

Вопросы повышения квалификации: основные проблемы и способы их решения

На сегодняшний день система образования Кыргызстана переживает трудные времена. Не будем останавливаться на проблемах, существующих на данное время. Об этих проблемах говорили в своем выступлениях Президент Кыргызской Республики А.Ш.Атамбаев, Премьер-министр, Министр образования, прозвучавших на Третьем съезде работников образования Кыргызской Республики, который состоялся в период с 26 по-27 августа 2015 года. На этом съезде были обозначены ключевые приоритеты, которые необходимо обеспечить в системе образования страны. Это введения новых учебных стандартов, усиления внимания к дошкольной подготовке, вопросов финансирования и управления образованием, активизации общественности в решении проблем образования, усиления внимания семьи к воспитанию и обучению детей и т.д. Чрезвычайно важным является то, что образование было признано, по мнению и Президента КР и Премьер-министра КР, фундаментом настоящего и будущего страны. Было правильно отмечено, что инвестиции в образование это инвестиции в экономику и что в центре всех изменений стоит человек, а развитие человеческого потенциала – основная задача системы образования и единственный путь, который позволит Кыргызстану стать конкурентоспособным в 21 веке.

В центре всех инноваций в системе образования должен стоять учитель. Учитель новой формации, открытый ко всему новому, понимающий детскую психологию, чуткий и внимательный. Одним словом профессионал. Не случайно в своем выступлении на Третьем съезде Президент КР сделал особый акцент на необходимости формирования нового поколения учителей. В таких условиях всё более значимыми и актуальными становятся вопросы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки по педагогическим направлениям.

Здесь у нас большие проблемы. Что мы имеем в виду? Есть ли у нас вузы, которые в настоящее время могли бы осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов на уровне современных требований? Большой вопрос.

Общение с коллегами «по цеху», посещение образовательных организаций, где ведется подготовка по педагогическим направлениям, выборочный мониторинг учебных достижений студентов старших курсов, а также курсов повышения квалификации учителей, позволили сделать вывод о том, что система подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов консервативна по способам организации и излишне академична по своему содержанию, не учитывает современных коренных общественных и социально-экономических перемен и не отвечает запросам и потребностям современного общества.

Учитель, преподаватель и педагог 21 века - каким он должен быть? Основные составляющие современных специалистов, занимающихся обучением, в общем виде представлены в ГОС по педагогическим направлениям в виде определенных компетенций – универсальных, общепрофессиональных и специальных. Сформированность компетенций есть результат обучения, то есть профессиональный паспорт учителя.

А какие профессиональные качества учителя могут указывать на то, что педагог является компетентным и уровень его компетентности соответствует требованиям современного общества?

Какой труд учителя можно считать профессионально компетентным?

Профессионально компетентным является такой труд учителя, когда на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность учителя, достигаются хорошие результаты в обучении и воспитании учащегося. Мы считаем, что развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности личности, формирование готовности принятия нового, развитие и восприимчивость к педагогическим инновациям. От уровня профессионализма педагогов, их способности к непрерывному образованию напрямую зависят результаты социально-экономического и духовного развития общества.

Современный учитель является одновременно преподавателем, воспитателем, организатором деятельности детей, исследователем педагогического процесса, консультантом, просветителем и общественником. Он должен постоянно повышать уровень своего педагогического мастерства и вести творческий поиск нового.

Современный учитель является не просто транслятором новых знаний – подобная функция осталась в прошлом. Учитель не должен формировать учебные знания, оторванные от жизни, он должен вовлекать учащихся в такой учебный процесс, при котором полученные знания применяются осознанно в реальном труде, реальной жизни, реальной деятельности. Ученик из объекта становится активным субъектом учебной деятельности. Главное сегодня - выявить и развить способности каждого ребенка, сформировать у детей и подростков широкий круг ключевых компетенций. Иными словами, учитель должен быть активным, творческим и интеллектуально развитым. Современным детям нужен новый учитель, который поможет им «встроиться» в высоко технологичный современный мир и быть успешными, то есть нам нужен учитель принципиально нового формата.

Коренные изменения, осуществляемые в настоящее время и планируемые со стороны правительства и министерства образования в вопросах управления образованием, изменения содержания и технологии обучения, потребуют также и пересмотра и активизации роли и функций системы повышения квалификации педагогических кадров. Необходимость овладения новыми образовательными стандартами потребует соответствующего обучения всех учителей, а также работников системы образования для обеспечения единообразного понимания сути инновационных особенностей вводимых стандартов и их последующего применения.

Переход на предпрофильное и профильное обучение в старших классах потребует переподготовки более две трети учителей старших классов и организаторов системы образования.

Очень актуальной на сегодняшний день становится задача обучения учителей компьютерной грамотности.

Необходимы переподготовка и повышение квалификации в системе среднего и высшего профессионального образования. Внедрение компетентного подхода в образовании и переход на кредитную систему обучения потребуют повышения квалификации не менее 90% специалистов, работающих в системе профессионального образования.

На Третьем съезде работников образования Кыргызской Республики были определены основные направления, которые должны быть осуществлены в системе образования в ближайшее время:

– внедрение новых образовательных стандартов, индивидуализация образования (в

первую очередь на основе индивидуальных учебных планов при профильном обучении в старшей школе);

- внедрение новой системы оценки качества образования;
- участие общественных институтов в управлении общим образованием;
- внедрение системы дошкольного образования;
- сплошная/тотальная информатизация системы общего образования.

Каждое из этих направлений потребует модернизации существующей системы повышения квалификации педагогических работников, а также глубокого профессионального переосмысления и пересмотра базовых ценностей содержания, форм и методов повышения квалификации специалистов-педагогов и учителей.

Со стороны министерства образования, а точнее министра образования настойчиво и популярно излагаются основные цели и способы обновления школ и вообще всей образовательной системы. Но, к сожалению, они остаются непонятными широкой общественности. Это происходит вследствие того, что у широкой общественности нет ясного понимания сути происходящих перемен в образовании. Да что там широкая общественность – зачастую сами работники образования, начиная от чиновников, сидящих в министерских кабинетах, заканчивая руководителями районных, городских отделов образования и директорами школ, не разобрались в самой сути этих вопросов и не видят какой-либо необходимости в проведении реформ. И поэтому сейчас возникает опасение, что хорошие начинания, инициированные Третьим съездом работников образования, останутся лишь на бумаге.

Почему это происходит? Педагогическая общественность, являющаяся главной движущей силой новаторских инициатив в системе образования, оказалась на поверку не готовой к ее коренному переустройству. И здесь мы снова возвращаемся к вопросу роли и значения переподготовки и повышения квалификации работников системы образования.

В этой связи, первостепенной задачей должно стать проведение широкомасштабной разъяснительной работы среди учителей, родителей и общественности о целях и задачах осуществляемых и планируемых реформ в системе образования страны. Эту работу должна проводить организация, занимающаяся вопросами повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров в тесном сотрудничестве с Кыргызской академией образования.

Система повышения квалификации как институция, предусматривающая систематическое обновление теоретических и практических знаний специалистов для совершенствования их профессиональных навыков в связи с повышающимися требованиями к их квалификации, является востребованной как никогда. Требования к квалификации специалистов меняются в зависимости от тех изменений, которые происходят в результате социально-экономического и культурного развития социума, тесно взаимодействующего с внешним миром. Настало время пересмотра и внесения изменений в статус, имидж функциональную и содержательную составляющую всей системы повышения квалификации педагогических специалистов.

Прежде всего, необходимо коренным образом пересмотреть и изменить основные подходы к вопросам организации функционирования самой системы повышения квалификации педагогических специалистов. Если раньше повышение качества профессионального уровня учителя осуществлялось посредством наращивания суммы знаний о новых педагогических методах, приемах и технологиях обучения и умения

применить их в своей деятельности, то в настоящее время способы должны определяться из новой цели: подготовка учителя как субъекта профессиональной деятельности, социальной жизни, субъекта личностной самореализации.

Сегодня значительная часть педагогов настроена на самостоятельный поиск знаний с целью более серьезного обновления представлений о сущности тех или иных педагогических вопросов, а не на отдельные разовые методики, не меняющие сути педагогической проблемы. Педагог-профессионал никогда не примет новые идеи, методики и технологии в готовом виде, он предпочтет сначала самостоятельно разобраться в них, определить свое отношение к ним и затем осознанно применить их в своей деятельности, исходя из соображений педагогической целесообразности и личного опыта. Каждая личность имеет свою познавательную емкость, и надо знать, какие объемы новых знаний нужны каждому отдельному специалисту для обеспечения требуемого уровня его компетентности. Уровень компетентности можно обеспечить посредством постоянного самообразования и непрерывного повышения профессионального уровня.

На сегодняшний день в Кыргызстане функционирует два института (г. Ош, г.Каракол), три методических центра (г.Баткен, г.Джалал-Абад, г.Талас), в Нарынской области повышение квалификации специалистов осуществляется при университете. Все эти центры повышения квалификации находятся под прямым научно-методическим руководством Центра повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров при Кыргызской академии образования. Ежегодно в этих центрах повышают квалификацию около 10 тысяч учителей из всех регионов республики. Они обучаются по 72-часовой программе в течение двух недель и получают сертификат о прохождении курсов повышения квалификации.

В советский период в Кыргызстане существовала логически выстроенная и хорошо продуманная система повышения квалификации учителей, во главе которой стоял Республиканский институт усовершенствования учителей (РИУУ). В каждой области также работали областные институты усовершенствования учителей, при районах – методические кабинеты, при школах – методические советы по направлениям знаний (предметам). Если издавался какой-то приказ или внедрялась какая-либо педагогическая новаторская идея или методика – об этом незамедлительно знала вся педагогическая общественность страны, знали все учителя школ Кыргызстана. Ибо система обеспечивала молниеносное распространение любых инноваций, инициированных РИУУ или министерством образования. В министерстве образования были люди, которые непосредственно занимались проблемами повышения квалификации. К сожалению, вся эта логически выстроенная система повышения квалификации рухнула в одночасье. И это стало одной из причин отставания нашей системы образования по многим позициям от мировых инновационных процессов в сфере образования.

Тем не менее, необходимо признать, что все то небольшое, что осталось от прежней системы повышения квалификации, сохранилось благодаря Кыргызской академии образования. Кыргызская академия образования в настоящее время проводит большую работу по модернизации и обновлению существующей системы повышения квалификации. Это касается и изменения программ, кардинального изменения их содержания с учетом последних инноваций в системе образования.

При всех имеющихся плюсах существующей на настоящее время системы повышения квалификации требуется диверсификация программ повышения

квалификации, а также пересмотр и изменение подходов в организации курсов. Что мы имеем в виду? Время стремительно идет вперед, все меняется. Игнорирование изменений чревато стагнацией и отставанием в уровне квалификации. В целом изменилась философия и культура образования, принимаются новые учебные стандарты, соответственно претерпевают изменения учебные программы. Традиционный подход к организации повышения квалификации уже не работает. В этой связи мы считаем, во-первых, что необходимо пересмотреть временные рамки, устанавливаемые для повышения квалификации специалистов, так как две недели, или 72 часа - являются слишком затратными с финансовой точки зрения. Необходимо организовать краткосрочные курсы, рассчитанные на один, два или три дня, или на период, не превышающий пяти дней. При этом такие курсы должны проводиться в соответствии с пожеланиями и потребностями образовательных организаций и самих учителей. Например, это может быть однодневный курс по оцениванию учебных достижений или трехдневный курс по внедрению интерактивных технологий в учебный процесс и т.д. Обязательным должно быть вручение сертификата о прохождении курса повышения квалификации. Соответственно должны быть внесены изменения в нормативно-правовые документы по повышению квалификации. Поэтому в образовательных организациях, где ведутся программы повышения квалификации, должны быть разработаны тематика и перечень приоритетных тем, семинаров, круглых столов, тренингов, которые должны рассылаться во все учреждения системы образования. Затем, исходя из тематической направленности курсов повышения квалификации и личных возможностей, учителя могут сами записываться на тот или иной курс без отрыва от основного места работы. Кроме того, руководство образовательных организаций может делать заявку на участие в тех или иных курсах повышения квалификации, и эти курсы могут быть предложены по месту работы специалистов. Это дало бы возможность «точечного» повышения квалификации специалистов, а именно - по мере необходимости и с учетом имеющихся потребностей и возможностей.

Работа в организациях, где будет осуществляться повышение квалификации, должна осуществляться по трём направлениям: по желанию, по заявке учителей образовательных организаций, а также сотрудников системы образования. Вторым направлением работы по повышению квалификации должны стать курсы, организуемые для всех без исключения учителей. Они тоже должны проводиться в течение не более пяти дней. К примеру - согласно новым школьным стандартам повышение квалификации должны пройти все учителя Кыргызстана, это же требование касается и повышения квалификации учителей, занимающихся дошкольной подготовкой, то есть, курсов, инициированных государством. И, наконец, в-третьих, рассмотрим курсы повышения квалификации, организуемые силами международных донорских организаций и финансируемые ими – в форме тренингов, семинаров, конференций по тем или иным актуальным вопросам образования. На сегодняшний день работает большое число международных программ и проектов по внедрению инноваций в систему образования и, соответственно, этими организациями проводятся тренинги, семинары, повышающие квалификацию специалистов зачастую и без ведома МОиН КР. Не всегда уровень этих семинаров и тренингов достаточен для получения необходимого опыта и знаний и, к большому сожалению, качество, содержательная составляющая предлагаемых раздаточных материалов и компетентность тренеров оставляют желать лучшего. В этой

связи нам кажется целесообразным деятельность некоего единого органа, занимающегося координацией всех вопросов в сфере повышения квалификации педагогических специалистов.

Безусловно, все эти три направления должны находиться под ведением одной организации, где должны быть созданы соответствующие кафедры и исследовательские группы или лаборатории для полноценного и качественного проведения курсов повышения квалификации.

И специалисты, и кадры, работающие на курсах повышения квалификации, должны иметь высокий уровень квалификации. К работе на этих курсах не должны допускаться лица, не имеющие соответствующего стажа работы и квалификации. Должен быть установлен жесткий контроль.

В последнее время в педагогических кругах страны имеют место разговоры относительно реорганизации курсов повышения квалификации, точнее - вынесения их из структуры КАО и последующего присоединения к структуре КГУ И. Арабаева. Также обсуждается вопрос создания курсов повышения квалификации в виде отдельной структуры при МОиНКТ с наделением функции полной координации и обеспечения работы по повышению квалификации педагогических специалистов в масштабе всей республики. Иными словами, наблюдается возврат к той структуре, о которой мы говорили выше - РИУУ. Однозначно является нецелесообразным передать курсы повышения квалификации КГУ имени И.Арабаева, так как данный университет не имеет соответствующей базы и кадров, которые могли бы обеспечить соответствующий уровень и качество работы курсов повышения квалификации. Что касается решения о создании отдельного института по повышению квалификации – это является наиболее приемлемым, но тогда есть риск вернуться к структуре повышения квалификации, существовавшей в советский период. Для полноценного функционирования гипотетического института повышения квалификации педагогов должны быть созданы областные институты усовершенствования учителей, должны быть воссозданы методические кабинеты по направлениям знаний при районных отделах образования и школах и т.д. Все это потребует дополнительных средств и соответствующей материально-технической базы. Готово ли в настоящее время наше правительство выделить достаточное количество средств и обеспечить нормальное функционирование всей этой инфраструктуры? Как нам кажется, наиболее приемлемым вариантом решения данного вопроса является оставить систему повышения квалификации структурным подразделением КАО. При Кыргызской академии образования, худо ли бедно ли, существует отлаженная система, есть инфраструктура и кадровый потенциал. Наиболее эффективным также было бы вливание средств, предусмотренных для создания новой структуры по повышению квалификации, в давно существующую при КАО. Мы считаем самым разумным правильно организовать работу курсов по повышению квалификации с учетом всего сказанного выше.

Изменения в системе в целом не произойдут от разовых мер, полумер, механической ломки и разрушения того, что существует на данный момент. Лобовые наскоки в системе образования происходят от недопонимания некоторых моментов, банальной неинформированности, неопытности и незнания сущности школьной и вузовской проблематики. Система образования существует и развивается по своим законам и закономерностям, которые не позволяют возникать одномоментным

изменениям по прихоти отдельных личностей или группы людей, так как закономерности формируются из тех фундаментальных ценностей, которые складывались тысячелетиями. Нарушение этих закономерностей приводит в стагнации и разрушению системы.

Мы должны наконец-то понять, *что* для нас является важным и *что* в конечном итоге позволит нашей системе образования встать на путь реформирования и развития. Вопросами повышения квалификации педагогических специалистов могут заняться преподаватели педагогических вузов и сотрудники КАО. Поэтому сейчас необходимо продумать возможности и способы более эффективной организации деятельности этой структуры, определить цели и ценностные ориентиры, создать условия, мотивировать специалистов, разработать систему оценки эффективности результатов деятельности, обеспечения контроля качества услуг, систему поощрения и управления процессом изменений в профессиональном уровне специалистов и соответствующей корректировки, словом - создать базу для качественной работы с учетом всех происходящих изменений. В системе повышения квалификации должны работать как наиболее опытные кадры, так и те молодые специалисты, которые посвятили себя делу образования, кто постоянно самосовершенствуется, следит за всеми тенденциями, инновациями и изменениями в системе образования в мировом масштабе и готов изменить отечественную систему образования к лучшему. Надо изменить систему и дать ей возможность работать по-новому.

Большим заблуждением является мнение, что можно взять и заменить одну группу людей на другую, и все изменится и пойдет «как по маслу». Другое дело, если специалисты не являются компетентными и не справляются со своими обязанностями, и это можно заметить сейчас на всех уровнях государственной власти. Безусловно, в этом случае от подобных горе-специалистов надо избавляться. С другой стороны думать о том, что придут новые молодые и инициативные люди и в одночасье поднимут систему образования – это тоже утопия. Вряд ли кто-либо из молодых специалистов-педагогов согласится работать на курсах повышения квалификации, получая пять или шесть тысяч сомов за свой труд. Даже если и будут такие самоотверженные смельчаки, критическая масса скептического большинства, зачастую не дотягивающая до требуемого уровня квалификации, не позволит им вести занятия, так как это непрофессиональное большинство также надо будет переобучить. Что, собственно, не всегда является только их виной. Всею виной система, сложившаяся в течение последних 20-30 лет. И поэтому давайте не будем изобретать велосипед, а все свои усилия направим на исправление, переформатирование и корректировку этой сложившейся системы!