

Модель внутривузовской системы повышения квалификации профессорско- преподавательского, управленческого и учебно-вспомогательного персонала педагогического вуза



Тамара Ивановна Березина

Сегодня в Российской Федерации реализацию программ дополнительного профессионального образования (ДПО) осуществляют около 2000 образовательных учреждений и подразделений повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов, находящихся в ведении различных органов исполнительной власти Российской Федерации и её субъектов.

В Программе социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года на систему ДПО возлагаются особые надежды по развитию профессионализма профессорско-преподавательского состава, педагогов и управленцев всех уровней и отраслей хозяйствования.

В документе указывается на необходимость развивать непрерывное ДПО в вузах как ответ на все ускоряющиеся процессы устаревания профессиональных знаний и умений специалистов.

Новосибирский государственный педагогический университет включён в число ведущих педагогических университетов страны. Его дальнейшее развитие немыслимо без создания эффективной системы дополнительного профессионального образования, и это нашло отражение в «Программе развития Новосибирского государственного педагогического университета на период до 2009 года». В Программе подчёркивается, что Новосибирский государственный педагогический университет в настоящее время выполняет особую миссию, являясь уникальным научно-образовательным комплексом профессиональной подготовки и воспитания интеллектуальной элиты региона, стремясь к созданию в нём устойчиво функционирующей и конкурентоспособной научно-образовательной среды, позитивно влияющей на его социально-экономическое развитие.

Обладая значительными образовательными и научными ресурсами, развитой материальной и информационной инфраструктурой, одним из своих стратегических приоритетов НГПУ как педагогический университет считает развитие институциональной инфра-

структуры непрерывного образования. Реализация этого приоритетного направления в развитии НГПУ возможна на основе дальнейшего развития в нём системы дополнительного профессионального образования как одной из составляющих образовательной миссии университета.

В настоящее время систему дополнительного профессионального образования НГПУ представляет ФПКППРО, а также программы ПК и ПП, реализуемые в других структурных подразделениях университета. На факультет повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (ФПКППРО) возложена задача разработки и реализации внутривузовской модели повышения квалификации. Основные положения разработанной модели нами представлены следующим образом.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основе Закона Российской Федерации «Об образовании» (от 22.08.04. № 122 — ФЗ); Закона РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (от 22.08.04. № 122 — ФЗ); Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшее учебное заведение) Российской Федерации (приказ Минобрнауки РФ от 5.04.2001, № 264); Типового положения о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, организуемых в высших и средних учебных заведениях Российской Федерации (утверждено постановление Правительства РФ от 10.03.2000 г. № 213), Устава ГОУ ВПО «Новосибирский государственный педагогический университет» (ГОУ ВПО «НГПУ»), Постановления Учёного совета от 28.09.05 г.
- 1.2. Настоящее Положение определяет назначение внутривузовской системы повышения квалификации (ВСПК) ГОУ ВПО «НГПУ», содержание, формы и методы её деятельности.
- 1.3. Внутривузовская система повышения квалификации является составной частью системы менеджмента качества университета.
- 1.4. Внутривузовская система повышения квалификации включает в себя структурные подразделения, обеспечивающие реализацию кадровой политики ректората НГПУ: факультет повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (ФПКППРО), кадровое управление, учебно-методическое управление, кафедры.
- 1.5. Внутривузовская система повышения квалификации является механизмом реализации кадровой политики университета, а в части, касающейся её реализации — компетенцией первого проректора.

2. Основные цели и задачи, решаемые внутривузовской системой повышения квалификации

- 2.1. Внутривузовская система повышения квалификации НГПУ создана с целью:
 - реализации кадровой политики НГПУ;

- координации усилий ректората институтов, факультетов, кафедр по развитию кадрового потенциала университета;
- повышения и поддержания на должном уровне профессионально- педагогических знаний и умений ППС, сотрудников университета;
- освоения ППС университета современных методов решения профессиональных задач, обеспечивающих конкурентное преимущество НГПУ на рынке образовательных услуг;
- распространения передовых научно-педагогических технологий среди ППС университета.

2.2. Основными задачами внутривузовской системы повышения квалификации являются:

- повышение квалификации преподавателей и сотрудников НГПУ;
- повышение педагогического мастерства, изучение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта, прогрессивных форм и методов обучения;
- координация работы подразделений университета по повышению квалификации и переподготовке кадров;
- удовлетворение потребностей ППС и специалистов в получении новых знаний о достижениях в соответствующих отраслях науки, техники и культуры, передовом отечественном и зарубежном опыте;
- повышение квалификации и профессиональная переподготовка кадров для г. Новосибирска и Новосибирской области;
- консультационная деятельность;
- проведение специализированных занятий и тренингов, семинаров, конференций и др.

3. Организационная структура внутривузовской системы повышения квалификации

3.1. В состав внутривузовской системы повышения квалификации входят подразделения, обеспечивающие решение основных задач и содержания её деятельности: ФПКППРО, кадровое управление, учебно-методическое управление, кафедры.

3.2. Основные функции элементов внутривузовской системы повышения квалификации.

3.2.1. Кадровое управление выполняет следующие функции:

- в соответствии с Трудовым кодексом прогнозирует потребность работников НГПУ в программах повышения квалификации;
- осуществляет учёт ППС, сотрудников НГПУ, прошедших повышение квалификации;
- ведёт личные дела научно-педагогических сотрудников, где учитываются документы о повышении квалификации.

3.2.2. Учебно-методическое управление выполняет следующие функции:

- разрабатывает структуру и содержание 5-летнего плана повышения квалификации ППС кафедр;
- оформляет заказ на содержание, формы повышения квалификации ППС, управленческого состава, сотрудников НГПУ на календарный год;
- готовит приказ по университету на открытие программ повышения квалификации.

3.2.3. Заведующий кафедрой выполняет следующие функции:

- разрабатывает 5-летний план повышения квалификации в соответствии с потребностями кафедры и принятой в вузе структурой планирования, представляет его в учебно-методическое и управление;
- представляет ежегодный план повышения квалификации ППС и сотрудников в учебно-методическое управление в форме заявки до 1 декабря года;

- направляет работника на повышение квалификации;
- осуществляет корректировку учебной нагрузки;
- несёт ответственность за соблюдение сроков повышения квалификации сотрудников кафедры;
- формирует и представляет первому проректору заказ на содержание образовательных программ повышения квалификации ППС и сотрудников на предстоящий календарный год.

3.2.4. Основные функции, выполняемые ФПКиППРО:

- разработка содержания образовательных программ повышения квалификации и разработка графика учебного процесса;
- организация и проведение повышения квалификации преподавателей и сотрудников НГПУ и других вузов;
- обеспечение планов приёма, подготовки и выпуска педагогических кадров, определённого Федеральным агентством по образованию по программам ПК;
- разработка предложений по развитию ФПКиППРО, открытию новых направлений повышения квалификации;
- подготовка и переподготовка педагогических кадров для города и области по заказам областной и городской администраций;
- повышение квалификации преподавателей вузов Сибирского федерального округа по договорам с ними;
- изучение потребности и формирование спроса на образовательные услуги в области дополнительного образования;
- создание баз данных по направлениям, специальностям и специализациям дополнительного образования, учебно-методическим материалам, преподавателям, слушателям и т. п.;
- решение других задач, связанных с переподготовкой кадров и повышением квалификации;
- осуществление учебно-научных связей с учебными, научными, производственными и другими организациями.

3.3. Основанием для издания приказа о зачислении на программу повышения квалификации являются:

- личное заявление сотрудника на имя ректора, заверенное заведующим направляющей кафедрой;
- наличие годового плана повышения квалификации ППС и сотрудников кафедр в форме общей заявки, утверждённого первым проректором.

4. Слушатели внутривузовской системы повышения квалификации

4.1. Слушателями ФПКиППРО являются лица, зачисленные на обучение приказом ректора университета на основании личного заявления, подписанного заведующим кафедрой и представленного в установленный срок в учебно-методическое управление.

4.2. Для лиц, впервые принятых на работу, повышение квалификации в течение первого года работы является обязательным.

4.3. Выбор программы, её продолжительность и содержание определяются личной инициативой работника, производственной необходимостью и финансовыми возможностями кафедр, факультетов, институтов, университета в целом.

- 4.4. Оценка уровня знаний слушателей структурного подразделения образовательного учреждения проводится по результатам текущего контроля знаний и итоговой аттестации.
- 4.5. Для лиц, принимающих участие в конкурсе на замещение вакантной должности на очередной срок, своевременное повышение квалификации является обязательным условием избрания на должность.
- 4.6. Повышение квалификации проводится в течение всей трудовой деятельности, но не реже одного раза в 5 лет.
- 4.7. За лицами, направленными на повышение квалификации, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.
- 4.8. Права и обязанности слушателей ФПКППРО определяются законодательством РФ, Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка университета.
- 4.9. Слушателям, успешно завершившим курс обучения, выдаётся документ государственного образца в соответствии с освоенной программой.
- 4.10. Лицам, направленным на повышение квалификации в другой город, выплачиваются командировочные расходы на проезд, проживание и суточные за всё время пребывания на повышении квалификации из средств университета.
- 4.11. В случае невыполнения плана повышения квалификации решение о снятии учебной нагрузки отменяется проректором по учебной работе.
- 4.12. По окончании повышения квалификации слушателями представляются следующие документы:
 - в учебно-методическое управление выписка из протокола направляющей кафедры о выполнении плана повышения квалификации;
 - ксерокопия документа о результатах повышения квалификации.

5. Организация учебного процесса

- 5.1. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов проводятся с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы.
- 5.2. Повышение квалификации включает в себя следующие модули обучения:
 - краткосрочное (не менее 72 час.) обучение (по итогам обучения выдаётся удостоверение);
 - тематическое и проблемное обучение (от 72 до 500 час.) (выдаётся свидетельство о повышении квалификации);
 - профессиональная переподготовка (свыше 500 ч.ас.) (выдаётся диплом о проф. переподготовке).

Обучение специалистов предполагает углублённое изучение актуальных проблем использования современных технологий в образовании, науке, технологии, социально-экономических и других областях по профилю профессиональной деятельности;

- стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении и квалификации и переподготовке специалистов, и носить комплексный характер (психолого-педагогический и предметный компоненты). Рекомендуемая продолжительность стажировки от 1 до 4 месяцев;

- консалтинг предполагает оперативное консультирование;
- повышение квалификации профессорско-преподавательского состава включает два направления — предметное и дидактическое; управленческого состава — дидактическое и управленческое.

- 5.3. Освоение программ повышения квалификации может осуществляться по модульно-накопительному принципу, по программам дистанционного обучения.
- 5.4. Сроки обучения по образовательной программе повышения квалификации устанавливаются следующие:
- от 2 недель до 1 месяца с полным или частичным отрывом от работы;
 - от 1 до 5 месяцев с полным или частичным отрывом от работы;
 - от 6 месяцев до 1 года без отрыва от работы.
- 5.5. Сохраняется практика предоставления времени в течение 1–2 месяцев на повышение квалификации преподавателей в области предметной подготовки.

6. Финансирование внутривузовской системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава

- 6.1. Финансирование внутривузовской системы повышения квалификации осуществляется за счёт:
- бюджетных ассигнований Министерства образования и науки РФ;
 - средств НГПУ;
 - средств, полученных за выполнение консультационной деятельности, от реализации учебных, методических, научных и других разработок;
 - других источников, не противоречащих законодательству.
- 6.2. Оплата труда преподавательского состава из числа сотрудников НГПУ, задействованного во внутривузовской системе повышения квалификации, учитывается в педагогической нагрузке преподавателя по кафедре.
- 6.3. На период повышения квалификации преподаватели освобождаются от учебных поручений в объёме 50% от размера установленной основной среднемесячной нагрузки с сохранением среднемесячной заработной платы за основную деятельность. 50% отведённого на повышение квалификации времени даётся за счёт уменьшения им на этот период объёма методической или научной работы.
- 6.4. Наряду со штатными преподавателями НГПУ учебный процесс на ФПКППРО могут осуществлять ведущие учёные, специалисты и работники предприятий, организаций и учреждений на условиях совместительства или почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством РФ.
- 6.5. Численность педагогического состава ФПКППРО устанавливается исходя из среднегодового контингента слушателей, продолжительности и оперативности разработанных и реализуемых программ.
7. Управление внутривузовской системой повышения квалификации.

- 7.1. Оперативное управление внутривузовской системой повышения квалификации осуществляет первый проректор.
- 7.2. Учебный процесс осуществляет ФПКипПРО, а также ведущие учёные и специалисты НГПУ, приглашённые представители организаций и учреждений образования инфраструктуры региона.
- 7.3. Контроль за учебным процессом и материально–техническое обеспечение деятельности внутривузовской системы повышения квалификации осуществляет первый проректор университета.
- 7.4. Отчёт о внутривузовской системе повышения квалификации предоставляется деканом ФПКипПРО первому проректору по результатам работы за календарный год.
- 7.5. Учебно–методическое управление готовит итоговый отчёт для Федерального агентства по образованию.

Березина Тамара Ивановна —

декан факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, зав. кафедрой управления образованием, профессор, доктор педагогических наук, Новосибирский государственный педагогический университет.