

НЕПРЕРЫВНОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: НОВЫЕ МОДЕЛИ И ПРАВОВОЕ ПОЛЕ

В статье рассматриваются вопросы становления системы дополнительного профессионального образования (ДПО) как основы современной системы непрерывного образования, принципы развития ДПО на региональном уровне, нормативно-правовое регулирование. Отмечена роль механизмов персонализации для повышения эффективности и востребованности ДПО

В качестве основного отличия концепции новой модели российского образования эксперты выделяют необходимость получения образования в течение жизни [8, 9]. Согласно концепции непрерывное образование должно восприниматься не как идея надстройки, дополнительного обучения в тех случаях, когда основного не хватает, а как основа карьерного роста и поддержания профессиональных навыков и умений на протяжении всей жизни. Формальное образование принципиально понимается как незавершенное. В качестве последствий введения подобного подхода следует выделить:

– резкое увеличение доли выбора, формирование открытого рынка образовательных программ и модулей вместо заранее установленного стандарта;

– необходимость прозрачной и понятной для всех системы признания результатов образования в каждом модуле;

– новое регулирование образовательного рынка: государство уже не может контролировать качество образовательных программ. Фокус регулирования перемещается к обеспечению полноты и достоверности информации, предоставляемой участниками рынка» [9, с. 12];

– главными субъектами регулирования становятся профессиональное сообщество и потребители.

В новой модели вместо жестких предписанных обучающиеся строят индивидуальные траектории и становятся мобильными за счет выбора программ на всех уровнях формального и неформального образования, которые предоставляют возможность постоянного обновления компетентностей, и за счет национальной системы трансферта кредитов. При этом размываются жесткие границы системы образования, поскольку обновление

компетентностей и получение академических кредитов может происходить также в процессе производства товаров, знаний и технологий [9, с. 14].

Сутью системы неформального образования является переход от централизованных и жестко организованных траекторий профессиональной подготовки к свободной встрече широкого предложения образовательных услуг и многообразных потребностей в повышении квалификации, в освоении новых знаний и технологий [9, с. 14; 33].

В указанной модели развития образования дополнительное профессиональное образование является важным элементом на каждом этапе функционирования системы. Ставится задача развития дополнительного образования как в рамках уже существующих программ, так и вне формального образования, что должно обеспечить максимальную гибкость образовательных программ и их персонализацию.

Формирование базовых основ современной системы непрерывного образования предполагает создание условий, в том числе законодательных, для решения следующих взаимосвязанных задач:

1) развитие конкурентной образовательной среды и ее насыщение разнообразными образовательными услугами;

2) создание институтов и инфраструктуры непрерывного образования;

3) внедрение в непрерывном образовании современных технологий обучения, новых финансовых механизмов.

Задачи выработки новой социальной идеологии и философии в образовании, уяснение исходных позиций, целей и принципов предстоящего его преобразования, выбора путей и стратегий, построения новой образовательной системы существенным образом

вливают на необходимость серьезного анализа и проектирования системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих кадров в образовательной сфере (далее – ДПО).

Система ДПО как комбинационное, подвижное соединение исходных ресурсов, находящихся под влиянием экономических, социальных, технологических, экологических, организационных и других воздействий, вступает в производственные отношения с другими системами. Поэтому эффективность её функционирования во многом определяется сложившимися в них обстоятельствами.

Проблему формирования системы ДПО как составной части государственной политики в области развития человеческих ресурсов в настоящее время необходимо рассматривать с учетом реально складывающихся в Российской Федерации динамики развития сферы занятости, рынка труда, образовательных услуг, динамично протекающих процессов модернизации образования.

Специалисты Института управления образованием РАО, подсчитали, что если учитывать принятые в мире нормы периодичности повышения квалификации и профессиональной переподготовки (не более 2–3 лет), то пропускная способность существующей системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих кадров образования должна быть увеличена приблизительно в три раза. Необходимость массовой профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководителей для обеспечения проводимых в России образовательных реформ, поддержания в дальнейшем высокого уровня квалификации кадров требует построения более гибкой системы дополнительного профессионального образования, быстро реагирующей на меняющиеся обстоятельства как в регионах, так и в обществе в целом.

Таким образом, система ДПО призвана обеспечить непрерывность образования и развитие кадрового потенциала в соответствии с требованиями модернизационных процессов в отечественном образовании. Специфика контингента слушателей системы ДПО обуславливает особенности ее требований к ресурсному и кадровому обеспечению.

Система ДПО, в пределах которой могло бы быть реализовано множество разных, не совпадающих друг с другом, образовательных траекторий, является идеальной моде-

лью для непрерывного образования. Каждая образовательная траектория должна быть обеспечена преподавателями, материально-технической базой и средствами обучения. Создание и обеспечение функционирования столь разветвленной и многофункциональной системы для населения любой страны требует огромных интеллектуальных и экономических ресурсов.

Важным фактором развития непрерывности в профессиональном образовании является расширение академических свобод субъектов, имеющих право реализовывать дополнительные профессиональные образовательные программы, что создает возможность для формирования содержания образования в соответствии с региональными условиями и потребностями работодателей – заказчиков кадров. Такой субъект может использовать около трети учебного времени для самостоятельного проектирования содержания образовательных программ. Очевидно, что сегодня это не в полной мере используют при разработке вариативных образовательных программ с учетом требований работодателей. С прагматической точки зрения непрерывное профессиональное развитие рассматривают как средство адаптации трудовых ресурсов к требованиям изменяющегося производственного процесса и условиям функционирования глобального рынка.

Любое реформирование всегда сопровождается нормативным пакетом документов (образовательным правом), которые определяют правовое пространство реформ, а также позволяют определить круг задач, которые необходимо решить в ходе реформирования. Оно должно охватывать наиболее важные аспекты образовательной деятельности. Нормативное правовое регулирование слабо представлено в регламентации непрерывного профессионального образования, в частности – к ресурсному и кадровому обеспечению системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих кадров образования.

ДПО в сфере образования является сферой ответственности региональных органов власти.

Для того чтобы успешно адаптироваться к вышеуказанной специфике современного этапа развития системы ДПО в образовательной сфере, эта система на региональном уровне должна развиваться таким образом,

чтобы обеспечить реализацию следующих принципов:

– увеличение разнообразия образовательных программ ДПО (равный допуск на рынок и легализация «коротких» программ в рамках кредитно-модульной системы организации их осуществления и кредитно-накопительной системы финансирования процесса реализации программ, обучение по программам различного формата в дистанционном режиме и т.п.);

– изменение подходов к заказу на образовательные программы ДПО (формирование государственных заданий организациям системы ДПО с максимально возможным учетом требований работодателей на основе требований профессиональных стандартов, создание программ в соответствии с идеологией национальной рамки квалификаций);

– либерализация рынка услуг в системе ДПО за счет изменения требований к провайдерам услуг, а также финансово-экономическим механизмам функционирования системы ДПО, в том числе выделение физических лиц в качестве провайдеров и обеспечение равного доступа провайдеров различных форм собственности к государственным ресурсам;

– повышение требований к качеству услуг и их результатов за счет разделения функций оказания услуг и оценки их качества (разделение функций провайдеров услуг и сертификации их качества);

– нормирование принципов и механизмов контроля и надзора в сфере ДПО (лицензирование в качестве упрощенной процедуры заявительного характера и государственно-общественной аккредитации).

Охарактеризуем сферу нормативно-правового регулирования развития данной системы. Основная работа в данном направлении будет проделана на федеральном уровне (прежде всего в рамках нового закона об образовании в Российской Федерации). Однако на региональном уровне должен быть принят ряд нормативных актов, инструментально обеспечивающих стабильное функционирование указанной системы по следующим направлениям:

1. Обеспечение нормативно-правовой базы реализации механизмов персонифицированного финансирования программ ДПО (должен быть разработан *модельный норма-*

тивный акт, закрепляющий механизм персонифицированного финансирования на примере Положения о порядке организации планового повышения квалификации педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета региона).

2. Нормативно-правовое обоснование требований к структуре программ ДПО (нормативный документ по макету программы для организаций ДПО).

3. Нормативно-правовое обоснование механизмов признания образовательных программ ДПО профобъединениями (нормативный документ по общественно-профессиональной аккредитации).

4. Нормативно-правовое обоснование требований к условиям реализации образовательного процесса (модельный нормативный акт с требованиями к кадровому и материально-техническому обеспечению программ ДПО).

5. Нормативно-правовое обоснование требований к проведению независимой аттестации по результатам освоения программ ДПО (требования к форматам, процедурам, формам, документам).

На сегодняшний день модернизация нормативно-правовой базы развития ДПО обеспечивается принятием следующих Федеральных Законов: №83 – ФЗ от 8 мая 2010 г., №293 – ФЗ от 8 ноября 2010 г., №10 – ФЗ от 28 февраля 2012 г. Многие препятствия на пути становления современной системы ДПО должны быть устранены с принятием нового Закона Российской Федерации об образовании [1, 2, 3].

Контроль за выполнением требований государственных нормативных актов может осуществляться непосредственно органами исполнительной власти либо посредством профессиональных ассоциаций и объединений.

На сегодняшний день механизм контроля соответствия уровня квалификации работников государственных и муниципальных учреждений отраслей социальной сферы предъявляемым к ней требованиям регулируется Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. № 761н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

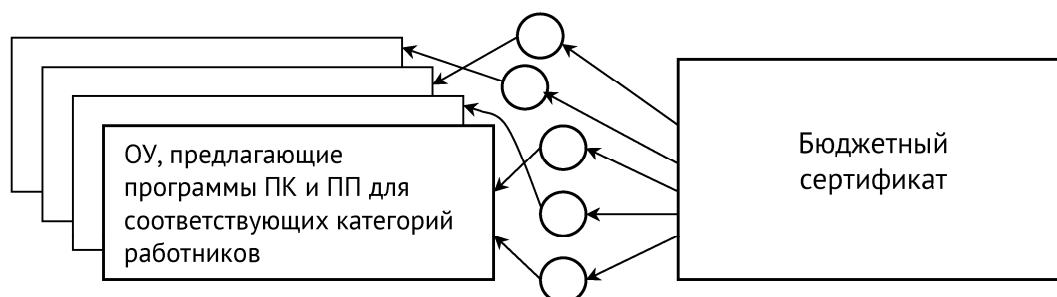


Рис. Модель персонифицированного обучения.

и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [6].

В отличие от моделей обучения муниципальных и государственных служащих, а также от моделей обучения безработных, где ключевую роль будет продолжать играть государственный заказ, сертификация учебных программ и бюджетное финансирование модели обучения педагогических и руководящих работников образования уже в недалеком будущем будут строиться на индивидуальном выборе слушателем программы, учреждения и формы обучения в рамках персонифицированного финансирования повышения квалификации и переподготовки. Деньги, выделяемые государством на повышение квалификации и переподготовку, в этом случае доводятся непосредственно до школ. Эффективность такого подхода подтверждена практикой ДПО в целом ряде стран [4, 7]. Личностная заинтересованность работников в повышении квалификации может регулироваться процедурами аттестации в различной форме. Такая специфика моделей обучения работников государственных и муниципальных учреждений различных отраслей социальной сферы легла в основу проектирования процесса регламентирования педагогических и организационных особенностей внедрения данных моделей.

Наиболее гибкой и вариативной частью системы ДПО в образовательной сфере является система повышения квалификации педагогов. Ее роль особенно возрастает в периоды изменений. Безусловно, модернизация образования является таким периодом. Поэтому следует уделить особое внимание реформированию, внедрению в образовательную практику новых моделей организации повышения квалификации педагогических работников и менеджеров образования.

Новые модели обучения специалистов, заинтересованных в индивидуальном повышении квалификации как условия своей конкурентоспособности, опираются на механизмы персонифицированного бюджетного финансирования (см. рис.).

В этом случае регламент затрагивает следующие организационные и педагогические особенности внедрения моделей обучения работников образовательной сферы:

- 1) социально-педагогические условия, мотивирующие работников к повышению своей квалификации;
- 2) механизмы обоснования выбора образовательной программы (модуля) и отчетности по его результативности в рамках бюджетного сертификата;
- 3) регламент формирования конкурентоспособной программы повышения квалификации на рынке образовательных услуг;
- 4) механизмы независимой сертификации уровня профессиональной компетентности специалиста.

В основе социально-педагогических условий, мотивирующих работников к повышению своей квалификации, лежит принцип изменчивости и непредсказуемости социальной сферы взаимоотношений субъектов. Иными словами, качественная работа в образовательной сфере требует от работника высокой степени подвижности, мобильности и исследовательской готовности. Дополнительное профессиональное образование для работников данной сферы выступает как механизм реализации концепции непрерывного профессионального образования и связано с пригодностью работы в современных образовательных системах. Ключевым понятием для профессионального образования становится понятие «employability» – «пригодность к трудоустройству» или «способность к занятости» [5].

Л и т е р а т у р а

1. Федеральный закон Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=100193> (дата обращения 04.05.2012).
2. Федеральный закон Российской Федерации от 8 ноября 2010 г. № 293-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием контрольно надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rg.ru/2010/11/10/optimisatiadok.html> (дата обращения 04.05.2012).
3. Федеральный закон Российской Федерации от 28 февраля 2012 г. № 10-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об образовании» и статью 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=126571> (дата обращения 04.05.2012).
4. Барбер М. Обучающая игра: аргументы в пользу революции в образовании. – М.: Просвещение, 2007. – 349 с.
5. К обществам знания : Всемирный доклад ЮНЕСКО. – Париж: Изд-во ЮНЕСКО, 2005. – 239 с.
6. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» : приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/salary/30/EKSobrazovanie.doc> (дата обращения 04.05.2012).
7. Фуллан М. Новое понимание реформ в образовании. – М.: Просвещение, 2006. – 272 с.
8. Стратегия – 2020 : Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. – М.: НИУ ВШЭ, 2012. – 864 с.
9. Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях : к IX Международ. науч. конф. «Модернизация экономики и глобализация», Москва, 1–3 апреля 2008 г. : науч. изд. / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина ; Гос. ун-т – Высш. шк. экономики. – М. : Издат. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 39 с. – ISBN 978-5-7598-0597-7.

