

**Шпырко Ольга Алексеевна**

канд. физ.-мат. наук, доцент,

заместитель директора по учебной работе

Филиал ФГБОУ ВО «Московский государственный

университет им. М.В. Ломоносова» в г. Севастополе

г. Севастополь

## **ОБНОВЛЕНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ: ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

***Аннотация:** автор статьи отмечает, что в связи с модернизационными изменениями системы образования РФ актуализируется роль дополнительного образования педагогических работников, а это, в свою очередь, предполагает разработку и внедрение в образовательную практику новых механизмов организационно-методического сопровождения учебного процесса в сфере ДПО.*

***Ключевые слова:** образовательная организация, образование взрослых, профессиональные стандарты, нормативно-правовой акт, система методической поддержки, учитель, образовательная траектория педагога, квалификационные характеристики.*

В связи с проводимыми государством инновационными изменениями в образовании усиливается роль и востребованность системы повышения квалификации, что требует создания новой нормативно-правовой основы деятельности образовательных организаций в сфере дополнительного образования педагогов.

В соответствии с Конституцией РФ и ФЗ «Об образовании в РФ» законодательство о дополнительном образовании педагогов должно включать нормы и принципы международного права в сфере образования, федеральные и региональные нормативные правовые акты, а также локальные акты образовательных организаций.

Систему международных норм о дополнительном образовании педагогов составляют:

1. *Рекомендации ЮНЕСКО о развитии образования взрослых* (26.11.1976, ЮНЕСКО).

В документе указано, что образование взрослых должно содействовать развитию критического понимания основных проблем современности и социальных изменений, развитию способности приобретать знания самостоятельно, в группах или при организованном обучении, вырабатывать взгляды и формы поведения, развивать способности учиться, учить и т. д. Рекомендации обращают внимание, что при организации обучения взрослых, а, следовательно, педагогов, необходимо учитывать методы образования, а также стимулы и трудности в процессе обучения; опыт, приобретённый слушателями при выполнении социальных и профессиональных обязанностей; возрастные особенности (утомляемость и отсутствие энергии); способность взрослого взять на себя ответственность за своё обучение; культурный и педагогический уровень преподавательских кадров; психологические особенности процесса обучения; наличие и особенности познавательных интересов; бюджет свободного времени.

2. *Рекомендации Международной организации труда (МОТ) ЮНЕСКО о положении учителей* (05.10.1966, Париж).

Документ определяет международные основы правового статуса педагогов образовательных организаций: каждая страна должна организовать курсы повышения квалификации и переподготовки педагогов, поощрять учителей, давать им возможность совершать коллективные и индивидуальные поездки по своей стране и за границу.

3. *Рекомендации ЮНЕСКО/МОТ о правовом статусе преподавательских кадров учреждений высшего образования.*

В рекомендациях представлены особенности дополнительного образования педагогов высших учебных заведений: они должны предоставлять регулярный отпуск для повышения квалификации и научных исследований с полным или частичным сохранением содержания.

#### *4. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры (Париж, 09.10.1998).*

Всемирная декларация определяет, что активная политика повышения квалификации сотрудников – существенно важный элемент деятельности вузов. При этом мощная сила для управления преобразованиями в стенах конкретного вуза заключена в партнёрстве и связях между заинтересованными, ответственными лицами, преподавательским составом, студентами, административным и техническим персоналом вуза.

Отечественная система повышения квалификации учителей должна обновляться с учетом общих тенденций развития непрерывного образования:

- организации дополнительного образования учителей, демонстрирующие низкий уровень качества, целесообразно объединить с другими структурами повышения квалификации, реализующими более качественные образовательные программы (инновационные центры образования, вузы, факультеты классических университетов). При этом предстоит обратить внимание на решение проблем межбюджетных отношений, обновление процедур слияния и присоединения учреждений бюджетной сферы;

- необходимо ввести практику, когда учитель обязан не реже 1 раза в 3 года подтверждать соответствие современным требованиям к квалификации с обязательным получением соответствующего сертификата, что будет стимулировать обновление программ повышения квалификации;

- для ориентации системы повышения квалификации на конкретные потребности учителей в образовательные организации целесообразно направлять бюджетные субвенции для обучения педагогов по дополнительным образовательным программам в любых вузах или академических институтах на всей территории Российской Федерации;

- в системе повышения квалификации следует реализовать накопительные, кредитно-модульные принципы повышения квалификации, позволяющие педагогам в течение всей профессиональной карьеры обновлять квалификацию, осваивая необходимые образовательные модули в различных организациях. Такой

подход существенным образом меняет организацию деятельности образовательных организаций дополнительного образования, они в большей степени начинают выполнять функции сопровождения, тьюторской поддержки образовательных программ работающих педагогов;

– в качестве дополнения к механизму бюджетных субвенций может быть введен в действие механизм государственного заказа на повышение квалификации, реализуемого организациями различных форм собственности. Это касается, прежде всего, психолого-педагогической подготовки учителей, реализации в образовательном процессе проектных образовательных технологий, формирующих умения применять знания и пр. Такие программы также должны реализовываться на принципах добровольного участия учителей. В качестве преподавателей для подобного рода программ могут привлекаться сами учителя, временные творческие коллективы, разработавшие свои «ноу-хау», образовательные технологии и педагогические техники;

– организации дополнительного образования могут стать элементом сети, реализующей инновационные образовательные программы (инновационных комплексов). Программы повышения квалификации должны максимально опираться на стажировки на базе образовательных организаций, внедряющих инновационные образовательные программы. Также целесообразно проводить повышение квалификации на базе ведущих вузов страны, знакомящих учителей с современными достижениями науки и техники;

– обновляя законодательную базу системы образования, целесообразно определить систему повышения квалификации педагогических кадров предметом совместного ведения федерального центра и субъектов Российской Федерации. Это касается как общих приоритетов и методических принципов повышения квалификации, так и возможности организации повышения квалификации педагогов на федеральном уровне и уровне субъектов Российской Федерации;

– система методической поддержки учителя требует, прежде всего, радикального изменения отношения к ней со стороны структур управления образованием, осознания ее важности, соответствующего формулирования требований к ней и обеспечения ресурсами.

Основной задачей системы методической поддержки должно быть планирование траектории развития каждого педагога, включающей его самообразование, знакомство с опытом работы коллег, обучение в системе дополнительного образования. Для этого необходимо:

– введение современных квалификационных характеристик должности методиста;

– разработка системы аттестации методистов;

– разработка программы переподготовки для получения квалификации методиста;

– введение нормативной базы методических центров, как в форме самостоятельных образовательных организаций, так и структурных подразделений в составе образовательных организаций;

– приоритетное оснащение образовательного процесса в организациях методической поддержки как модели оснащения образовательных организаций и среды, в которой учитель знакомится с этим оснащением и разрешает трудности, возникающие при работе с ним.

По вопросу о квалификации педагогических и иных работников следует опираться, прежде всего, на нормы ТК РФ. Согласно статье 1 ТК одной из основных задач трудового законодательства являются правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.

При этом при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность,

производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

При этом согласно 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Он же определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом мнения представительного органа работников.

Условия и порядок повышения квалификации устанавливается принимаемыми на различных уровнях актами социального партнерства – коллективными договорами, соглашениями, а также трудовым договором между работодателем и работником.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Важным моментом является норма статьи 196 ТК РФ о том, что в случаях, предусмотренных *федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации*, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. То есть обязанность работодателя по проведению повышения квалификации должна быть предусмотрена на федеральном уровне.

При этом согласно статье 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Такой подход существенным образом меняет организацию деятельности организаций дополнительного образования педагогов, они в большей степени начинают выполнять функции сопровождения, тьюторской поддержки дополнительных образовательных программ работающих педагогов. Создание стимулов, поддерживающих постоянно высокий уровень непрерывного образования педагогов связано с введением новых систем оплаты труда учителей, нуждается в дальнейшем развитии. Следующий шаг – обновление механизмов аттестации педагогов. Процедура аттестации должна носить государственно-общественный характер с привлечением профессиональных ассоциаций и объединений работодателей. Подобный опыт оценки образовательных результатов должен быть реализован в регионах при отборе инновационных школ и лучших учителей. Учитывая постоянное обновление образовательных технологий и средств обучения, аттестация должна с определенной периодичностью предполагать допуск к осуществлению профессиональной педагогической деятельности. Следует принципиально обновить как требования к подготовке учителей, так и учительские обязанности. Профессиональные стандарты и квалификационные характеристики работы педагогов уже предполагают владение компетентностями, необходимыми для реализации федеральных государственных образовательных стандартов, в том числе информационными технологиями, проектными формами организации обучения, знаниями особенностей возрастного развития обучающихся.