

МОДУЛЬНО-НАКОПИТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

ЧИЧЕРИНА Наталья Васильевна – д-р пед. наук, доцент, советник ректора, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова. E-mail: n.chicherina@narfu.ru

ЗАЙЦЕВСКАЯ Анастасия Альбертовна – начальник управления дополнительного образования, Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова. E-mail: a.zaitsevskaya@narfu.ru

***Аннотация.** Развитие системы повышения квалификации научно-педагогических работников является стратегически важным направлением кадровой политики университета. В Северном (Арктическом) федеральном университете имени М.В. Ломоносова мероприятия по повышению квалификации рассматриваются в контексте непрерывного академического развития научно-педагогических работников. В статье представлен опыт университета по разработке и внедрению модульно-накопительной системы повышения квалификации сотрудников по следующим приоритетным направлениям: педагогика и психология профессионального образования, информационно-коммуникационные технологии в образовании, управление образованием и технологиями проектной работы, технологии научно-исследовательской и инновационной деятельности, интернационализация образовательной и научной деятельности.*

***Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, программы повышения квалификации, модульно-накопительная система, академическое развитие*

***Для цитирования:** Чичерина Н.В., Зайцевская А.А. Модульно-накопительная система повышения квалификации сотрудников университета // Высшее образование в России. 2016. № 6 (202). С. 34–41.*

Развитие системы повышения квалификации научно-педагогических работников (НПР) университета является стратегически важным направлением кадровой политики и одним из обязательных условий успешного развития всего университета в изменяющихся социально-экономических условиях. Повышение квалификации работников любого университета регламентируется прежде всего Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», а также приказом Министерства образования и науки от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» и локальными актами университета.

С принятием и вступлением в силу в 2013 г. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» система дополнительного профессионального образования (ДПО) претерпела существенные изменения:

- введены новые требования к срокам освоения программ ДПО (программа повышения квалификации – от 16 часов, профессиональная переподготовка – от 250 часов);
- определены новые форматы повышения квалификации НПР, которое может осуществляться одновременно (в форме однократного обучения), поэтапно (дискретно), в форме нескольких распределенных по времени циклов (модулей), а также в форме стажировки;
- педагогические работники получили

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

- реализация программ дополнительного профессионального образования как государственной услуги в рамках государственного задания стала возможной только на базе профильных образовательных организаций ДПО, подведомственных МОН РФ.

Концептуальной предпосылкой происходящих изменений в системе ДПО стали новые подходы к организации процесса обучения, в частности, внедрение моделей индивидуально-ориентированной организации процесса обучения [1]; создание научных основ управления качеством ДПО как части стратегии образования в течение всей жизни [2]; разработка системы показателей оценки качества системы ДПО как ведущего компонента непрерывного образования взрослых [3].

Названные факторы в совокупности привели к необходимости реорганизации институциональных систем дополнительного профессионального образования в университетах. В Северном (Арктическом) федеральном университете имени М.В. Ломоносова результатом этой деятельности стало внедрение модульно-накопительной системы повышения квалификации сотрудников университета.

Нужно подчеркнуть, что актуальность проведенной реорганизации была связана не только с изменениями законодательной базы и новым уровнем научного знания о сфере ДПО, но также с пониманием абсолютной необходимости и важности создания условий для непрерывного профессионального роста и академического развития НППР. Разработчики новой системы исходили из того, что академическое развитие университета как образовательной организации реализуется в трех взаимосвязанных процессах: совершенствование образовательных программ, развитие акаде-

мического персонала и обучающихся. Это соответствует современному пониманию академического развития, которое в контексте перехода к построению образовательных программ «от результатов обучения» (“outcomes-based approach to curriculum design and delivery”) рассматривается как гармоничное взаимодействие субъектов образовательного процесса – преподавателей и обучающихся (“staff and learner development”) [4]. Ключевым процессом в этой триаде, несомненно, выступает академическое развитие НППР. Ведь любые происходящие или перспективные изменения в образовательных стандартах, программах, учебных планах, технологиях обучения, подходах к оценке результатов и разработке оценочных средств неразрывно связаны с академическим развитием сотрудников университета – тех, кто непосредственно вовлечен в разработку и реализацию образовательных программ, создание обучающих материалов, электронных ресурсов и т.п.

Соответственно, в качестве основных задач при разработке *модульно-накопительной системы повышения квалификации* сотрудников университета были определены следующие:

- создать условия для академического развития сотрудников через систему мероприятий повышения квалификации по приоритетным для университета направлениям, связанным с разработкой инновационных образовательных продуктов (основных и дополнительных программ, учебных материалов, электронных ресурсов и т.д.);

- обеспечить вариативность и возможность выбора мероприятий повышения квалификации в зависимости от потребностей преподавателя;

- обеспечить непрерывность и интегративность процесса академического развития через рациональное сочетание мероприятий повышения квалификации и профессионального развития.

Еще одним принципиально важным положением, которое было положено в основу разработки модульно-накопительной системы повышения квалификации сотрудников университета, стало построение программ по модульному принципу. Модульность рассматривается сегодня как один из главных инструментов индивидуализации образовательного процесса, усиления междисциплинарности, преодоления «мелкопредметности» учебных планов и интеграции дисциплин в формировании родственных компетенций. В более широкой перспективе модульность способствует активизации деятельности НПП по обновлению и совершенствованию содержания образования с акцентом на результаты обучения и привлечению к образовательному процессу специалистов-практиков [5; 6]. Применительно к основным образовательным программам высшего образования принцип модульности реализуется в формате кредитно-модульной системы обучения. Что касается системы ДПО, то здесь модульность, как правило, не имеет привязки к зачетным единицам/кредитам: программы повышения квалификации могут иметь различную трудоемкость начиная от 16 часов, что создает неудобства при измерении их в зачетных единицах.

Итак, в 2014 г. в САФУ была разработана и внедрена модульно-накопительная система повышения квалификации, которая предоставляет сотрудникам следующие возможности:

- выбор направления повышения квалификации (ПК) из перечня утвержденных в университете направлений;
- выбор образовательных программ, учебных модулей, форм и сроков обучения и формирование индивидуальной траектории повышения квалификации;
- зачет в качестве ПК различных видов деятельности, направленных на профессиональное развитие (доклады на конференциях по профилю профессиональной

деятельности, участие в вебинарах, обучение с использованием открытых онлайн-курсов и т.д.);

- использование системы автоматизированной записи на повышение квалификации.

В целом система повышения квалификации НПП представляет собой совокупность различных форм и видов мероприятий дополнительного профессионального образования, которые подразделяются на ряд категорий:

- 1) программы ПК различной продолжительности, проводимые структурными подразделениями университета;
- 2) программы повышения квалификации, реализуемые приглашенными специалистами или другими образовательными организациями на базе САФУ (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий);
- 3) курсы повышения квалификации на базе других вузов, научных центров и специализированных организаций, в том числе зарубежных;
- 4) педагогические и научные стажировки, целевые стажировки в других вузах, исследовательских центрах и специализированных организациях, в том числе зарубежных;
- 5) мероприятия профессионального развития (конференции, семинары, круглые столы и панельные дискуссии, вебинары, обучение с использованием открытых онлайн-курсов).

Главным источником финансирования ПК сотрудников являются средства от приносящей доход деятельности университета. Объем затрат на организацию повышения квалификации составляет не менее 5% от объема поступлений от оказания услуг дополнительного образования.

Особой популярностью среди сотрудников университета традиционно пользуются выездные программы повышения квалификации и выездные стажировки, так как они дают возможность не только

развития и приобретения новых компетенций, но и установления научных и академических контактов, использования уникальных ресурсов других образовательных или научных организаций, знакомства с научно-образовательной средой других организаций. Информирование НПР о возможностях и программах выездного повышения квалификации осуществляется через сайт университета. Для участия сотрудник должен быть включен в план повышения квалификации структурного подразделения, который рассматривается на Совете по повышению квалификации и утверждается приказом ректора. Вместе с тем в условиях ограниченного финансирования нет возможности направить на выездное мероприятие ПК всех желающих. В этой связи внедрение модульно-накопительной системы повышения квалификации НПР является хорошим решением проблемы. Модульно-накопительная система повышения квалификации позволяет сотрудникам университета самостоятельно формировать траекторию своего профессионального и академического развития, сочетая возможности выездного и внутреннего повышения квалификации, мероприятий профессионального развития, выбирая при этом те направления и модули, которые соответствуют их текущим потребностям и задачам.

Для организации выездных и внутренних мероприятий повышения квалификации были определены приоритетные направления в соответствии с задачами академического развития и достижения показателей программы развития университета:

1) педагогика и психология профессионального образования – проектирование образовательных программ; применение образовательных технологий; теория и методика работы с разными категориями обучающихся; правовая грамотность в образовательном пространстве и др.;

2) информационно-коммуникацион-

ные технологии в образовании – дистанционные образовательные технологии; открытые образовательные ресурсы; МООС; электронный документооборот и др.;

3) управление образованием и технологиями проектной работы – управление образовательными программами; учебно-методическое сопровождение; нормативно-методическое обеспечение учебного процесса и др.; проектная деятельность в науке и образовании, управление проектами в науке и образовании и др.;

4) технологии научно-исследовательской и инновационной деятельности – исследовательские компетенции в предметной области и освоение нового инструментария научных исследований и разработок; исследовательские компетенции в области образования – овладение инструментами исследования процесса и результатов профессионально-педагогической, образовательной деятельности; защита интеллектуальной собственности; организация исследовательской и инновационной деятельности студентов и др.;

5) интернационализация образовательной и научной деятельности – международная проектная деятельность; основные международные программы и фонды и условия подачи заявок.

6) профессиональное развитие в предметной области – профильные стажировки, направленные на ознакомление с новыми технологиями и перспективами в соответствующей отрасли науки и промышленности, освоение инновационных технологий, форм, методов и средств в производственных процессах, в сфере сервисных услуг и в области образования, изучение отечественных и зарубежных требований к уровню квалификации специалистов и освоению ими современных методов решения профессиональных задач.

В рамках внутреннего повышения квалификации для каждого направления разработаны новые программы ПК, имеющие

модульную структуру. При этом модуль был определен как обособленная часть образовательной программы, имеющая логическую завершенность по отношению к целям и результатам обучения. Продолжительность одного модуля, как правило, кратна 8 часам. Содержание каждого учебного модуля нацелено на конкретный профессиональный результат – формирование определенного уровня профессио-

нальной компетенции по приоритетному направлению ПК. К примеру, по направлению «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» представлены шесть программ ПК, каждая из которых состоит из трех–шести модулей (табл. 1).

Слушатель самостоятельно выбирает одно или несколько приоритетных направлений повышения квалификации, подает

Таблица 1

**Программы и модули повышения квалификации по направлению
«Информационно-коммуникационные технологии в образовании»**

Программа повышения квалификации	Модули
Разработка модулей на платформе Sakai	– Дизайн дистанционного модуля; – Размещение и сопровождение лекций и практических занятий; – Создание тестов и опросов; – Разработка системы оценивания результатов обучения; – Проблемы практики применения норм авторского права
Сопровождение дистанционного курса	– Методика проведения вебинаров; – Проверка тестов; – Поддержка форума
Педагогические технологии в электронном обучении	– Методы проблемного обучения. Case-study; – Технологии креативного мышления; – Технологии взаимодействия; – Геймификация. Применение игровых механик; – Технологии «портфолио»
Разработка электронных образовательных ресурсов	– Электронные учебники (разработка и регистрация); Разработка мультимедийных ресурсов; – Запись видеолекций; – Визуализация информации в электронных образовательных ресурсах; – Работа в электронной библиотеке; – Дизайн электронных образовательных ресурсов
Использование интерактивной доски SmartBoard в учебном процессе	– Знакомство с доской SmartBoard. Базовые функции интерактивной доски; – Основные инструменты программного обеспечения SMART Notebook; – Создание интерактивных упражнений в программе SMART Notebook; – Использование возможностей интерактивной доски при работе с программами Microsoft Office
Web-сервисы и открытые образовательные ресурсы	– Виртуальные лаборатории; – Коллективные презентации и проектная работа в электронной среде; – Использование социальных сервисов; – Облачные сервисы; – Методы визуализации. Ментальные карты; – Особенности обучения в MOOC. Разработка MOOC

заявку на интересующие его модули из реестра модулей, предлагаемых на учебный год, тем самым формируя свою индивидуальную траекторию профессионального развития. Например, слушатель в течение трех лет может сформировать свой индивидуальный учебный план ПК по направлению «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» в объеме 40 часов, что соответствует пяти модулям по 8 часов. Еще 32 часа, или четыре модуля по 8 часов, могут быть выбраны по направлению «Педагогика и психология профессионального образования» и любому другому. Таким образом, за три года объем модулей повышения квалификации составит 72 часа – это тот необходимый минимум, который должен быть достигнут в соответствии с утвержденными в университете квалификационными требованиями.

Модульно-накопительная система повышения квалификации сотрудников предполагает суммирование результатов не только мероприятий повышения квалификации (выездных или проводимых на базе САФУ), но и участия в мероприятиях профессионального развития. К таким мероприятиям относятся, например, выступления с докладами на научно-практических и научно-

методических конференциях по профилю профессиональной деятельности преподавателя, участие в вебинарах, обучение с использованием МООС и других открытых онлайн-курсов (Рис. 1). На включение таких мероприятий в индивидуальный план ПК сотрудника действует ограничение: например, в качестве повышения квалификации сотрудник может засчитать не более двух конференций в год (по 4 часа за одну конференцию).

Процесс планирования повышения квалификации, записи на модули внутреннего ПК и учет освоенных модулей по принципу модульно-накопительной системы организованы с использованием сервиса корпоративного портала. При этом все формы и виды ПК, пройденные сотрудником в течение отчетного периода, фиксируются в электронном реестре ПК, а также в индивидуальном плане-отчете преподавателя.

Общее число работников САФУ, прошедших повышение квалификации в 2015 г., составило 842 человека, из них по направлению «Педагогика и психология профессионального образования» – 96 чел. (11%), «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» – 196 чел.



Рис. 1. Модульно-накопительная система повышения квалификации

(23%), «Управление образованием. Технологии проектной деятельности» – 34 чел. (4%), «Технологии научно-исследовательской и инновационной деятельности» – 49 чел. (6%), «Профессиональное развитие в предметной области» – 358 чел. (43%), «Интернационализация образовательной и научной деятельности» – 109 чел. (13%). При этом обучение по дополнительным профессиональным программам на базе САФУ прошли 631 человек (75%). Предварительные данные за 2015–2016 учебный год свидетельствуют о значительном повышении интереса сотрудников университета к модульным программам внутреннего повышения квалификации и в целом об усилении мотивации к развитию профессиональных компетенций. Многие слушатели отмечают, что внутренняя система повышения квалификации оказывает большое влияние на развитие академической среды университета.

Безусловно, на начальном этапе реализации модульно-накопительной системы высветились и проблемы и дополнительные задачи, которые требуют решения. Это, например, систематический анализ потребностей НПП в повышении квалификации с целью формирования наиболее актуальных модулей и программ дополнительного профессионального образования; более интенсивная разработка и внедрение учебных модулей с использованием ДОТ; оценка внедрения результатов обучения на программах ПК в профессиональную деятельность. Эти и многие другие вопросы находятся в стадии поиска решений или разработки подходов.

Вместе с тем очевидными уже в первый год реализации модульно-накопительной системы стали и ее преимущества. Обеспечивая возможность выбора образовательных программ, учебных модулей, форм и сроков обучения и формирования индиви-

дуального учебного плана повышения квалификации, модульно-накопительная система способствует проявлению инициативности работников, усилению личной ответственности за собственное профессиональное и академическое развитие, а значит, и за эффективное развитие университета в целом.

Литература

1. Сазонов Б.А. Индивидуально-ориентированная организация учебного процесса как условие модернизации российского высшего образования // Высшее образование в России. 2011. № 4. С. 10–24.
2. Азарова Р.Н., Петров В.А. Дополнительное профессиональное образование как новая стратегия качества образования в течение всей жизни // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2014. № 4. С. 126–135.
3. Логвинова О.Н. Показатели оценки качества системы дополнительного профессионального образования как ведущего компонента непрерывного образования взрослых // Профессиональное образование и общество. 2016. № 1 (17). С. 59–66.
4. Coats, M., Stevenson, A. (2004). Academic development or teaching and learning: how action research added value to the practice of tutors and the performance of students. Open University, UK. URL: <http://www.open.ac.uk/cobe/resources/SAADA-2004-paper.pdf>
5. Клемешев А.П., Кукса И.Ю. Управление образовательными программами как фактор модернизации университета // Высшее образование в России. 2016. № 5 (201). С. 10–20.
6. Карабаева Е.В. Рекомендуемый алгоритм проектирования программ высшего образования // Высшее образование в России. 2014. № 8–9. С. 5–15.

Статья поступила в редакцию 04.04.16.

MODULE-BASED ACCRUAL SYSTEM OF UNIVERSITY STAFF
IN-SERVICE TRAINING

CHICHERINA Nataliya V. – Dr. Sci. (Pedagogy), Assoc. Prof., Adviser to the rector, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Russia. E-mail: n.chicherina@narfu.ru

ZAITSEVSKAYA Anastasiya A. – Head of the Department of Continuing Education, Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov, Russia. E-mail: a.zaitsevskaya@narfu.ru

Abstract. Development of the in-service training system is one of the strategic elements of the university personnel politics. In Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov the system of in-service training is viewed in the context of life-long academic development of the teaching staff. The article presents the University's experience of developing and implementation of module-based accrual system of in-service training which is organized in a number of priority fields of academic development: pedagogy and psychology of professional education, information-communication technologies in education, educational management and technologies of project-based work, technologies of research and innovations, internationalization in education and research.

Keywords: continuing professional education, in-service training programmes, module-based accrual system of in-service training, academic development

Cite as: Chicherina, N.V., Zaitsevskaya, A.A. (2016). [Module-based Accrual System of University Staff In-service Training]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 6 (202), pp. 34-41. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Sazonov, B.A. (2011). [Individually Oriented Organization of Educational Process as a Means of Modernization of Russian Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 4, pp. 10–24. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Azarova, R.N., Petrov, V.L. (2014). [Additional Professional Education as a New Strategy of Life-long Education Quality]. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tver State University]. Series: Pedagogy and Psychology. No. 4, pp. 126-135. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Logvinova, O.N. (2016). [Indicators of Quality Assessment of the System of Further Vocational Education as a Leading Component of the Continuous Education of Adults]. *Professionalnoe obrazovanie i obshchestvo* [Professional Education and Society]. No. 1 (17), pp. 59–66. (In Russ., abstract in Eng.)
4. Coats, M., Stevenson, A. (2004). Academic Development for Teaching and Learning: How Action Research Added Value to the Practice of Tutors and the Performance of Students. Open University, UK. Available at: <http://www.open.ac.uk/cobe/resources/SAADA-2004-paper.pdf>
5. Klemeshev, A.P., Kuksa, I.Yu. (2016). [Administration of Academic Programmes as a Factor of University Modernization]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5 (201), pp. 10-20. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Karavaeva, E.V. (2014). [Recommended Algorithm for Designing Degree Programmes]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 8-9, pp. 5-15. (In Russ., abstract in Eng.)

The paper was submitted 04.04.16.