



# ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКМЕОЛОГИЯ

УДК 37.013

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СВЕТЕ ИЗМЕНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Е. В. Губанова

Губанова Елена Владимировна - кандидат педагогических наук, профессор кафедры экономики образования, Московский институт открытого образования; 6, ул. Авиационная, г. Москва, 125167, Россия; E-mail: e\_gubanova@mail.ru

Обсуждается роль повышения квалификации в контексте изменения государственной политики в сфере образования. описаны основные подходы к разработке модели повышения квалификации педагогических работников. Показана перспективность применения персонализированного подхода, предполагающего реализацию индивидуального плана профессионального развития личности педагога. отмечено, что индивидуальный план профессионального развития педагогических работников позволяет выстраивать индивидуальный образовательный маршрут (траекторию) (планировать сроки и формы прохождения курсов повышения квалификации, периоды и т. п.). Приведена модель модернизации повышения квалификации работников образования. Автор приходит к выводу, что персонализированный подход к разработке модели повышения квалификации педагогических работников позволит обеспечить развитие их личностных и профессиональных навыков (профессиональной готовности, педагогической компетентности, профессионального самосознания, готовности к педагогической деятельности, педагогического общения, профессионального саморазвития, стремления к повышению квалификации).

**Ключевые слова:** государственная политика, модель повышения квалификации, персонализированный подход, индивидуальный план профессионального развития.

### Введение

Государственная политика в сфере образования на данном этапе направлена на обеспечение соответствия качества российского образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам развития российского общества и экономики, повышению эффективности реализации молодежной политики в интересах инновационного социально ориентированного развития страны [1]. Реализация обозначенных направлений возможна благодаря наличию нормативных правовых актов федерального значения на средне- и долгосрочную перспективу [2; 3; 4; 5] и их поступательному выполнению на всех уровнях образовательной системы. Следует также учитывать, что методы и технологии обучения (преподавания) в системе образования на всех этапах, начиная с дошкольного, должны быть ориентированы на формирование и развитие навыков и компетенций, необходимых для инновационной деятельности [5]. Для достижения основных задач инновационного развития в образовании необходимы высококвалифицированные и профессиональные кадры, которые, с одной стороны, готовят высшие учебные заведения, с другой - учреждения дополнительного образования и/или образовательные учреждения (организации), оказывающие аналогичные образовательные услуги (повышение квалификации).

Анализ действующей системы дополнительного образования в Российской Федерации, научных работ и официальных документов показывает, что существующая в большинстве субъектов РФ модель повышения квалификации традиционна и недостаточно мобильна.



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ



Система дополнительного профессионального образования предлагает тематические курсы с жестко фиксированными показателями: количеством слушателей и объемом дополнительной профессиональной образовательной программы [6];

формирование заказа на содержание курсов повышения квалификации в основном заключается в сборе и систематизации предложений со стороны учреждений дополнительного профессионального образования, т. е. содержание заказа ориентировано не столько на реальные потребности системы образования субъекта РФ в целом и потребности педагогических работников на реализацию индивидуального плана профессионального развития в частности, сколько на возможности этих учреждений;

результаты освоения программы не нормированы и не ориентированы на конечный продукт: педагогические работники, обновившие теоретические и практические знания, не несут ответственности за их внедрение в практику работы;

отсутствует системный мониторинг полученных результатов повышения квалификации и эффективность (их оценка) применения на индивидуальном и/или муниципальном/институциональном уровнях образовательной системы.

Организация и формирование образовательных услуг, предоставляемых системой повышения квалификации работников образования, характеризуется рядом противоречий между:

ежегодно возрастающими потребностями процессов педагогического сообщества региона, ориентированного на непрерывное и достаточно частотное (чаще, чем один раз в пять лет) обучение в системе дополнительного профессионального образования, и недостаточным уровнем подготовленности образовательных учреждений к оказанию такого рода образовательных услуг;

необходимостью внедрения в процесс комплектования системы повышения квалификации в субъектах РФ информационно-технологий и недостаточной организационно-документационной и технологической обеспеченностью данного процесса;

значимостью роли администрации образовательного учреждения в процессах повышения квалификации и недостаточностью компетенций руководителей образовательных учреждений, отсутствием достаточной информированности о правах и обязанностях участников процесса.

Противоречия позволили предопределить проблему настоящей работы: как организовать качественное предоставление образовательных услуг, оказываемых системой повышения квалификации работников образования?

Актуальность проблемы и её практическая значимость обусловили необходимость определения подходов к разработке модели организации и формирования образовательных услуг, предоставляемых системой повышения

квалификации работников образования на основе персонифицированного подхода. С целью разрешения существующих противоречий, обозначенных нами выше, в системе дополнительного профессионального образования и достижения обозначенной цели определим основные задачи, которые позволят совершенствовать подходы к оказанию образовательных услуг и предложить модернизированную (разработанную) модель повышения квалификации работников образования, с нашей точки зрения, максимально отвечающей всем требованиям времени.

#### **основные задачи модернизации модели повышения квалификации педагогических работников**

Основные задачи модернизации (разработки) модели повышения квалификации заключаются в:

- 1) обеспечении адресного финансирования педагогических работников для реализации индивидуального плана профессионального развития;
- 2) осуществлении нормативного правового и информационно-методического сопровождения повышения квалификации работников образования на основе персонифицированного подхода;
- 3) предоставлении разнообразных форм повышения квалификации;
- 4) формировании регионального реестра (банка) дополнительных профессиональных образовательных программ.

Рассмотрим некоторые позиции, способствующие решению обозначенных задач. Говоря об индивидуальном плане профессионального развития (ИППР) педагогического работника, нельзя не сказать: на современном этапе модернизации образования ключевым аспектом в профессиональной деятельности педагога является непрерывное образование, необходимость которого также обуславливается прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий.

Предназначение непрерывного образования заключается в компенсации недостатков, упущений предшествующей подготовки либо в пополнении знаний/переподготовке в связи с новыми требованиями, новыми условиями осуществления профессиональной деятельности [7]. При этом в системе непрерывного образования можно выделить:

формальное образование, завершающееся выдачей диплома или аттестата;

неформальное образование, обычно не сопровождающееся выдачей документа, происходящее в образовательных учреждениях или общественных организациях, клубах и кружках, а также во время индивидуальных занятий (в том числе - с тьютором);

информальное образование, индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая

повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер [8].

Все это требует серьезной работы над собой в течение всей жизни, и хорошим «помощником» может стать грамотно разработанный индивидуальный план профессионального развития (ИППР). В нём отражаются личные образовательные потребности педагогического работника, значительную часть занимает самообразование и обучение на рабочем месте [9]. Индивидуальный план профессионального развития разрабатывается самостоятельно, обсуждается и утверждается в образовательном учреждении согласно принятым нормам, обязательно заслушивается на заседаниях структурных подразделений.

Поскольку разработка ИППР - работа творческая, то на первых этапах необходима координация действий администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений, так как от реализации данного документа будет зависеть эффективность повышения квалификации и, следовательно, работа образовательного учреждения в целом [6].

Согласно действующим нормам плановое повышение квалификации педагогических работников образовательных учреждений субъектов РФ осуществляется за счет средств регионального бюджета. Повышение квалификации работников по инициативе работодателя осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств образовательного учреждения и его учредителя в порядке, предусмотренном действующим законодательством, а по инициативе работника может осуществляться за счет его личных средств или иных средств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Как мы заметили выше, важен аспект нормативного обеспечения повышения квалификации, однако в настоящее время нормативных правовых актов, регламентирующих порядок повышения квалификации работников образования, на федеральном уровне немного. Это связано с тем, что организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников образовательных учреждений субъекта РФ и муниципальных образовательных учреждений относится к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ в сфере образования. Перечислим некоторые нормативные документы федерального уровня, имеющие отношение к организации повышения квалификации работников образования:

1) Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (ред. от 02.02.2011) п. 16 ч. 1 ст. 29;

2) Федеральный закон от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;

3) Приказ Минобрнауки России от 04.03.2010 № 164 «Об утверждении Плана подготовки в 2010-2011 годах нормативных правовых актов Министерства образования и науки Российской Федерации, разработка которых предусмотрена в Положении о Министерстве образования и науки

Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2004 г. № 280»;

4) Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.95 г. № 610;

5) Письмо Минобрнауки России от 21.09.2010 № 03-169 «О проектах модельных методик организации и финансирования повышения квалификации работников образования».

Как отмечено ранее, соответствующие нормативные правовые акты должны быть разработаны и приняты на региональном уровне, что осуществляется в практике работы учреждений системы дополнительного образования (в Алтайском крае, Пермском крае, городах Москве, Санкт-Петербурге, в Московской и Саратовской областях и др.). Ниже представим примерный, но избыточный перечень нормативных правовых документов, который мог бы обеспечить введение модели организации и финансирования повышения квалификации работников образования на основе персонализированного подхода на уровне региона:

1) приказ «Об организации региональной системы повышения квалификации педагогических работников субъекта РФ».

2) положения: «О накопительной системе повышения квалификации педагогических работников субъекта РФ»; «О сетевой модели организации и мониторинга процесса комплектования системы дополнительного профессионального образования субъекта РФ»; «О стажировке педагогических работников субъекта РФ»; «О стажировочных площадках субъекта РФ»; «Об экспертизе образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования субъекта РФ, претендующих на включение в региональный банк данных»; «О банке данных образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования субъекта РФ».

3) договор о совместной деятельности без извлечения прибыли;

4) иные.

При определении подходов к разработке региональной модели повышения квалификации работников образования следует отметить особую роль в организации информационно-методического сопровождения повышения квалификации методической службы, поскольку в её ведении, как правило, находятся вопросы:

выявления и актуализации проблем профессионального развития педагогических работников;

мониторинга профессиональных интересов и потребностей педагогических работников;

профессионального сопровождения выбора педагогическими работниками образовательных программ и формы их освоения;

отслеживания результатов дополнительного профессионального образования и создания условий для их использования в массовой практике и др.

Предлагаемые подходы к разработке модели повышения квалификации педагогических работников, по нашему мнению, отвечают требованиям, предъявляемым к дополнительному профессиональному образованию, так как позволяют педагогическому работнику реализовать индивидуальный план профессионального развития посредством построения им индивидуального образовательного маршрута (траектории) на бюджетной основе.

**основные подходы к разработке модели повышения квалификации педагогических работников**

Опишем основные подходы к разработке рамочной модели организации и финансирования

образовательных услуг по повышению квалификации работников образования на основе персонализированного подхода (рисунок). Под ним мы понимаем реализацию индивидуального плана профессионального развития педагогического работника на основе адресного финансирования повышения квалификации.

*Первый блок модели отражает организационно-подготовительные мероприятия, осуществляемые на институциональном уровне: проводится анализ профессиональных затруднений педагога посредством диагностических процедур, результатов педагогической деятельности за предшествующий период повышения квалификации, самодиагностики, а также выявляются «проблемные» зоны / готовность работы в новых условиях (введение новых финансово-экономических механизмов финансирования, федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, внедрение современных образовательных технологий и т. п.).*



Рамочная модель повышения квалификации работников образования

Для достижения ключевых показателей развития системы образования субъекта РФ, например региональной программы развития, на уровне управления образованием через информационно-методические службы определяются приоритетные направления профессионального развития педагогических работников. На данном этапе педагогический работник на основе результатов диагностики собственной профессиональной деятельности и заказа органа управления образованием в рамках непрерывного образования разрабатывает индивидуальный план профессионального развития сроком до пяти лет.

С целью реализации индивидуального плана профессионального развития педагогический работник выстраивает индивидуальный образовательный маршрут (траекторию): планирует сроки и формы прохождения курсов повышения квалификации, периоды и т. п., т. е. подходит к разработке собственной образовательной программы повышения квалификации в рамках непрерывного образования. Эта возможность предоставляется имеющейся системой дополнительного профессионального образования.

*Второй блок характеризует работу в системе дополнительного профессионального образования субъекта РФ.* Система дополнительного профессионального образования, представляющая сетевую моделью организации, обеспечивает комплектование программы для удовлетворения образовательных запросов в соответствии с ИППР.

*Третий блок - рефлексивно-оценочный;* в его рамках происходит реализация образовательной программы повышения квалификации педагогического работника (обучение) в образовательных учреждениях системы дополнительного профессионального образования, а также оценивается и самооценивается его освоение образовательной программы, проводится рефлексивный анализ (индивидуальный, групповой и др.).

## Заключение

Таким образом, предлагаемые подходы к разработке модели повышения квалификации педагогических работников позволят обеспечить развитие их личностных и профессиональных навыков (профессиональной готовности, педагогической компетентности, профессионального самосознания, готовности к педагогической деятельности, педагогического общения, профессионального саморазвития, стремления к повышению квалификации) [10].

## Библиографический список

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р. URL: <http://base.garant.ru/70265348/> (дата обращения : 27.12.2012).
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р. URL: <http://base.garant.ru/194365/> (дата обращения : 27.12.2012).
3. План действий по модернизации общего образования на 2011-2015 годы. Утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. № 1507-р «О реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа». URL: <http://www.garant.ru/product/ipo/prime/doc/66413006/> (дата обращения : 27.12.2012).
4. Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 годы. Утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61. URL: <http://fcprg.ru/> (дата обращения : 5.11.2012).
5. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. URL: <http://www.garant.ru/products/prime/doc/70006124/> (дата обращения : 05.11.2012).
6. Модернизация системы повышения квалификации // Управление образовательным учреждением в вопросах и ответах. 2011. № 4. URL: <http://www.menobr.ru/materiaes/16/38434/?redct=Y> (дата обращения : 11.11.2012).
7. Губанова Е. В. Внутришкольная модель повышения квалификации педагогических работников // Школа управления образовательным учреждением. 2012. № 4 (14). С. 24-30.
8. Фрумина Е. Л. Непрерывное образование для педагогов : модели и особенности // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / отв. ред. Г. А. Ключарев. М., 2008. С. 274-292.
9. Влияние повышения квалификации на качество образования / сост. Ф. П. Черноусова. М., 2012. 232 с.
10. Захарова Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последиplomного образования // Молодой ученый. 2011. Т. 2, № 3. С. 115-117.

## Advanced Training for Teachers in the Light of Changes in state Policy in the Area of Education

Elena Gubanova

PhD of Pedagogy, Professor, the Chair of Economics of Education, Moscow Institute of Open Education;  
6, Aviatsionnaya str., Moscow, 125167, Russia;  
E-mail: [e\\_gubanova@mail.ru](mailto:e_gubanova@mail.ru)

The article discusses the role of advanced training in the context of changes in state policy in the educational area. In this study you can find basic approaches to the development of a model for advanced training for teachers. We show the prospects for applying personalized approach which contemplates the realization of individual plan of professional development for teacher's personality. An individual plan of professional development for teacher's personality gives an opportunity to build an individual educational way (trajectory) (to plan the timing and forms of advanced trainings, periods, etc.). We also show a modernization model of advanced trainings for teachers. The

author comes to the conclusion that personalized approach to the developing a model of advanced training for educators will ensure the development of their personal and professional skills (professional readiness, pedagogical competence, professional identity, willingness to teach, teaching communication, professional self-development, ambition for advanced training).

**Key words:** state policy, model of advanced training, personalized approach, individual plan of professional development.

## References

1. Gosudarstvennaya programma Rossiyskoy Federatsii «Razvitie obrazovaniya» na 2013-2020 gody. Utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 22 noyabrya 2012 g. № 2148-r. (The state program of Russian Federation «Development of education» on 2013-2020 years. Approved by the order of RF Government 2012 November 22 № 2148-r) (in Russian), available at : <http://base.garant.ru/70265348/>
2. Kontseptsiya dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda. Utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 17 noyabrya 2008 g. № 1662-r (The conception of Russian Federation's long-term social and economic development to 2020 year. Approved by the order of RF Government 2008 November 17 № 1662-r) (in Russian), available at : <http://base.garant.ru/194356>
3. Plan deystviy po modernizatsii obshchego obrazovaniya na 2011-2015 gody. Utverzhden rasporyazheniem Pravitel'stva Rossiiskoi Federatsii ot 7 sentyabrya 2010 g. № 1507-r «O realizatsii natsional'noi obrazovatel'noi initsiativy «Nasha novaya shkola» (The route plan for modernization of general education to 2011-2015 years. Approved by the order of RF Government 2010 September 7 № 1507-r) (in Russian), available as : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/6641306>
4. Federal'naya tselevaya programma razvitiya obrazovaniya na 2011-2015 gody. Utverzhdena postanovleniem Pravitel'stva Rossiiskoy Federatsii ot 7 fevralya 2011 g. № 61 (The federal special program of education's development to 2011-2015 years. Approved by the order of RF Government 2011 February 7 № 61) (in Russian), available at : <http://www.fcpro.ru/>
5. Strategiya innovatsionnogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda. Utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 8 dekabrya 2011 g., № 2227-r. (The strategy of innovative development of Russian Federation for the period until 2020 year. Approved by the order of RF Government 2011 December 8, № 2227-r) (in Russian), available at : <http://www.garant.ru/products/prime/doc/70006124/>
6. Modernizatsiya sistemy povysheniya kvalifikatsii (The further training system's modernization). Upravlenie obrazovatel'nym uchrezhdeniem v voprosakh i otvetakh (Management of educational institute in questions and answers). 2011, № 4 (in Russian), available at : <http://www.menobr.ru/materials/16/38434/?redct=Y>
7. Gubanova E. V. Vnutrishkol'naya model' povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov (In-school model of teaching employees' further training). Shkola upravleniya obrazovatel'nym uchrezhdeniem. (Management of educational institute school), 2012, № 4 (14), pp. 24-30 (in Russian).
8. Frumina E. L. Nepreryvnoe obrazovanie dlyapedagogov: modeli i osobennosti (Continuing education for teachers). Nepreryvnoe obrazovanie v politicheskoy i ekonomicheskoy kontekstakh (The continuous education in political and economic framework). Moscow, 2008, pp. 274-292 (in Russian).
9. Vliyaniye povysheniya kvalifikatsii na kachestvo obrazovaniya (Further training's influence on education's quality). Moscow, 2012. 232 p. (in Russian).
10. Zakharova E. A. Trebovaniya k professional'nomu razvitiyu pedagogov v usloviyakh poslediplomnogo obrazovaniya (Standards of teachers' professional development in conditions of graduate studies) Molodoi uchenyy (Young scientist), 2011. vol. 2, № 3, pp. 115-117 (in Russian).

УДК 37.013

## ШКОЛЬНОЕ ГУМАНИТАРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ СКВОЗЬ ПРИЗМУ ЦЕННОСТНОГО ПОДХОДА

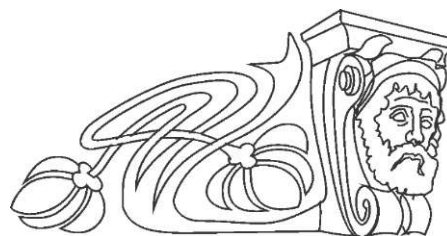
Л. П. Разбегаева, И. В. Крутова, Т. В. Самоходкина

Разбегаева Людмила Павловна - доктор педагогических наук, профессор, кафедра теории и методики преподавания истории, обществоведения и права, Волгоградский государственный социально-педагогический университет;

27, просп. В. И. Ленина, г. Волгоград, 400066, Россия;  
E-mail: Razbegaeva@yandex.ru

Крутова Ирина Владимировна - кандидат педагогических наук, доцент, кафедра теории и методики преподавания истории, обществоведения и права, Волгоградский государственный социально-педагогический университет;

27, просп. В. И. Ленина, г. Волгоград, 400066, Россия;  
E-mail: krutova@mail.ru



Самоходкина Татьяна Викторовна - кандидат педагогических наук, доцент, кафедра теории и методики преподавания истории, обществоведения и права, Волгоградский государственный социально-педагогический университет;

27, просп. В. И. Ленина, г. Волгоград, 400066, Россия;  
E-mail: samokhodkina@mail.ru

Раскрываются основные положения ценностного подхода в гуманитарном образовании. Представлено понимание универсальных гуманистических ценностей как основы целенаправленного отбора содержания гуманитарных дисциплин. Обоснована система ценностных отношений личности как процесс