учреждениях дополнительного профессионального образования, анализируются недостатки традиционных методов измерения эффективности обучения, предлагается новая форма взаимодействия между образовательными учреждениями и учреждениями дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, эффективность обучения, повышение квалификации

I. E. Shirokova
Irkutsk, Russia

**Modern Approaches to Evaluating the Effectiveness of Specialists'
Training in the Institutions of Continuing Professional Education**

The article explores the problems of evaluating the effectiveness of in-service teacher training courses in the institutions of continuing professional education. It analyzes the disadvantages of the traditional methods of measuring the learning effectiveness and offers a new form of interaction between educational institutions and institutions of continuing professional education.

Keywords: continuing professional education, learning effectiveness, improvement of professional skills.

Оценка образовательного процесса приобретает особую роль в практике учреждений дополнительного профессионального образования, поскольку именно они призваны обеспечить непрерывный процесс профессионального роста учителя с целью повышения качества предоставляемого в образовательных учреждениях образования.

Поиск эффективной системы оценки результатов подготовки специалистов ДПО, на наш взгляд, необходим, поскольку один из ключевых механизмов развития общего образования – приоритетный национальный проект «Образование» – предусматривает разработку и внедрение новых технологий организации и финансирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. А идея свободного выбора места повышения квалификации в сфере образования, зафиксированная в президентской инициативе «Наша новая школа», предполагает реализацию образовательных программ повышения квалификации «...не только на базе институтов повышения квалификации, но и на базе педаго-

гических и классических университетов, других образовательных организаций, оказывающих качественные услуги непрерывного образования». В рамках новой модели система повышения квалификации работников образования фактически лишается существовавшей долгие годы монополии на повышение квалификации и вынуждена постоянно подтверждать высокое качество оказываемых ею образовательных услуг.

Так как образование является областью, не связанной напрямую с конкретными количественными показателями, оценка результатов является субъективной и рассматривается, как правило, с точки зрения достигнутых результатов, как мера выполнения поставленных целей. Поэтому она возможна только тогда, когда четко определены желаемые результаты. Мы согласны с мнением С. И. Сергаева, считающим, что «... главной целью образовательных учреждений является предоставление качественных образовательных услуг. Что под этим понимается конкретно – решает само учреждение образования в своем реальном контексте. Отталкиваясь от нужд потребителей, оно само (с помощью ис-

следований) должно определять категории качества и его индикаторы, а также производить их оценку» [6, с. 21].

Очевидно, что для тех или иных участников (заказчиков) образовательного процесса представления об эффективности обучения будут различаться. Государственные органы управления образованием оценивают эффективность учебных программ в первую очередь с точки зрения бюджетных позиций и экономии. Администрация образовательного учреждения делает выводы о результативности обучения на основании улучшения показателей работы обученных сотрудников и учреждения в целом. Слушатели курсов, как правило, ориентируются на создавшуюся в ходе обучения атмосферу, степень интереса к теме, наличие сформированного чёткого представления о технологии работы и т. д. Преподаватели оценивают результат по уровню усвоения знаний, умений и навыков, активности слушателей во время занятий, удовлетворённости всех участников процесса.

Чёткое определение целей обучения, их однозначное понимание всеми участниками процесса закладывают фундамент для обеспечения будущей эффективности образовательного процесса, оценку которой можно осуществлять именно с точки зрения соответствия достигнутых результатов поставленным задачам.

Мы считаем, что система повышения квалификации работников образовательных учреждений, как и любая подсистема в комплексе управления человеческими ресурсами, должна быть формализована. Оптимальным вариантом формализации системы может быть «Положение о повышении квалификации сотрудников образовательного учреждения», в которое необходимо включить процедуру оценки эффективности обучения, с предусмотренными механизмами обязательств сторон (заказчик, педагог, учреждение ДПО).

Положение определяет основные цели, правила построения, порядок осуществления повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения; устанавливает систему и формы контроля результатов повышения квалификации и порядок взаимодействия образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования и самих педагогов в организации образовательного процесса.

В разработанное нами примерное Положение о повышении квалификации включены следующие разделы:

1. Общие положения. В этом разделе может содержаться перечень нормативно-правовых документов, положенных в основу данного положения, основные принципы, цели и задачи повышения квалификации. Также в этом разделе может указываться, для каких категорий сотрудников образовательного учреждения разработан данный документ.

2. Виды повышения квалификации. В этом разделе могут быть перечислены виды повышения квалификации, на которые распространяется данное положение, оговаривается продолжительность повышения квалификации, возможность обучения с отрывом от производства.

3. Полномочия подразделений – участников процесса повышения квалификации. В этом разделе описывается деятельность всех субъектов процесса повышения квалификации: администрации образовательного учреждения, учреждений дополнительного профессионального образования, органов управления образованием, педагогов.

4. Порядок организации повышения квалификации. В этом разделе устанавливается порядок проведения следующих процедур:

анализ образовательной ситуации в ОУ;
диагностика профессиональных затруднений отдельных педагогов;

установление потребности в обучении и составление плана повышения квалификации коллективом ОУ на определенный период времени.

В разделе должны быть определены ответственные за:

- планирование повышения квалификации;
- своевременность повышения квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения;
- перераспределение нагрузки между педагогами с учётом форм и сроков повышения квалификации учителей.

Необходимость в определении качественной и количественной потребности в обучении работников может потребовать создания специального структурного подразделения для проведения мониторинговых исследований, выявления и анализа проблем, работы с кадровым составом. Деятельность такой структуры должна быть регламентирована данным Положением.

Также может определяться порядок подачи заявки на повышение квалификации, устанавливаться порядок внепланового повышения квалификации.

5. Контроль над выполнением программы повышения квалификации.

Для выяснения того, в какой степени были достигнуты цели обучения, необходимо описать, как будет проводиться оценка результативности учебных программ и форм обучения.

Все данные, полученные при оценке результативности обучения, собираются, систематизируются и используются для анализа целесообразности участия педагогов по данной программе повышения квалификации и сотрудничества с организацией, предоставляющей данные учебные услуги, а также выявления наиболее результативных форм обучения для различных категорий персонала и т. п. Результаты анализа используются при составлении годовых отчетов по повышению квалификации педагогического коллектива, формировании плана мероприятий по повышению квалификации.

Повышение квалификации каждого сотрудника образовательного учреждения и его результаты целесообразно фиксировать в специально определенном документе. Это может быть, например, портфолио участника программы повышения квалификации.

Отчёт сотрудника о повышении квалификации заслушивается на заседании методического объединения, где принимается решение об утверждении или отклонении отчёта (при необходимости – о его доработке), а также даются рекомендации по использованию результатов повышения квалификации с учётом их практической значимости.

На основании Отчёта сотрудника, прошедшего обучение, методическая служба совместно с учителем и администрацией образовательного учреждения составляет «План мероприятий педагога по результатам обучения».

6. Стимулирование и взаимная ответственность сторон при получении образования, повышения квалификации или переподготовке.

Данный раздел может быть введен в Положение в целях повышения мотивации сотрудников к повышению квалификации. Порядок стимулирования может закрепляться *Дополнительным соглашением* к Трудовому договору с педагогическим работником.

8. Финансирование повышения квалификации.

В Положении о повышении квалификации устанавливаются также источники финансирования (полная или частичная оплата из средств образовательного учреждения или обучение за счёт сотрудника и т. д.).

Мы считаем, что использование в работе образовательных учреждений Положения о повышении квалификации может решить проблему организации обратной связи между ОУ и ИПКРО, без которой невозможно получить необходимую информацию об актуальных проблемах школ и объективно оценить степень эффективности курсов повышения квалификации.

На базе Иркутского института повышения квалификации работников образования исследование эффективности курсов повышения квалификации проводится с 2006 г. Мониторинг образовательного процесса в ИПКРО проводится по следующим направлениям:

1. Изучение спроса (образовательных потребностей) работников образования и оценка соответствия предлагаемых образовательных услуг реальным запросам работников образования.

2. Исследование удовлетворенности слушателей организацией и содержанием обучения, выяснение мнения педагогов о степени соответствия полученных знаний образовательным запросам, конкретным задачам.

3. Исследование удовлетворенности слушателей качеством преподавания.

Технология мониторинга позволяет продуктивно использовать развивающиеся возможности оценивания, вовлекая в процесс оценки потребителей образовательных услуг, используя разные способы организации систематической обратной связи для всех субъектов образовательного процесса. Анализ психолого-педагогической литературы [1], [2], [3], [4], [5] позволил выделить несколько подходов к организации мониторинга качества курсов повышения квалификации в учреждениях дополнительного профессионального образования. Однако имеющиеся разработки, направленные на оценивание качества обучения в учреждениях дополнительного профессионального образования, обладают двумя существенными недостатками: во-первых, отсутствует целенаправленное системное изучение образовательных потребностей как самих педагогов, так и ОУ в целом; во-вторых, не рассматривается организация обратной связи между ОУ и ИПКРО.

Анализируя данные мониторинга, мы обратили внимание на тот факт, что, несмотря на бурные перемены, происходящие в нашем образовании и в жизни общества в целом в последние годы, образовательные интересы и проблемы педагогов практически не менялись на протяжении 3 лет. В списке наиболее актуальных образовательных запросов и потребностей педагогов не появились такие важные проблемы, как, например, предстоящий переход на новые образовательные стандарты, подготовка к ЕГЭ, составление элективных курсов, профилактика наркомании и т. п. Это могло произойти, по нашему мнению, по следующим причинам: либо методическая работа в школе организована на столь высоком уровне, что педагоги имеют возможность получать консультативную и практическую помощь непосредственно в своем образовательном учреждении, либо повышают квалификацию не в ИПКРО, а на базе других учреждений, либо учителя не заинтересованы в своем профессиональном развитии, не выходят за рамки своего рабочего пространства, уже освоенных методик и технологий.

В январе–марте 2010 г. нами были проведены дополнительные исследования для выяснения отношения администрации образовательных учреждений к повышению квалификации своих сотрудников и изучение отношения педагогов к актуальным с точки зрения управляющих органов проблемам образования. Было опрошено 500 педагогических работников Иркутской области – слушатели курсов ИПКРО, участники научно-практических конференций и круглых столов, проводившихся в рамках областного образовательного форума, посетители сайта ИПКРО.

Основными мотивами повышения квалификации для учителей являются педагогические проблемы, для решения которых нужны новые знания (54 %), потребность в повышении профессиональной компетентности (51 %), потребность в самосовершенствовании, познании нового (46 %). Только 18 % указали побудительными причинами обучения на курсах повышения квалификации инновационную деятельность своего образовательного учреждения, 13 % – распоряжение руководителя. Таким образом, у слушателей курсов ИПКРО преобладает внутренняя, личностная мотивация.

В рамках анкетирования респондентам были заданы вопросы «Интересуетесь ли администрация вашего образовательного учреждения результатами Вашего обучения на курсах повышения квалификации?» и «Если да, то в какой форме проявляется интерес?»

Результаты проведенного исследования показывают, что в большинстве случаев администрация образовательного учреждения проявляет формальный интерес к повышению квалификации своих сотрудников и никак не участвует в формировании общественного запроса на повышение квалификации. Сами же педагоги в большинстве замкнуты в своём рабочем пространстве и мало интересуются тем, что происходит за стенами их учебного заведения.

В октябре – декабре 2011 г. было проведено исследование готовности администрации образовательных учреждений, методических служб школ к совместной с ИПКРО деятельности по организации повышения квалификации своих работников. Цель данного исследования – поиск наиболее эффективных форм взаимодействия образовательных учреждений и учреждений повышения квалификации, разработка новых подходов к планированию учебных курсов, к контролю результатов обучения.

Анализируя полученные данные, мы пришли к следующему выводу: по нашему мнению, очень важно выделить этапы, на каждом из которых необходимо сформулировать задачи и определить уровень ответственности заказчика (образовательного учреждения, органа управления образованием, конкретного педагога) и учреждения дополнительного образования. На основании полученных данных было уточнено и дополнено содержание разделов Положения о повышении квалификации, разработаны методические рекомендации по проведению процедур оценки эффективности обучения.

По нашему мнению, для правильного определения целей обучения и получения достоверной оценки эффективности обучения нужна комплексная система, в которой будут учтены множественные критерии и показатели, использованы разнообразные методы исследования. В этой связи практически значимым будет исследование и разработка методов, форм и технологий для получения объективной оценки эффективности курсов повышения квалификации.

Список литературы

1. Брещанова Н. М. Повышение качества образования в системе дополнительной педагогической подготовки: дис. ... канд. пед. наук. М., 2006. 198 с.
2. Вержицкий Г. А., Кулакова И. В. Диагностика качества обучения в системе дополнительного профессионального образования: метод. пособие. М.;-Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2000.
3. Качество повышения квалификации работников образования в условиях модернизации: коллективная монография // НИПКИПРО. Новосибирск, 2006.
4. Лукьянова М. Мониторинг результативности образовательного процесса в системе повышения квалификации работников образования // Педагогическая диагностика. 2007. № 1. С. 18–20.
5. Результативность курсов ПК: методические и диагностические материалы для методистов и научных кураторов. Владимир, 2001.
6. Сергаев С. И. Целевые аспекты оценки образовательной деятельности // Оценивание: образовательные возможности: сб. науч.-метод. статей. БГУ. 2006. Вып. 4. С. 19–33.

Рукопись поступила в редакцию 14.04.2011 г.