

*М. А. Малышева*

## **ДИАГНОСТИКА ВАРИАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

*Работа представлена кафедрой педагогики и андрагогики  
Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.  
Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор С. Г. Вершиловский*

**Рассмотрены результаты диагностики вариативной системы постдипломного педагогического образования Санкт-Петербурга. Выявлены факторы, препятствующие дальнейшему развитию системы, основная цель которой – обеспечение реализации потенциальных возможностей и личностного развития каждого педагога.**

**The article presents the results of the diagnostics of the teachers' elective post-degree education system in Saint-Petersburg. The author reveals the main obstacles in the way of the system's further development, which is aimed to fulfill teachers' personal educational needs.**

В течение многих десятилетий основной целью повышения квалификации работников системы образования было совершенствова-

ние педагогического мастерства в узкопрофессиональном плане, решение сугубо профессиональных затруднений педагогов.

В конце XX в. в России обозначился переход к демократической системе социального развития, что требовало изменений и в системе образования. Система традиционного повышения квалификации не могла решить поставленных задач, которые были связаны не только с удовлетворением профессиональных потребностей, но и с решением учителями социально-психологических проблем, определения ценностно-смысловых и нравственно-мировоззренческих ориентиров на основе личного подхода. Поэтому появилась необходимость в новой парадигме постдипломного образования, ведущая функция которого развивающая, поскольку обучение строится на основе учета позиции педагога как активного и самостоятельного субъекта собственного учения.

Для того чтобы в процессе обучения были учтены собственные образовательные потребности педагогического работника с учетом его квалификации, профессионального и жизненного опыта, а также его способности и интересы, жизненные и профессиональные планы, постдипломное образование должно быть вариативным. Вариативность – определяющий признак постдипломного образования, отсутствующий в традиционной системе повышения квалификации.

Для получения объективной картины и оценки состояния постдипломного образования в Санкт-Петербурге, его возможностей и проблем с точки зрения обеспечения вариативного подхода, создания условий для личностного развития педагогических работников автором было организовано анкетирование трех групп работников системы образования города.

Первая группа представляла наиболее творческих учителей, достигших в профессиональной деятельности значительных результатов, – 437 учителей города, претендовавших в 2006 г. на награждение премией Правительства Санкт-Петербурга «Лучший учитель Санкт-Петербурга», «Лучший классный руководитель Санкт-Петербурга»

и денежное поощрение лучших учителей общеобразовательных учреждений в рамках приоритетного национального проекта «Образование»

Вторая группа была сформирована случайным образом. В нее входили 420 педагогов, проходивших обучение в июне 2006 г. в Санкт-Петербургской академии постдипломного образования.

Третья группа респондентов – 18 директоров научно-методических центров (НМЦ) города, которые непосредственно отвечают за организацию повышения квалификации в районе.

Анкеты, разработанные автором для первой и второй групп педагогов, включали вопросы, предполагающие выбор предложенных вариантов ответов. Директора НМЦ сами формулировали ответы на поставленные вопросы.

Респонденты первой и второй групп высоко оценивают существующие сегодня в Санкт-Петербурге возможности вариативного подхода при повышении квалификации педагогических работников. В этой связи интересны их ответы на вопрос «Использовали ли Вы лично возможность выбора образовательных учреждений, образовательных программ при повышении квалификации?». Анализ ответов позволяет сделать вывод о том, что подавляющее большинство участвовавших в анкетировании педагогов лично использовали возможность выбора при повышении квалификации: 72% респондентов первой группы и 61% респондентов второй группы лично выбирали образовательное учреждение при повышении квалификации, а 75% респондентов обеих групп – лично осуществляли выбор образовательных программ.

На вопрос: «Оцените, какая из форм повышения квалификации для Вас является наиболее предпочтительной: традиционная или накопительная?» – были получены следующие ответы: 50% респондентов первой группы и 58% респондентов второй группы отдают свое предпочтение накопительной системе повышения квалификации,

которая дает возможность педагогам выстраивать собственный образовательный маршрут. Востребованность такой формы обучения подтверждается и тем фактом, что за 2006 г. количество педагогов Санкт-Петербурга, обучающихся по накопительной системе, возросло более чем в 5 раз.

Учитывая, что педагогические работники образовательных учреждений в процессе повышения квалификации чаще всего выступают в роли обучаемых, для получения более полной оценки процесса формирования вариативного поля постдипломного педагогического образования в Санкт-Петербурге автором проведен опрос всех директоров научно-методических центров города. Эти учреждения выступают базой повышения квалификации работников образования, а сотрудники НМЦ непосредственно участвуют в организации и реализации программ дополнительного профессионального образования.

На вопрос: «Каким положительным опытом обучения педагогов Санкт-Петербурга Вы хотели бы поделиться при встрече с коллегами из других городов?» – были получены разные ответы.

Самую высокую оценку получила накопительная система повышения квалификации, что говорит о своевременности введения в городе такой модели обучения педагогов. Второе место по значимости занимает использование различных форм обучения работников системы образования, включая активные, и повышение квалификации через опытно-экспериментальную работу. Такую оценку дали почти четверть интервьюированных. Это подтверждает гипотезу о том, что инновационная деятельность образовательных учреждений, а следовательно, и педагогов является неотъемлемым элементом в вариативной системе постдипломного образования. Третье место в рейтинге отведено сетевому взаимодействию учреждений дополнительного профессионального образования города и возможности выбора педагогами для обучения

учреждения дополнительного профессионального образования, что еще раз доказывает наличие позитивного опыта в этих направлениях.

Важно отметить, что в качестве положительного опыта Санкт-Петербурга в области обучения педагогов также было отмечено существующее многообразие образовательных программ дополнительного профессионального образования, вариативность повышения квалификации, системное обучение новым информационным технологиям, система повышения квалификации в межкурсовой период, аттестация педагогических работников по анализу результатов обучения в системе повышения квалификации.

В целях изучения мнения директоров НМЦ по вопросу формирования вариативного поля постдипломного образования педагогов им предлагалось ответить на вопрос «Чем сегодня может гордиться НМЦ?».

Анализ ответов позволяет сделать вывод о том, что научно-методические центры имеют позитивный опыт формирования личностно-ориентированной системы постдипломного образования: треть из них разработали систему мониторинга образовательных потребностей педагогических работников, четверть считают своим достижением разработку модульных образовательных программ и использование разнообразных форм обучения педагогических работников. Стоит отметить и те шаги, которые были сделаны НМЦ в направлении создания широкого спектра образовательных программ дополнительного профессионального образования и системы повышения квалификации в межкурсовой период.

Учитывая представленные результаты опросов, можно констатировать, что в городе сложился позитивный опыт вариативного подхода к обучению педагогических работников. Это подтверждает вывод о том, что в Санкт-Петербурге сформирована вариативная система постдипломного педагогического образования на уровне города.

Вместе с тем следует отметить, что в ходе опроса все директора НМЦ отметили различие между понятиями «повышение квалификации» и «постдипломное образование». Однако 60% респондентов считают, что постдипломное образование – это лишь более широкое понятие, которое предполагает более высокий уровень образования, например: переподготовку, обучение в аспирантуре или получение педагогами второго высшего образования, что требует больших финансовых затрат. Только 30% руководителей указали на личностно-ориентированный, основанный на вариативном подходе характер постдипломного образования. Это связано с тем, что термин «постдипломное образование» не упоминается в государственных официальных документах, а его значение чаще всего заменяют понятием «послевузовское». Однако необходимость разграничить традиционную систему повышения квалификации от нового ее содержания – реализации в процессе профессиональной деятельности личностных ценностных и целевых жизненных установок человека – определило появление нового термина «постдипломное образование», который был принят системой дополнительного профессионального образования.

С целью выявления проблем, препятствующих формированию системы вариативного постдипломного образования педагогов, директорам НМЦ был задан вопрос «Что беспокоит Вас в сложившейся системе обучения педагогов Санкт-Петербурга, что мешает ее совершенствованию?».

Анализ результатов опроса показал, что, несмотря на имеющийся в городе успешный опыт, наибольшую тревогу у директоров НМЦ в области обучения педагогов Санкт-Петербурга вызывает слабое сетевое взаимодействие учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования. Особое вни-

мание в ответах было обращено на несогласованную систему взаимодействия НМЦ с ресурсными центрами районного и городского уровней. Это сказывается и на реализации накопительной системы повышения квалификации, что вызывает беспокойство более четверти руководителей НМЦ, и на отсутствии механизма отслеживания результатов обучения педагогов.

Также в качестве проблем отмечается низкая мотивация педагогов на обучение и недостаточная заинтересованность руководителей образовательных учреждений в повышении квалификации педагогических работников. Например, по информации, представленной директором НМЦ Пушкинского района Л. Г. Серовой, только 20% педагогов района выражают желание повышать свою квалификацию, причем наиболее активны в этом направлении педагоги 35–40 лет, а молодые специалисты и педагоги, имеющие большой стаж работы, сложнее включаются в этот процесс.

Респонденты обращают внимание на недостаточную оперативность не только корректировки реализуемых программ дополнительного профессионального образования, но и разработки новых, которые отвечают потребностям педагогов и носят опережающий характер. Кроме того, интервьюируемые в качестве существующих проблем рассматривают недостаточную роль информационных и коммуникационных технологий, с одной стороны, в системе обучения педагогов, с другой – в сопровождении образовательного процесса.

Озабоченность у директоров НМЦ вызывает несоответствие материально-технического оснащения учреждений повышения квалификации современным требованиям обучения.

Анализируя ответы директоров научно-методических центров на вопрос «Что нуждается в совершенствовании в деятельности НМЦ, руководителем которого Вы яв-

ляетесь?», можно отметить, что подавляющее большинство проблем в деятельности НМЦ по обучению педагогов совпадает с проблемами на уровне города. Однако треть респондентов обращают внимание на необходимость повышения квалификации самих сотрудников НМЦ, в том числе и в области использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе. В связи с осуществлением НМЦ одного из основных направлений деятельности – реализации образовательных программ – почти четверть опрошенных считают необходимым введение в штатное расписание НМЦ ставок преподавателей.

Таким образом, анализ результатов опроса директоров НМЦ показывает, что основные факторы, препятствующие дальнейшему развитию вариативной системы постдипломного педагогического образования в Санкт-Петербурге, могут быть сгруппированы следующим образом:

- *организационные* – связанные, во-первых, со слабым сетевым взаимодействием учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования, особенно в области взаимодействия НМЦ с ресурсными центрами районного и городского уровня, во-вторых, с отсутствием механизма отслеживания результатов обучения педагогов в системе повышения квалификации, а также с недостаточной информированностью педагогов об образовательных программах, реализуемых в учреждениях дополнительного профессионального образования;

- *содержательные* – связанные с недостаточной оперативностью корректировки реализуемых и разработки новых программ дополнительного профессионального об-

разования, которые отвечают потребностям педагогов и носят опережающий характер;

- *кадровые* – связанные с необходимостью повышения квалификации самих сотрудников учреждений дополнительного профессионального образования, в том числе и в области использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;

- *личностные* – связанные, с одной стороны, с низкой мотивацией педагогов на обучение, а с другой – с недостаточной заинтересованностью руководителей образовательных учреждений в повышении квалификации педагогических работников;

- *материально-технические* – связанные с недостаточным оснащением учреждений дополнительного профессионального образования новейшим и перспективным для школьной практики оборудованием, его активным применением в образовательном процессе.

Однако, несмотря на ряд существующих проблем, проведенная диагностика показала, что реализуемый в Санкт-Петербурге вариативный подход к постдипломному образованию педагогических работников способствует его качественному преобразованию:

- повышается субъектная роль педагогических работников в образовательном процессе;

- повышается не только степень удовлетворения образовательных потребностей педагогов; но и создаются условия для их личностного развития;

- у педагогических работников возрастают потребности в продолжении образования, что стимулирует обучение «в течение всей жизни».