

КАК ОЦЕНИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ курсовой подготовки педагогов? На примере Пермского края

Сергей Владимирович Шубин,
директор, доцент Института развития образования Пермского края,
кандидат физико-математических наук, e-mail: rgiem@iro.perm.ru

Илья Самуилович Клейман,
научный консультант, доцент Института развития образования
Пермского края, кандидат педагогических наук, e-mail: ily2725@yandex.ru

• повышение квалификации • работодатель • педагог • компетентностный подход

Актуальность

Повышение эффективности курсовой подготовки педагогов — важнейшая задача в системе образования России. Достижение современных образовательных результатов возможно только при новом качестве педагогической деятельности. Если мы не решим проблему повышения квалификации педагогов, то не сможем достичь результатов, намеченных в указах Президента РФ В.В. Путина.

Повышенные требования к эффективности региональных систем дополнительного профессионального образования (ДПО) обусловлены также введением национальной системы учительского роста и новой модели аттестации, предусматривающей оценку компетентности педагога на основе единых федеральных оценочных материалов (далее — ЕФОМ). По результатам оценки должно быть обеспечено персонализированное повышение квалификации учителя, что служит новой задачей, поскольку до настоящего времени по преимуществу решалась задача

массового повышения квалификации в связи с различными нововведениями или курсовой подготовки по тематике, актуальной для определённых групп работников образования.

Повышение квалификации и компетентностный подход

В структуре ЕФОМ предусмотрена оценка четырёх групп профессиональных компетенций учителя: предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных. Соответственно, повышение квалификации должно обеспечивать конкретные изменения в этих профессиональных компетенциях, однако они не являются в настоящее время ядром содержания программ повышения квалификации.

Цель повышения квалификации на современном этапе — совершенствование профессиональной компетентности педагогов. Приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка

организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» определил, что реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

В самом общем виде в системе повышения квалификации в настоящее время выделяют три взаимосвязанные функции:

- 1) компенсаторная (связана с ликвидацией пробелов в базовом образовании специалиста);
- 2) адаптивная (связана с переподготовкой учителя, она учитывает изменения, происходящие в последние годы в системе образования и общества в целом);
- 3) развивающая (способствует творческому развитию педагога, она удовлетворяет его профессиональные и духовные потребности).

Результаты апробации ЕФОМ в различных регионах страны показали, что концентрация внимания курсовой подготовки на развитии педагога редко достигает целей. Наиболее востребованной остаётся компенсаторная функция и приобретает особую роль адаптивная функция, обусловленная изменениями в системе образования.

Основные проблемы повышения квалификации — ответственность участников. Содержание программ повышения квалификации часто определяется лишь возможностями, которыми обладают поставщики услуг в сфере дополнительного профессионального образования. Ориентация на реальные потребности системы образования оформляется в актуально звучащие наименования программ и соответствующие аннотации. На это и реагируют потребители предоставляемых образовательных услуг.

Но проблема здесь далеко не только в корыстных намерениях поставщиков таких услуг, но

и в отсутствии реального конкретного заказа потребителей. В настоящее время не организовано целенаправленное системное изучение образовательных потребностей как самих педагогов, так и образовательных организаций в целом. **Не налажена организация прямой и обратной связи между образовательными организациями и структурами повышения квалификации.**

Может быть констатирована важнейшая управленческая проблема — **нет системы оценки влияния деятельности системы повышения квалификации на качество образования в образовательных организациях страны.** Отсюда возникают вопросы и об эффективности использования бюджетных (и внебюджетных) ресурсов на повышение квалификации педагогических работников.

Ориентация курсовой подготовки на процесс, объём, а не на результат определяется слабой ответственностью всех структур за использование компетентностей, знаний и технологий, полученных в ходе курсовой подготовки, в практику работы.

Региональный орган управления образованием выделяет ресурсы на организацию курсовой подготовки педагогов региона и задаёт основную тематику образовательных программ, обусловленную федеральной образовательной политикой.

Муниципальные методические службы (или их аналоги) организуют направление педагогов на курсы и ведут соответствующий учёт.

Поставщики услуг ДПО разрабатывают и реализуют программы повышения квалификации и переподготовки и осуществляют образовательный процесс.

Слушатели изучают программный материал, получают документ о прохождении курсовой подготовки.

Работодатели зачастую удовлетворяются самим фактом прохождения педагогом

КПК как подтверждением создания условий в организации для выполнения требований закона. Хотя опыт других отраслей показывает ведущую роль и заинтересованность работодателя в «повышении производительности труда» своего сотрудника как результата его курсовой подготовки.

Руководители образовательных организаций далеко не всегда оказывают помощь педагогам в их профессиональном развитии, руководители часто не имеют представления о насущных потребностях педагогов и не интересуются результатами обучения на курсах сотрудников.

Разрешение этого противоречия — востребованность качественного образования, т.е. качества педагогической деятельности, с одной стороны, и отсутствие интереса и готовности работодателя (директора) образовательной организации поддержать и стимулировать профессиональное развитие подчинённых, с другой стороны, сегодня, по нашему мнению, — центральная задача всей системы дополнительного профессионального образования педагогов.

В Российской Федерации вопросы подготовки и повышения квалификации персонала регулируются Трудовым кодексом РФ. Согласно ст. 196 ТК РФ, работодатель обязан создавать работникам необходимые условия для совмещения труда с обучением. Кроме того, на работодателя возлагается обязанность повышать квалификацию работников, если профессионализм — неременное требование к осуществлению трудовой деятельности по занимаемым ими должностям. Работодатель сам определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд. Права и обязанности работодателя по подготовке и повышению квалификации регламентированы статьёй 196 ТК РФ, права работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации определены в ст. 197 ТК РФ.

Работодатель может руководствоваться следующими принципами в организации подготовки и повышения квалификации работников:

- подготовка и повышение квалификации персонала должны быть связаны со стратегией организации и с потребностями работников;

- основное внимание уделяется подготовке и повышению квалификации сотрудников на рабочих местах и формированию практических компетенций;
- при выборе форм подготовки и повышения квалификации персонала определяющее — мнение сотрудников организации;
- возможность овладеть новыми компетенциями и совершенствовать имеющиеся позволяет работникам быть готовым к переменам на рынке труда, а организациям — к динамике внешней среды;
- руководители несут ответственность за распространение передового опыта в своих подразделениях и в организации в целом;
- ответственность за подготовку и повышение квалификации персонала наряду с руководителями организаций несут их заместители.

Практика повышения квалификации показывает, что очень часто пребывание на курсах не решает проблему приобретения педагогом новой компетенции и, следовательно, не сказывается на качественном изменении его деятельности. Традиционно основой оценки качества дополнительного профессионального образования являются мнения самих слушателей о качестве образования.

Всё ещё остаётся проблемой и вызывает много противоречивых толкований оценка эффективности курсовой подготовки в системе повышения квалификации. В практике многие учреждения системы повышения квалификации широко применяют традиционные вузовские формы контроля (экзамены, зачёты, собеседования), а также анкетирование слушателей, контрольные посещения занятий. Эти контрольные мероприятия несут различную по цели нагрузку, но характеризуют лишь оценку курсов «здесь и сейчас», но никак не практический результат КПК, проявляющийся в образовательной деятельности педагога после обучения.

Опыт показывает, что использование активных технологий и методик деятельностного типа в процессе курсовой подготовки не является гарантией внесения изменений в дальнейшую практическую образовательную деятельность педагога.

Качество программ и качество курсовой подготовки

Представляется перспективным при анализе качества курсов повышения квалификации провести различие между «качеством программы повышения квалификации» и «качеством результатов курсовой подготовки».

Но если о качестве программы повышения квалификации можно делать выводы на основе оценки её содержания, процедуры реализации, того или иного полученного образовательного продукта и результатов анкетирования выпускников курсов, то эффективность программы, то есть качество результатов курсовой подготовки таким образом определить не удаётся.

Достаточно объективную картину результативности пройденных курсов повышения квалификации можно получить только при фиксации изменений в практической деятельности педагога на основе независимой внешней оценки — экспертизе работодателя, проведённой силами работников образовательной организации или с привлечением методистов.

Такое толкование результатов курсов повышения квалификации соответствует идеологии компетентностного подхода. Профессиональная компетентность педагога представляет собой совокупность его умений как субъекта педагогического воздействия особым способом структурировать научные и практические знания в целях лучшего решения педагогических задач.

Необходимо иметь в виду, что обладание компетентностью проявляется только в реальном действии, которое совершается в определённой ситуации, при этом большое зна-

чение играют мотивы, цели, намерения действующего индивида.

Для оценивания компетенций используется критериальный подход, основанный на экспертной оценке качества результата, продукта деятельности или по процессу деятельности в конкретной ситуации (дискуссия, проект, исследование).

Образовательными результатами курсов повышения квалификации следует считать развитие профессионализма педагога, проявляющееся в реализуемом им образовательном процессе и в образовательных результатах его воспитанников.

Именно изменения в деятельности педагогов в послекурсовой период, по сути, один из «отсроченных» показателей качества курсовой подготовки. Привнесение в педагогическую деятельность новых элементов, апробирование и внедрение новых подходов в процесс обучения и воспитания, повышение его результативности и качества, активное участие педагогов в методической деятельности, обобщение результатов работы — вот критерии, по которым можно определить степень эффективности обучения педагогов на курсах повышения квалификации.

Становится актуальной организация обратной связи между образовательными организациями и структурами повышения квалификации, без которой невозможно получить необходимую информацию об актуальных проблемах учреждений и объективно оценить степень эффективности курсов.

По нашему мнению, для получения объективной оценки «отсроченных эффектов» курсов повышения квалификации необходимо решить следующие задачи.

1. Определить, что и как оценивать (критерии и показатели влияния курсов на профессиональную деятельность педагога и деятельность образовательного учреждения в целом, формы и методы оценивания).

2. Организовать взаимодействие структур повышения квалификации и образовательных организаций как на этапе планирования курсовой подготовки, так и на этапе оценки эффективности обучения в после курсовой период.

3. Создать условия для аналитической деятельности по обработке полученной информации и корректировке образовательной деятельности структур повышения квалификации.

Модель оценки эффективности курсовой подготовки

Институт развития образования Пермского края разработал модель оценки отсроченных результатов курсовой подготовки (то есть реальных изменений в результатах и образовательной деятельности педагогов и руководителей) и в первом полугодии 2018 г. провёл апробацию этой модели в системе образования края.

В Пермском крае реализована демонополизация сферы повышения квалификации работников образования, увеличилось число организаций, предоставляющих образовательные услуги в области дополнительного профессионального образования на конкурсной основе.

Институт развития образования Пермского края — оператор государственного заказа Министерства образования и науки региона на повышение квалификации (ПК) педагогических работников. На основе конкурсного отбора региональный заказ распределяется между вузами (пермскими и иногородними), профессиональными образовательными организациями и автономными некоммерческими организациями (13 структур).

Все «победившие» программы повышения квалификации проходят необходимую экспертизу, оформлены в соответствии с нормативными документами (то есть в качестве результата указаны изменения определённых компетенций), квалификация исполнителей программы и их опыт соответствовали требованиям технического задания. В ходе реализации программ представители Института как оператора регионального заказчика проводили контроль всех организационных этапов и процедур курсовой подготовки.

Компоненты предложенной модели оценки практических результатов курсовой подготовки:

- перечень возможных результатов курсовой подготовки (создан путём «перевода» компетенций в трудовые действия согласно профессиональному стандарту педагога);
- форма для фиксации практических результатов курсов (заполняется в образовательной организации на основе отчётных документов педагогического работника, прошедшего курсовую подготовку, и оценки работодателем изменений в результатах и процессе деятельности педагога в после курсовой период);
- инструкции для всех сотрудников образовательной организации, привлекаемых к заполнению соответствующей формы в виде таблицы Excel;
- региональная система «Монитор».

Процесс оценивания работы педагога — один из обязательных компонентов в проектировании развития организации, выступает в качестве этапа стратегического планирования. Но многократный опрос администраторов образовательных организаций показал, что они затрудняются с выделением и оценкой различных аспектов практической деятельности педагогов.

Предложенный перечень своего рода справочная таблица для определения практических последствий курсовой подготовки в образовательной деятельности педагога. Он состоит из выделенных нескольких блоков как результатов прохождения соответствующих курсов повышения квалификации.

В первом собраны показатели динамики достижений обучаемых или воспитанников, которые можно рассматривать как результат повышения квалификации. Это рост средних результатов ЕГЭ, ОГЭ, выпускных работ или мониторингов; положительная динамика развития детей с особыми образовательными потребностями; наличие призов олимпиад,

научно-практических конференций, конкурсов, соревнований, фестивалей.

Во втором собраны возможные изменения в образовательной деятельности педагога: использование новой технологии; реализация разработанного на курсах собственного проекта, использование новой модели оценивания; новых практико-ориентированных заданий; организация исследовательской и проектной деятельности учащихся; использование новых приёмов активизации познавательной деятельности; дифференциации работы с учащимися и воспитанниками; форм организации внеурочной деятельности или воспитательной деятельности; новых средств работы с детьми с особыми образовательными потребностями; средств работы с одарёнными детьми; новых средств работы с родителями.

Третий блок содержит описание изменений в методической работе, обусловленных прохождением программ. Это руководство методическим объединением; проблемной группой педагогов; работа в качестве эксперта, члена жюри конкурсов, олимпиад, соревнований; рецензирование; разработка и реализация новой рабочей программы, курса по выбору, новых технологических карт уроков, разработка фонда оценочных средств по предмету; разработка программ курсов социальной направленности; публикации работника электронные или печатные (на различном уровне).

Различные формы представления профессиональной деятельности включены в следующий блок. Это может быть прохождение аттестации на категорию, участие в ПНПО «Лучшие учителя России», в конкурсе «Учитель года», в олимпиадах для педагогов; выступления на конференциях, семинарах, совещаниях, педсоветах; проведение мастер-классов, открытых уроков (занятий, мероприятий).

Мы предусмотрели возможность отсутствия изменений в основной образовательной деятельности работника после прохождения про-

грамм повышения квалификации, так как: он не имел возможности применить полученные знания и умения; обучался на курсах повышения квалификации (или курсах переподготовки) лишь для выполнения требований законодательства; на основании прохождения курса получил право выполнения дополнительных функций (эксперта, организатора, диагноста, тьютора); не нашёл в содержании материала, применимого для повышения эффективности практической образовательной деятельности.

Всего в перечень вошло более 60 показателей, каждый из них имеет балльный вес исходя из определённой ценностной шкалы результатов курса повышения квалификации. Показатели перечня первой и второй группы — наиболее важные, остальные рассматриваются как сопутствующие компетенции.

Все образовательные организации Пермского края заполняют форму для фиксации практических результатов курсов, представляющую собой обычную таблицу Excel. Каждая строка этой таблицы соответствует одному педагогу организации, прошедшему курс в минувшем году. Первую половину строки заполняет сам педагог, внося в соответствующие разделы информацию пройденных им курсов. Вторая часть заполняется представителями работодателя, которые фиксируют практические результаты, занося в таблицу номера показателей из описанного перечня. Специалист образовательной организации вносит заполненную на всех педагогов таблицу в систему «Монитор».

Созданная сотрудниками Института система «Монитор» позволяет интегрировать все полученные формы по каждой программе повышения квалификации, реализованной в минувшем году, и дать количественную информацию о программе в контексте отсроченных результатов: изменения в достижениях обучаемых, в образовательной деятельности педагога.

Предварительные общие результаты апробации

Модель позволила собрать данные о всех педагогах и руководителях, всех образовательных организациях системы образования Пермского края, прошедших курсовую подготовку в течение года.

Мы смогли получить информацию о различной результативности курсов повышения квалификации.

Одни сказываются на положительной динамике результатов образовательной деятельности педагогов — на результатах учёбы, воспитания и развития детей (ГИА, олимпиады, конкурсы, смотры, выставки).

Другие отражаются в образовательной деятельности педагогов — в использовании новых технологий, методик, приёмов, систем оценивания, средств обучения и воспитания.

Третьи влияют на сопутствующие компетенции — проявляются в активизации методической деятельности педагога, в тех или иных дидактических разработках, статьях, выступлениях, в презентации своей деятельности (прохождение аттестации, участие в конкурсах).

Есть и такие, которые никак не влияют на последующую образовательную деятельность педагогических работников.

Предложенная модель уникальна и отвечает всем современным требованиям:

- методологическим: позволяет оценивать качество курсовой подготовки не на основе мнений или отношений слушателя, а на основе реальных изменений — в его последующей деятельности и её результатах;
- нормативным: курсы повышения квалификации и переподготовки должны приводить к становлению новых компетенций или развитию имеющихся;
- управленческим: повышается ответственность работодателя за результативность курсовой подготовки педагога, на которую его отправляет образовательная организация;
- организационным: устанавливается прямая связь между Инстиутом и всеми образова-

тельными организациями Пермского края по вопросам оценки курсов;

- содержательным: для муниципальных методических служб, заместителей директоров по УВР, методистов формируется реальный предмет деятельности — приращение квалификации педагога;
- универсальности: перечень возможных результатов курсовой подготовки «работает» для педагогов всех уровней общего образования и дополнительного образования детей;
- технологическим: используются современные системы обработки данных, оценка курсов представлена «в цифре»;
- перспективным: эффективность курсовой подготовки, активизация методической работы в образовательных организациях — фундамент национальной системы учительского роста (НСУР), нового профессионального стандарта педагога и новой системы аттестации педагогов.

Дальнейшая работа с моделью:

- уменьшение роли человеческого фактора при заполнении форм оценки;
- уточнение перечня результатов курсовой подготовки;
- детальный анализ всех курсов и организация обсуждения оценок с поставщиками услуг;
- организация подготовки работодателей, специалистов методических служб заместителей директоров по УВР по вопросам оценки образовательной деятельности и поддержки профессионального роста педагогов.

Задача ближайшего будущего — формирование в образовательной организации экспертного сообщества, способного определить потенциал каждого педагога, выявить существующие явные и скрытые возможности педагога, определить условия, при которых данные возможности могут быть реализованы, и соотнести возможные результаты деятельности учителя в выявленном направлении с перспективой развития школы как образовательной системы. **НО**

С.В. Шубин, И.С. Клейман. **Как оценить эффективность курсовой подготовки педагогов?**

Использованные источники

1. *Вержицкий Г.А., Кулакова И.В.* Диагностика качества обучения в системе дополнительного профессионального образования: Методическое пособие. — М.; Новокузнецк: Изд-во ИПК, 2000 — 117 с.
2. Качество повышения квалификации работников образования в условиях модернизации: Коллективная монография. — Новосибирск: НИПКиПРО, 2006 — 240 с.
3. *Мозгарев Л.* Структура качества повышения квалификации работников образования // Педагогика. — 2004. — № 10. — С. 48–53.
4. Результативность курсов ПК: Методические и диагностические материалы для методистов и научных кураторов. — Владимир: Изд-во Владимирского областного института усовершенствования учителей. Лаборатория психолого-педагогических исследований, 2001.
5. *Рогов Е.И.* Учитель как объект психологического исследования. Пособие для школьных психологов по работе с учителем и педагогическим коллективом. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. — 496 с.
6. *Широкова И.Э.* Мониторинг эффективности курсовой подготовки в учреждениях дополнительного профессионального образования [Текст] / И.Э. Широкова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. — СПб., 2010. — № 125. — С. 267–272.

How To Evaluate The Effectiveness Of Course Training Of Teachers? On The Example Of The Perm Region

Sergey V. Shubin, Director, associate Professor of the Institute of education development of Perm region, candidate of physical and mathematical Sciences, e-mail: priem@iro.perm.ru

Ilya S. Kleiman, scientific consultant, associate Professor of the Institute of education development Perm region, candidate of pedagogical Sciences, e-mail: ily2725@yandex.ru

Abstract. Organization of studies on the effectiveness of course training in institutions of continuing professional education. The ability to develop a comprehensive model for assessing the quality of coursework that make up such a system. The difference between the quality of the program and the quality of the results of continuing education. Groups of programs for changing the activity component of competencies.

Keywords: teacher training courses; the employer; teacher; competence approach.

Ispol'zovannyye istochniki:

1. *Verzhickij G.A., Kulakova I.V.* Diagnostika kachestva obucheniya v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya: Metodicheskoe posobie. — M.; Novokuzneck: Izd-vo IPK, 2000 — 117 s.
2. Kachestvo povysheniya kvalifikacii rabotnikov obrazovaniya v usloviyah modernizacii: Kollektivnaya monografiya. — Novosibirsk: NIPKiPRO, 2006. — 240 s.
3. *Mozgarev L.* Struktura kachestva povysheniya kvalifikacii rabotnikov obrazovaniya // Pedagogika. — 2004. — № 10. — S. 48–53.
4. Rezul'tativnost' kursov PK: Metodicheskie i diagnosticheskie materialy dlya metodistov i nauchnyh kuratorov. — Vladimir: Izd-vo Vladimirsogo oblastnogo instituta usovershenstvovaniya uchitelej. Laboratoriya psihologo-pedagogicheskikh issledovaniy, 2001.
5. Rogov E.I. Uchite' kak ob'ekt psihologicheskogo issledovaniya. Posobie dlya shkol'nyh psihologov po rabote s uchitelem i pedagogicheskim kollektivom. — M.: Gumanit. izd. centr VLADOS, 1998. — 496 s.
6. *Shirokova I.E.* Monitoring effektivnosti kursovoj podgotovki v uchrezhdeniyah dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [Tekst] / I.E. SHirokova // Izvestiya Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta imeni A.I. Gercena. — SPb., 2010. — № 125. — S. 267–272.