

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.046.4

ПРОЦЕССЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНИФИКАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В.А. Генг, Н.С. Гайдукова

Тверской государственной университет, г. Тверь

Данная статья посвящена проблемам моделирования персонификации повышения квалификации работников сферы образования. Рассмотрены основные закономерности, тенденции и методы формирования и реализации новых моделей обучения в системе повышения квалификации. Выделены базовые элементы обучения и переподготовки работников образования, возможные механизмы финансирования предложенных моделей.

***Ключевые слова:** модель персонификации; имплементационный анализ; многоосевой принцип; институционально мобильная модель; технологически мобильная модель; технологически и институционально мобильная модель; механизм финансирования*

Особенности исторического периода, внутренняя логика экономического развития Российской Федерации, тенденции развития мировой экономики, процессы глобализации задают контур стратегического управления, связанный с модернизацией национальной экономики. Ключевым моментом модернизации является становление системы образования, в том числе и системы дополнительного образования, которая сможет подготовить работника, способного ответить на вызовы современности. В наибольшей степени это касается повышения квалификации работников сферы образования, ответственных за образование и социализацию нового поколения.

Рассматривая профессиональное образование в качестве ресурса развития экономики, а учреждения профобразования в качестве основных производителей кадров на рынке труда и образовательных услуг, понятие модернизации профессионального образования и, соответственно, образовательных программ, следует рассматривать, прежде всего, в экономическом контексте. Модернизация понимается как открытость изменениям, креативность управления, производство новых сигналов для рынков труда и образовательных услуг. Это в

полной мере относится к разработке новых моделей повышения квалификации работников образования, разработке программ, отвечающих требованиям современного развития. Такие программы предусматривают применение новых, в т.ч. информационных, образовательных технологий, внедрение прогрессивных методов организации образовательного процесса и обучения, а также учебно-методических материалов, соответствующих современному мировому уровню; высокое качество обучения, обеспечиваемое в рамках современных систем управления качеством; формирование профессиональных компетенций, обеспечивающих их конкурентоспособность и востребованность на рынке труда.

Работники образования находятся на переднем крае модернизационных процессов, в силу их роли в подготовке кадров для экономики будущего.

Во всех развитых странах работники образования занимают особое престижное положение в обществе. Инвестиции в профессиональную подготовку преподавателей является необходимым условием их соответствия стратегическим задачам социально-экономического развития, но в то же время, их результативность связана с решением большого набора организационно-управленческих задач, которые сопряжены со сложностью, затратностью и многоуровневостью процесса повышения квалификации [3, с. 195].

Количественный и «качественный» дефицит специалистов в сфере образования в значительной степени определяется дисбалансом в политике доходов, сформировавшимся в стране в 90-е годы. Специальные программы эффективной поствузовской подготовки специалистов данной сферы являются необходимыми среди комплекса мер, способствующих повышению эффективности развития человеческого потенциала. [5, с. 37]. Речь идет о создании целостной системы, способной обеспечить высококвалифицированные профессиональные услуги для специфической группы потребителей, которую в данном контексте можно обозначит как целевую аудиторию.

Основными мотивами участия целевой группы в программах повышения квалификации являются следующие:

- повышение уровня квалификации и знаний, ознакомление с передовым научным опытом в интересующей области;
- сбор участником программы материалов для научно-исследовательской деятельности, знакомство с современными методами исследований;
- овладение участником программы новыми методиками, технологиями (в т.ч. с возможностями использования современных информационных технологий);

- профессиональное общение участников программы, обмен опытом, и др.;
- изучение участниками программы зарубежного опыта в области научных исследований; овладение новыми методиками, технологиями, знакомство с опытом использования новых информационных технологий [5, с. 49].

Опрос потребителей услуг дополнительного образования, в частности учителей [1, с. 22], показывает, что их потребности часто остаются без удовлетворения – они не получают современных знаний и навыков, соответствующих требованиям сегодняшнего дня, и это одна из причин, по которой система повышения квалификации должна быть модифицирована. Для этого в ее основу должен быть положен новый современный организационно-управленческий механизм, позволяющий существенно расширить возможности потребителя услуг дополнительного образования в выборе как субъекта предоставления соответствующей образовательной услуги, так и содержания и формы повышения квалификации. Именно эти задачи должна решить реализация новой модели персонификации системы повышения квалификации работников образования.

В ходе исследования проанализированы закономерности, тенденции и перспективы реализации модели персонификации системы повышения квалификации работников образования.

При рассмотрении закономерностей реализации модели персонификации повышения квалификации работников образования, выделены общие закономерности, качественно определяющие современный этап социально-экономического развития, и закономерности, непосредственно влияющие на характер реализации соответствующей модели.

В качестве основной закономерности можно назвать трансформацию содержания, формы и организационного механизма внедрения инноваций в сфере дополнительного образования в соответствии с общими задачами модернизации и в направлении удовлетворения потребностей обучающихся.

В качестве второй закономерности следует выделить внедрение новых информационных и телекоммуникационных технологий.

Еще одной общей закономерностью является трансформация образовательных услуг в направлении повышения их гибкости. Под гибкостью обучения понимается весь спектр возможностей обучаться в течение жизни в соответствии с индивидуальными потребностями и интересами обучаемых [5, с. 56]. Развитые страны и Россия пришли к пониманию того, что система воспроизводства интеллектуального и социально-культурного потенциала нации может быть оптимизирована путем развития системы непрерывного образования. Непрерывное

образование – это социально-педагогическая категория, выражающая идею поступательного развития образовательных потребностей человека как естественноисторического и конкретного социально-педагогического процесса.

Развитие систем образования базируется на прогнозах потребностей экономики региона в профессиональных кадрах и соответствии сети образовательных учреждений данным прогнозам [5, с. 68]. При этом система образования не может быть только ориентирована на потребности экономики, но должна ориентироваться на изменение демографической ситуации и учитывать законы развития общества. В этой связи общей характеристикой, определяющей эффективность реализации новой модели повышения квалификации работников образования, является дифференциация социально-экономического развития регионов России, в которых осуществляется реализации данной модели.

Тенденции реализации модели персонификации системы повышения квалификации работников образования исследованы на базе анализа эмпирической информации, полученной в ходе специального опроса, проведенного среди школьных учителей [2, с. 32]. Основными вопросами, заданными респондентам, были следующие:

- Достаточно ли было полученного образования для успешной работы в школе;
- Каких знаний и навыков не хватало после получения высшего образования;
- Проходили ли за время работы в школе какое-то обучение кроме обязательных курсов повышения квалификации учителей;
- Почему решили пройти обучение;
- Было ли полезно обучение;
- Хотели бы Вы, в ближайшие годы, пройти дополнительное обучение (кроме обязательных курсов повышения квалификации учителей);
- Что дает обучение на обязательных курсах повышения квалификации учителей;
- Каковы недостатки существующих в настоящее время обязательных курсов повышения квалификации учителей;
- Какова эффективность обучения на обязательных курсах повышения квалификации школьных учителей;
- Что нужно изменить в существующей системе обязательных курсов повышения квалификации учителей;
- Хотели бы лично Вы иметь возможность самостоятельного выбора учебного заведения, в котором проходите курсы повышения квалификации;

- Хотели бы лично Вы иметь возможность самостоятельного выбора предметов, по которым проводится обучение на курсах повышения квалификации;
- В случае самостоятельного выбора учебного заведения и предметов обучения, сумеете ли Вы найти информацию, позволяющую сделать правильный выбор;
- По каким основаниям будет осуществляться выбор учебного заведения для прохождения курсов повышения квалификации.

Перспективы реализации модели персонификации системы повышения квалификации работников образования исследованы при помощи специально разработанной методологии.

Методами разработки новых моделей обучения в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки стали следующие

Имплементационный анализ - метод, в соответствие с которым управленческое воздействие рассматривается в трех направлениях:

- идейное содержание и нормативное оформление управленческого воздействия;
- определение возможностей и полномочий организационных структур, ответственных за реализацию управленческого воздействия;
- анализ ожиданий, установок, требований субъектов, в отношении которых производится воздействие.

Их уровень доверия к соответствующим институтам и структурам.

Многоосевой принцип построения моделей обучения

Модель обучения должна учитывать изменения параметров по различным осям: формат обучения; субъект обучения; гибкость обучения.

SWOT-анализ. В соответствие с параметрами SWOT-анализа, результативные модели повышения квалификации должны отвечать следующим характеристикам:

- соответствовать макроэкономическим задачам с точки зрения повышения квалификации и переподготовки специалистов и безработных;
- способствовать решению социальных задач – сокращению безработицы, расширению возможностей вертикальной мобильности;
- способствовать развитию единого образовательного пространства страны;
- отвечать запросам акторов, включенных в систему – производителей и потребителей образовательных услуг.

Разработка концептуальных подходов к моделированию проводилась на основе использования возможностей такого инструмента, как матрица «качественного» стратегического анализа (матрица SWOT). Данный инструмент дает возможность проанализировать структурированное информационное поле с целью обозначения стратегических ориентиров в процессе принятия управленческих решений и оптимизации системы повышения квалификации в контексте актуальных задач.

SWOT-анализ представляет собой технику анализа, которая позволяет успешно реализовать этапы стратегического планирования и моделирования - комплексно рассмотреть задачи развития системы повышения квалификации, условия, в которых происходит развитие системы, а также потребности субъектов процессов повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Цель SWOT-анализа состоит в выявлении сильных сторон каждого из вариантов модельной ситуации, определении возможности успешного использования существующих и создания новых возможностей. Инструмент позволяет учесть существующие слабости и нейтрализовать потенциально возникающие угрозы.

Использованы элементы стратегического анализа, позволяющие провести сопоставление каждого из вариантов моделирования в рамках разработанной концептуальной блок-схемы.

В соответствие с принятой Концепцией разработаны новые базовые модели организации процессов обучения в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников отраслей социальной сферы

На основе проведенного SWOT- анализа можно предложить следующие новые базовые элементы модели обучения работников образования:

1 модель – институционально мобильная.

Обучение производится по стандартизированным (лицензированным) модулям в по выбору обучающихся в специализированных или многопрофильных учебных заведениях

Форма аттестации: Повышение квалификации целевой группы заканчивается итоговой аттестацией, проводимой в установленном порядке образовательными учреждениями, организациями. Аттестация проводится в соответствии с правилами, утверждаемыми образовательными учреждениями. Лицам, успешно завершившим обучение и прошедшим аттестацию, образовательными учреждениями, организациями выдаются документы установленного (государственного) образца. [2, с. 30].

Результат обучения: Получение новых знаний и навыков, имманентных задачам посткризисного развития экономики и социальной сферы Российской Федерации и ее субъектов.

2 модель – «технологически мобильная»

Обучение производится по стандартизированным (лицензированным) модулям в специализированных или многопрофильных учебных заведениях

Форма аттестации: Повышение квалификации целевой группы заканчивается итоговой аттестацией, проводимой в установленном порядке образовательными учреждениями, организациями. Аттестация проводится в соответствии с правилами, утверждаемыми образовательными учреждениями. Лицам, успешно завершившим обучение и прошедшим аттестацию, образовательными учреждениями, организациями выдаются документы установленного (государственного) образца.

Результат обучения: Получение новых знаний и навыков, имманентных задачам посткризисного развития экономики и социальной сферы Российской Федерации и ее субъектов.

3 модель – «технологически и институционально мобильная»

Обучение производится по стандартизированным лицензированным модулям в различных специализированных и/или многопрофильных лицензированных учебных заведениях.

Форма аттестации: Повышение квалификации целевой группы заканчивается итоговой аттестацией, проводимой в установленном порядке образовательными учреждениями, организациями. Аттестация проводится в соответствии с правилами, утверждаемыми образовательными учреждениями. Лицам, успешно завершившим обучение и прошедшим аттестацию, образовательными учреждениями, организациями выдаются документы установленного (государственного) образца.

Результат обучения: Получение новых знаний и навыков, имманентных задачам посткризисного развития экономики и социальной сферы Российской Федерации и ее субъектов.

Механизмы финансирования новых моделей организации обучения в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников отраслей социальной сферы должны осуществляться с учетом следующих принципов:

1. Финансирование программ, а не учреждений

Реализация данного принципа должна обеспечить переход от сметного финансирования к нормативному (персонифицированному).

2. Персонификация бюджетного финансирования

Реализация данного принципа должна обеспечить привязку бюджетного финансирования к конкретному потребителю

образовательных услуг ДПО (повышения квалификации и профессиональной переподготовки).

3. Гибкость бюджетного финансирования программ повышения квалификации (профессиональной переподготовки)

Реализация данного принципа должна обеспечить сетевую организацию финансирования получения образовательных услуг ДПО (повышения квалификации и профессиональной переподготовки).

4. Пролонгированность (во времени) бюджетного финансирования программ повышения квалификации (профессиональной переподготовки)

Реализация данного принципа должна позволить разделять финансирование программ повышения квалификации (профессиональной переподготовки) во времени (растягивать (дробить) финансирование на временные интервалы, превышающие 1 год).

Механизмы финансирования обеспечиваются следующими положениями:

1. Механизм программного нормативного финансирования. Финансируется открытие образовательной программы (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) в том случае, если число записавшихся на нее обучающихся превышает нормативно установленную величину (например, в 25 человек);
2. Механизм нормативного подушевого финансирования. Финансирование осуществляется в прямой зависимости от числа записавшихся на программу обучающихся.
3. Механизм ваучерного бюджетного финансирования. В зависимости от определенных условий учащийся получает ваучер на финансирование его обучения на программе повышения квалификации (профессиональной переподготовке), который он предъявляет образовательной организации, осуществляющей данную образовательную программу. В случае ваучерного финансирования может устанавливаться предельная стоимость программы, на которую может претендовать конкретный учащийся.
4. Механизм нормативного подушевого финансирования в расчете на 1 образовательный модуль. Гибкость финансирования является отражением гибкости самой программы, возможностью ее разбиения на модули.
5. Механизм ваучерного финансирования в расчете на 1 модуль. Гибкость финансирования обуславливается гибкостью самой программы, возможностью ее разбиения на модули.
6. Механизм нормативного подушевого финансирования в расчете на 1 образовательный модуль. Пролонгированность финансирования (во времени) обуславливается возможностью модульного построения программы.

7. механизм ваучерного финансирования в расчете на 1 модуль. Пролонгированность финансирования (во времени) обуславливается возможностью модульного построения программы.

В рамках проведенного исследования предложены варианты реализации различных моделей обучения. С применением изложенных принципов, методов и механизмов все разработанные варианты реализации новых моделей обучения рассмотрены в контексте:

- Приоритетов посткризисного развития национальной экономики;
- Анализа условий социально-экономического развития субъектов федерации РФ.

Анализа плюсов и минусов реализации каждого из тестируемых вариантов моделей.

Список литературы

1. Отчёт по заданию Министерства образования и науки Российской Федерации на проведение научных исследований, необходимость которых возникает в 2011 году, на тему «Закономерности, тенденции и организационно-внедренческие перспективы реализации модели персонификации системы повышения квалификации для работников образования: функции, инструменты, методы». Тверь, 2011.
2. Аврамова Е.М., Кулагина Е.В. Образовательный потенциал населения как ресурс инновационной экономики// SPERO: Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. 2009. №11. С. 29-40.
3. Лапушинская Г.К. Реформа бюджетных учреждений: проблемы директора школы. М.: Народное образование. – 2010. №10. С.193-199.
4. Шувалова О.Р. Международные индикаторы участия населения в непрерывном образовании// Вопросы образования. 2010. №2. С. 178-186.
5. Генг В.А. Институциональные формы развития трудового потенциала территории. Тверь, 2009. 132 с..

**PROCESSES OF MODELING OF PERSONIFICATION OF
PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE EDUCATIONAL
ENVIRONMENT OF MODERN RUSSIA**

V.A. Geng, N.S. Gajdukova

Tver State University

This article is devoted to problems of modeling of personification of professional development of educators. The main regularities, tendencies and methods of formation and realization of new models of training in professional development system are considered. Basic Elements of training and retraining of educators, possible funding mechanisms for the offered models are allocated.

Keywords: *personification model; implementation analysis; multi-axial principle; institutionally mobile model; technologically mobile model; technologically and institutionally mobile model; funding mechanism*

Об авторах:

ГЕНГ Варвара Антоновна – кандидат экономических наук, заведующий кафедрой менеджмента, Тверской государственный университет, e-mail: geng@pochta.ru

ГАЙДУКОВА Наталья Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, Тверской государственный университет, e-mail: ecvivalent@tvcom.ru