

территории Пушкинского района г. Санкт - Петербурга. В Московской области, благодаря сотрудничеству с «Ростелеком» и «Дневник.ру», была запущена уникальная информационная система мониторинга и учёта достижений школьников – «Школьный портал». Практика ГЧП показала, что бизнес непосредственно заинтересован в поддержке образования.

Таким образом, в целом государственно-частное партнёрство в образовании является одним из способов повышения качества образования, что отвечает запросам общества.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 49
2. Дербина Е. С. Государственно-частное партнерство как механизм развития образования и науки [Текст] // Инновационная экономика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). — Казань: Бук, 2014. — С. 24-25.
3. Тесленко И.В., Долгих М.Н. Государственно-частное партнерство в системе образования: тренды, проблемы, перспективы // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2-1. – С. 211-215

СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Ю. Э. Сапункова

Научный руководитель: Н. В. Лаптева

Повышение квалификации и переподготовка кадров в общем смысле рассматривается как главный источник получения новых знаний и навыков в области той или иной профессии. Для работников образования процесс

непрерывной самоподготовки наиболее важен, поскольку он гарантирует развитие их творческого потенциала, профессиональной компетентности, педагогического мышления и наиболее значимых качеств педагога. [1]

Исторический процесс становления института повышения квалификации претерпевал ряд всевозможных изменений. Приведу краткую историческую справку о том, как развивалась данная система.

С 1917 по 1930 годы XX века определялась новая политическая идеология, которая вызвала необходимость переподготовки учителей, пришедших в школы без должного опыта и знаний. В 1930 г. был создан Центральный институт повышения квалификации кадров народного образования (ЦИПККНО). Именно в это время развивалась идея непрерывного педагогического образования, выдвинутая С. Т. Шацким и С. М. Фридманом. С 40-е по 50-е годы процесс приостанавливается из-за тяжелого материального положения страны. Новый виток процесса переподготовки наблюдается во вторую половину 50 – х – начало 60 – х годов. Это было связано с изменением методической подготовки учителей по программам политехнического обучения. Проводятся курсы, педагогические чтения, развиваются педагогические школы. Наибольшую стабильность система повышения квалификации приобрела в 80 – е годы. Получают государственную поддержку институты с кафедрами повышения квалификации учителей.

В середине 90-х годов наблюдался целый ряд проблем региональной системы повышения квалификации. Распад СССР, новые инновационные взгляды, низкое качество обучающих программ, конкуренция между учреждениями, предоставляющие педагогам возможность повышения квалификации, - всё это требовало модернизации и немедленного разрешения.

Сегодня тенденция постоянной модернизации образовательных процессов ставит педагогов в жёсткие рамки и требует от них профессиональной адаптации к условиям общества, развития творческих

навыков и освоения инновационных технологий в кратчайшие сроки. При этом педагог как личность так же должен оставаться социально – мобильным, осваивать новые профессиональные роли и быть на одной волне с происходящими изменениями. Для этого разрабатываются, тестируются и анализируются различные формы повышения квалификации. [3]

Какие же модели существуют для этого на сегодняшний день?

1. Уровневая модель. Она больше всего используется в настоящее время. Такая модель направлена на повышение компетентности преподавателя и создание строгих рамок подготовки. Решение о повышении квалификации принимает сам педагог. Основной базой для повышения выступает Институт повышения квалификации (ИПК). Он предоставляет программы для педагогов и даёт им возможность развивать себя в том или ином направлении.

2. Модель индивидуально – сетевого воздействия. Она ориентируется на конкретные образовательные заказы, инициатором которых выступает образовательное учреждение. ИПК становится координационным центром и проводит повышение квалификации на собственной базе или на базе ресурсных центров. Выступая как партнёр, ИПК проводит анализ образовательных запросов и даёт возможность учреждениям быть частью структуры повышения квалификации.

3. Четырёхэлементная модель. Она является инновационной и определяет основные элементы повышения квалификации. К ним относятся самоопределение, актуальность компетентностей, обратная связь и непрерывность. В совокупности эти элементы дают конечный образ современного педагога.

4. Персонифицированная организационно – экономическая модель. Она разработана в рамках федерального проекта «Проведение эксперимента по персонифицированному финансированию системы повышения квалификации». Педагоги получали на руки бюджетный сертификат и сами

выбирали образовательное учреждение для повышения квалификации. Финансировался сертификат из бюджетных средств субъектов Федерации.

5. Модель, основанная на дистанционной форме обучения. В связи с бурной инновацией такая модель получила широкое распространение. [5]

Однако возникает противоречие между задачей повышения качества образования и возможностью её осуществления педагогом. Почему так происходит?

Система переквалификации работников, а также система дополнительного образования несёт в себе ряд несовершенств, которые делают невозможным быстрый процесс адаптации педагогов к происходящим изменениям. В частности, это проявляется:

- в отсутствии у работников реальной свободы выбора места, организационных форм и сферы повышения квалификации
- в слабой взаимосвязи сильной востребованности квалифицированного специалиста в сфере образования и его реального обеспечения курсами повышения квалификации
- в прерывистости системы повышения квалификации
- невозможности финансово обеспечить себя курсами повышения квалификации по причине слабой или частичной финансируемости региональным или местным управлением таких программ
- в отсутствии четко обозначенной схемы повышения квалификации из-за многообразия вариантов. [4]

Эффективность повышения квалификации также зависит от ряда качеств самого преподавателя: его личностных характеристик, уровня профессиональной подготовки, мотивации к обучению, его способности воспринимать и анализировать информацию. [2]

Перспективы дальнейшего развития системы повышения квалификации будут иметь значительный успех, если внести в неё ряд изменений. Например:

- сделать проще взаимосвязь теоретического основания и практического аспекта изучения материалов
- предоставить каждому педагогу возможность самому выбирать форму, содержание и вид повышения квалификации
- проектировать собственную индивидуальную траекторию обучения
- облегчить переход от традиционных методов организации образовательного процесса к новым исследовательским подходам.

Помимо курсов повышения квалификации, к преподавателям высших учебных заведений применяются жёсткие квалификационные требования. С 1 января 2017 года действует профессиональный стандарт «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [6] Исходя из данного стандарта, к профессорам, доцентам, ассистентам и преподавателям предъявляются требования на наличие определённых квалификаций. Без квалификаций преподаватель не имеет права осуществлять свою деятельность на территории высших учебных заведений.

Например, чтобы занимать должность доцента и иметь право преподавать в высших учебных заведениях, по новому профессиональному стандарту нужно пройти все этапы от высшего образования до профессиональной переподготовки по преподаваемому профилю. Это высшее образование, специалитет, магистратура, аспирантура, ординатура, стажировка по выбранному учебному курсу, дополнительное профессиональное образование на базе высшего образования и профессиональная переподготовка по выбранному учебному профилю.

Резюмируя всё вышесказанное, хочется отметить, что одной из ключевых фигур в процессе повышения квалификации является преподаватель. Существует несколько форм повышения квалификации, которые несут в себе не только ряд плюсов, но и ряд значительных недостатков. Цель всей системы переподготовки и повышения квалификации

– улучшить знания педагогов для их дальнейшей деятельности и повысить качество образования в целом без особых затрат со стороны самих преподавателей. Но существует проблема: в связи с тем, что система повышения квалификации несёт в себе ряд несовершенств, которые в настоящий момент ещё не устранены, то процесс переобучения педагогов сформирована не до конца. Исходя из этого, ещё одной задачей является формирование полноценной системы переподготовки и повышения квалификации кадров с целью устранения недостатков и возможности получения педагогами новых навыков и знаний. Только переориентация образовательного процесса и приобретение педагогами новых компетенций способствуют достижению высокого качества образования. Именно эти задачи и определяют новые модели повышения квалификации.

Список использованных источников:

1. Онищук В. Г. Теоретические основы непрерывного образования: монография / В. Г. Онищук. - М.: Педагогика, 1987. - 209 с.
2. Браже Т. Г. Рефлексивная культура педагога: способы ее выявления и развития // Человек и образование. - 2012. - № 1. - С. 80-84.
3. Корсунова В. П. Социальные аспекты педагогики профессионального образования в свете системно-синергетического подхода: монография / В. П. Корсунова. - Саратов: Изд-во Сар. ун-та, 2004. - 88 с.
4. Виненко В. Г. Построение содержания непрерывного образования педагога. Системно-синергетический подход: монография / В. Г. Виненко. - Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1999. -244 с.
5. Симонова А. А. Инновационно - ориентированная подготовка к педагогическому менеджменту в непрерывном профессиональном образовании: - Екатеринбург, 2011. - 414 с.
6. Электронный ресурс: <http://phdru.com/placement/profstandart/>