

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В КОНТЕКСТЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Одним из перспективных направлений развития университетской системы образования является расширение ее деятельности за счет использования возможностей системы дополнительного образования. Ключевая роль системы дополнительного образования в современной ситуации связана с проблемой соответствия системы образования требованиям времени в социально-экономическом, духовном и культурном развитии общества. Система дополнительного образования в XXI в. становится неотъемлемой частью непрерывного образования, выступая в качестве его движущей силы и способствуя интеграции в него других ступеней и форм профессионального образования.

По материалам ЮНЕСКО, приоритетная задача образования взрослых — обеспечить человека комплексом знаний и умений, необходимых для активной творческой и приносящей удовлетворение жизни в современном динамично развивающемся обществе. Концепция образования взрослых, принятая ЮНЕСКО и действующая со времени создания ООН, носит расширительный характер и понимается как весь «процесс формирования человеческой личности от рождения человека до конца его жизни».

Именно «получение образования в течение жизни» провозглашается и в Модели образования—2020.

Соответствовать современным требованиям в рамках непрерывного образования значит, прежде всего, всемерно повышать качество системы образования в целом, а также системы дополнительного образования, в частности.

Рассматривая с этой позиции систему дополнительного образования в современном университете, мы можем в качестве логики ее проектирования опереться на термины непрерывного образования, которыми в настоящее время принято оперировать в Европейском сообществе, а также в Модели образования—2020: термины «lifelong learning» (учение длиной в жизнь), включающее последовательность этапов обучения человека, и «lifewide learning» (учение шириной в жизнь), то есть образование, включающее все формы обучения — формальное, с выдачей диплома или сертификата; неформальное (семинары, тренинги, короткие программы, которые могут предлагаться на любом этапе образования или профессиональной карьеры) и информальное, «которое реализуется за счет собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде».

Таким образом, эти вертикальная и горизонтальная оси непрерывного образования очертили нам пространство, в котором необходимо искать место дополнительного образования.

Сутью системы дополнительного образования в новых образовательных условиях является «переход от централизованных и жестко организованных траекторий профессиональной подготовки к свободной встрече широкого предложения образовательных услуг и многообразных потребностей в повышении квалификации, в освоении новых знаний и технологий» (Модель образования — 2020).

Изменяющиеся политические и экономические условия развития образования диктуют необходимость дальнейшего расширения сферы деятельности университета за счет использования возможностей системы дополнительного образования.

Анализ деятельности сложившейся системы дополнительного образования позволяет не только выделить стоящие перед университетом задачи, но и осознать то, что в вузе созданы условия для эффективного инновационного развития. РГПУ им. А. И. Герцена обладает богатейшим опытом научной и научно-педагогической деятельности, педагогическими кадрами высокой квалификации, специально созданными структурами, в задачи которых входит организация дополнительного профессионального образования.

В Герценовском университете создана сеть *структур дополнительного образования*, которые ориентированы на разные целевые группы и реализуют программы различного уровня и направленности.

Например, институт довузовской подготовки нацелен на работу с учащимися старших классов школ и абитуриентами, содействуя определению индивидуальных образовательных маршрутов подготовки к поступлению в вуз. В сфере деятельности института дополнительного образования — дополнительное образование студентов с получением дополнительной квалификации, профессиональная переподготовка специалистов по педагогическим профессиям, дающая право на ведение нового вида профессиональной деятельности. Институт переподготовки и повышения квалификации работников образования

осуществляет краткосрочное обучение по актуальным проблемам современного образования различных категорий педагогических работников сферы общего и профессионального образования. Дополнительные образовательные программы, реализуемые лингвистическим центром, предназначены для школьников, студентов, педагогических работников школ и вузов.

В течение последних четырех лет более 10 тысяч человек участвовали в различных программах дополнительного образования, реализуемых университетом.

Как мы видим, основные направления работы, которые реализуются в системе дополнительного образования, — это образовательная деятельность, научно-методическое сопровождение, экспертная деятельность, мониторинг.

Результаты работы по данным направлениям подтверждают эффективность существующей в университете структуры дополнительного образования.

Первое направление — образовательная деятельность. 1. Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава по заказу Федерального агентства по образованию: а) регулярное (проводящееся (в течение 5 лет) повышение квалификации профессорско-преподавательского состава РГПУ им. А. И. Герцена по программам Федерального агентства по образованию; б) в течение последних 2-х лет по заказу Федерального агентства по образованию повышение квалификации преподавателей системы начального и среднего профессионального образования. 2. *Повышение квалификации по заказу университетов и регионов:* а) обучение профессорско-преподавательского состава вузов на основе договоров о сотрудничестве со Смоленским, Нижневартковским, Коми государственными университетами; б) успешная работа с образовательными учреждениями среднего полного общего образования Санкт-Петербурга, Ленобласти, России (за 5 лет существования института переподготовки и повышения квалификации

работников образования было обучено более 2 тысяч человек по программам повышения квалификации для разных категорий слушателей). Особо необходимо отметить, что, согласно статистическим данным Комитета по образованию Санкт-Петербурга, школы-победители конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование», получив возможность запланировать средства на организацию повышения квалификации педагогического коллектива, реализовали данное обучение в РГПУ им. А. И. Герцена. За два года было обучено свыше 400 учителей школ-победителей. 3. С 2006 г. в университете успешно реализуются *международные программы дополнительного образования*, направленные на повышение качества профессиональной подготовки специалистов с учетом международного опыта: совместно с Фолькуниверситетом, университетом г. Лейстера, университетом Бундесвера. 4. Два года реализации системы *корпоративного повышения квалификации* в рамках реализации инновационной образовательной программы дали неоценимый опыт, анализ и осмысление которого могут быть положены в основу формирования плана будущих действий. Корпоративное повышение квалификации стало самым широкомасштабным из реализуемых в университете проектов по степени вовлечения различных категорий сотрудников. Реализация инновационной программы позволила предоставить слушателям широкие возможности выбора форм обучения: дистанционное обучение; стажировки в российских и зарубежных вузах, центрах инновационных исследований, библиотеках; краткосрочное и длительное повышение квалификации, семинары, профессиональная переподготовка. Только в рамках инновационной образовательной программы в 2007 г. повышение квалификации прошли 1454 сотрудника университета, по итогам 2008 г. будет обучено свыше 1300 человек. Проведена большая организационная работа, отработана система координации со всеми структурными подразделениями.

Второе направление — научное сопровождение. Осуществляется научное сопровождение научно-исследовательской работы районов Санкт-Петербурга и образовательных учреждений разных городов (Новокузнецка, Калининграда).

Третье направление — экспертная деятельность. Сотрудники системы дополнительного образования университета привлекаются в качестве экспертов (Комитетом по образованию — при лицензировании образовательных учреждений Санкт-Петербурга, аттестации руководящих работников школ, учреждений дополнительного образования, здравоохранения, Комитетом по науке и высшей школе — при экспертизе учреждений высшего педагогического образования) и являются сертифицированными экспертами Центра оценки дополнительного и среднего профессионального образования. Необходимо особо отметить, что в рамках проведения аттестации директоров школ Санкт-Петербурга по приказу Комитета по образованию экзамен проводится только на базе РГПУ им. А. И. Герцена.

Четвертое направление — проведение мониторингов: мониторинг реализации приоритетного национального проекта в сфере образования (по заказу полномочного представительства Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе), мониторинг образовательной системы регионов (по заказу департаментов образования Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского автономных округов), анализ направлений программ повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава (по заказу Федерального агентства по образованию).

Однако анализ эффективности реализации дополнительного образования в университете выявил наличие следующих проблем: отсутствие комплексных маркетинговых исследований региональных рынков образовательных услуг в сфере дополнительного образования; отсутствие прочных связей с работодателями, которые обеспечили бы подготовку и реализацию

программ корпоративного обучения; необходимость переориентации вузовских преподавателей, участвующих в реализации программ дополнительного образования, на работу со взрослыми обучающимися, имеющими опыт профессиональной деятельности и обладающими выраженными образовательными запросами; недостаточно оперативное взаимодействие различных подразделений университета при реализации комплексных программ дополнительного образования; необходимость разработки критериев эффективности повышения квалификации сотрудников университета; необходимость дальнейшего совершенствования системы управления развитием дополнительного образования в университете.

Решение вышеуказанных проблем является основой проектирования эффективной стратегии развития дополнительного образования, которая позволит создать систему «получения образования в течение всей жизни», отвечает современным требованиям, то есть является открытой, конкурентоспособной, гибкой, мобильной, востребованной как сотрудниками вуза, так и широким кругом внешних потребителей.

В настоящее время уже обозначился круг приоритетных задач, решение которых будет способствовать проектированию поставленной цели.

1. *Деятельность университета как уполномоченного вуза в системе организации повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных Рособразованию.* Деятельность в этом направлении позволит, во-первых, увеличить план приема слушателей, во-вторых, создать сеть вузов, которые будут распространять наш опыт повышения квалификации у себя на местах, предварительно обучив в университете своих специалистов (система тьюторства). На университет будет возложена функция по мониторингу реализуемых программ повышения квалификации другими вузами, а также их экспертиза.

На сегодняшний день разработанные программы повышения квалификации по направлениям «Современные технологии обучения», «Психолого-педагогическая подготовка преподавателей высшей школы», «Проблемы педагогического образования» для реализации в 2009 г. были одобрены. Данные модульные программы будут предложены для профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого состава не только педагогических вузов, но и вузов непедагогического профиля. Это возможно в связи с тем, что сегодня государство провозгласило о финансировании таких программ повышения квалификации, которые направлены на развитие компетентности преподавателя, а не предметника.

2. В условиях развития университета как научно-исследовательского центра одна из задач, которая стоит перед системой дополнительного образования, — это *формирование банка модульных программ повышения квалификации.* В Модели образования—2020 отмечается, что в ближайшем будущем в ядро образовательной системы превратится высшее образование широкого профиля (бакалавриат), дополняемый спектром систематически обновляемых магистерских программ и широким выбором программ профессиональной и общекультурной подготовки и переподготовки. В этих условиях представляется необходимым подготовка большого количества программ профессиональной подготовки для бакалавра. Если учесть, что не все выпускники идут в магистратуру, то данные программы позволят им получать дополнительную квалификацию по узкоориентированным профессиональным программам. В связи с этим представляется важным обратиться к факультетам по разработке таких программ. Это позволит в ходе приемной комиссии 2009 г. поступающим в университет увидеть весь спектр дальнейшего образовательного маршрута: бакалавриат, магистратура, программы профессиональной подготовки. Реализация данных

программ должна проходить только на внебюджетной основе.

3. *Развитие системы корпоративного повышения квалификации.* Инновационная образовательная программа позволила нам начать работу в этом направлении. Для реализации этой задачи необходимо проектировать систему повышения квалификации таким образом, чтобы она выступала самоорганизующим началом обновления методов, форм и технологий обучения в вузе на современной научно-методологической основе, способствовала формированию деловой среды, в которой активно взаимодействуют подразделения университета, обеспечивала развитие кадрового потенциала РГПУ им. А. И. Герцена. Необходимость развития корпоративной системы повышения квалификации связано с тем, что Федеральное агентство по образованию выделяет средства на повышение квалификации только профессорско-преподавательского состава вузов. Административно-управленческий персонал и учебно-вспомогательный персонал не входят в перечень категорий обучаемых. Соответственно необходимо для них изыскать возможности повышения квалификации, которое успешно было начато в рамках реализации инновационной образовательной программы. Представляется необходимым вести речь о системном подходе к организации корпоративной системы повышения квалификации для разных категорий. Одно из главных предложений в этой области заключается в разработке внутреннего ваучера на повышение квалификации. Одним из преимуществ данного ваучера является предоставление возможности слушателям выбирать программы и преподавателя. Для преподавателей, которые будут реализовывать программы повышения квалификации, возможно введение стимулирующих надбавок за данный вид деятельности. Для наиболее активных преподавателей как повышающих свою квали-

фикацию, так и реализующих программы повышения квалификации возможно поощрение в виде стажировки в зарубежных или российских вузах. Таким образом, участие преподавателей и сотрудников университета в повышении квалификации призвано стать одним из критериев оценки эффективности их научно-педагогического труда.

4. *Организация широкомасштабной образовательной, консультационной деятельности по повышению квалификации педагогического и административного состава общеобразовательных школ, учреждений начального и среднего профессионального образования, а также оказание экспертных услуг по заказу различных субъектов системы образования России.*

5. *Подготовка и проведение разнообразных программ повышения квалификации по заказу корпоративных клиентов, работодателей и широкого круга потребителей образовательных услуг.* Программы повышения квалификации должны проектироваться таким образом, чтобы затронуть широкий спектр проблем, решение которых обеспечивается взаимодействием сотрудников различных подразделений вуза. В Модели образования—2020 отмечается, что система образования не может быть переведена в новое качество без учета интересов трех субъектов: учащихся и их семей, профессионального сообщества преподавателей и работодателей.

Итак, одной из приоритетных задач РГПУ им. А. И. Герцена в связи с программой развития образования до 2020 г. является проектирование эффективной стратегии развития дополнительного образования, которая позволит создать такую систему, которая будет отвечать современным требованиям, то есть будет открытой, конкурентоспособной, гибкой, мобильной, востребованной как сотрудниками вуза, так и внешними потребителями, и приносящей реальную прибыль.