

КАКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ НУЖНА СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ в образовании

Вячеслав Гузеев,
*заведующий кафедрой образовательной технологии АПКиППРО,
доктор педагогических наук*

О способах получения данных

Для получения данных о потребностях педагогов в системе повышения квалификации используются главным образом стандартные инструменты:

- а) систематизация, анализ и обобщение выступлений и реплик на интернет-форумах;
- б) анкетирование слушателей курсов при регистрации или по окончании курсов, а также электронное анкетирование на сайтах учреждений;
- в) опросы экспертов (в частности, руководителей и сотрудников ИПК) или социологические опросы потребителей).

При достаточно репрезентативных выборках и адекватных выборкам методах статистической обработки эти инструменты могут дать валидную, надёжную и достоверную информацию.

Создание и продвижение любых товаров на рынок начинается с изучения спроса и организации рекламы. Традиционный дистрибуторский (консервативный) способ состоит в том, чтобы выяснить, какие группы потребителей какими продуктами пользуются, довести до них информацию о наличии и цене, в конечном счёте продать то, что имеется, тем, кто этим пользуется. В сфере образования такой подход остаётся основным для вузов и всё ещё распространён в системе

дополнительного профобразования. Более современный маркетинговый способ базируется на выяснении имеющихся и перспективных потребностей разных групп потребителей, чтобы отобрать среди имеющегося или произвести, а затем и продать то, чего хотят и ждут, именно желающим и ожидающим. Этот модный бизнес-путь сегодня пытаются внедрить во все подсистемы сферы образования, включая Институт повышения квалификации.

Проблема же лежит в фундаменте обоих подходов. Специалистам хорошо известно, чего желает среднестатистический потребитель. В свободных условиях он хочет иметь то, что имеет, но приблизительно вдвое больше как по количеству, так и по качеству. В несвободных условиях под давлением органов управления потребитель будет хотеть того, что ему предписывают хотеть внешние обстоятельства. По этим причинам можно без всяких исследований заранее сказать, какие потребности клиентов высветят названные выше инструменты. Ни дистрибуция, ни маркетинг не могут привести к появлению настоящих инноваций. Поэтому, очень желая внешней инновационности, можно всего лишь слегка подправить определение этого понятия, что и наблюдается во всех педагогических конкурсах, включая конкурсы в рамках нацпроекта «Образование».

Истинные инновации появляются иначе, что специалистам тоже хорошо известно. Инноватор — это тот, кто обнаружил в сущем закономерность и сумел экстраполировать её в будущее, создав образ должного. Здесь лежит основа третьего пути — венчурного (собственно инновационного): создать и предложить потребителям то, об объективной необходимости чего они ещё не знают. Не изучение спроса или перспективных потребностей задаёт базис венчурного бизнеса, а создание нового спроса и формирование закономерных потребностей.

Система, делающая ставку на инновационность, должна уважать фундаментальную науку, располагать немалым венчурным капи-

талом и обладать очень высокой мотивацией достижений. В образовании ныне это может быть только государство.

Перспективные потребности учителей в модернизации своей квалификации

Явно сдвинутые к ЕГЭ или олимпиадам потребности учителей в предметной подготовке отчётливо иллюстрируют смещение от мотивации достижения («знать и уметь») на мотивацию избегания («сдать и пройти»). Не может радовать проникновение такой мотивации из школ и вузов, где она безраздельно торжествует, в ещё держащуюся систему повышения квалификации. Но было бы опрометчиво упрекать учителей. Способы контроля непосредственно влияют на способы деятельности — это объективный закон. Пора бы и органам управления понять, что большинство проблем в образовании — следствие дефектов образовательной политики.

Не отмечается опросами и анкетами наличия у педагогов потребности в освоении способов организации общения и сотрудничества с родителями, социально-культурной средой, системой дополнительного образования. По существу выпадает из списка запросов вся проблематика воспитания и социализации учеников.

Рассматривать поле технологических потребностей учителей затруднительно прежде всего из-за повсеместного засилья дилетантов среди пишущих для учителей. В результате активной деятельности этих «специалистов» практики часто не понимают сути технологического подхода. Нет и не может быть технологий компетентностного обучения, профильной подготовки, организации работы в малых группах и прочих подобных химер. Общая конструкция теоретикам известна: цели полностью определяют содержание и технологии, которые, в свою очередь, диктуют структуру и средства мониторинга.

Вероятно, эта странность, когда содержание и деятельность пытаются слепить в систему без системообразующего фактора, отражает общую размытость и половинчатость государственной политики в сфере образования, где определение целей постоянно ускользает, подмененное конкретными объектами и процессами. Если бы государство ясно и недвусмысленно заявило, что будет поддерживаться информационно-перцептивная («знаниевая») образовательная парадигма, это закрепило бы одни потребности: содержание, стандарты, технологии, средства мониторинга, профессиональные качества и т.д. Если интересам развития страны соответствует деятельностно-ценностная (компетентностная) образовательная парадигма, то сосредоточение на этом государственной политики вызовет другие потребности, потому что должны появиться принципиально другие содержание, стандарты, технологии и т.д. Принятие этой парадигмы неизбежно сделает актуальной разработку иной модели образовательного учреждения и признает бесполезным изучение и распространение имеющегося опыта.

Практики остро чувствуют эти противоречия в образовательной политике и хотят компетентно разбираться в основаниях, причинах и грядущих следствиях происходящего. Совсем не случайно анализ заказов на модули повышения квалификации, получаемые нашей кафедрой, показывает, что в последние годы интересы заказчиков явно смещаются в зону наиболее теоретически нагруженных курсов: философия и системно-деятельностная теория образования, системные основания образовательной технологии, системная дидактика, моделирование технологических комплексов образовательных учреждений, проектирование системного мониторинга. И только после мощных теоретических курсов следуют запросы на их конкретизацию в тренингах, практикумах и т.д.

Перспективные потребности директоров школ в модернизации своей квалификации

Подавляющее большинство директоров российских школ являются ещё и учителями-предметниками. Заметна, особенно в крупных научных центрах, прослойка обладателей учёных степеней. И при этом мы наблюдаем полное отсутствие у них потребностей в повышении преподава-

тельских или исследовательских компетентностей. Такое явление может говорить либо о чрезвычайно высокой их самооценке в указанных областях, либо о том, что они этим областям не придают значения. Первое маловероятно, поскольку в массе своей директора школ очень прагматичны, трезво мыслят и вполне объективно оценивают состояние дел. Следовательно, они просто не считают себя учителями или исследователями.

Полученная картина подтверждает необходимость признать управленческую деятельность самостоятельной и самодостаточной, требующей от директора школы полной самоотдачи. Но тогда к менеджменту в образовании нужно относиться так, как и к любому другому менеджменту — деятельности профессиональной и высокооплачиваемой. Вряд ли кому придёт в голову поставить директора магазина на дюжину часов в неделю к прилавку, а директора завода — к станку, чтобы они могли подзаработать на жизнь. В качестве хобби — пожалуйста!

Но тогда смешно говорить о повышении квалификации менеджеров образования, если такой квалификации вовсе не существует по причине отсутствия базового высшего образования по специальности «Управление образовательной системой». Вот этот фундамент и должны создавать кандидатам на управленческие должности годичные или двухгодичные магистерские потоки в учреждениях дополнительного профессионального образования, этим укрепится их статус вузов.

Что необходимо изменить в ИПК, чтобы учителя и директора школ выбрали его программы

Необходимо ввести кредитно-накопительную систему повышения квалификации, и конечно, без географических ограничений, тем самым создав реальную конкурентную среду, вынуждающую региональные ИПК более полно соответствовать

интересам заказчиков. Надо, наконец, в нормативном порядке отменить разрядки на повышение квалификации, заменив их неким аналогом государственных ваучеров на повышение квалификации. Так как региональные власти никогда не допустят утечки денег из своих бюджетов за границы своих регионов, финансовое обеспечение этих ваучеров должно быть федеральным и достаточным для того, чтобы обеспечить их обладателям возможность повышать свою квалификацию в любой точке страны (включая транспортные расходы, комфортное проживание и культурную программу). Конкуренция приведёт к необходимым изменениям в ИПК и оптимизации всей системы образования в целом, включая её негосударственный сектор.

По мере того, как дополнительное образование и, в частности, повышение квалификации становятся всё более массовым и объективно необходимым явлением, перед институтами повышения квалификации возникают новые проблемы, с которыми раньше эти системы сталкивались эпизодически и обычно уходили от их решения. Но превращаясь из единичных в типичные, эти проблемы предъявляют образовательным системам требования, от которых уже нельзя уклониться.

Если прежде основным местом повышения квалификации было специальное учреждение (университет, институт, центр и т.п.), то теперь, с усилением интенсивности как трудовой, так и частной жизни, всё большее значение приобретают другие формы: повышение квалификации на рабочем месте (в частности, внутрикорпоративное обучение, о котором уже достаточно сказано) и на дому. Дополнительный стимул для расширения этих форм — бурное развитие технологической среды, которую в общем случае принято называть виртуальным обучением.

Виртуальное образовательное пространство вне коммуникации учителей и учеников существовать не может. Другими словами, виртуальная образовательная среда создаётся только теми объектами и субъектами, которые

участвуют в образовательном процессе, а не техническими средствами или различными пособиями, в том числе и учебниками. Заметим, что традиционное понимание образования как передачи ученику некоторого объёма учебного материала обходится без учёта взаимодействия конкретных личностей и устанавливается в виде заданных для реализации учебных стандартов, планов, программ и т.п.

Педагогику, соответствующую виртуальному образованию, в значительной степени следует считать ситуативной, поскольку особенности её применения определяются всякий раз конкретными условиями обучения и той образовательной ситуацией, которая существует только в данном пространстве, в данное время, между данными субъектами и объектами образования». Виртуальное обучение может осуществляться дистанционным (или дистантным) способом, но это не обязательно.

До сих пор системой не рассматривалось в качестве возможного направления деятельности повышение квалификации на дому. Между тем это очень перспективная работа, которая будет только расти в объёме по мере разрастания и технологического совершенствования виртуального образовательного пространства, поскольку в образовании, по-видимому, проявится феномен, уже отчётливо наблюдаемый в бизнесе — перенос рабочего места из офиса к работнику домой. Имеет смысл в этой связи обратить внимание на вопросы, обычно ускользающие от глобально мыслящих отечественных исследователей, но немало занимающие наших прагматичных коллег на Западе.

В частности, к таковым относятся гендерные различия в личностной и трудовой, в том числе профессиональной идентификации. Учитывая состоявшуюся полную феминизацию общего образования, не пришлось бы отдельно исследовать проблемы системы повышения квалификации женщин! Рассматривая дом как значимое место для учёбы, педагоги и администраторы системы образования взрослых должны

будут углубиться в трудности и уникальность ученического опыта взрослых женщин, утверждают наши коллеги. Это может иметь важное значение для развития образовательной политики, создания для женщин новых образовательных возможностей. Некоторые из этих насущных изменений продиктованы институтами, которые предоставляют более гибкие, чем государственная система, возможности для обучения и повышения квалификации, не препятствующие заботам по уходу за детьми.

Сегодня государственный сектор повышения квалификации полностью отдал эту сферу негосударственному (в действительности просто не заметил её существования), а потому и вывел её из-под административного контроля. Между тем здесь сосредоточен значительный ресурс проведения государственной политики в области образования.

Что изменить в ИПК, чтобы он стал главным инструментом в реализации государственной политики в руках органов власти и органов управления образованием

Из-за невероятного количества профессионально-педагогических конкурсов и отборов школам стало некогда работать с детьми и родителями, а педагоги и администраторы из привычного, постоянного стресса попали в непрерывный разрушающий психику дистресс. Должны быть запрещены любые проверки, аккредитации, привлечение учителей к избирательным компаниям и прочие вторжения в деятельность школ в течение учебного года, если только они не вызваны причинами криминального свойства.

Проводником государственной политики может быть только жёсткая иерархическая вертикаль. Но если именно ИПК использовать в качестве такого инструмента, то выдумывать ничего не надо и какие-то специальные изменения в ИПК тоже не нужны: механизм давно известен, опробован во всём мире и эффективность свою доказал; не раз применялся в последние годы и в российском образовании, когда для решения конкретной государственно важной задачи создавалась временная вертикаль. Этот механизм — госзаказ (госконтракт), обеспеченный большими госбюджетными средствами. Нужно только устранить прямой обман налого-

плательщиков, когда деньги по госконтрактам выделяют в ноябре, а в декабре того же года уже требуют отчёта. Размещаться госзаказ должен в течение года, предшествующего началу его выполнения. Это не потребует серьёзных трансформаций в механизмах принятия и утверждения госбюджета.

**За горизонт 2020:
системные изменения**

Здесь очевидна странность. Даже семья планирует жизнь на десятилетия: берёт кредиты на четверть века, откладывает средства на высшее образование детей, которые ещё ходят в детский сад, и т.д. Государство же почему-то считает долгосрочной стратегией на 12 лет. Эффективными в масштабах огромной страны могут быть только системные решения на перспективу не короче интервала смены поколений (четверть века).

Новой образовательной парадигме должны соответствовать принципиально другие школы. Это предмет отдельного рассмотрения, но замечу всё-таки, что прикрываемая гуманными вывесками псевдозаботы об одарённых детях система социальной сегрегации должна быть ликвидирована: магистральный путь — индивидуализированное обучение в единой школе, и это вопрос сугубо технологический. Нельзя рассматривать подсистему повышения квалификации в отрыве от других подсистем системы образования.

Сейчас выпускник педвуза транслирует старые подходы, которые усугубляются плохо руководимой практикой, лишь закрепляющей стереотипы. В результате в школах и появляются «дни самоуправления», когда учителей на уроках заменяют ученики, не имеющие никакого образования. Выпускник педвуза должен идти в школу с новыми технологиями, выступая точкой кристаллизации и роста инноваций. Именно владение технологиями отличает профессионала от недоучки,

лишь воспроизводящего внешний рисунок поведения и деятельности специалиста и вынужденного при каждом изменении стандарта, программы или учебника «повышать квалификацию» самым попугайским способом.

Отбор в педвузы по знанию школьных предметов соответствующего профиля неэффективен. Имеет смысл принимать всех, прошедших общекультурное тестирование — прежде всего, совершенное владение родным или государственным языком, знание истории и культуры Отечества, общеучебные и интеллектуальные компетентности (собственно, это и должно быть предметом подлинной государственной аттестации выпускников школ, а не нынешнее безграничное скопище учебных предметов — пародий на основы наук с их никому не нужными фактами и нигде не применяемыми алгоритмами). Всё педагогическое образование как дело государственное и для государства жизненно важное должно быть бесплатным, платной может быть только целевая подготовка учителей по заказам негосударственного сектора. Резкий рост затрат бюджета на начальном этапе подготовки педагогов многократно окупится высоко мотивированными и профессионально компетентными выпускниками, которые за время обучения выполняют множество социальных и педагогических, исследовательских и предметных проектов, то есть уже будут работать в педагогической сфере, а потому и останутся работать по специальности.

Споры о различиях между учителями-предметниками с дипломами бакалавра и магистра ненадёжны, пока слова «учитель» и «предметник» пишутся через дефис. Общая психолого-педагогическая подготовка большого объёма и глубины на младших курсах, позволяющая работать в педагогической отрасли в качестве воспитателя, сотрудника службы психолого-педагогической поддержки, социального педагога (или шире — социального работника) и т.д. — это трёхлетний общеуниверситетский бакалавриат с квалификацией «педагог-воспитатель» широкого профиля. Здесь также сосредоточен крупный общекультурный гуманитарный блок. Предметная специализация и выбор

факультета должны быть осуществлены при переходе на старшие курсы. Это и будет трёхлетняя магистратура со специализацией «учитель». Но не узконаправленная, как ныне, а по широким предметным областям. Обилие в нынешнем педвузе узкоспециализированных курсов и спецкурсов, делающих педагога квазиспециалистом по своему предмету, только вредит, создавая иллюзию околонучной специализации. При этом сегодня, к сожалению практически полностью отсутствуют курсы, направленные на общую эрудицию в своей предметной области.

С самого начала обучение педагога должно быть деятельностным (контекстным, по А.А. Вербицкому). Буквально с первых же дней студенты должны группами работать над исследовательскими задачами: сначала — задачами учебно-исследовательского характера, например, по статистическому анализу педагогического процесса. По мере изучения вузовских курсов задачи должны усложняться. Годичная стажировка между окончанием обучения и получением диплома необходима. На срок стажировки выпускнику предлагается специальный проект, защита которого и станет основанием для выдачи диплома магистра.

Вся культурная и спортивная жизнь педвуза тоже должна быть серией проектов, выполняемых группами студентов не только соответствующих специальностей. Роль этих проектов должна быть резко увеличена, например, заранее увеличенными весами соответствующих рейтинговых баллов.

Вместо традиционной системы спорадически назначаемых кураторов групп необходима система тьюторства в английском значении. Группу из пяти-семи студентов с первого до последнего курса ведёт педагог, который организует их деятельность, ставит исследовательские задачи, рекомендует консультантов и т.д. Личная ответственность тьютора за качество подготовки выпускника обязательна. Имеет смысл продумать, как от этого будет зависеть его зарплата. Разумеется, студент может поменять тьютора по взаимному согласию.

Традиционная студенческая группа в 25–30 человек должна быть упразднена. Все учебные занятия — открытые для любых студентов. На какие курсы записаться, решает студент с тьютором в зависимости от разрабатываемых проектов. Стандартный обязательный минимум обязателен не потому, что кто-то так решил, а потому, что без него невозможно выполнить исследования и проекты.

Важный стимулирующий элемент — переход к рейтинговой системе оценивания с переменными весовыми коэффициентами, утверждаемыми Учёным советом. Высшие баллы — за выступления на научных и методических конференциях, публичные лекции для учителей и общест-венности, публикации.

Экстернат, заочное и дистанционное обучение в педвузе нецелесообразны; дистантно могут изучаться отдельные теоретические курсы и гуманитарные курсы фундаментального характера.

Муниципальные методические центры (ММЦ) должны получить новый функционал: не методическая поддержка учителей (с которой они никогда не справлялись), а обеспечение стажировки молодых специалистов на базе школ, приписанных к этим центрам, и их сопровождение в первый год работы. Это создаст столь необходимый канал прохождения инноваций и реализации государственной политики: от Федеральной академии через институты повышения квалификации (ИПК) к ММЦ, а от них — в школы через новые молодые и динамичные кадры. И конечно, скопированную с американской реальности регионализацию и муниципализацию образования следует признать ошибочной. Государственная система образования должна быть единой федеральной сетью!

Вуз обеспечивает фундаментальную составляющую педобразования, методические центры — прагматическую и инновационную. Никакие другие методические службы и должности не нужны. Тесная связь ММЦ с вузовскими тьюторами с очевидностью вытекает из их функционалов. Более того, тьютором может быть не только преподаватель педвуза, но и сотрудник методического центра, имеющий достаточную квалификацию. Возможны муниципальные центры образования на базе лучших школ, обеспечивающие кроме предметной учительской прак-

тики стажёров ещё и социально-педагогическую практику младшекурсников.

Вся методическая поддержка, переквалификация и модернизация педагогического корпуса, включая сотрудников ММЦ, сосредоточивается в ИПК, предметно-профессиональная — в вузах (любых, не только педагогических) и на производстве.

Поскольку объективных процедур оценки профессионализма педагогов не создано, систему аттестации учителей целесообразно выстроить как формально-накопительную: сумма баллов по всем прослушанным курсам. Набор заданного (достаточно большого) числа баллов, подтверждённый документами, достаточен для присвоения следующей квалификационной категории с ростом зарплаты не менее чем на 35%. Количество категорий в школе не следует ограничивать. Содержание пройденных курсов не влияет на аттестацию, потому что в педагогической деятельности знания и умения лишними не бывают. Цена каждого курса в баллах может быть определена экспертным путём. Здесь система повышения квалификации, не стеснённая стандартами, формально утверждёнными программами, получает преимущество как гиперсеть, проводящая инновации в другие сети, для чего достаточно лицензирования курсов.

Гибкость рейтинговой системы позволяет обеспечить более тонкую специализацию.

Система повышения квалификации должна быть единой и платной с общим порталом в интернете, содержащим полный реестр всех имеющихся в стране лицензированных курсов. Её регионализация — глупость (в мире озабочены созданием инновационных проводящих сетей, а мы федеральным законом уничтожаем имеющуюся). При этом государство из своего бюджета должно оплачивать научную, методическую и организационную деятельность учреждений повышения

квалификации. Оплата должна быть очень высокой — самой высокой в отрасли, чтобы к этой важнейшей деятельности можно было привлекать по срочным контрактам нужных специалистов высочайшего уровня, включая зарубежных. Более того, учреждения повышения квалификации для этой же цели должны располагать обустроенным комфортным служебным жильём.

Педагогическая деятельность системы оплачивается потребителями из их бюджетов или личных средств. Однако везде в мире повышение квалификации работника рассматривается как часть социального пакета, предоставляемого работодателем. Соответственно, любой специалист в образовании должен иметь в качестве социального бонуса к зарплате ежегодный ваучер на повышение квалификации, включающий оплату проезда, проживания, обучения, медицинской поддержки и культурной программы на неделю, оплачиваемый государством, а не муниципалитетом или регионом, поскольку качество кадров — вопрос национальной безопасности и конкурентоспособности страны. Курсы большей, чем разовая, продолжительности неудобны всем, кроме чиновников. Разумеется, в нерабочее время и за свой счёт или за счёт работодателя педагог может учиться хоть каждый день.

Система повышения квалификации выстраивается в иерархическую вертикаль автоматически, поскольку главным учреждением по факту окажется Федеральная академия образовательных инноваций и государственных образовательных проектов. Именно сюда повезут свои ваучеры педагоги региональных ИПК и вузов, а полученное здесь содержание будут передавать муниципальным методическим центрам и местным педвузам. Но какое бы то ни было официальное разграничение контингента по уровням повышения квалификации недопустимо — при правильной ресурсной политике иерархия выстроится естественным путём и окажется на порядок эффективнее любых чиновных выдумок.

При этой же академии имеет смысл открыть федеральный центр для лицензирования всех учебных курсов повышения квалификации

и администрирования федерального портала. Экспертиза материалов, разумеется, платная.

Уже в студенческие годы будущий специалист за счёт прохождения любых курсов повышения квалификации в качестве дополнительных дисциплин при обучении может набрать нужное число баллов для следующей категории. Лучшие студенты, хорошие педагоги, педагогические учреждения могут получать гранты на повышение квалификации. Именно вопрос о выдаче таких грантов должен быть предметом деятельности аттестационных комиссий, поскольку собственно аттестация в накопительной логике — процедура формальная, в которой профессионалы-педагоги могут не участвовать — достаточно стажёра, вводящего данные в компьютер.

Поствузовская третья ступень готовит кадры для системы педобразования, науки и методических центров. Направленность — исследовательская. Три года завершаются написанием научного труда — это диссертация как квалификационная работа, а не вклад в науку. Здесь логичен чин «кандидата наук». Эта ступень может быть дистантной и экстернатной. Защита диссертации осуществляется по месту учёбы и не должна быть сложнее защиты дипломной работы. Методические и преподавательские должности нельзя занять без кандидатской степени, дополнительной платы за кандидатскую степень не нужно: она должна автоматически входить в штатный оклад по соответствующей должности.

Вклад в науку — докторская ступень. Здесь всё индивидуально. В отличие от кандидатской степени докторская — не только личное достижение учёного, но и важнейший стратегический ресурс государства. По этой причине присуждение докторской степени автоматически должно приводить к назначению учёному достаточно высокой государственной стипендии независимо от места его работы и вообще наличия такового. Однако стипендия — не пенсия: она должна быть снята, если в течение года не опубликовано ни одной статьи (при широком понимании этого слова). **НО**