

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

THEORY AND METHODS OF PROFESSIONAL EDUCATION

УДК 378.14
ББК 74.262.22

Валентина Ивановна Ваганова,
доктор педагогических наук, профессор,
Восточно-Сибирский государственный университет
технологий и управления
(670000, Россия, г. Улан-Удэ, Каландаришвили, 16),
e-mail: valen51@mail.ru

Приоритетные направления модернизации системы повышения квалификации работников образования в Республике Бурятия

В статье рассмотрены проблемы непрерывного профессионального образования и пути их решения в рамках модернизации системы повышения квалификации. Сделан анализ проблемных точек, которые необходимо перевести в точки роста и развития. *Модернизация системы повышения квалификации возможна в условиях мобильного реагирования на образовательные потребности педагога. Определение образовательных потребностей и соотнесение их с образовательной деятельностью учреждений, реализующих программы повышения квалификации, даёт возможность оценивать эффективность образовательных программ, их адекватность современным требованиям, востребованность и возможность задавать вектор развития общества, государства.* Приоритетные направления модернизации включают разработку механизма накопительной и кредитно-зачётной системы, реализацию дистанционных форм обучения, апробацию модели персонифицированного финансирования, создание сетевого взаимодействия образовательных учреждений, организацию стажировок. Модульно-накопительная система повышения квалификации – механизм перевода профессионального развития педагогов в режим непрерывности. Внедрение данной системы даёт возможность построения индивидуальной «траектории» обучения с любого уровня подготовленности. Индивидуальные образовательные «траектории» выстраиваются в рамках нелинейного расписания на основе индивидуальных образовательных программ с обязательным учётом результативности их освоения. Создание распределённой системы повышения квалификации, консолидация усилий учреждений повышения квалификации и стажировочных площадок на базе инновационных школ, их ресурсный потенциал позволит перенести часть процессов обучения из учреждений ПК на рабочее место специалиста.

Ключевые слова: повышение квалификации, накопительная и кредитно-зачётная система, персонифицированное финансирование, сетевое взаимодействие, дистанционное обучение.

Valentina Ivanovna Vaganova,

Doctor of Pedagogy, Professor,

East Siberian State University of Technology and Management

(16 Kalandarishvili St., Ulan-Ude, Russia, 670000),

e-mail:valen51@mail.ru

Priority Directions in Modernization of Teachers' Refresher Training System in the Buryat Republic

The article is devoted to the problems of continuous professional teachers' education and the ways of their solution within the framework of refresher training system. The article provides an analysis of the problem areas that need to be transferred in terms of growth and development. Modernization of the refresher training system is available as a mobile response to the educational needs of the teacher. Determination of educational needs and their correlation with the educational activities of the institutions implementing training programs makes it possible to assess the effectiveness of educational programs, their relevance to modern requirements, the demand and the ability to set the vector of development of society and the state. Priority directions include development mechanism of accumulation and credit system, realization of distance education forms, approbation of personified financing model, generation of a network interaction of educational institutions, organization of probations. Modular – funded training system is a mechanism to convert the professional development of teachers in the mode of continuity. Implementation of this system allows us to construct an individual "trajectory" of training at any level of qualification. Individual educational "trajectory" lines up within the nonlinear schedules based on individual educational programs subject to the impact of their development. Creating a distributed system of professional development, consolidation of efforts of training institutions and internship sites based on innovative schools and their resource potential will transfer part of the learning processes from the institutions of refresher training to the specialist's workplace.

Keywords: refresher training, accumulation and credit system, personified financing, network interaction, distance education.

Высокие темпы развития образования, потребность в непрерывном профессиональном образовании требуют новых форм и методов, направленных на творческое развитие и саморазвитие педагога.

Несомненную ценность представляют различные аспекты методологического обоснования системы непрерывного образования, проблем и перспектив его развития, психологические проблемы образования взрослых, проблематика развития творческого потенциала личности, отражённые в работах Т. Г. Браже, С. Г. Вершловского, Б. С. Гершунского, В. И. Загвязинского, В. А. Кан-Калика, Ю. Н. Кулюткина, А. К. Марковой, Э. М. Никитина, В. А. Сластёнина, Е. П. Тонконогой, И. Д. Чечель, Т. Н. Шамовой, В. И. Юдина и др. В научной литературе рассматриваются вопросы совершенствования повышения квалификации педагогов, исследуются возможности системы в реорганизации регионального образования, как социального института, обладающего механизмом зонтичного влияния, «пробуждение субъектности в региональных и национально-педагогических сообществах» (Дугарова Д. Ц., Намсараев С. Д., Никитин Э. М., Моисеев А. М., Поташник М. М. и др.). Многими исследователями (Браже Т. Г., Капитанская А. К., Кулюткин Ю. Н., Тон-

коногая Е. П., Чечель И. Д. и др.) разработаны подходы к проблеме развития институтов повышения квалификации (ИПК), их перерастание в учреждения с принципиально новыми функциями. Тем не менее, на практике существует некоторая инерционность системы повышения квалификации (СПК) по сравнению с инновациями в школе.

Обозначим проблемные точки, которые необходимо перевести в точки роста и развития. Анализ ситуации в существующей системе повышения квалификации работников образования в республике Бурятия позволил выявить следующие проблемы и противоречия:

– наличие несбалансированности и деформации структуры повышения квалификации и переподготовки кадров в системе постпрофессионального образования, обусловленного отсутствием регуляторов конкурентной среды, отсутствием децентрализации, вариативности, дифференциации субъектов системы и слабым наполнением рынка образовательных услуг разнообразными формами повышения квалификации;

– преобладание организационно-экономических инноваций и, как следствие, сокращение инновационной активности самих субъектов образовательного процесса;

– преобладание в системе повышения квалификации форм и технологий обучения, основанных на традиционном подходе, не учитывающих индивидуальные потребности педагогов;

– низкое качество образовательных программ повышения квалификации: тематика лекционных и практических занятий носит конгломератный характер, не всегда логически связана между собой, большая часть учебно-методических комплектов и их технологического сопровождения не соответствуют современным требованиям, особенно слабо разработаны контрольно-измерительные материалы и современные технологии учёта освоения образовательных программ;

– в существующей системе повышения квалификации слушателям не предоставляется возможность апробации новейших образовательных технологий в реальных условиях и, как следствие, компетентность не формируется, технологии не используются в практике работы учителя;

– отсутствие централизованного банка данных о достижениях, профессиональных передвижениях педагогов на уровне территории;

– устаревший механизм финансирования образовательных услуг повышения квалификации. Для реализации принципа открытости и конкурентности рынка услуг необходимо изменение механизма финансирования, переход на персонифицированную модель.

Другой блок проблем – это разрыв между содержанием учебных программ и реальными проблемами, с которыми сталкиваются работники образования на местах. В частности, учителя испытывают трудности в связи с новшествами, коллизиями, которые возникают в ходе модернизации системы образования, однако система повышения квалификации в настоящий период времени работает в режиме реагирования на такие проблемы при том, что востребована опережающая подготовка педагогических кадров.

Модернизация системы повышения квалификации возможна только в условиях мобильного реагирования на образовательные потребности педагога. Определение образовательных потребностей и соотнесение их с образовательной деятельностью учреждений, реализующих программы повышения квалификации, даёт возможность понимать, насколько эффективны образовательные программы, насколько адекватны времени и востребованы образовательные результаты в настоящем и насколько они могут задавать вектор развития

общества, государства. Кроме того, ориентация на общественные образовательные ожидания (потребности) позволяет создавать востребованные образовательные программы и задаёт возможность действовать в условиях заказа на образовательные результаты. Рассмотрим приоритетные направления модернизации системы повышения квалификации Республики Бурятия.

1. Разработка механизма накопительной и кредитно-зачётной системы повышения квалификации

Модернизация системы повышения квалификации предполагает перевод в режим модульно-накопительной организации образовательного процесса и к учёту результатов повышения квалификации в системе кредитно-зачётных единиц.

Модульно-накопительная система повышения квалификации – механизм перевода профессионального развития педагогов в режим непрерывности. Внедрение данной системы даёт возможность построения индивидуальной «траектории» обучения с любого уровня подготовленности. Индивидуальные образовательные «траектории» выстраиваются в рамках нелинейного расписания на основе индивидуальных образовательных программ с обязательным учётом результативности их освоения.

Индивидуальная образовательная программа формируется педагогом самостоятельно (или с привлечением консультанта – тьютора, призванного помочь сформировать индивидуальный или коллективный заказ). Внедрение предлагаемого механизма учёта педагогической деятельности в профессиональных мероприятиях будет способствовать:

– активизации внешкольной деятельности педагогического корпуса;

– созданию условий для повышения педагогической компетентности за счёт участия в профессиональных мероприятиях;

– реализации совместных программ обучения и научных исследований в рамках партнёрства ИПК – стажировочная площадка на базе конкретных образовательных учреждений;

– практической реализации педагогического опыта учителей-новаторов и его экстраполяция в системе образования.

Предполагается значительное расширение форм организации повышения квалификации педагогов. Наряду с привычными очными курсами предлагаются инновационные формы.

2. Сетевое взаимодействие учреждений, реализующих образовательные программы повышения квалификации

Взаимодействие образовательных учреждений, имеющих лицензию на право подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, практически отсутствует. Всё это тормозит эффективность их деятельности и показывает необходимость разработки и внедрения новой модели управления системой повышения квалификации педагогических кадров путём консолидации усилий в условиях сетевого взаимодействия и развития государственно-общественного управления. То есть возникает необходимость создания распределённой системы повышения квалификации, консолидации усилий учреждений повышения квалификации и стажировочных площадок на базе инновационных школ, ресурсный потенциал которых позволит перенести часть процессов обучения из учреждений ПК на рабочее место специалиста. Передовая школа, пройдя соответствующую аккредитацию в ИПК, становится провайдером образовательных услуг. Тем самым, одновременно реализуется несколько инновационных форм обучения.

Продолжительность стажировки определяется в зависимости от цели и производственной необходимости. Формы итогового контроля определяются учебными планами и программами, утверждёнными и согласованными в установленном порядке.

Накопительная система повышения квалификации включает прохождение подготовки по специализированным темам, модулям на базе института повышения квалификации и становится одним из способов получения зачётно-кредитных единиц. Как следствие, происходит индивидуализация программы обучения, по прохождению которой слушатель получает свидетельство государственного образца.

Система эффективного взаимодействия различных ведомств, учреждений, организаций в области повышения квалификации, в частности, Бурятский республиканский педагогический колледж, Педагогический институт Бурятского госуниверситета, Институт непрерывного образования БГУ, Бурятский республиканский институт образовательной политики, стажировочные площадки на базе образовательных учреждений при руководстве со стороны Министерства образования и науки Республики Бурятия, составляют образовательный технопарк, который осуществляет деятельность по всем вопросам подготовки, переподготовки и

повышения квалификации педагогических работников республики Бурятия.

Создание конкурентоспособной среды в системе повышения квалификации обеспечивает возможность выбора образовательных учреждений, образовательных программ и форм практико-ориентированного обучения. Образовательный процесс начинается и завершается в профессиональной деятельности и предоставляет возможность влиять на реальные изменения на уровне личности, на уровне организации, на уровне общества в целом. На сайте Министерства образования и науки республики Бурятия размещаются образовательные программы повышения квалификации и программы стажировок, создаётся депозитарий модульных образовательных программ, обеспечивающий возможность выбора программ и проектирование своей образовательной траектории.

Одной из наиболее многообещающих характеристик сетевого сотрудничества профессионалов являются взаимная мотивация участников, синергетические эффекты, приводящие к появлению внутренней динамики.

Матрица сетевого взаимодействия и социального партнёрства всех участников образовательного технопарка включает в себя следующие составляющие компоненты:

- социально-культурно-образовательные инициативы, события, программы, проекты; профессиональные педагогические конкурсы, конференции, семинары, образовательные форумы, общественные слушания, и др.;

- система государственной и общественно-профессиональной экспертизы и оценки в соответствии с направлениями государственной политики в сфере образования;

- система учебных, учебно-экспертных, проектно-экспертных, экспертно-аналитических сессий, в том числе в интерактивном режиме в сети образовательного технопарка.

Принципиально важны следующие моменты, являющиеся ценностными ориентирами обучения педагогов: нацеленность на профессиональное развитие, участие в инновационной деятельности (проекте), ориентация на работу в проектной группе.

Таким образом, часть обучения, связанную с проектной деятельностью учителей, можно назвать «инкубатором» для выращивания идей, где учителя-фасилитаторы помогают своим коллегам оформлять идеи в проекты и планировать их реализацию. В этом инкубаторе разрабатываются не только проекты, в нём формируются и сообщества учителей. По сути,

они становятся ядром сети. Они возникают не стихийно, а как часть прохождения курса. Затем уже сообщества начинают жить по менее формализованным сетевым законам. Сообщество учителей, организованное по сетевому принципу и складывающееся в процессе обучения, тесно связано с двумя другими типами сетей – сетью региональных координаторов из числа выпускников и ассоциацией учителей и руководителей.

Основные функции этой сети:

- оказание консультационной поддержки учителям, которые по ряду причин не могут участвовать в обучении на курсе (географическая удалённость, семейные обстоятельства, и т. д.);
- расширение сообщества через привлечение новых участников;
- поддержка реализации проектов тех учителей, которые в данный момент обучаются на курсе, организация неформальных встреч (семинаров) по интересующим учителей проблемам;
- организация профессионального общения на виртуальной коммуникационной (переговорной) площадке, обмен новостями, методическими разработками, методической литературой.

Одновременно учителя могут вступать в различные Ассоциации учителей. Ассоциация – это более широкая платформа для неформального общения. Под этим подразумевается обсуждение проектных идей, оценка их результатов и распространение этих результатов внутри и за пределами региона, встречи с профессионалами, связь с международным профессиональным сообществом. Другими словами, это сетевая экспертиза идей и новых практических знаний для последующего их распространения.

Можно выделить несколько характеристик, имеющих большое значение для возникновения и эффективности функционирования сетей. К ним можно отнести контуры или границы сетей, плотность и механизмы их возникновения. Контуры сетей определяются теми ролями, которые возникают в описанном выше структурном пространстве. Ключевые среди них те, которые берут на себя учителя-практики, а именно: эксперты; тьюторы-фасилитаторы на курсе; районные методические службы и межрайонные методисты-координаторы; руководители проектов-направлений; методисты-наставники; активные члены Ассоциации. Перечисленные выше роли предполагают определённые типы взаимодействий,

главными из которых являются координация и фасилитация действий проектных групп. Плотность сетей определяется связностью людей на разных уровнях:

- локальный уровень (внутришкольная или межшкольная проектные группы);
- региональный уровень (районные и межрайонные сети вокруг районных и межрайонных координаторов, Ассоциация, участие в региональных образовательных проектах);
- межрегиональный уровень (через участие в федеральных проектах).

К главному механизму становления сетей можно отнести участие учителей в групповой проектной деятельности, осуществляемой в рамках учебного курса. Эта деятельность обеспечивает вхождение в локальные профессиональные сети, способствует концентрации определённых знаний в проектных группах, центрирует позиции конкретных носителей идей – лидеров сообщества. Она также определяет горизонтальное (общение на равных в проектных группах) распространение неcodифицированных знаний, полученных в процессе практической деятельности, и даёт возможность присоединиться к какой-либо группе или объединить свои усилия при решении сходных проблем.

Анализ развития сетей профессиональных педагогов показывает, что, несмотря на традиции повышения квалификации по индустриальному типу, наши учителя готовы включаться в такие сети. Более того, их работа не требует построения какой-то принципиально новой инфраструктуры. Уже на основе существующих ИПК можно создавать условия для полупрофессионального, неформального профессионального общения и их органичного переплетения. Подобного рода сети демонстрируют открытость системы циркуляции знаний и нелинейный тип порождения и распространения знаний в практической педагогической деятельности.

3. Индивидуальная форма повышения квалификации

Вводимая новая форма повышения квалификации – разработка и реализация индивидуального маршрута повышения квалификации. Индивидуальный маршрут можно рассматривать как часть индивидуальной и общешкольной траектории развития, которая является особым предметом деятельности квалифицированного руководства. Предполагается, что для эффективного выполнения заданий по повышению квалификации будет необходимо интегрирование деятельности с учителями других предметов, других школ, организация сетевого

взаимодействия, насколько это позволяет сделать неформально освоенная ИКТ – компетентность педагога и компьютерная оснащённость образовательного учреждения.

4. Новые финансовые механизмы

Для усиления эффективности программ повышения квалификации и переподготовки бюджетных работников авторы концепции предлагают внедрить новые финансовые модели, в том числе бюджетные финансовые сертификаты, обеспечивающие персонифицированное подушевое финансирование услуг повышения квалификации педагогических работников в целях апробации новых организационно-финансовых механизмов проведения повышения квалификации работников образо-

вания, обеспечивающих возможность выбора педагогами образовательных программ. Персонифицированный подход направлен на стимулирование разработки и внедрения новых образовательных программ, привлечение организаций дополнительного профессионального образования (в том числе, негосударственных) к реализации образовательных программ, отработку механизмов самостоятельного выбора работниками образования организаций дополнительного профессионального образования.

Таким образом, модернизация системы повышения квалификации, перевод её на новый качественный уровень позволит организовать процесс непрерывного совершенствования профессиональных компетенций педагогов.

Список литературы

1. Формирование инновационного ресурса педагогических кадров системы образования через развитие системы повышения квалификации: сб. рекомендаций. М.: Университетская книга, 2007. 288 с.
2. Теоретико-методологические основы развития профессиональной деятельности учителя / О. П. Морозова, В. А. Слостёнин, Ю. В. Сенько [и др.]. Барнаул: БГПУ, 2004. 546 с.
3. Тавстуха О. Г., Муратова А. А. Персонифицированные модели повышения квалификации педагогических работников // Методист. 2010. № 6. С. 8–9.
4. Приоритеты развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования: сб. материалов юбилейной науч.-практ. конф. / сост. И. В. Большакова; под общ. ред. Э. М. Никитина, Л. Н. Горбуновой. М.: АПК и ППРО, 2009. 464 с.

References

1. Formirovanie innovatsionnogo resursa pedagogicheskikh kadrov sistemy obrazovaniya cherez razvitie sistemy povysheniya kvalifikatsii: sb. rekomendatsii. M.: Universitetskaya kniga, 2007. 288 s.
2. Teoretiko-metodologicheskie osnovy razvitiya professional'noi deyatel'nosti uchitelya / O. P. Morozova, V. A. Slastenin, Yu. V. Sen'ko [i dr.]. Barnaul: BGPU, 2004. 546 s.
3. Tavstukha O. G., Muratova A. A. Personifitsirovannye modeli povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov // Metodist. 2010. № 6. С. 8–9.
4. Prioritety razvitiya sistemy povysheniya kvalifikatsii i professional'noi perepodgotovki rabotnikov obrazovaniya: sb. materialov yubileinoi nauch.-prakt. konf. / sost. I. V. Bol'shakova; pod obshch. red. E. M. Nikitina, L. N. Gorbunovoi. M.: APK i PPRO, 2009. 464 s.

Статья поступила в редакцию 20.08.2015