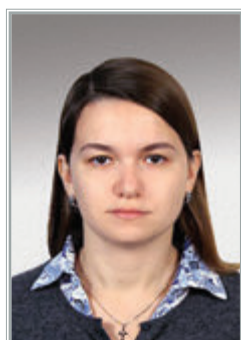


ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ¹

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ
ЦЕНТРА МОНИТОРИНГА
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАНИЯ
НИУ ВШЭ ДОКТОР
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ НАУК,
АКАДЕМИК РАО
Виктор Александрович
Болотов



ФИНАНСОВЫЙ ДИРЕКТОР
ЕВРАЗИЙСКОЙ АССОЦИАЦИИ
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ
Евгения Николаевна
Лавренюк



Сегодня в большинстве субъектов Федерации повышение профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций осуществляется в рамках программ региональных институтов повышения квалификации (ИПК) педагогических кадров. И даже в тех немногочисленных случаях, когда соответствующие образовательные программы выполняются на базе других площадок региона (как правило, под эгидой ИПК),

наблюдается устойчивая корреляция между отработанными региональными практиками и теми услугами, которые предоставляют новые поставщики программ повышения квалификации. Другими словами, в этих случаях чаще всего идет речь о распространении того или иного представленного в данном регионе педагогического опыта, одобренного методистами регионального ИПК. Таким образом, система повышения квалификации фактически не учитывает реальных потребностей значительного числа тех общеобразовательных учреждений и педагогических работников, которые пытаются осуществить собственные программы развития или осознают собственные проблемы. В результате при проведении опросов деятельность региональных систем повышения квалификации подвергается всё более серьезной критике со стороны педагогов².

В то же время анализ мировой практики свидетельствует о всё большем доминировании противоположного глобального тренда, а именно диверсификации поставщиков образовательных услуг, которые предлагают программы повышения квалификации конкретных целевых групп учителей. В постсоветских условиях появились региональные кейсы в области диверсификации таких поставщиков. Например, эксперимент по внедрению системы ваучерного финансирования программ повышения квалификации, впервые введенной в Самарской области. В рамках этого эксперимента школа и педагог обладали значительной автономией при выборе содержания программ и их поставщиков. Однако ни одна подобная модель не была доведена до тиражирования полученных в режиме эксперимента результатов.

С нашей точки зрения, достижение большей эффективности систем повышения квалификации свя-

¹ Статья основана на материалах, подготовленных в рамках проекта центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ по теме «Экспертно-аналитическое сопровождение программы повышения професси-

онального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций», а также в рамках подготовки, реализации и экспертного обсуждения результатов проекта модернизации педагогического образования в Российской Федерации.

² В социологическом исследовании, проведенном в рамках проекта «Экспертно-аналитическое сопровождение программы повышения

профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций», приняли участие 1087 педагогических работников из четырех регионов Российской Федерации.

зано с уточнением задач, которые должны решаться этими системами. И для различных задач вполне естественно предполагать наличие различных агентов, реализующих соответствующие программы повышения квалификации.

Первая группа задач, которую должна решать система повышения квалификации, – это подготовка учителей и управленцев к выполнению норм, которые вводятся государством. В качестве примеров можно назвать изменения в законах, регламентирующих деятельность образовательных учреждений, введение новых стандартов и образовательных программ, новые аспекты трудовых отношений в социальной сфере и т.д. Мы считаем, что при решении этой группы задач государство в лице органов управления образованием должно доминировать и брать на себя всю работу по созданию соответствующих программ повышения квалификации, а также организационно-финансовое обеспечение их реализации.

Таким образом, в условиях неизбежных изменений нормативно-правового поля государство должно выступать в качестве стороны, которая формирует заказ на программы повышения профессионального уровня педагогических и управленческих работников общеобразовательных организаций и обеспечивает целевое финансирование данной деятельности. В соответствии с существующей международной практикой к перечисленным функциям органов управления образованием в системе повышения профессионального уровня работников следует добавить и обеспечение экспертно-методического сопровождения в рамках разработки и проведения курсов и программ с привлечением представителей органов власти, ответственных за исполнение новых нормативных предписаний. При этом ИПК является лишь частным примером площадки (может быть, основным), на которой возможна организация подобной деятельности.

С точки зрения содержания программ повышения квалификации можно выделить три основных пункта. Во-первых, они должны наглядно демонстрировать принципы, которые легли в основу законодательной или нормативной инициативы, чтобы не допустить недовольства педагогического корпуса этими изменениями, – а оно зачастую идет от непонимания целесообразности решений, в особенности принимаемых на федеральном уровне. Во-вторых, они должны предусматривать риски и неблагоприятные последствия, связанные с такими решениями, и давать практические рекомендации по их нивелированию. В-третьих, программы должны также рекомендовать способы внедрения конкретных новых практик в деятельность педагога и управленца в соответствии с введенными нормативными и правовыми актами.

Можно утверждать, что, когда речь идет о наиболее масштабных переменах, обусловленных решениями, принимаемыми на федеральном уровне (например, о новых стандартах или переходе на эффективный контракт), работа с содержанием программ повышения профессионализма педагогических работников не может быть обеспечена лишь за счет внутренних кадровых и экспертных ресурсов региональных органов управления образованием. Здесь необходимо взаимодействие

с федеральным пулом экспертов, включающим и разработчиков документов. Формирование такого пула – задача федеральных органов управления образованием.

Вторая группа задач относится к удовлетворению конкретных потребностей, связанных с большими переменами в социально-культурной и экономической среде, в которой работают школы. Особенно четко изменения видны на муниципальном уровне, однако в отдельных случаях они могут приобретать и региональный характер. Примерами могут служить существенное повышение мобильности населения (учитывая и миграционные процессы) и интенсивное расширение информационных ресурсов общества, что на практике означает возможность резких качественных изменений в среде обучающихся за очень короткий срок.

Еще одним вызовом, с которым столкнулись школы, является ориентация общества на инклюзивное обучение, предоставление широких образовательных перспектив детям с ограниченными возможностями здоровья. При этом от школ ожидается информационная открытость – необходимое условие для диалога с социальными партнерами. В частности, организация работы с родительскими комитетами, подготовка публичных отчетов о деятельности, разработка и утверждение программы развития.

Во всех перечисленных случаях в образовательной организации возникает кадровая лакуна, когда существующих внутренних ресурсов недостаточно для квалифицированного и своевременного решения задач. Единственный возможный выход – искать подходящие программы повышения квалификации для педагогов и непедagogического персонала, помогающие сформировать необходимые квалификации. Агентами здесь могут выступить любые организации, имеющие лицензию на реализацию программ дополнительного образования, причем находиться они могут и за пределами того или иного субъекта Федерации.

Для удовлетворения потребностей образовательных учреждений от органов управления образованием требуется вести непрерывное изучение данных потребностей и мониторинг реализуемых в регионе (при необходимости – и за его пределами) программ повышения квалификации. Необходимо также разработать правила сертификации программ дополнительного образования, которые должны обеспечить их качество и соответствие задачам, подлежащим решению. В зависимости от конкретной программы и наличия (хотя бы в масштабе региона) необходимого экспертного потенциала такая сертификация может быть организована в виде работы общественно-профессиональных объединений или экспертных групп при органах управления образованием. В случае отсутствия соответствующего ресурса необходимо искать пути для привлечения специалистов из школ, которые успешно решили аналогичные задачи, организаций высшего образования и научных институтов. Опять же такие организации могут находиться и за пределами того или иного субъекта Федерации. В зарубежной практике эта задача наиболее эффективно решается за счет заключения институциональных соглашений и развития продолжительной кооперации на



институциональном уровне в противовес разовому привлечению специалистов. Но очевидно, что кадрового потенциала регионального ИПК для решения задач по разработке, реализации и сертификации подобных программ повышения профессионального уровня педагогических работников будет недостаточно.

Третья группа задач в контексте современных вызовов профессиональному развитию педагогического корпуса связана с удовлетворением запросов самих педагогов. Перечень программ будет чрезвычайно вариативен – от развития навыков работы с детским коллективом до формирования компетенций в сфере информационно-коммуникационных технологий. Следует связать этот перечень с набором требований, включенных в профессиональный стандарт качества педагога. Органы управления образованием должны дать педагогу возможность выбрать часть курсов в составе индивидуального плана повышения квалификации в соответствии с его личными предпочтениями. Это потребует разработки механизма финансирования и «зачета» данных курсов в качестве программы повышения квалификации или ее части для конкретного учителя. Условиями для совершенствования системы повышения профессионального уровня педагогических работников по данному направлению являются введение аналога кредитно-модульной системы, формирование банка сертифицированных курсов и пополнение каждым педагогом индивидуального портфолио после пройденных сертифицированных курсов. Как и для второй группы задач, необходима разработка правил сертификации программ и наличие необходимого экспертного потенциала.

В качестве агентов по выполнению таких программ (включая решение задач второй группы) могут выступать любые организации, имеющие лицензии на работу по программам дополнительного образования. Основной площадкой для поддержания банка программ и составления портфолио работников общеобразовательных организаций целесообразно рассматривать уже существующую развитую сеть ИПК работников образования.

Как отмечалось выше, отправной точкой для разработки содержания программ повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций должны являться результаты работ по сбору и анализу данных об актуальных потребностях образовательных учреждений. Вместе с тем можно выделить несколько содержательных аспектов, проработка которых имеет критическую значимость для системы повышения квалификации работников образования в целом.

Во-первых, на текущем этапе целесообразно организовать работу по делению на отдельные компетенции профессионального стандарта педагога и по разработке соответствующих этим компетенциям программ переподготовки и повышения квалификации.

В дополнение требуется провести последовательную масштабную разработку оценочных средств, дающих понятие о качестве освоения компетенций профессионального стандарта. Уже сейчас можно с уверенностью утверждать, что оценочные средства должны ориентироваться на освоение новых видов практической деятельности педагога. Прототипом может стать метод кейсов, получивший распространение в бизнес-образовании. Педагогические кейсы должны разрабатываться как замена привычных экзаменационных материалов; к созданию этих кейсов следует привлечь ведущих региональных учителей методистов и экспертов из числа победителей конкурса «Учитель года».

Во-вторых, при разработке программ повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций следует учитывать уже произошедший переход на новые стандарты школьного образования. Наиболее значимой задачей является разработка программ, содержание которых будет обеспечивать педагогов инструментами для формирования у обучающихся надпредметных навыков. Это неизбежно приведет к использованию в ходе повышения квалификации новых методов обучения, в частности интерактивной проектной работы, поскольку традиционная для ИПК лекционно-семинарская форма организации повышения квалификации не отвечает обозначенной задаче.

Глубокой содержательной проработкой также требует вопрос оценки педагогами надпредметных навыков, поскольку согласно новому образовательному стандарту ответственность за эту деятельность возложена на образовательную организацию. Однако далеко не всем школам по силам создать некие мерилы оценки в контексте данной задачи.

Исходя из вышеизложенного, мы считаем целесообразным при разработке мероприятий по реформированию системы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций отказаться от монополии существующих ИПК и подключить к процессу повышения квалификации новых агентов, способных на конкурсной основе удовлетворять потребности образовательных учреждений и их работников.

СТАТЬЯ ПОДГОТОВЛЕНА ПРИ УЧАСТИИ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ ЕВРАЗИЙСКОЙ АССОЦИАЦИИ
ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ
И.В. Никитина