Пути обновления системы повышения квалификации педагогических работников в РК

Кудайбердиев Темирхан Кожабаевич

проректор Карагандинского института

повышения квалификации и переподготовки

государственных служащих

и работников образования

Успешная реализация государственной программы развития образования РК на 2011-2020 годы всецело зависит от готовности к изменениям управленческих и педагогических кадров.

Отсюда особую актуальность приобретает задача совершенствования кадрового потенциала работников образования.

Система переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров является главным источником получения педагогами и управленцами новой информации, нового знания и новых навыков.

Именно поэтому данная система, в известной мере, несёт ответственность за подготовленность работников образования к модернизационным процессам. Но существующая модель ПК данную стратегическую задачу решить не может. Поэтому её необходимо обновить.

Предложения по обновлению системы повышения квалификации педагогических работников в РК должны вытекать из проблем системы и направлены на их разрешение.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Логика обновления СПК педагогических работников в РК | | | |
| Проблемы СПК | Причины проблем | Принципы модернизации | Направления модернизации СПК |
| 1. Скорость изменений, происходивших в региональных ИПК существенно ниже темпов реформирования образования.  2. Отсутствие простых и быстродействующих механизмов обнаружения и распространения через систему ПК инновационных практик, возникающих в «точках роста».  2. Система ПК слабо ориентирована на изменение уровня квалификации. | 1.Монополизм ИПК.  2. Недостаточная заинтересован-ность ИПК в совершенство-вании своей деятельности, что тормозит развитие региональной системы образования.  3. Постепенное нарастание конкурентной борьбы среди образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного и высшего профессионального образования. | 1. Организация ПК в режиме персонификации государственных обязательств.  2. Формирование содержания образования индивидуально для каждого слушателя, путем выбора модулей.  3. Программы повышения квалификации должны гибко изменяться в зависимости от интересов педагогов, а значит от образовательных потребностей детей.  4. Средства на ПК должны предоставляться коллективам школ на принципах подушевого финансирования, чтобы педагоги могли выбирать и программы и организации ПК.  3. Самостоятельное определение сроков и форм повышения квалификации педагогами.  4. Внешняя экспертиза и конкурсный отбор модулей для обучения | 1.Отказ от монополии ИПК.  2. Превращение ИПК в методические и ресурсные центры развития образования, в которых отработаны и тиражируются  механизмы сопровождения развития работников образования, организаций образования и систем образования.  3. Создание ваучерной системы финансирования ПК.  4. Преобразование методических служб отделов образования районов и городов в ресурсные центры дополнительного профессионального образования и развития регионального образования. |

Задачи обновления системы ПК педагогических работников в РК:

Разработка «Положения об индивидуальной программе профессионального роста педагогического работника».

Индивидуальная программа профессионального роста педагогического работника – это документ, определяющий индивидуальную траекторию профессионального развития каждого педагогического работника.

Индивидуальная программа разрабатывается педагогом на основе индивидуальной карты достижений и недостатков в профессиональной деятельности в контексте требований типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников, требований современной казахстанской модели образования и представляет собой индивидуальный маршрут преодоления недостатков и повышения квалификации (профессиональной компетентности).

Индивидуальная программа профессионального роста педагогического работника – это один из механизмов реализации идей накопительной системы повышения квалификации. Другой механизм реализации данной системы – портфолио педагогического работника, содержание которого подтверждает реализацию индивидуальной программы профессионального роста.

Возможная структура индивидуальной программы профессионального роста педагогического работника – инвариантный блок, связанный с подготовкой к аттестации и готовностью к реализации стратегический направлений развития образования РК и региона; вариативный блок, связан с удовлетворением индивидуальных профессиональных потребностей и интересов педагога.

Финансирование реализации индивидуальной программы профессионального роста педагогического работника может осуществляться за счёт средств ваучера (именного образовательного чека на повышение квалификации работника образования), средств организации образования, спонсорских средств и собственных средств педагога.

Формами реализации индивидуальной программы профессионального роста педагогического работника могут быть – курсовая подготовка в организациях образования, имеющих лицензию на право осуществления переподготовки и повышения квалификации; межкурсовая работа, под руководством научного руководителя/тьютора данных организаций образования и сопровождаемая тьютором методического кабинета районного/городского отдела образования, научно-методическая работа в рамках после дипломного образования, самообразование, дистанционное образование и другие.

Программа может разрабатываться на 1 год и более.

Разработка «Положения об Именном образовательном чеке на повышение квалификации работника образования».

Ваучер (чек) - документ, подтверждающий право его обладателя на гарантированное финансирование повышения квалификации.

В этой системе финансирования ПК педагог может проходить обучение как в одном, так и в нескольких организациях высшего и дополнительного профессионального образования, имеющих лицензию на право ведения данной образовательной деятельности и предоставляющих эти услуги на договорной основе с управлением образования области.

Возможные риски введения ваучерной системы финансирования системы ПК ПР:

разрушение системы повышения квалификации;

невозможность спланировать бюджет учреждения, что приведет к финансовым проблемам;

и, как следствие, отток высококвалифицированных профессорско-преподавательских кадров из системы повышения квалификации.

Однако международный опыт реализации системы подушевого финансирования системы ПК ПР показал обратное:

количество организаций высшего и дополнительного профессионального образования, имеющих лицензию на право ведения данной образовательной деятельности растет;

увеличение количества организаций не только предоставило педагогам свободу выбора, но и стимулировало сами организации высшего и дополнительного профессионального образования, имеющих лицензию на право ведения данной образовательной деятельности на более качественную работу;

организации, имеющие лицензию на право повышения квалификации, не испытывают нужды в обучающихся;

количество заявок со стороны региональных управлений образования всегда выше предусмотренного количества чеков;

региональные институты повышения квалификации уверенно занимают своё место на этом рынке, оставаясь востребованными для практически двух третей педагогов своих регионов;

Анализ потребности в повышении квалификации при переходе с повышения квалификации 1 раз в 5 лет на 1 раз в 3 года.

Изменение периодичности повышения квалификации увеличит потребность в повышении квалификации почти в 2 раза.

Определение требований к образовательным услугам повышения квалификации:

образовательные услуги, включая формы и сроки обучения, должны определяться на каждый календарный год;

полный курс повышения квалификации работников образования должен быть не менее 144 часов и предусматривать инвариантную и вариативную части, состоящие из двух блоков каждая (объем часов каждого блока – 36 часов);

гарантированное управлением образования области повышение квалификации работников образования на основе Чека (в объёме 15-20 тысяч тенге на каждый именной образовательный чек) должно осуществляться ежегодно из расчета 20-ти процентов от общей численности работников образования (при повышении квалификации 1 раз в 5 лет) и 33,3% - при повышении квалификации 1 раз в 3 года.

Регулирование рынка образовательных услуг системы повышения квалификации:

управления образования областей и районные/городские отделы образования должны взять на себя функцию экспертной оценки спроса педагогов и предложений организаций повышения квалификации (вузов, центров развития образования, центров профессионального обучения, институтов повышения квалификации и других), и утверждения их программ ПК, а так же оценки уровня удовлетворённости потребностей потребителей.

Определение требований к чекам:

чеки с регистрационными номерами на каждом листе управления образования областей должны выдавать на основании заявок районных и городских отделов образования и руководителей областных организаций образования;

структура именного образовательного чека может состоять, например, из шести листов, два из которых помимо памятки о его использовании могут содержать информацию о владельце, дате выдачи, общем объеме часов, подлежащих гарантированной оплате. Остальные четыре листа представляют собой отрывные талоны, благодаря которым и происходит фиксация факта прохождения педагогом курсов повышения квалификации (два листа на два блока инвариантной части и два – на два блока вариативной части);

сроки представления отрывных талонов и оплаты выполненных работ могут определяться договором между организациями высшего и дополнительного профессионального образования и управлениями образования области;

выполнение условий Договора может оформляться актом сдачи-приемки выполненных работ;

стоимость отрывного талона образовательного чека и общая стоимость именного образовательного чека должна рассчитываться ежегодно по специальной методике.

Определение базовых требований к учебной программе инвариантной части именного образовательного чека:

модульная структура программы, обеспечивающая повышение квалификации всех категорий педагогических и руководящих кадров;

построение содержания повышения квалификации с ориентацией на компетентностно-ориентированный подход;

использование информационно-коммуникационных технологий в процессе организации повышения квалификации;

соотношение государственных и личностных интересов в процессе совершенствования профессиональной компетентности слушателей;

включение субъектов повышения квалификации в систему отношений на основе принципа «Деньги в обмен на обязательства»;

управления образования областей формирует ежегодный заказ на инвариантную часть ПК в соответствии с приоритетными направлениями развития системы образования и до 1 мая текущего года доводит его до сведения организаций, имеющих лицензию на ПК;

организации ПК разрабатывают учебные планы и программы двух инвариантных блоков в соответствии с заказом управления и представляют их на заключение областного экспертного (научно-методического) совета;

в инвариантном блоке № 1 должны рассматриваться общие вопросы модернизации казахстанского образования. Особое внимание должно уделяется приоритетным направлениям государственной программы развития образования в РК и направлениям развития региональной образовательной системы;

в инвариантном блоке № 2 должны рассматриваться вопросы реализации республиканских и региональных инновационных образовательных проектов, имеющих целью повышение качества образования в контексте апробации основных учебно-методических и организационных принципов модернизации образования с учетом требований компетентностно-ориентированного подхода, обеспечения принципа мобильности учебного процесса;

итогом реализации программ инвариантной части Чека является выполнение слушателем учебного задания в форме практико-ориентированного проекта, продукт которого должен быть пригоден к использованию в профессиональной деятельности;

результатом освоения программы повышения квалификации в полном объеме становится аттестационная работа, отражающая профессиональную готовность педагогических и руководящих кадров к реализации современной модели казахстанского образования;

работникам образования, успешно завершившим курс обучения и получившим в ходе итоговой аттестации высокую оценку уровня их профессиональной компетентности по профилю деятельности, комиссия может выдать положительные рекомендации на первую или высшую квалификационные категории;

учебные программы двух вариативных блоков учреждения высшего и дополнительного профессионального образования разрабатывают самостоятельно в соответствии с требованиями к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ;

организации могут предоставлять образовательные услуги по повышению квалификации работникам образования, как по всем, так и по отдельным учебным блокам.

Определение базовых требований к реализации программы повышения квалификации:

технология повышения квалификации должна сочетать образовательную, научно-исследовательскую и учебно-методическую составляющие;

технология повышения квалификации должна быть направлена на овладение способами проведения занятий с использованием интерактивных методик обучения и воспитания, применения информационно-коммуникационных и мультимедийных технологий;

технология повышения квалификации должна быть направлена на освоение инновационных методик проведения занятий; освоение принципов разработки тестовых и контрольно-измерительных материалов для оценки качества образования.

повышение качества предоставляемых образовательных услуг и способов информирования клиентов, играет первоочередную роль в деятельности организаций повышения квалификации, так как владелец Чека самостоятелен в выборе организации ПК, программ, форм, сроков повышения квалификации, а также очередности прохождения учебных блоков.

Преобразование методических служб отделов образования районов и городов в ресурсные центры дополнительного профессионального образования и развития регионального образования и определение их задач:

Ими могут стать:

• информационно-аналитическое обслуживание районных/городских отделов образования;

• повышение качества образования посредством приближения повышения квалификации к работникам образования, проживающим в малых городах и сельской местности;

• согласование потребностей работников образования и институтов повышения квалификации, а также создание реальной ресурсопроводящей сети;

• повышение доступности курсов повышения квалификации, через обеспечение адекватности содержания и форм повышения квалификации и переподготовки потребностям работников и региональной политике;

• развитие организаций, предоставляющих услуги по повышению квалификации через активный маркетинг данных услуг;

• развитие сервисной поддержки кадров системы образования через создание условий для формирования качественного заказа на услуги повышения квалификации (независимая экспертиза, консалтинг, стажировки, дистант и т.п.);

• удовлетворение потребностей сельских образовательных систем в различных ресурсах и т.д.

Важной функцией, которую реализует ресурсный центр и не реализовали существовавшие ранее структуры (методические кабинеты), является функция организатора повышения квалификации и переподготовки работников образования района/города, в рамках которой он выступает посредником между организациями образования, с одной стороны, и институтами повышения квалификации, с другой.

Ресурсный центр совместно с организациями образования изучает спрос, то есть потребности работников образования и организаций образования в повышении квалификации (параллельно формируя их, исходя из государственной политики, транслируемой управлением города/района), и доводит эту информацию до институтов повышения квалификации; изучает предложения об услугах институтов повышения квалификации; согласует спрос и предложение, организуя реализацию различных программ повышения квалификации преимущественно на своей базе.

Ресурсный центр реализует также функции методического, информационного и консультационного центра для работников образования (они могут стать филиалами институтов повышения квалификации).

Первоочередные задачи по обновлению системы повышения квалификации педагогических работников:

Акиматам областей – просчитать финансовые расходы при переходе на подушевое финансирование повышения квалификации педагогических и управленческих кадров.

РИПК СО - разработать концепцию и модель накопительной системы повышения квалификации, «Положение об индивидуальной программе профессионального роста педагогического работника», «Положение об Именном образовательном чеке на повышение квалификации работника образования».

МОН РК совместно с областными ИПК – провести анализ потребности в повышении квалификации при переходе с повышения квалификации 1 раз в 5 лет на 1 раз в 3 года.

Управлениям образования областей - определить требования к образовательным услугам повышения квалификации.

МОН РК и МФ РК - определить требования к чекам на повышение квалификации работника образования.

РИПК СО и областные ИПК - определить базовые требования к учебной программе инвариантной части именного образовательного чек.

РИПК СО и областные ИПК - определить базовые требования к реализации программы повышения квалификации.

Акиматам областей совместно с областными ИПК – разработать программу преобразования методических служб отделов образования районов и городов в ресурсные центры дополнительного профессионального образования и развития регионального образования.

Акиматам областей обеспечить комплекс мер по укреплению материально-технической базы системы повышения квалификации и реализации курсовой подготовки в связи с введением дистанционных форм обучения, системы электронного обучения «e-learning».

