

## «МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

**В.Я. Синенко**

*Аннотация.* В статье предложена четырёхэлементная кластерная модель повышения квалификации работников образования, учитывающая современные вызовы к данной системе. Рассмотрены трёхэтапное циклическое построение системы дополнительного профессионального педагогического образования, структура его сетевого комплекса, а также интеграционные аспекты региональной образовательной системы.

The article presents a four-element cluster scheme of teacher development which takes into account modern challenges. The author of the article describes the three-stage circular organisation of optional professional pedagogical educational system, the structure of its net complex and the integration aspects of regional educational system.

*Ключевые слова.* Модель, кластер; обратная связь; самоопределение; профессиональные компетентности, непрерывность; цикличность системы дополнительного профессионального педагогического образования; сетевой образовательный комплекс; интеграция образовательной системы.

Scheme, cluster, feedback, self-determination, professional competences, continium, circularity of optional professional educational system, net educational complex, integrity of educational system.

Анализ деятельности учреждений дополнительного профессионального педагогического образования (ДППО) позволил установить назревшее *противоречие между социальными ожиданиями в отношении этих учреждений в связи с их возрастающей значимостью по развитию образования и традиционными социально-экономическими условиями, а так же устаревшими технологиями повышения квалификации не отвечающими этим требованиям.*

Выявлены следующие наиболее ярко проявляющиеся «собственные», т.е. сущностные проблемы ДППО:

**1. Отсутствие у работника образования реальной свободы выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации.**

**2. Слабая связь между социальной востребованностью высокого уровня профессионализма работника образования по ряду современных направлений развития образования и реальным обеспечением повышения его квалификации.**

**3. Присутствие в системе ДППО значительной части устаревших, монологических, пассивно-авторитарных форм повышения квалификации.**

**4. Прерывистость системы повышения квалификации.**

**5. Отсутствие чётко обозначенной, общепринятой системы для оценки работником образования уровня своей квалификации.**

Комплекс этих объективных проблем позволяет сформулировать вызовы к системе ДППО, реализация которых позволит снять указанное выше противоречие:

- создание условий для свободного, многовекторного, личностно-ориентированного и востребованного профессионального роста учителя;
- первоочередная направленность общего содержательного вектора повышения квалификации на основные, выверенные направления модернизации образования;
- реализация интерактивности, модульности, проектности, дистантности и непрерывности как факторов, обеспечивающих творческий, индивидуальный подход к повышению квалификации;

- **актуализация и многоаспектная диссеминация опыта учителей (в том числе и повышающих квалификацию);**
- **создание условий для постоянной и объективной оценки работником образования уровня своей квалификации.**

Ответом на данные вызовы является четырёхэлементная модель системы повышения квалификации работников образования. Этими элементами являются **самоопределение, актуальность компетентностей, обратная связь, непрерывность.** Каждый из элементов в своей структуре содержит содержательно-технологические кластеры, которые в комплексе и обеспечивают решение всех рассмотренных выше проблем (см. рис. 1).



Рис. 1 Современная модель повышения квалификации работника образования

**Самоопределение.** Этот элемент модели обеспечивает возможность работнику образования самому выбирать свою траекторию профессионального роста. Это и содержание повышения квалификации, и сроки, и место обучения. Эффективность реализации самоопределения будет более успешной, если в её структуре будут содержательный кластер (модульный) и проектно-организационный. Модульный кластер дифференцированного повышения квалификации обеспечивает актуальное для нынешнего образования содержание по отдельным направлениям, которые и становятся объектами для выбора.

Наличие инвариантных и вариативных содержательных модулей обеспечивает актуальность, многовекторность и индивидуализацию образовательного маршрута повышения квалификации. Отнесение того или иного содержательного модуля ПК к инвариантной части осуществляется решением регионального координатора ПК. Тематика инвариантных и вариативных модулей ПК систематически пересматривается с периодичностью не менее 1 раза в два года.

Проектно-организационный кластер включает в себя многоуровневую рамку квалификации, комплекс учреждений, которые могут обеспечить качественное повышение квалификации по выбранным модулям (рейперные точки для роста профессионализма). Наконец, важной составляющей частью этого кластера является разработанная система самооценки и самоконтроля профессионализма. Эта система должна сопровождать работника образования в процессе всей его педагогической деятельности, а уж тем более в ходе активной части повышения квалификации.

**Актуальность компетентностей.** Данный элемент модели представлен кластерами, которые являются ведущими профессиональными компетентностями работника образования (в том числе и учителя). Осознание учителем необходимости сформированности у себя представлений в области экономики образования, нормативных, правовых, электронно-информационных, психолого-педагогических, предметно-технологических, культурно-эстетических направлений позволит творчески и адекватно действовать во всём многогранном и многосложном учительском труде.

**Обратная связь.** Очень необходимый и своеобразный элемент модели, учитывающий особенности педагогической деятельности и, следовательно, особенности профессионального роста работников образования. Этот элемент представлен двумя группами кластеров:

а) диссеминационный кластер обеспечивает в процессе повышения квалификации обмен педагогическим опытом участников мероприятий по повышению квалификации;

б) контрольно-рефлексивный кластер включает в себя анализ профессионального роста работника образования, контроль и самоконтроль деятельности педагогов в ходе повышения квалификации, корректировку процесса профессионального роста, оценку и самооценку профессиональных изменений в процессе повышения квалификации.

**Непрерывность.** Важнейшим принципом андрагогики является непрерывность обучения взрослых. Однако, необходимы условия, которые позволят непрерывную деятельность по совершенствованию своей квалификации сделать востребованной и постоянно актуальной. Эти условия заложены в таких кластерах как самооценка профессионализма, общественная аттестация, общественный смотр мастерства, поощрительные мероприятия, самообразование на основе обобщённой основы действий. Каждый из кластеров является сложным структурным элементом, а их интеграция и обеспечивает непрерывность деятельности работника образования по совершенствованию своего профессионализма.

Условия реализации предлагаемой модели многообразны. Среди них – уровень подготовленности работников системы ДППО, материально-техническое состояние учреждений ДППО, состояние мотивации работников образования к профессиональному росту, сложившиеся взаимодействия между сотрудниками учреждений ДППО и их учредителями, комплекс организационных мероприятий по реализации предлагаемой концепции модернизации ДППО (финансово-экономическое обеспечение ДППО, содержательно-технологическое обеспечение занятий, требование к Программе ДППО, отбор работниками образования содержания, организационных форм, места и времени повышения квалификации, координационная работа по организации повышения квалификации, работа с муниципальными методическими службами и т.д.).

Основное влияние на качество реализации рассмотренной выше модели окажут в определенной мере интегрированные условия: трёхэтапная, циклическая реализация повышения квалификации работников образования; сетевой образовательный комплекс повышения квалификации; финансово-экономическое обеспечение ДППО.

*Трёхэтапное циклическое построение системы ДППО*, обеспечивающее непрерывное повышение квалификации, предусматривает следующую структуру (см. рис. 2).

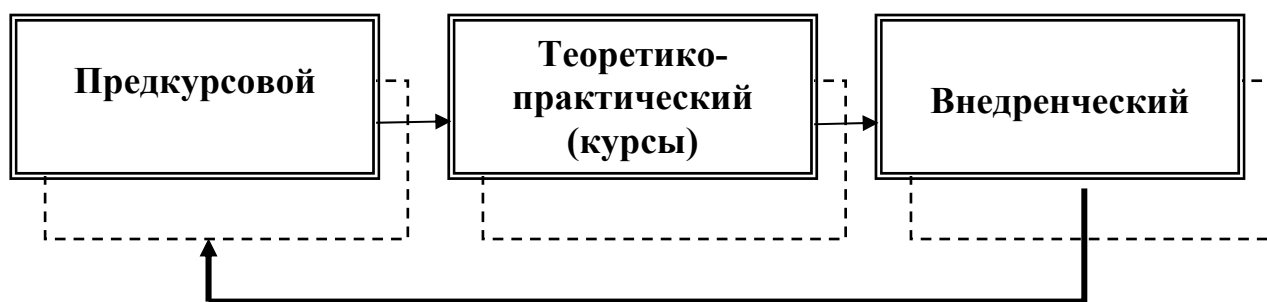


Рис. 2 Этапы работы над профессионализмом учителя

На **первом этапе** (предкурсовом, исходно-подготовительном) на основе уровневой рамки квалификации учитель определяет уровень своего профессионализма и с учётом актуальных проблем в развитии образования он составляет проект роста своей квалификации. Здесь определяется цель, задачи, выбираются модули для развития имеющихся и овладения новыми компетентностями, формулируются для себя ожидаемые результаты обучения, выбираются места для повышения квалификации (их может быть несколько), время (может быть несколько периодов), методы отслеживания изменения своего профессионализма.

В ходе **второго этапа** (теоретико-практического), когда собственно осуществляется повышение квалификации, обучаемый осуществляет постоянный самоанализ учебной деятельности, корректировку содержания выбранных модулей и уровня своей самостоятельности. Данный этап максимально использует интерактивные, дистантные, групповые, индивидуальные и др. организационные формы обучения. На этом этапе выполняется ядро запланированного профессионального проекта, поэтому по характеру технологий здесь доминирует исследовательский подход со стороны обучаемого работника образования.

**Третий этап** (рефлексивно-внедренческий) является показательным для отслеживания результативности повышения квалификации. Именно здесь

осуществляется полномасштабная рефлексия всей деятельности в ходе второго этапа повышения квалификации. Третий этап предусматривает творческий отчёт учителя об осуществлённой им деятельности на первых двух этапах, систему мастер-классов для своих коллег в методическом объединении. Учитель, прошедший обучения не должен остаться без внимания. С одной стороны у него формируется ответственность за результаты повышения квалификации, а с другой – эта деятельность очень серьёзно мотивируется, так как по своему характеру большинство работников образования хотят, чтобы их опыт был замечен. На этом же этапе он (работник образования) выявляет проблемные места в своём профессионализме и начинается планирование нового проекта по решению этих проблем. Таким образом, цикл повторяется.

**Сетевой образовательный комплекс повышения квалификации** предусматривает наличие координационного центра в системе ДППО. Таким центром во всей системе должно стать учреждение, функционирующее на принципах андрагогики, т.е. институт повышения квалификации и переподготовки работников образования (см. рис. 3). Понятно, что к уже имеющемуся функционалу этих учреждений добавляются новые, т.е. координирующие вместе с операторской работой.

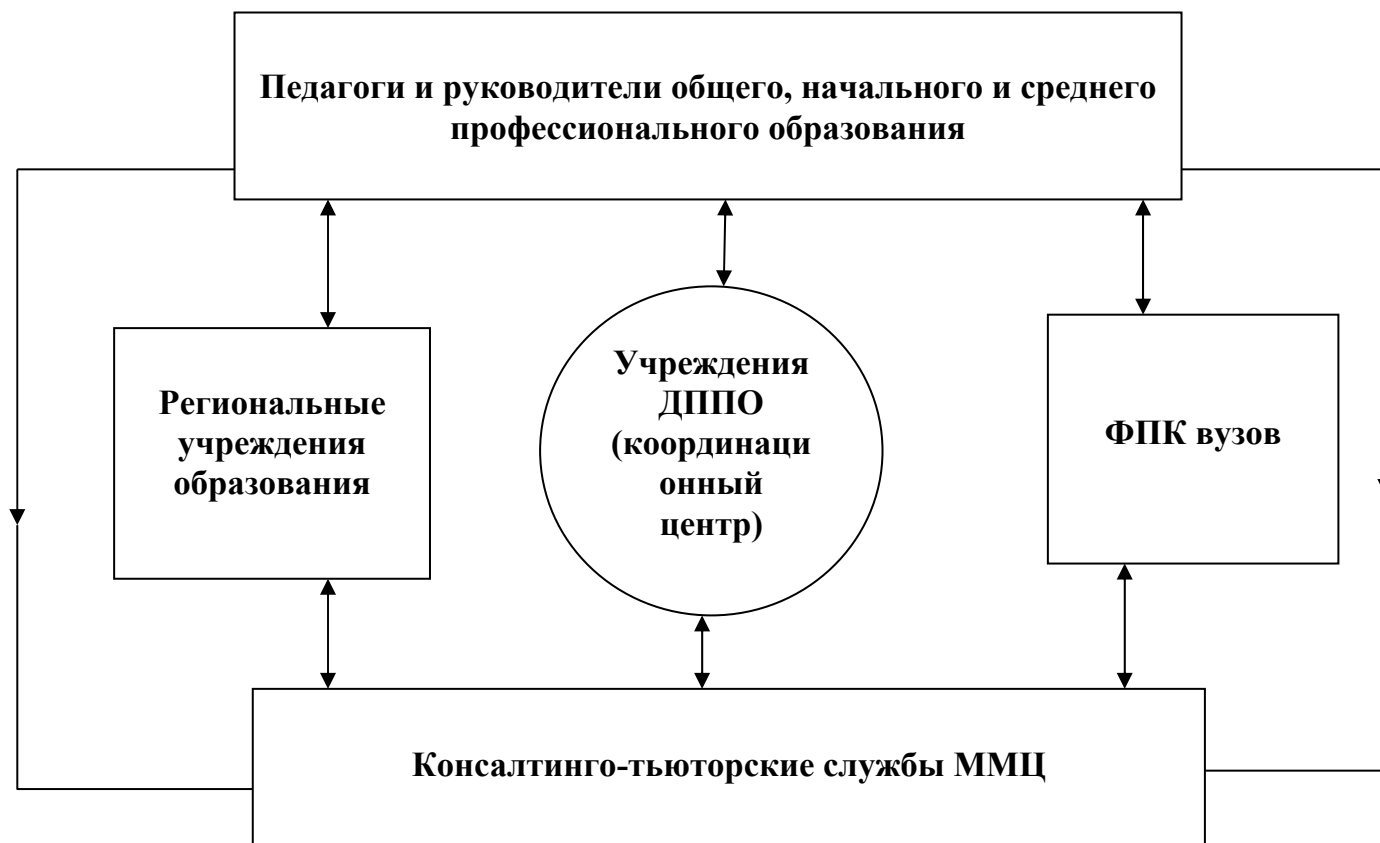


Рис. 3 Структура сетевого образовательного комплекса повышения квалификации

Структура этой сети обеспечена федеральными высшими учебными заведениями, региональными учебными заведениями, муниципальной методической службой, общеобразовательными учреждениями (работники которого, собственно, и намерены повышать свою квалификацию) и, наконец, координатором региональной системы ДППО. Участниками сетевого взаимодействия в системе ДППО могут быть только те учреждения, претендующие на обеспечение повышения квалификации, которые имеют государственную лицензию и аккредитацию в этой деятельности.

Координационная деятельность должна заключаться в обеспечении информированности работников образования о намерениях тех или иных учреждений по обеспечению повышения квалификации (прайс-листы, планы-проспекты и т.д.), в отслеживании продвижения работника образования, повышающего квалификацию (во времени, по выбору различных учреждений, по росту профессионализма и т.д.), в обеспечении выдачи документа о повышении квалификации, в заключительной аттестации работника образования, успешно защитившего проект по росту своего профессионализма. Здесь координатор повышения квалификации особенно тесно сотрудничает с муниципальными методическими службами.

***Сетевое обеспечение системы ДППО тесно связано с её финансово-экономическим обеспечением.*** Здесь предусматривается персонифицированное выделение средств на оплату повышения квалификации. Средства выделяются каждому муниципальному образовательному учреждению с учётом средней стоимости повышения квалификации и количества работников образования. Расходование этих средств должно основываться на договорной основе работника образования, как с учредителями, так и учреждениями, в которых проходило повышение квалификации.

Подводя итог рассмотрению решения сущностных, собственных проблем системы ДППО, следует выделить основные первоочередные задачи, которые необходимо решить для успешного использования рассмотренной выше модели:

- отработка уровневых критериев оценки профессионализма работников образования;
- выявление различных способов определения работником образования своего уровня профессионализма;
- разработка технологии составления учителем проекта повышения своего профессионализма;
- определение оптимального сочетания выбора модулей повышения квалификации (содержания), времени на освоение модуля, мест обучения, периодичности обучения с целью накопления необходимого ресурса для получения соответствующего документа о повышении квалификации;
- разработка системы координации деятельности учреждений, претендующих на повышение квалификации работников образования (по содержанию, технологиям, экономическим основаниям и т.д.);
- отработка технологии самооценки и корректировки своей деятельности учителем в работе над повышением своего профессионализма на курсах повышения квалификации;
- выявление оптимальных путей рефлексии своей послекурсовой деятельности, комплекса мероприятий по диссеминации своего опыта и банка данных проблемных вопросов своего профессионализма;
- реконструкция аттестации работников образования (её производить на основе защиты им проекта своего профессионального роста в заключение курсового этапа).

Эти задачи в той или иной мере уже решаются, однако необходимо более полное их рассмотрение с адекватной поддержкой как государственных органов управления образованием, так и современной науки в области образования.

Параллельно с ними важно решение ещё трёх, более общих задач:

- уточнение степени актуальности, содержания и структуры, указанных выше модулей для повышения квалификации работника образования;

- уточнение общепринятых объектов и критериев для оценки качества образования;
- выявление путей внедрения научного продукта РАО в практику работы образовательных учреждений (в том числе и через систему повышения квалификации).

Решение последних трёх задач, являющихся ключевыми для развития образования в целом очень необходимо и для мотивации повышения квалификации по содержанию, являющемуся актуальным и совпадающим с современной политикой государства в области образования.

Но объективно существует ещё одна группа проблем в деятельности учреждений ДППО. Наряду с проблемами сущностного характера, решение которых мы рассмотрели выше, серьёзное место занимают проблемы, порождённые внешними, управленческо-социальными факторами:

- 1. Устойчивое, вынужденное несоответствие реального функционирования учреждений ДППО их уставному предназначению.**
- 2. Отсутствие сформированной объективной оценки деятельности ДППО.**
- 3. Отсутствие современного общепринятого концептуального и технологического видения развития системы ДППО.**
- 4. Неадекватность притязаний ВУЗОВ на полную замену ДППО.**
- 5. Укоренившаяся массовая приверженность учителей пассивно-авторитарным формам обучения учащихся.**

При решении проблем этой группы важно понять и принять то обстоятельство, что кто-то должен выполнять многосложную и разнообразную работу в системе регионального образования (разработка концепций, составление различного рода рецензий и отзывов, отслеживание разнообразных статистических материалов в области образования, мониторинг многообразий деятельности в системе образования, организация и проведение ряда региональных мероприятий конкурсного и организационно-методического характера, обеспечение связи с издательствами школьной литературы и т.д. и т.п.). Попытка под каждое мероприятие создавать в регионе отдельную юридическую организацию не выдерживает критики, так как мероприятий «бесконечное количество», а делегирование для выполнения не предусмотренных уставной деятельностью заданий будет, безусловно, вызывать осложнения. С другой стороны, в современных условиях развития образования немало заданий требуют создания временных научно-исследовательских коллективов (ВНИК) или временных творческих коллективов (ВТК), что практически невозможно в условиях узконаправленном по видам деятельности учреждении.

**Первый путь**, наиболее доступный – создание при учреждениях ДППО структуры, которая решала бы весь комплекс региональных проблем образования, ряд из которых был только что указан выше. Почему эта структура должна быть создана при этих учреждениях? Во-первых, в организационно-управленческом плане это наиболее оптимально, так как единый учёный совет (и для учебной структуры и структуры, связанной с выполнением рассмотренных выше разнообразных работ) позволит более полно и ответственно выполнять как учебную, так и другие виды работ. Во-вторых, наличие на кафедрах известных учёных позволит организованной структуре более эффективно привлекать их для ВНИКов и использовать на семинарах для обсуждения проблем связанных с развитием образования в регионе. На наш взгляд наиболее вероятно такую структуру организовать в форме Центра развития образования, в составе которого мог бы быть открыт ряд отделов и лабораторий для решения многогранных задач в системе образования региона.



Создание такого центра при учреждениях ДППО не потребует дополнительных расходов, так как его организация может происходить как за счёт средств многих, более мелких региональных структур так и за счёт оптимизации структуры и штатного расписания самого учреждения ДППО (ряд отделов и центров перешли бы в структуру открываемого центра развития образования, но перешли не «автоматически», а преобразуясь с учётом комплекса задач этого центра).

**Второй путь** – открытие какого-то интегрированного учреждения, в который бы вошли такие институты как *институт повышения квалификации и переподготовки работников образования (собственно учреждение ДППО), институт развития регионального образования, институт детства*, могут быть ещё какие-то институты см. рис. 4).



Рис. 4 Интеграция региональной образовательной системы

Институт ДППО в его структуре может аккредитовываться на свои виды деятельности самостоятельно, но все институты этого сообщества работают под руководством общего учёного совета, важнейшие направления в развитии регионального образования являются объектами научного и практического внимания всех институтов. Это интегрированное учреждение может взять на себя многие функции по координации развития образования в регионе, заменив по ряду направлений органы управления образованием. И хотя многие вопросы представляют общий интерес для всех институтов в этом учреждении (скажем, в академии), ответственность за выполнение и непосредственную работу по тому или иному направлению несёт и выполняет соответствующий институт и его структура. Интересен и важен по содержанию своей деятельности институт детства. Здесь концептуально и содержательно обеспечивается организация многоаспектной работы с детьми с задержками в развитии, с отклонениями в здоровье, инклюзивное образование, работа с одарёнными детьми и т.д.

Оба рассмотренные пути позволяют учебному институту в системе ДППО заниматься непосредственно своей деятельностью, но взаимодействуя с другими институтами. Только в этом случае можно успешно реализовать рассмотренную выше модель повышения квалификации, а образование в регионе приобретёт стабильное продвижение, так как этим будут системно и профессионально занимать взаимодействующие между собой институты и их структуры.

Решение собственных проблем ДППО (т.е. сущностного характера) и только что рассмотренных внешних проблем, порождённых управленческо-социальными факторами, позволит уникальную систему Российской системы повышения квалификации и переподготовки не только сохранить, но и обеспечить её высокую востребованность, поднять на новый качественный уровень.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Синенко В.Я. Трансформации современной методической работы в системе образования. В сборнике научных трудов: Модернизация системы дополнительного профессионального образования в свете реализации приоритетных направлений развития российского образования. – Новосибирск: Изд-во НИПКИПРО, 2006. – с. 21-25.

2. Синенко В. Я. Повышение квалификации работников образования с позиции принципа историзма // Сборник научных статей. – Новосибирск: Издательство НИПКИПРО, 2007. – с. 154 – 165.

3. Синенко В.Я. Система подготовки региональных управленческих кадров к развитию экономической самостоятельности общеобразовательных учреждений // Сборник научных трудов.– Улан-Удэ: Бурятское книжное издательство, 2008. – с. 14-18.

4. Синенко В.Я. Методология и практика школьного образования (текст) // Учебное пособие. – Новосибирск: Издательство НИПКИПРО, 2008. – 136 с.

5. Синенко В.Я. Концепция модернизации системы дополнительного профессионального педагогического образования Новосибирской области // Сибирский учитель. – 2011. – № 4. – с. 22-28.