

## **О НАКОПИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ**

Накопительная система повышения квалификации, ваучерный подход — эта система стала особо актуальной в этом году. У нас в Санкт-Петербурге такой опыт еще только складывается. Но, тем не менее, уже обозначились болевые точки накопительной системы.

С 1 сентября 2011 г. школа переходит на новые государственные стандарты. Совершенно очевидно, что подготовка учителя должна проходить сейчас более интенсивно. И в ряде регионов уже перешли к новым моделям повышения квалификации учителя. В первую очередь речь идет об индивидуальных программах повышения квалификации, в рамках которых учитель может осваивать отдельные модули в короткий срок (например, в каникулярное время). Накопление этих модулей в течение учебного года даст ему возможность пройти полноценное обучение, не отрываясь при этом надолго от учебного процесса.

В Санкт-Петербурге Положение о накопительной системе повышения квалификации принято распоряжением № 24-р еще в январе 2005 г., в соответствии с которым каждый учитель может самостоятельно конструировать образовательный маршрут с учетом своих образовательных потребностей и выбирать приемлемые сроки реализации.

Однако остается целый ряд нерешенных проблем. Так, проблемным вопросом для накопительной системы является сам механизм реализации образовательного ваучера учителя.

В Положении указано, что педагогические работники имеют право на повышение квалификации за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в объеме 300 часов в течение пяти лет. То есть ежегодно не менее 60 часов, или, как показывает практика, это полноценный курс в 72 часа, включающий инвариантную часть (надпредметный тематический учебный курс, не менее 12 часов) и вариативную часть — набор учебных курсов-модулей, в совокупности своей определяющих индивидуальный образовательный маршрут учителя.

Сегодня накопительная система реализуется в рамках одной образовательной программы конкретного учреждения повышения квалификации (например, Академия постдипломного образования или районный научно-методический центр). Есть интересный опыт в регионах, когда накопительная система содержит перечень кредитов, накапливаемых слушателем. Здесь кроме модулей индивидуальной программы (24 часа — одна кредитно-зачетная единица) предполагаются еще и деятельностные формы, такие как участие в фестивале, научно-практической конференции, проведение мастер-классов городского или районного уровня, публикации. И это очень интересный опыт. Я остановлюсь на некоторых положительных и проблемных моментах накопительной системы повышения квалификации.

Что привлекает в кредитно-модульной накопительной модели повышения квалификации? Формируется личная мотивация учителя, так как он сам определяет свои профессио-

## ПОСТДИПЛОМНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

---

нальные потребности. Меняется специфика самих образовательных программ, а именно: образовательные программы должны отражать инновационный характер образования, нацеленного на обновленное содержание и требования нового качества образования; образовательные программы должны носить модульный характер и максимально быть приближены к потребностям как специалиста (педагога, управленца), так и собственно образовательной организации, формирующей заказ на обучение школьной команды или отдельных сотрудников; образовательные программы должны учитывать методы прогнозирования (экспертная оценка будущих изменений как образовательной политики, так и тенденций развития конкретных образовательных учреждений), методы рефлексивной оценки, мониторинга и оценки качества образования.

Появляется конкуренция между учреждениями повышения квалификации, и выигрывают те, которые способны предложить условия неформального образования, то есть образования за рамками традиционной образовательной системы с использованием таких форм, как дополнительное образование, курсы, тренинги, обучение на рабочем месте и др. Такие условия могут предложить научно-методические центры, находящиеся ближе всего к потребителям образовательных услуг и знающие их запросы.

Кредитно-модульная накопительная система повышения квалификации позволяет каждому обучающемуся самостоятельно конструировать процесс повышения квалификации из предложенных образовательных модулей с учетом своих профессиональных потребностей и выбирать наиболее приемлемые для себя сроки его прохождения.

Однако необходимо выделить и ряд проблем. В некоторых странах, например в Эстонии, деньги на повышение квалификации выделяются отдельной строкой в смете образовательного учреждения. То есть директор оплачивает повышение квалификации, что дает некоторую возможность для профессионального развития и учителю, и образовательной организации. Хотелось бы, чтобы и у нас была достаточная мобильность, обеспеченная ваучером.

Если в Санкт-Петербурге в Положении о накопительной системе, которое разрабатывается, будет перечислен только ограниченный круг учреждений повышения квалификации и не будет негосударственных, дающих зачастую очень качественные модули по тренинговым (очень дорогим, но востребованным), технологиям, или других образовательных учреждений, то мобильность педагога будет искусственно занижена, а конкурентоспособность учреждений повышения квалификации не будет обеспечена.

И, наконец, серьезную озабоченность вызывает механизм накопления, отслеживания полноценности пройденной слушателем программы учреждением-координатором. Это очень серьезная дополнительная функция для учреждения, организующего повышение квалификации.

Тем не менее, несмотря на проблемы, мы считаем, что сделан большой шаг вперед для создания условий непрерывного образования педагога.