Волкова Наталия Сергеевна,
преподаватель кафедры стратегического менеджмента ПФ ГУ ВШЭ

Проблемы повышения квалификации руководителей новых образовательных центров в рамках реализации проекта "Обновление системы повышения квалификации работников общего образования"

Последние тенденции социально-экономического развития России предполагают инновации, модернизацию и динамичное развитие во всех отраслях экономики и социальной сфере населения страны. Развитие, реформирование, инновации в любой сфере требуют не только значительных инвестиций, но и качественной квалифицированной рабочей силы и профессиональных управленцев, соответствующих новым требованиям и тенденциям отрасли. Кадры для реформируемой сферы должны максимально быстро и качественно быть подготовлены к изменениям. Именно от готовности людей зачастую зависит успешность и эффективность проводимой реформы.

В современных условиях роль дополнительного профессионального образования резко усиливается в связи с проведением большого количества реформ в РФ. Основные сферы реформирования и модернизации, цели и задачи социально-экономического развития России в среднесрочной перспективе обозначены в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации.

Стратегической целью Концепции является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века. В качестве основного фактора экономического развития в данной концепции рассматривается человеческий капитал. Уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики все в большей степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперационности.

Таким образом, одним из основных приоритетов социальной и экономической политики на первом этапе (2007-2012 гг) в области развития человеческого потенциала является структурная и технологическая модернизация образования.[1]

Одним из наиболее важных и глобальных на сегодняшний момент является Комплексный проект модернизации образования (КПМО). Он включает в себя следующие направления:

- Внедрение новой системы оплаты труда (НСОТ).
- Внедрение нормативно подушевого финансирования (НПФ).
- Разработка региональной системы оценки качества образования (РСОКО).
- Развитие сети общеобразовательных учреждений региона.
- Расширение общественного участия в управлении образованием.
- Обновление системы повышения квалификации работников общего образования.

Сложнейшим из вышеперечисленных является проект развития сети общеобразовательных учреждений региона. Он направлен на обеспечение условий для получения качественного общего образования независимо от места жительства. Проект подразумевает реструктуризацию сети общеобразовательных учреждений, то есть изменение (оптимизацию) территориальной совокупности общеобразовательных учреждений, обеспечивающую повышение качества образования за счет концентрации и кооперации, более эффективного использования материально-технических, кадровых, финансовых и управленческих ресурсов[2]. В

[1] Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской федерации на период до 2020 года. Москва, 17 ноября 2008 г. № 1662-р. Министерство экономического развития российской федерации. С. 23, www.economy.gov.ru

[2] Концепция реструктуризации сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности РФ /Утверждена постановлением Правительства РФ от 17.12.2001№871, С. 5

данном проекте подразумевается создание новых образовательных центров (НОЦ)- школ для старшеклассников.

В Пермском крае созданы и функционируют с разным уровнем успеха восемь новых образовательных центров. Проект является абсолютно инновационным, и, как говорилось выше, успех всего проекта и каждого отдельно взятого общеобразовательного учреждения напрямую зависит от тех, кто непосредственно эту реформу осуществляет, начинает работать в совершенно новых условиях. Важная роль здесь отводится администрации НОЦ. Современные условия требуют для руководителей НОЦ не эпизодического повышения квалификации один раз в 5 лет, а перманентного, четко организованного, обеспеченного каждодневной методической поддержкой. Таким образом, обновленная система повышения квалификации работников образования должна стать поставщиком услуги непрерывного процесса профессионального и личностного роста руководителей НОЦ.

На сегодняшний день в Пермском крае разработаны и начали свое функционирование инновационные методы и подходы к повышению квалификации, которыми могут воспользоваться руководители НОЦ. Разработан механизм обеспечения единого информационного пространства системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров общего образования Пермского края, предоставляющий услуги дополнительного профессионального образования, в формате единого электронного банка образовательных программ и службы обеспечения мониторинга результативности дополнительного образования в рамках электронного банка.

Служба обеспечения единого банка образовательных программ осуществляет информирование потребителей образовательной услуги посредством ведения автоматизированной базы данных. Потребители образовательной услуги получают информационный сервис, обеспечивающий оптимальный выбор образовательной программы, исходя

из конкретных потребностей, определяемых развитием системы образования края и спецификой самого потребителя.

Еще одной отличительной чертой складывающейся новой системы повышения квалификации руководящих и педагогических кадров является деятельность Университетских округов. Университетские округа образованы на базе трех ВУЗов Пермского края – Высшей школы экономики, классического университета и педагогического университета. Каждый вуз объединил вокруг себя общеобразовательные учреждения по трем разным принципам[3].

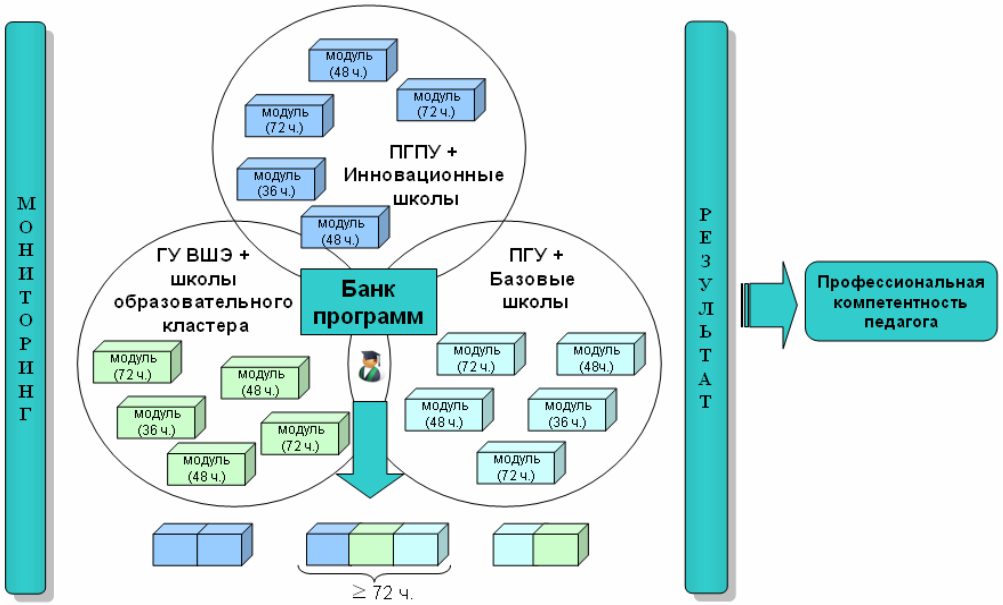

Рис. 1 Модель взаимодействия участников Университетского округа по совершенствованию системы повышения квалификации

Так выглядит система Университетских округов Пермского края, которая ориентируется на совершенствование непрерывности и преемственности образования в регионе, обеспечение интеграции образования и науки, эффективное использование результатов научных исследований в образовательном процессе.

---

[3] Основные подходы к созданию новой системы повышения квалификации в Пермском крае Кассина Р.А., к.п.н., заместитель министра образования Пермского края, Красноборова Н.А., к.псих.н., декан факультета переподготовки и повышения квалификации Пермского государственного педагогического университета, С. 1

Повышение квалификации педагогических и административных кадров в рамках Округа осуществляется на основе модульного принципа обучения, который позволяет педагогам и администраторам самостоятельно конструировать индивидуальный образовательный маршрут с учетом своих профессиональных потребностей и выбирать наиболее приемлемые для себя сроки его реализации.

Образовательные модули, входящие в систему повышения квалификации, являются элементами накопительной системы, в рамках которой происходит суммирование результатов усвоения каждого модуля в сертификате слушателя, который размещается в электронном портфолио педагога, руководителя образовательного учреждения.

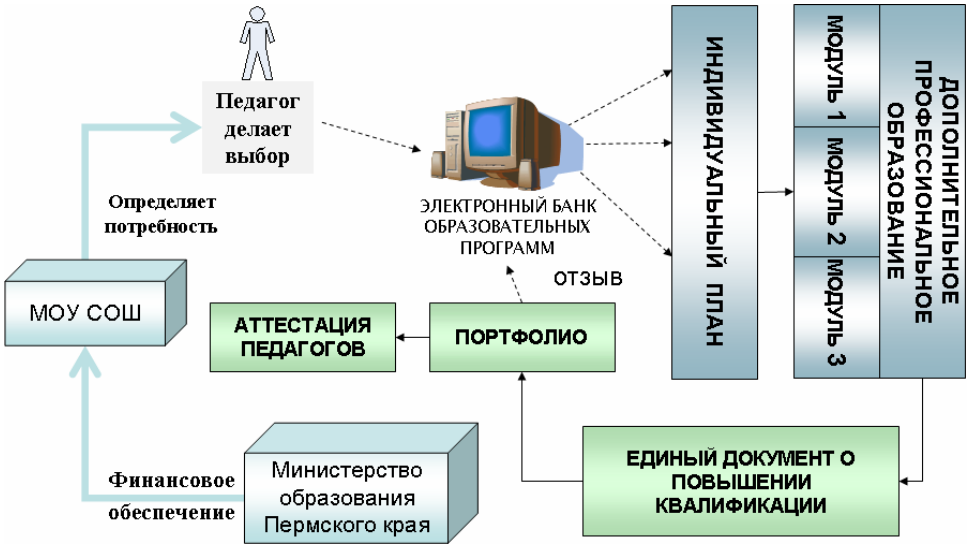

Рис. 2 Формирование индивидуального учебного маршрута в рамках модульно-накопительной системы повышения квалификации.

Накопительная система повышения квалификации слушателей введена с целью создания условий для реализации каждым работником образования возможностей непрерывного образования, что позволяет самостоятельно составить индивидуальный образовательный маршрут, включающий образовательные модули повышения квалификации из числа представленных в Едином банке образовательных программ Центрами повышения квалификации и высшими учебными заведениями.

Все вышеперечисленные нововведения, несомненно, имеют важное значение в процессе обновления системы повышения квалификации работников общего образования. Однако на практике все они имеют свои недостатки, которые необходимо своевременно обнаружить и компенсировать.

Модульно-накопительная модель повышения квалификации работников образования задумывалась как идеальный инновационный проект, который позволит каждому работнику образования формировать свой индивидуальный план повышения квалификации. Однако этот проект столкнулся с рядом проблем, которые кардинально влияют на эффективность его реализации.

В первую очередь проблема в сложности формирования групп. В том случае, если группа менее пяти человек, обучение проводить экономически нецелесообразно. В банке образовательных программ огромное количество предложений образовательных услуг, и каждый работник образования при выборе той или иной программы в том или ином ВУЗе в то или иное время ориентируется на разные факторы. В итоге группа потенциальных потребителей образовательной услуги оказывается разбросана во времени и пространстве.

Вторая проблема заключается в удорожании образовательной услуги при получении ее модульно-накопительным путем в различных вузах по сравнению с получением той же образовательной услуги в одном высшем учебном заведении.

Также стоит отметить, что этот проект не решает проблемы территориальной удаленности потребителей образовательной услуги.

Проблемой также является и то, что не каждому работнику образования под силу самому сформировать свой учебный план и уж тем более выбрать, в каком ВУЗе лучше выбрать обучение.

Низкий уровень мотивации к повышению своей квалификации работников образования также является тормозящим фактором в реализации

этого проекта. По оценкам экспертов всего около 2% годового бюджета учебного заведения тратится на повышение квалификации его сотрудников.

Также стоит отметить, что один и тот же курс может быть полезен одним получателям образовательной услуги и не иметь положительного эффекта для других. Особенно эта проблема будет актуальна для руководителей НОЦ. Как показала практика, ситуация в каждом НОЦ настолько уникальна, что для обучения их руководителей необходим индивидуальный подход. Несмотря на то, что обучение для НОЦ так или иначе проводилось, опрошенные респонденты отмечают свою неготовность к дальнейшему функционированию и несоответствие пройденной подготовки тем проблемам, которые в реальности им приходится решать сегодня.

Все эти проблемы, собираясь воедино, создают условия абсолютно непригодные для эффективной работы проекта модульно-накопительной системы повышения квалификации работников образования.

Из этого следует, что необходимо совершенствовать данный проект сразу по нескольким направлениям, либо предложить новый, учитывающий потребности получателей образовательной услуги.

Список литературы:

1. «Основные подходы к созданию новой системы повышения квалификации в Пермском крае» Кассина Р.А., к.п.н., заместитель министра образования Пермского края, Красноборова Н.А., к.псих.н., декан факультета переподготовки и повышения квалификации Пермского государственного педагогического университета, www.minobr.permkrai.ru
2. «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской федерации на период до 2020 года.» Москва, 17 ноября 2008 г. № 1662-р. Министерство экономического развития российской федерации. www.economy.gov.ru
3. «Концепция реструктуризации сети общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности РФ», Утверждена постановлением Правительства РФ от 17.12.2001№871, www.inf.hse.ru