

работодателей и опыта выпускников-специалистов, успешно реализовавших себя у работодателя. На такую модель, однако, потребуются многие годы.

4. Организация и активизация взаимодействия учреждений профобразования с работодателем, привлечение работодателей к разработке профессиональных стандартов, привязанных к конкретной профессии и национальной системе квалификаций.

5. Развитие различных форм социального партнерства учреждений профобразования в рынках труда и образовательных услуг.

6. Организация и обеспечение последовательного перехода на нормативно-душевое финансирование учреждений профобразования с акцентом на результативность и эффективность их работы.

7. Подготовка и переподготовка профессионально-педагогических кадров системы НПО и СПО, способных обеспечить инновационную деятельность своих учреждений по основным направлениям работы, в том числе в условиях рыночной экономики. Этот вопрос, однако, требует отдельного и специального рассмотрения.

ВАРИАТИВНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ПОСТДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М. А. Малышева

Рассмотрен вариативный подход к организации постдипломного педагогического образования в рамках накопительной системы повышения квалификации в Санкт-Петербурге. Обоснована основная цель вариативного постдипломного педагогического образования – обеспечение реализации потенциальных возможностей, личностного развития каждого педагога на основе индивидуально-ориентированного подхода.

До конца 1980-х гг. в системе повышения квалификации господствовали унификация и единообразие. Такая система, основанная на нормативно заданном образе учителя, на ретрансляции идеологически принятой системы ценностей, идейно-политической направленности обучения, отличалась единообразием содержания, форм и методов обучения. Перемены, которые произошли в обществе в конце XX в., затронули и систему образования, изменив механизмы ее развития, усилив вариативность педагогической деятельности, распространив парадигму развивающего обучения. Это способствовало не только формированию нового понимания педагогического профессионализма, но и поиску новых подходов к его достижению. Традиционная система повышения квалификации, направленная только на получение и углубление необходимых для качественной работы знаний, умений объекта обучения – педаго-

гического работника – и опирающаяся на массово-репродуктивный подход, не была готова к решению поставленных задач.

Постдипломное педагогическое образование, заменившее в это время традиционную систему повышения квалификации, провозгласило своим приоритетом развивающий, личностно-ориентированный подход к обучению на основе наиболее полного удовлетворения не только профессиональных потребностей педагогов, но и создания условий их личностного развития.

Поскольку источник и движущие силы развития личности находятся в самом человеке, главная цель постдипломного педагогического образования – помочь человеку в самопознании, саморазвитии, разрешении личностных профессиональных проблем, что предполагает организацию обучения на основе учета позиции педагога как активного и самостоятельного субъекта собственного учения.

В связи с этим появилась необходимость обозначить принципы процесса повышения квалификации, которые будут учитывать специфику постдипломного педагогического образования:

- мотивацию педагогов, связанную с самоуправлением учения, основанного на понимании того, насколько полно полученные знания, приобретенные навыки и умения могут быть реализованы в профессиональной деятельности;

- желание педагога с помощью учебы решить свои профессиональные и личные проблемы и достичь конкретных целей;

- наличие возможности и потребности осмыслить и развить имеющийся опыт в аспекте новых знаний и опыта других;

- направленность обучения на самоопределение, саморазвитие и самореализацию педагога;

- принятие решения, как и где получать образование в организованном педагогом жизненном пространстве для собственного развития;

- понимание педагогом ответственности за результат собственного учения.

Возможность свободного выбора места, содержания, форм, методов и технологий обучения является неотъемлемым условием реализации указанных выше принципов и требует вариативности постдипломного педагогического образования. Вариативность – определяющий признак истинного постдипломного образования, отсутствующий в традиционной системе повышения квалификации.

Вариативность как типологическая характеристика постдипломного педагогического образования детерминирована многообразием:

- типов и видов образовательных учреждений;

- образовательных программ;

- учебных предметов;
- учебно-методических комплексов;
- возрастных групп обучающихся в образовательных учреждениях;
- статусных, возрастных, гендерных особенностей педагогов;
- интеллектуальных и психофизических особенностей педагогов;
- профессионального и жизненного опыта педагогов;
- уровня профессиональной компетентности педагогов;
- профессиональных и личностных потребностей педагогов.

Ценностной основой обоснования вариативности является, с одной стороны, отсутствие единых методов и форм обучения, а с другой – «возможность взрослому творить свою образовательную ситуацию» с целью «обогащения интеллектуального потенциала и эмоционально-волевой сферы, которая приводит к качественным изменениям, позволяющим человеку по-новому взглянуть на себя и окружающий мир» [1].

Таким образом, основная цель вариативного постдипломного педагогического образования – обеспечение реализации потенциальных возможностей, личностного развития каждого педагога на основе индивидуально-ориентированного подхода через максимальное удовлетворение разнообразных образовательных потребностей и личностных профессиональных интересов. Для реализации указанной цели необходимо решение следующих основных задач, которые связаны с предоставлением педагогическим работникам:

- достаточного многообразия полноценных, качественно специфичных и привлекательных вариантов образовательных траекторий;
- возможности осмысленного и адекватного социальным запросам и запросам педагогов выбора своей образовательной траектории.

Эти же приоритеты в постдипломном образовании определены федеральными и региональными нормативными документами. В приказе Министерства образования РФ от 24.04.2001 № 1818 «О программе развития системы непрерывного педагогического образования в России на 2001–2010 годы» акцент сделан на том, что «первостепенным становится решение задач усиления адресности подготовки специалистов, максимальной ориентации на конкретные запросы образовательных учреждений всех типов и субъектов рынка образовательных услуг, сохранения свободы выбора личностью образовательной траектории». Задача создания вариативной системы повышения квалификации по ведущим направлениям модернизации образования определена постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 22.03.2005 № 343 «О Концепции развития системы образования Санкт-Петербурга «Петербургская школа 2005–2010 гг.».

Для реализации поставленной задачи распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 25.01.2005 № 24-р «О повышении квалификации педагогических кадров Санкт-Петербурга и утверждении Положения о накопительной системе повышения квалификации» предусматривает наряду с традиционной введением в Санкт-Петербурге с октября 2005 г. накопительной системы повышения квалификации. Это создает педагогу условия для непрерывного образования, позволяет самостоятельно конструировать образовательный маршрут с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения, в котором он работает, и выбирать наиболее приемлемые для себя сроки его реализации. Такая модель повышения квалификации выступает как один из механизмов, который позволяет смягчить риски и ограничения, возникающие при плановом подходе к организации вариативного постдипломного образования педагогических работников.

Накопительная система повышения квалификации предусматривает конструирование индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) – образовательной программы, представляющей собой совокупность модулей – учебных программ, которые предстоит освоить педагогу в течение длительного времени (не более 3 лет). Необходимо отметить, что педагогический работник выступает активным субъектом при разработке образовательной программы, что полностью соответствует концептуальным особенностям образования взрослых. Это дает возможность более эффективно определять содержание процесса повышения квалификации в соответствии с образовательными потребностями педагогических работников [2].

Конструирование образовательной программы повышения квалификации педагога предполагает обязательное включение в ее состав части, посвященной фундаментальным проблемам развития современного образования, психолого-педагогической теории, нормативно-правовой базы (надпредметный тематический учебный курс) объемом не менее 12 часов. Вариативная часть образовательной программы должна быть построена по блочно-модульному принципу. Это дает возможность:

- учесть профессиональные интересы педагога;
- вносить изменения, корректировки образовательной программы в случае необходимости;
- создавать такие условия, при которых происходит снятие одних и появление других профессионально-личностных потребностей и образовательных запросов, что делает повышение квалификации педагога непрерывным процессом;

- осуществить повышение квалификации, опираясь на потенциал различных учреждений дополнительного профессионального образования.

Повышение квалификации по накопительной системе базируется на суммировании результатов усвоения каждой из учебных программ в структуре образовательной программы, по которой производится обучение.

Учебные программы в рамках накопительной системы могут разрабатываться образовательными учреждениями дополнительного профессионального педагогического образования (УДППО): Санкт-Петербургской академией постдипломного педагогического образования (СПб АППО), Санкт-Петербургским городским Дворцом творчества юных» (СПб ГДТЮ), Центром повышения квалификации специалистов «Учебно-методический центр Комитета по образованию» Санкт-Петербурга (УМЦ), Санкт-Петербургским центром информационных технологий и телекоммуникаций (СПб ЦИТиТ), районными научно-методическими центрами (НМЦ), а также организациями и учреждениями образования и культуры, имеющими соглашения с Комитетом по образованию Санкт-Петербурга, в соответствии со стратегией развития образовательной системы страны, города (с учетом направлений концепции развития системы образования Санкт-Петербурга «Петербургская школа 2005–2010»). Участие различных УДППО в реализации образовательной программы дает возможность интеграции на практике кадровых, материально-технических, методических, дидактических ресурсов системы повышения квалификации города [3].

Для того чтобы облегчить педагогическим работникам процесс построения индивидуального образовательного маршрута, Комитетом по образованию был издан сборник аннотаций образовательных программ повышения квалификации педагогических кадров системы образования Санкт-Петербурга [4], который включает аннотации более 600 лицензированных образовательных программ, которые реализуются в учреждениях дополнительного профессионального образования. Этот сборник поступил в каждое образовательное учреждение Санкт-Петербурга.

Обязанности по утверждению содержания ИОМ педагога, формированию и реализации надпредметного тематического учебного курса, итоговой аттестации слушателя по накопительной системе повышения квалификации ложатся на СПб АППО. НМЦ и администрация образовательных учреждений дают рекомендации педагогу по выбору учебных программ, учитывая образовательные потребности и проблемы, с которыми он сталкивается в образовательной деятельности, помогают педагогу сконструировать ИОМ.

Накопительная система является добровольной, альтернативной формой повышения квалификации, которая дает возможность педагогическому ра-

ботнику повышать уровень своей компетентности, личностного развития без отрыва от своей основной работы, что является наиболее экономически выгодной формой повышения квалификации.

Учитывая то, что образовательные потребности педагогических работников разнообразны и определяются социальными условиями, социально-демографическим статусом, их жизненной позицией, накопительная система повышения квалификации способствует осуществлению образовательного заказа на повышение квалификации различных категорий педагогических работников, а ее реализация возможна только в условиях вариативного подхода к организации постдипломного педагогического образования.

Отношение работников системы образования города к накопительной системе повышения квалификации изучалось через опрос двух групп педагогов:

- первая группа, представляющая наиболее творческих учителей, достигших в профессиональной деятельности значительных результатов, – 437 учителей, 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, сформированная случайным образом – 420 педагогов, проходивших обучение в июне 2006 г. в СПб АППО.

На вопрос: «Оцените, какая из форм повышения квалификации для Вас является наиболее предпочтительной: традиционная, накопительная или самообразование?» – 50% респондентов первой группы и 58% второй группы выбрали накопительную систему, что говорит о том, что педагогические работники города информированы о существовании накопительной системы повышения квалификации и отдают ей свое предпочтение. Это подтверждает и динамика включения педагогических работников Санкт-Петербурга в накопительную систему повышения квалификации: за 2006 г. количество педагогов, обучающихся по накопительной системе, возросло более чем в 5 раз.

В целях изучения эффективности существующей системы повышения квалификации педагогических работников Санкт-Петербурга и определения путей ее совершенствования, автором было проведено интервьюирование всех директоров научно-методических центров города. Анализ высказанных мнений дает возможность определить основные задачи, достижения и существующие проблемы системы постдипломного педагогического образования Санкт-Петербурга.

При ответе на вопрос: «Каким положительным опытом обучения педагогов Санкт-Петербурга Вы хотели бы поделиться при встрече с коллегами из других городов?» – самую высокую оценку у директоров НМЦ получила накопительная система повышения квалификации, что говорит о своевременности введения в городе такой модели обучения педагогов. Однако на вопрос: «Что беспокоит Вас в сложившейся системе обучения педагогов Санкт-Петербурга, что мешает ее совершенствованию?» – четверть интервьюированных указали на неотработанность технологии реализации накопительной системы. Это связано, с одной стороны, с недостаточным сетевым взаимодействием учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования, что отметили 43% директоров. С другой – с недостаточной информированностью педагогического сообщества о возможностях системы постдипломного образования Санкт-Петербурга.

Сегодня еще трудно оценить конечный эффект накопительной системы повышения квалификации. Первые практические шаги по ее реализации свидетельствуют о том, что она востребована работниками системы образования нашего города, так как предоставляет новые возможности в раскрытии индивидуальных особенностей и активности педагога в образовательном процессе.

Вместе с тем, эффективное внедрение накопительной системы повышения квалификации требует решения ряда проблем. В этом направлении необходимо:

- шире информировать педагогическое сообщество города о возможностях системы повышения квалификации с точки зрения спектра образовательных программ, реализуемых учреждениями дополнительного профессионального образования;
- расширять взаимодействие между учреждениями дополнительного профессионального образования;
- создавать в учреждениях повышения квалификации андрагогически обоснованные образовательные программы, учебные и учебно-тематические планы на основе модульного построения и учета возможности построения индивидуальных образовательных траекторий;
- разрабатывать новые образовательные программы по перспективным направлениям развития системы образования;
- внедрять новые формы организации учебной деятельности, включая дистанционное обучение;
- повышать андрагогическую компетентность преподавателей, которые работают с педагогами;
- обучать сотрудников учреждений дополнительного профессионального образования, участвующих в накопительной системе, технологии ее реализации.

В заключение необходимо отметить, что накопительная система повышения квалификации способствует повышению качества постдипломного образования, обеспечивает удовлетворение образовательных потребностей конкретного педагогического работника через реализацию вариативного подхода к процессу обучения.

Литература

1. Постдипломное педагогическое образование: проблемы качества: Науч.-метод. пособие / Под общ. ред. С. Г. Вершловского. – СПб.: Специальная литература, 2003. – 239 с.
2. Методическая служба – петербургской школе: Сб. науч. статей / Сост. Л. М. Ванюшкина, Э. В. Ванина, Н. Н. Михайлова. – СПб.: СПБАППО, 2006. – 202 с.
3. Мальшева М. А. Информационные технологии как средство формирования вариативного образовательного пространства повышения квалификации педагогов: Науч.-метод. пособие. – СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2005, – 56 с.
4. Аннотации образовательных программ повышения квалификации педагогических кадров системы образования Санкт-Петербурга / Сост.: П. А. Баранов, М. А. Мальшева, И. В. Королева. – СПб.: СПб ЦИТиТ, 2005. – 73 с.