

ОТЧЕТ

«Исследование эффективности и качества системы подготовки и переподготовки/повышения квалификации работников системы школьного образования (управленческие кадры образовательными учреждениями (директора и завучи), руководители школьных методических объединений, заведующие районных образовательных организаций, методисты районного уровня)»



ИСПОЛНИТЕЛИ:
КОНСОРЦИУМ КОМПАНИЙ: ERFOLG КОНСАЛТ, АГЕНТСТВО EDNET, ФПОИ

Содержание

Аббревиатура	3
Предисловие.....	4
Методология	6
Резюме исследования	10
Глава I. Политика Кыргызской Республики и содержание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников системы школьного образования	15
1.1. Анализ государственных актов в подготовке и повышении квалификации	15
1.2. Разработка и содержание программ по подготовке и повышению квалификации	26
Глава II. Анализ текущего состояния по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников системы школьного образования.....	38
2.1. Подготовка кадров для системы школьного образования.....	38
2.2. Реализация системы переподготовки и повышения квалификации работников системы школьного образования	49
Глава III. Выводы и рекомендации	69
Список использованной литературы	74

Аббревиатура

ВПО	Высшее профессиональное образование
ГИ	Глубинные интервью
ГОПКПК	Государственные организации, предоставляющие курсы повышения квалификации
ГОС	Государственные образовательные стандарты
ДПО	Дополнительное профессиональное образование
ИКТ	Информационные-коммуникационные технологии
ИПК	Институты повышения квалификации
КАО	Кыргызская Академия Образования
КР	Кыргызская Республика
МОН КР	Министерство образования и науки Кыргызской Республики
КПК	Курсы повышения квалификации
НПО	Неправительственная организация
НПР	Непрерывное педагогическое развитие
НСУР	Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040
ОшГУ	Ошский Государственный Университет
ПК	Повышение квалификации
ПКПРО	Положение о порядке повышения квалификации педагогических и руководящих работников образования Кыргызской Республики
Рай/гор ОО	Районный/городской отдел образования
РИПК и ППР	Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки педагогических работников
УМО	Учебно-методическое объединение
ФГД	Фокус-групповые дискуссии
ЦУР	Цели устойчивого развития
ШМО	Школьное методическое объединение
ЭИ	Экспертные интервью

Предисловие

«Проект развития сектора: Укрепление системы образования» - это шестилетний проект, финансируемый Азиатским Банком Развития (АБР).

Данный проект нацелен на реформирование школьного образования через: (i) улучшение качества стандартов и учебно-методических материалов; (ii) повышение качества работы учителей и улучшение системы повышения квалификации учителей; (iii) расширение доступа к качественному образованию посредством 30-ти инновационных школ, расположенных во всех регионах страны; (iv) улучшение управления сектором.

В рамках компонента по улучшению управления сектором запланировано проведение одиннадцати исследований, которые будут сфокусированы на поддержке реформ в секторе образования, результаты которых могут быть использованы Министерством образования и науки Кыргызской Республики (МОН КР) в процессе принятия политических решений, в достижении стратегических целей в СРО 2020 и для повышения потенциала сотрудников системы образования.

Направления исследований:

- i. Базисные и среднесрочные исследования качества обучения учащихся и работы учителей в 30 инновационных школах;
- ii. Базисные и среднесрочные исследования по внедрению системы аренды учебников;
- iii. Базовое исследование о распределении учебников;
- iv. Индикативное исследование о выпускниках институтов повышения квалификации и Кыргызской академии образования;
- v. Изучение существующей системы стимулирующих выплат по заработной плате;
- vi. Анализ общих расходов на всеобщее основное образование для Среднесрочного прогноза расходов на образование (СПРО);
- vii. Обзор извлеченных уроков об использовании ваучерной системы в рамках повышения квалификации учителей, в том числе анализ эффективности затрат;
- viii. Исследование о внедрении электронных учебников в Кыргызской Республике, включая вопросы функциональных требований, авторских прав, требования к средствам технического обеспечения;
- ix. Обзор системы оценивания в школах Кыргызской Республики;
- x. Анализ уровня посещаемости школ, сохранения контингента и перехода из класса в класс в школах;
- xi. Технико-экономическое обоснование по программе Магистра гуманитарных наук/ Магистра естественных наук в области Педагогики.

В процессе реализации проекта вносились некоторые изменения в тематику исследования, принимая во внимание тенденции, происходившие в системе образования и потребности МОН КР. Таким образом, в ходе обсуждений с Отделом реализации проекта и Министерством образования и науки КР, были внесены следующие изменения в название тематик исследований:

- Исследование №6 «Анализ общих расходов на всеобщее основное образование для Среднесрочного прогноза расходов на образование (СПРО)» было заменено на *«Обзор тенденций в развитии школьного образования в соответствии с требованиями международной оценки компетенций учащихся (PISA): выводы и рекомендации к участию в оценке в 2024 году»*.
- Исследование № 11 «Технико-экономическое обоснование по программе Магистра гуманитарных наук/ Магистра естественных наук в области Педагогики» было заменено на *«Исследование эффективности и качества системы подготовки и переподготовки/повышения квалификации педагогических работников системы школьного образования»*.

Методология

В рамках технического задания Консорциум компаний выполнил следующий объем работы:

- Разработка методологии;
- Разработка инструментов (анкета для администрации школ, анкета для студентов, карточка для сбора данных о курсах повышения квалификации, гайд, фокус-групповые дискуссии, экспертные интервью (ЭИ), глубинные интервью(ГИ));
- Организация и проведение полевого этапа: *800 анкет количественного метода, 6 фокус-групповых дискуссий (ФГД), 18 ГИ, 7 ЭИ, 16 карточек КПК;*
- Мониторинг/контроль качества данных;
- Обработка данных;
- Подготовка и предоставление аналитического и технического отчетов по результатам полевого этапа.

Цель – анализ эффективности и качества системы подготовки и переподготовки/повышения квалификации работников системы школьного образования.

Методы исследования:

1. Количественный метод (face to face) – 800
2. Качественный метод- 6 ФГД, 18 ГИ, 7 ЭИ
3. Карточки/Сбор данных по КПК-16

1. Подготовка к полевому этапу: тренинг и пилот

После утверждения финальной версии инструментов был проведен тренинг для всех супервайзеров, интервьюеров и модераторов полевого этапа. На тренинге были подробно обсуждены все инструменты, интервьюеры были хорошо подготовлены по методике проведения интервью. Все анкеты и документы Проекта были растиражированы и отправлены в регионы до начала полевого процесса. Все инструменты были использованы на кыргызском и русском языках.

2. полевой этап

Количественный метод - (face-to-face)

Согласно разработанной методологии всего было охвачено 200 школ по всему Кыргызстану (выборка в таблице). В каждой школе была опрошена следующая категория респондентов:

- Директор школы – 200 интервью
- Заместитель директора по учебной части - 200 интервью
- Руководитель ШМО - 200 интервью
- Студенты вузов (4-й курс бакалавры и те выпускники, которые находятся на 3х-летней бюджетной отработке после окончания 4-ого курса) - 200 интервью

#	Область	Общее количество школ	Доля школ по областям в %	Выборка
1	г. Бишкек	142	6,36	13
2	Чуйская область	323	14,48	29
3	г. Ош	59	2,64	5
4	Ошская область	537	24,07	48
5	Джалал Абадская область	478	21,43	43
6	Нарынская область	146	6,54	13
7	Таласская область	119	5,33	11
8	Иссык-Кульская область	206	9,23	18
9	Баткенская область	221	9,91	20
ИТОГО		2231	100	200

Средняя продолжительность опроса 15-25 минут.

Качественный метод - (ГИ, ЭИ, ФГД)

Всего было проведено 18 глубинных и 7 экспертных интервью.

Глубинное интервью

- ✚ Директор школы -4;
- ✚ Заведующий городским отделом образования (ГорОО)-1;
- ✚ Начальник департамента образования ГорОО-1;
- ✚ Руководитель ШМО- 5;
- ✚ Руководители рай метод кабинетов (самый большой, средний, самый маленький) - 3;
- ✚ Члены УМО-4.

Все глубинные интервью согласно методологии были распределены в 7 областях страны, средняя продолжительность составила от 20 - 60 минут.

Экспертное интервью

- ✚ Заведующий УПО МОН КР;
- ✚ Ректор Бишкекской Финансово-Экономической Академии;
- ✚ Главный специалист Отдела мониторинга и стратегического планирования МОН КР;
- ✚ Директор РИПК и ППР
- ✚ Начальник отдела управления бюджетной политики, финансового анализа и инвестиций МОН КР;
- ✚ Руководитель КАО;
- ✚ Эксперт/ член Координационного совета по стандартам и качеству образования при МОН КР.

Экспертные интервью были проведены в г Бишкек, средняя продолжительность составила от 30 - 60 минут.

Фокус групповая дискуссия

Всего было проведено 6 фокус групповых дискуссий в следующих областях:

- ✚ 3 ФГД по вопросам управления (Бишкек, Иссык-Кульская, Жалал-Абадская области); Состав группы: *директора/завучи школ, представитель рай/горОО, директора/представитель ИПК и при РИПК и ППР и другие.*

- ✚ 3 ФГД по вопросам методической работы (Нарынская, Ошская, Баткенская области). Состав группы: *руководители ШМО, руководители районных ШМО, завучи учебно-воспитательной части, районные метод кабинеты, директора ИПК по метод работе и другие.*

Средняя продолжительность ФГД составила от 1,5-2,5 часа.

Карточки для сбора информации по КПК

Всего по методологии предполагалось собрать 32 карточки, но в связи с тем, что не во всех районных отделах образования предоставляются курсы повышения квалификации, было принято решение добрать остальные карточки в вузах, где проводится КПК. Таким образом было заполнено 16 карточек в следующих областях:

- ✚ РИПК и ППР-1
- ✚ Чуйская область- 3
- ✚ Таласская область -1
- ✚ Ошская область-2
- ✚ Джалал- Абадская область-2
- ✚ Баткенская область-2
- ✚ Нарынская область-1
- ✚ Иссык Кульская область-4

Трудности во время полевых работ. Во время полевого этапа были выявлены следующие трудности, ограничивающие полевой процесс:

Количественный метод:

1. *Занятость респондентов.* В связи с тем, что полевой этап пришелся на конец учебного года, многие респонденты были заняты, учитывая школьные мероприятия/выпускные экзамены, отчетный период. Приходилось несколько раз посещать некоторые школы.
2. *Сложность нахождения студентов/практикантов.* Сложность заключалось в том, что на момент реализации полевого этапа государственная практика в школах была уже завершена, студенты готовились к выпускным экзаменам. В связи с этим некоторые опросы были проведены в вузах, где обучаются студенты. Основной набор респондентов проводился в областных вузах, соответственно не во всех областях удавалось придерживаться установленной выборки школ, то есть, были опрошены и студенты, которые проходили государственную практику в близлежащих школах/районах. Что же касается выпускников, которые проходят двух/трех годичную отработку, то, не во всех школах из выборки встречались выпускники, в связи с этим обращались в Рай/ ГорОО для получения списка респондентов данной категории.

Качественный метод:

3. *Занятость респондентов.* Отпускной период повлиял на процесс полевых работ, некоторые респонденты находились вне страны в момент реализации полевого этапа. Многие экспертные интервью назначались и переносились несколько раз.

3. Контроль

В течение полевого исследования все анкеты прошли этап контроля для проверки качества работы интервьюеров и достоверности получаемых данных, 100% визуальный контроль анкет на полноту и правильность заполнения. 20% были проверены путем

повторного телефонного звонка (повторный звонок был сделан 250 респондентам). По завершении контрольного этапа все анкеты были обработаны и переданы для дальнейшего анализа.

График проведения полевых работ

№	Этапы работ	Период
1	Разработка методологии и инструментов исследования	15 апреля – 6 мая 2019
2	Подготовка к полевым работам: проведение тренинга для интервьюеров и модераторов, распечатка проектных документов	07-10-май 2019
3	Полевой этап (интервью, ФГД)	13 май - 05 июль 2019
4	Обработка полученных данных	25 июнь-15 июль 2019
5	Написание аналитического и технического отчетов, подготовка данных исследования к сдаче Заказчику	16 июля – 25 августа 2019

Резюме исследования

В рамках данного исследования изучались вопросы развития работников школьного образования, а именно управленческих кадров образовательными учреждениями (директора и завучи), руководителей школьных методических объединений, заведующих районных образовательных организаций, методистов районного уровня.

Был проведен анализ всех законодательных и нормативных актов, которые могут охватывать вопрос подготовки кадров для школьной системы образования. Необходимо отметить, что сегодня Закон об образовании в целом закладывает все необходимые требования для полноценной реализации программы повышения квалификации и переподготовки работников образования. Одновременно, в стратегии развития образования не уделяется внимания проблемам подготовки и переподготовки управленческих кадров и методистов, за исключением возрастного ценза и сроков нахождения в должности, не обозначаются другие критерии для прохождения на данные позиции. В стратегии 2020 также не заявлено о создании системы резерва кадров. Также в стратегии 2020 не обращено внимание на подготовку, переподготовку и повышение квалификации методических кадров как самих образовательных организаций (ОО), так и методических центров. В результате анализа данного документа необходимо отметить, что в стратегии 2020 не ставится упор на развитие научной и методологической базы.

В свою очередь положение о дополнительном профессиональном образовании устанавливает требования к организации и условиям системы повышения квалификации, документам, выдаваемым по прохождению данных программ.

Анализ законодательных, стратегических и нормативно-правовых актов подводит к выводу, что одной из проблем системы повышения квалификации является недостаточная научно-методическая подготовка системы в целом, несоответствие между инновационными требованиями современной системы образования и устаревшими методиками и методологической базы школьного отечественного образования, подготовка сотрудника к управленческой деятельности ведется после того, как его назначают на эту должность. В то время как практика и теория менеджмента показывает, что необходимо готовить человека до того, как он может занять позицию, требующую особых специфических компетенций.

Важным документом, который будет влиять на развитие кадров для школьной системы образования является недавно разработанная программа «Новый учитель». В этой программе предлагается многоуровневый механизм непрерывного профессионального развития, который включает в себя различные курсы и программы. В соответствии с данной программой педагог сможет выстроить индивидуальную траекторию своего развития и получит возможность персонифицированного финансирования повышения квалификации.

В целом данная программа уделяет большое значение системе повышения квалификации педагогов, выделяет роль методических работников, что выгодно отличает ее от других программ. Программа «Новый учитель» достаточно амбициозна и сбалансирована, что позволяет надеяться на достижение заявленных целей. К проблемным зонам, что, хотя переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров в

данной программе уделено внимание, но механизм и критерии подготовки менеджерским компетенциям не прописан. Возможно, дополнительное положение, где будут указаны эти аспекты, будет в дальнейшем разработано как дополнение к программе.

Таким образом, анализ проанализированных документов показал, что с большой долей уверенности можно заявить, что в целом нормативная и документационная база для системы повышения квалификации работников образования сформирована, она позволяет национальной системе образования успешно реализовать задачу создания развивающей и адаптивной системы повышения квалификации.

Один из основополагающих документов, который закладывает основу формирования компетенций для методических и управленческих кадров, является государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО) 550000 «Педагогическое направление», 550700 «Педагогика» с присвоением степени «бакалавр» и «магистр». Однако данный стандарт не предусматривает изучение дисциплин и формирование компетенций, направленных на управленческую деятельность в системе школьного образования. На уровне магистратуры имеется возможность подготовки кадров для методической и управленческой работы. Однако ни в одном положении, связанном с назначением или работой этих кадров не указано требование для освоения данных образовательных программ на уровне магистратуры. В то же время результаты глубинных интервью демонстрируют большой интерес к магистратуре со стороны работников системы школьного образования, особенно среди директоров.

Участники глубинных и экспертных интервью сходятся во мнении, что в стране существует достаточно серьезная проблема методологического характера – у представителей академического сообщества наблюдается путаница и несогласованность даже в понятийном/терминологическом аппарате: далеко не всегда разграничивают разницу между компетенциями и результатами обучения, путают задачи и цели, отсутствует понимание того, что все прописанные результаты обучения должны быть измеримыми и др. Это говорит об отсутствии общей научной методологии при формировании ГОС, а также системы подготовки и обучения представителей УМО перед началом работы по разработке и модернизации ГОС. При разработке ГОС за деятельностью УМО не осуществляется необходимый методологический и научный контроль со стороны Министерства образования и науки КР, а также других заинтересованных министерств и ведомств, других стейкхолдеров. Частично это объясняется тем, что деятельность УМО не финансируется и осуществляется на добровольной основе. Очень важным становится вопрос о том, кто именно разрабатывает ГОС и какова квалификация этих лиц.

Результаты опросов организаций, оказывающих услуги по обучению, показали, что в этих учреждениях отдельной специализированной программы, нацеленной на подготовку именно управленческих и методических кадров не предусмотрено, хотя предоставляются отдельные курсы повышения квалификации (КПК), связанные с методической и административной работой. Анализ требований к отбору тренеров показал отсутствие четкой и понятной системы отбора тренеров для организации КПК, и в том числе о возможном недостаточном уровне квалификации у определенной части тренеров данных организаций, т.к., исходя из описанных требований к ним, можно заключить, что у обучающих организаций нет четкого понимания комплекса

компетенций, которыми должны обладать тренеры для качественного обучения представителей школьного образования. Практически все организации отметили, что повышение квалификации самих тренеров организуется посредством участия на семинарах, КПК в других организациях, общих собраниях, тренингах. При этом использование онлайн обучения и интернета отметили только 2 организации из 17. Отсутствие требований к тренерам и их работе сказывается и на качестве КПК, которые преподают на этих курсах. Результаты ФГД показали неудовлетворенность работников школьного образования, что все КПК в основном охватывают вопросы ГОСов и не позволяют расширить или углубить свои знания по другим, важным для их профессиональной деятельности, знаниям. Более того, основная часть участников ФГД по всем регионам ставит акцент на неактуальность КПК в соответствии со своими фактическими потребностями, а также устаревших методиках обучения, которые не стимулируют интерес к обучению и не способствуют закреплению материала. Необходимо отметить, что почти все респонденты глубинных интервью и фокус-групп указывают, что курсы повышения квалификации очень однообразны, на них большой объем излишне теоретизированной информации, мало практики, и тематики курсов практически не обновляются.

Таким образом, анализ политики КР и содержание системы развития работников школьного образования показал, что в целом в основных стратегических документах ставится упор на подготовку квалифицированных кадров для системы образования, что подразумевает создание специализированных институтов, внедрение программы непрерывного развития преподавателей. В то же время в части подготовки административных и методических кадров наблюдается разрыв в логической цепочке: учитель сначала отбирается на административный пост (завуча или директора) и позицию методиста (в школьное методическое объединение (ШМО), методист Рай/Гор ОО), а потом только начинается его подготовка на новую позицию. Обучающие организации в свою очередь на данный момент не имеют четкой политики по отбору тренеров для обучения данной категории работников школьного образования и формированию содержания КПК для них.

Результаты опросов студентов, обучающихся на педагогических специальностях, показал, что уже в до начала профессиональной деятельности, на самом старте подготовки педагогов, для 39% опрошенных, профессия «педагог», можно сказать, является нежелательной профессией. При этом 1/10 часть уже на этом этапе имеет достаточно слабую школьную подготовку. В дальнейшем все эти факторы влияют на качество подготовки этой части специалистов. Согласно самооценке самих студентов, все компетенции, которые заложены в ГОС ВПО по педагогическому образованию формируются только частично: выборочная оценка компетенций показывает достаточно низкий уровень их освоения - студенты не смогли оценить ни одной компетенции, предложенных в ГОСах, как полностью освоенную. Необходимо учесть, что такой уровень знаний в дальнейшем может негативно сказаться на качестве работы учителей, а, следовательно, и методистов и управленческих кадров системы школьного образования.

Следует констатировать положительный факт: 81% респондентов сказали, что знания и навыки, полученные в университете, пригодились им во время прохождения

пед.практики или отработки по распределению – им было легко ориентироваться на практике.

Из 200 опрошенных респондентов 80% (160 человек) подтвердили, что хотели бы развивать карьеру в педагогической деятельности. Т.е. можно сказать, что 80% государственных грантов, выделенных на подготовку педагогических кадров, вернутся в систему школьного образования. Из 20% отказавшихся продолжать профессиональную деятельность или еще сомневающихся, большая часть указала основную причину такого решения - низкую заработную плату педагога, на втором месте по популярности – низкий статус преподавателя в обществе, на третьем месте – сама профессия педагога неинтересна.

Меньше всего в процесс профессиональной переподготовки задействованы руководители ШМО – таких респондентов было 29,5%, в то время, как только 9% директоров не проходили такую переподготовку до начала своей деятельности в должности директора. В основном КПК проводятся КАО, РИПК и ППР и его структурными подразделениями (36,7%), Гор/рай ОО (22,1%), в рамках проектов (22%), ИПК при вузах (7,5%), ИПК при негосударственных вузах (1,4%) и в других организациях (0,2%).

По результатам, глубинных интервью и фокус групп, ни один руководитель школы, методист или руководитель ШМО не проходил обучение до назначения на должность. Большинство из них прошли обучение спустя определенное время после того, как приступили к своим обязанностям. Учитывая то, что четких критериев отбора на эти позиции также нет, возникает обоснованное опасение, что указанные должности могут занимать специалисты, не готовые и не имеющие для этого определенных качеств и знаний.

Одной из важных проблем на которую обратили внимание участники глубинных интервью и фокус групп был вопрос прозрачности и качества отбора на позиции работников в системе школьного образования. Также остро стоит вопрос о критериях и нормативных актах, регулирующих данный отбор. Практически все участники фокус групп и глубинных интервью считают, что главным критерием при отборе на должности директора школы, завуча и методиста является опыт работы. «Из хорошего учителя получится хороший директор», с таким выводом согласны практически все респонденты.

Для более эффективной реализации дальнейшей политики в области подготовки и повышения квалификации работников школьного образования были предложены рекомендации, среди которых:

- разработать отдельный документ или внести дополнения в существующие нормативные акты о порядке отбора, подготовке и повышении квалификации руководящих работников ОО, методистов всех уровней, а также лиц, претендующих на эти позиции;
- проработать создание системы резерва кадров;
- учитывая слабость национальной научной педагогической и методологической базы, возможным выходом могло бы стать тесное сотрудничество с ведущими зарубежными и международными центрами;
- в условиях реформирования системы образования и обновления содержания школьного образования особое место должно отводиться повышению

квалификации и переподготовке методических, административных и руководящих кадров учреждений образования, поскольку именно от них в конечном итоге зависит уровень развития системы образования страны и ее возможности адаптироваться в изменяющихся условиях.

- рассмотреть возможность формирования резерва кадров работников школьного образования.

Глава I. Политика Кыргызской Республики и содержание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников системы школьного образования

1.1. Анализ государственных актов в подготовке и повышении квалификации

В рамках данного исследования изучались вопросы развития работников школьного образования, а именно управленческих кадров образовательными учреждениями (директора и завучи), руководителей школьных методических объединений, заведующих районных образовательных организаций, методистов районного уровня (*далее по тексту «работники школьного образования»*). Исследователи предположили, что данные позиции появились либо в результате горизонтального или вертикального карьерного роста учителя. Поэтому для изучения поставленных исследовательских задач был изучен вопрос содержания подготовки педагогических кадров в системе школьного образования как основная база для развития работников школьного образования¹.

В данной главе проведен анализ всех законодательных и нормативных актов, которые могут охватывать вопрос подготовки кадров для школьной системы образования. В рамках исследования были проанализированы следующие документы:

- Закон КР «Об образовании».
- Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 гг.
- Стратегия развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы.
- Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года.
- План действий по реализации Стратегии образования в Кыргызской Республике на 2012-2014 годы в качестве первого трехлетнего плана по реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы.
- Положение о дополнительном профессиональном образовании в Кыргызской Республике. Утверждено постановлением Правительства Кыргызской Республики от 3 февраля 2004 года N 53.
- Положение о порядке повышения квалификации педагогических и руководящих работников образования Кыргызской Республики, утвержденное приказом министра образования и науки Кыргызской Республики № 786/1, от 20 июня 2017 года.
- Программа поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики "Новый учитель" и Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов общеобразовательных организаций Кыргызской Республики. Утвержденное приказом министра образования и науки Кыргызской Республики № 785/1, от 20 июня 2017 года.

Закон Кыргызской Республики «Об образовании»

¹ Здесь и в дальнейшем в тексте «работники школьного образования» подразумевают управленческие кадры образовательными учреждениями (директора и завучи), руководители школьных методических объединений (ШМО), заведующие районных образовательных организаций, методисты районного уровня. Педагогические кадры в данном исследовании не включены в категорию работников школьного образования.

Согласно действующему закону об образовании «Государственная политика в области образования - направляющая и регулирующая деятельность государства в области образования, осуществляемая им с целью эффективного использования возможностей образования для достижения вполне определенных стратегических целей и решения задач общегосударственного или глобального значения. Она реализуется посредством законов, общегосударственных программ, правительственных постановлений, а также путем привлечения общественных организаций и движений, широкой общественности для ее поддержки имеющимися в их распоряжении средствами (средства массовой информации, общественные академии, профессиональные ассоциации, союзы и т.д.); (статья 1 глава 1 Закона Кыргызской Республики «Об образовании» от 30 апреля 2003 года (далее Закон об образовании)².

Также данным законом установлено, что «дополнительное образование взрослых – это более полное удовлетворение запросов личности в целях непрерывного повышения квалификации рабочих, служащих, специалистов в связи с постоянным совершенствованием образовательных стандартов. Дополнительное образование взрослых (в том числе переподготовка и повышение квалификации кадров) осуществляется через систему разных видов и типов образовательных организаций в соответствии с национальной системой квалификаций.

Основной задачей дополнительного образования взрослых является более полное удовлетворение запросов личности в самосовершенствовании, самореализации и потребности смены квалификации.

К дополнительным образовательным программам относятся образовательные программы различной направленности, реализуемые:

- в образовательных организациях общего и профессионального образования за пределами основных образовательных программ;
- в образовательных организациях дополнительного образования (на курсах повышения квалификации, в музыкальных и художественных школах, школах искусств и в иных образовательных организациях, имеющих соответствующие лицензии);
- посредством индивидуальной педагогической деятельности».

В статье 29 указанного закона устанавливаются Права и обязанности педагогов, согласно которому педагоги имеют право:

- на требование соответствующих условий для профессиональной деятельности;
- на повышение своего профессионального уровня и квалификации за счет государства в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

Педагоги обязаны:

- постоянно совершенствовать свой профессиональный уровень и повышать квалификацию не реже одного раза в 5 лет».

² В редакции Законов КР от [28 декабря 2006 года № 225](#), [31 июля 2007 года № 111](#), [31 июля 2007 года №115](#), [20 января 2009 года № 10](#), [17 июня 2009 года № 185](#), [15 января 2010 года №2](#), [13 июня 2011 года № 42](#), [8 августа 2011 года № 150](#), [29 декабря 2011 года № 255](#), [29 декабря 2012 года № 206](#), [4 июля 2013 года № 110](#), [30 июля 2013 года № 176](#), [5 ноября 2013 года № 199](#), [16 декабря 2013 года № 221](#), [30 мая 2014 года № 82](#), [18 июля 2014 года № 144](#), [16 января 2015 года № 15](#), [15 апреля 2015 года № 82](#), [17 апреля 2015 года № 84](#), [3 августа 2015 года № 213](#), [29 июня 2016 года № 92](#), [22 февраля 2017 года № 32](#), [23 мая 2017 года № 84](#), [8 июня 2017 года № 100](#), [16 февраля 2018 года N 22](#), [30 июля 2018 года N 76](#), [2 августа 2018 года N 78](#), [17 мая 2019 года N 64](#), [14 июня 2019 года N 71](#), [1 июля 2019 года N 78](#))

Необходимо отметить, что сегодня Закон об образовании в целом закладывает все необходимые требования для полноценной реализации программы повышения квалификации и переподготовки работников образования.

Существует один аспект, особенно важный в рамках данного исследования: согласно **статьи 38** данного закона «*руководители государственных дошкольных образовательных организаций, школ, организаций внешкольного, специального и дополнительного образования детей, подростков и молодежи, учебных заведений начального профессионального и среднего профессионального образования, финансируемых из республиканского бюджета, назначаются уполномоченным государственным органом в области образования Кыргызской Республики, а организаций, финансируемых из местного бюджета, - региональным органом государственного управления образованием*». Таким образом, в данном законе отсутствует обязательство руководства уполномоченного органа в области образования проводить *целостную систему* отбора кандидатов на пост руководителя образовательной организации, а также его подготовку, в том числе создание системы резерва кадров. В основополагающем законе, регулирующем систему образования, не установлены четкие критерии на занятие данных должностей. В связи с этим возникает риск, что в руководители таких организаций могут попадать лица, не имеющие необходимых менеджерских качеств и компетенций.

Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 гг., принятая Указом Президента Кыргызской Республики от 31 октября 2018 года УП № 221, определяет основные направления и видение развития страны на период до 2040 года. (далее НСУР)

В данном документе развитию человеческого потенциала и образованию отводится роль одного из факторов развития страны.

В частности, указывается, что будет *«пересмотрена роль государства от текущего доминирующего провайдера услуг образования в сторону эффективного регулятора. Государственный орган разрабатывает политику, нормы, обеспечивает подготовку профессиональных кадров и защищает права потребителя услуг, обеспечивает сохранение ценности образования в обществе, вносит вклад в воспитание ответственного и образованного поколения граждан вместе с семьей и родителями. Будет обеспечено управление и финансирование, ориентированное на результат, на всех уровнях образования, включая использование механизма нормативного бюджетного (подушевого) финансирования.*

Основные меры политики будут направлены на создание условий для привлечения инвестиций в этот сектор, подготовку педагогических и управленческих кадров для системы, разработку и обеспечение национальных стандартов дошкольного воспитания и образования. Планируется активное продвижение детских садов на базе местных сообществ в качестве альтернативной модели государственных детских садов».

Учитывая, что данный документ носит рамочный характер, он достаточно четко ориентирует систему образования на достижение поставленных целей. В документе четко прописывается цель на создание новой системы управления и необходимость *подготовки профессиональных кадров*. Более того НСУР ясно заявляет цель изменения системы

управления всей системой образования, что предполагает создание новой системы подготовки и отбора управленческих кадров.

Заявленная «гибкость системы образования, которая позволит адекватно отвечать на запросы государства, общества в целом и конкретного человека», ориентирует органы управления образованием на изменение методик и методологий подготовки и развития детей, что требует коренным образом изменить систему подготовки и повышения квалификации учителей и прежде всего методистов школьного образования.

Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года, Стратегия развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы и План действий по реализации Стратегии образования в Кыргызской Республике на 2012-2014 годы в качестве первого трехлетнего плана по реализации. Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы были приняты Постановлением Правительства Кыргызской Республики "О стратегических направлениях развития системы образования в Кыргызской Республике" от 23 марта 2012 года № 201. (Далее стратегия 2020)

В соответствии с данными документами в 2020 году «система образования позволит:

- иметь высококвалифицированные педагогические кадры, регулярно совершенствующие профессиональное мастерство и имеющие высокий статус в обществе;
- иметь систему мониторинга и оценки деятельности образовательных организаций для укрепления механизмов гарантии качества на всех уровнях системы образования;».

Основной кадровой политики должна стать стратегия привлечения квалифицированных кадров и повышения статуса педагогических работников, а также порядок назначения руководителей государственных образовательных учреждений, организаций по согласованию с Министерством образования и науки Кыргызской Республики.

В документах указывается, что *«изменение содержания школьного образования, технологий обучения, требует изменения подготовки педагогических кадров, для чего необходимо: разработать новую модель педагога и заложить ее характеристики в стандарты педагогического образования, что обеспечит связь вузовского педагогического образования с требованием работодателей; в целях реализации нового содержания образования разработать стандарты нового поколения педагогического образования, где предметом стандартизации являются образовательные результаты, а также процедуры их согласования с потребностями государства, профессионального и академического сообщества».*

В связи с этим предполагается, что к 2020 году должна быть «изменена структура педагогического образования – открыт педагогический университет и/или сеть педагогических факультетов в национальных и региональных университетах, созданы педагогические магистратуры, которые могут также выполнять роль центров переобучения и совместно с институтами/центрами повышения квалификации обеспечивать повышение квалификации учителей; созданы педагогические кафедры и центры совместно с ведущими педагогическими вузами России, Казахстана и

других стран, деятельность которых предполагала бы участие визит-профессоров в подготовке как студентов, так и сотрудников кафедр. Важной составляющей повышения эффективности педагогического образования таких кафедр/центров должно стать обеспечение реальной академической мобильности, позволяющей часть времени обучаться в партнерских вузах и получить два диплома; использовать потенциал сетевых университетов и других современных форм организации высшего образования для подготовки педагогических и научно-педагогических кадров; восстановить в вузах кафедры методики преподавания предметов и уделять методической работе профессорско-педагогического состава повышенное внимание; обеспечить тесную связь студентов педагогических факультетов со школой, в том числе за счет ежегодной, начиная со второго курса, педагогической практики в объеме не менее 2 кредит-часов; обеспечить диверсификацию системы переподготовки и повышения квалификации педагогов, за счет введения ваучерного механизма³, что обеспечит также появление независимых агентств, имеющих сертифицированные программы повышения квалификации.

В результате реформирования системы образования должен быть сформирован механизм концентрации и оптимального распределения ресурсов (финансовых, материальных, кадровых) в целях повышения эффективности деятельности образовательных организаций; сеть образовательных организаций всех уровней оптимизирована на основе картирования и анализа целесообразности функционирования каждой образовательной организации; осуществлен переход от жесткой централизации управления к контролируемой самостоятельности учебных заведений в вопросах финансирования и определения содержания образования, основанной на принципах ответственности перед обществом и контроля с его стороны; достигнута прозрачность процесса управления, включая управление финансами, на уровне каждой образовательной организации, управлений образованием всех уровней; в целях повышения управляемости системой образования должны реализовываться следующие меры в сфере управления образованием: руководители дошкольных и общеобразовательных организаций, профлицеев и спузов назначаются на основе отбора, процедуры которого определены в специальном положении в соответствии с квалификационными требованиями. Определен срок нахождения в управленческой должности (не более 2-х сроков в данной образовательной организации) и возрастной ценз для руководителя образовательной организации, внедрены механизмы ротации кадров; создана система повышения квалификации управленцев разных уровней».

Данная Стратегия 2020 является важным и прогрессивным документом, который ясно обозначал цели и этапы реформирования системы образования на среднесрочный этап.

В свете данного исследования необходимо обратить внимание на тот факт, что в стратегии не уделяется внимания проблемам подготовки и переподготовки управленческих кадров и методистов, за исключением возрастного ценза и сроков

³ Ваучерный механизм – система, при которой государство берет на себя обязательство полностью или частично оплатить прохождение курсов повышения квалификации учителей посредством выдачи сертификатов (купонов), которые передаются напрямую учителям. При этом учителя имеют право выбрать любого провайдера для обучения.

нахождения в должности, не обозначаются другие критерии для прохождения на данные позиции. В стратегии 2020 также не заявлено о создании системы резерва кадров.

Также в стратегии 2020 не обращено внимание на подготовку, переподготовку и повышение квалификации методических кадров как самих образовательных организаций (ОО), так и методических центров. В результате анализа данного документа необходимо отметить, что в стратегии 2020 не ставится упор на развитие научной и методологической базы. Мониторинг исполнения поставленных в данном стратегическом документе проводится МОН КР. Однако на момент подготовки данного отчета документы, декларирующие степень их исполнения в рамках исследования, не были предоставлены. Возможно, по завершению 2019 года будет предоставлен более комплексный и полный анализ исполнения Стратегии уполномоченным органом.

Положение о дополнительном профессиональном образовании в Кыргызской Республике, утверждено постановлением Правительства Кыргызской Республики от 3 февраля 2004 года N 53 (Далее положение ДПО).

Согласно рассматриваемому документу «главными задачами дополнительного профессионального образования являются:

- удовлетворение потребностей личности в получении знания о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки, техники, технологиях и экономики, а также о передовом отечественном и зарубежном опыте;
- расширение и углубление профессионального образования путем освоения программ дополнительного профессионального образования в рамках полученной специальности;
- обеспечение условий для непрерывного образования специалистов предприятий, объединений, организаций и других учреждений независимо от организационно-правовых форм, государственных служащих, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных специалистов».

В целом положение ДПО устанавливает все необходимые рамки и условия для организации системы повышения квалификации, подготовки и переподготовки всех уровней и направлений для работников системы образования.

Положение ДПО устанавливает требования к организации и условиям системы повышения квалификации, документам, выдаваемым по прохождению данных программ.

Положение о порядке повышения квалификации педагогических и руководящих работников образования Кыргызской Республики, утвержденное приказом министра образования и науки Кыргызской Республики № 786/1, от 20 июня 2017 года (далее Положение о ПКПРРО).

Согласно Положению о ПКПРРО «повышение квалификации педагогических и руководящих работников - это составная часть непрерывного профессионального образования, осуществляемая с целью повышения уровня их профессиональных знаний, совершенствования их деловых качеств, а также обновления теоретических знаний и практических навыков в связи с повышением требований к квалификации специалистов и необходимостью освоения современных способов решения профессиональных задач».

При этом «основанием для направления педагогических и руководящих работников на плановое повышение квалификации являются:

- наступление очередного срока повышения квалификации;

- рекомендация аттестационной комиссии;
 - назначение работника на вышестоящую должность».
- Согласно Положению ПКПРРО «целями повышения квалификации являются:
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников;
 - удовлетворение потребности педагогических и руководящих работников в получении новейших знаний (предметных, психолого-педагогических, общекультурных и др.),
 - в приобретении опыта организации учебного процесса в соответствии с современными тенденциями развития образования, в освоении современных способов решения профессиональных задач, поставленных перед образовательными организациями, в том числе в рамках документов концептуального и стратегического значения Кыргызской Республики;
 - профессиональное развитие педагогических и руководящих работников путем расширения и углубления дополнительного профессионального образования».

Задачи повышения квалификации:

- обновление теоретических и практических знаний в соответствии с происходящими в системе образования изменениями и инновациями;
- формирование, развитие и совершенствование профессиональных и личностных компетенций работников образования;
- освоение инновационных технологий, форм методов и средств обучения, прогрессивного, отечественного и зарубежного опыта;
- реализация и внедрение инновационного и передового опыта в образовательный процесс;
- обеспечение качества обучающего, воспитательного и развивающего процессов образовательных организаций;
- формирование умений, навыков и способностей в области самообразования, саморазвития и самосовершенствования».

В целом Положение о ПКПРРО, являясь частью комплексного пакета документов о повышении квалификации, это относительно новый документ, характеризующий новый этап реформ в образовании. Однако, в целом документ содержит те же проблемы, что и прежние положения в сфере повышения квалификации. В частности, анализ Положения о ПКПРРО показывает на недостаточное внимание той категории педагогов, которые реализуют дополнительное образование, в частности, в документе практически ничего не говорится о подготовке методистов системы повышения квалификации, когда нужны особые программы для них в системе методических центров, которые бы стимулировали их профессиональное мастерство и творческую активность.

Анализ подводит к выводу, что одной из проблем системы повышения квалификации является недостаточная научно-методической подготовка системы в целом, несоответствие между инновационными требованиями современной системы образования и устаревшими методиками и методологической базы школьного отечественного образования.

Анализ Положения показывает, что «основанием для направления педагогических и руководящих работников на плановое повышение квалификации является назначение работника на вышестоящую должность». Таким образом, подготовка сотрудника к управленческой деятельности ведется после того, как его назначают на эту должность. В то время как практика и теория менеджмента показывает, что необходимо готовить человека до того, как он может занять позицию, требующую особых специфических компетенций.

Учитывая важность управленческих кадров для реформирования системы школьного образования, через систему повышения квалификации могла бы проходить не только их подготовка, но, что еще более важно, отбор и рекрутирование перспективных лиц, а также разработка необходимых критериев. Такая методика позволила бы стать первым звеном в системе подготовки резерва кадров.

Программа поддержки и профессионального развития учителей Кыргызской Республики "Новый учитель" и Положение о непрерывном профессиональном развитии учителей, утвержденное приказом министра образования и науки Кыргызской Республики № 785/1, от 20 июня 2017 года (далее Новый учитель).

Программа «Новый учитель» является стратегическим документом, определяющим цели, задачи и основные направления по стимулированию профессионального развития учителей и руководителей общеобразовательных организаций Кыргызской Республики с целью повышения качества общего школьного образования в стране.

Как указано в программе в ее основе «лежат следующие положения:

- учителя являются профессионалами своего дела;
- профессиональное развитие основывается на стандартах;
- профессиональное развитие учителя - непрерывный процесс, связывающий этапы первоначального педагогического образования, введения в профессию и постоянного повышения квалификации».

Непрерывное профессиональное развитие, как указывается в данной программе, «способствует повышению эффективности деятельности и мотивации учителей в тесной связи с системой карьерного продвижения и повышения заработной платы».

В программе «Новый учитель» предлагается многоуровневый механизм непрерывного профессионального развития, который включает в себя различные курсы и программы. В соответствии с данной программой педагог сможет выстроить индивидуальную траекторию своего развития и получит возможность персонализированного финансирования повышения квалификации.

При этом реализация программы «Новый учитель» предоставит возможность карьерного роста, который «играет важную роль для привлечения, мотивации и удержания в профессии учителей». При этом «горизонтальные» линии карьеры позволяют опытным учителям оставаться в школе, беря на себя такие обязанности, как разработка методических материалов, исследование и обобщение опыта, а также методическая поддержка и наставничество коллег. «Вертикальные» пути карьерного роста включают в себя переход на административные должности или уровни».

Обращает на себя внимание, что программа разбита на два этапа.

«Первый этап до 2020 года будет реализован в рамках Стратегии развития образования 2020 и сфокусирован на следующих аспектах:

– Разработка и внедрение профессионального стандарта педагогов НПП учителя, включающее в себя:

а) повышение качества подготовки учителя через внедрение стандартов нового поколения и повышение квалификации педагогов, обучающихся будущих учителей,

б) фокус на программах введения в профессию и наставничества молодых специалистов

г⁴) совершенствование программ повышения квалификации, реализуемых на уровне провайдеров услуг по повышению квалификации, сетевого взаимодействия школ, органов управления образованием, провайдеров услуг по повышению квалификации и на уровне самих школ.

Второй этап реализации в соответствии с программой будет осуществлен в период с 2020 по 2030 год, в соответствии с программами реализации ЦУР 2030 и будет охватывать все аспекты поддержки учительства в комплексе, в том числе по закреплению результатов задач первого этапа с фокусом на следующих:

- оценка эффективности деятельности учителей, руководителей ОО и общеобразовательных организаций;
- стимулирование учителей и оплата труда;
- информационная система управления педагогическими кадрами
- последующее развитие условий для непрерывного профессионального развития, введение подушевого финансирования (персонифицированного повышения квалификации).

В программе справедливо отмечается: «Реформа педагогического образования - долгосрочная задача, которая будет реализована в течение следующего десятилетия, но начата на первом этапе реализации программы».

Для достижения заявленных целей в программе «Новый учитель» необходимо:

- «привести в соответствие с профессиональным стандартом требования к системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников общего образования (2018 - 2019 гг.) на уровне стандартов педагогического образования и учебных программ;
- разработать квалификации образования и апробировать программы переподготовки и повышения квалификации педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (2019 - 2020 годы)».

Для эффективной реализации НПП на всех этапах необходимо решить следующие задачи:

«1. Разработать и утвердить Положение о непрерывном профессиональном развитии учителей, закрепляющее подходы, формы, модели профессионального развития и повышения квалификации на протяжении всей педагогической деятельности (2017),

2. Разработать и утвердить Положение о повышении квалификации учителей закрепляющее диверсификацию системы повышения квалификации за счет привлечения

⁴ В оригинале текста пропущен пункт в)

других провайдеров услуг по повышению квалификации, вариативность и возможность выбора учителем определенных модулей на основе, потребностей в обучении (2017).

3. Обеспечить координацию государственной системы повышения квалификации и выполнение ею госзаказа по поддержке поэтапного внедрения стандартов нового поколения в систему школьного образования Кыргызской Республики и учета результатов независимых оценок достижений учащихся (2017 -2020 гг).

4. Апробировать и внедрить модели сетевого взаимодействия и повышения квалификации на базе инновационных школ (2017 -2019 гг - апробация, с 2020 года - широкое внедрение)

5. Разработать и внедрить он-лайн/электронные (дистанционные) курсы повышения квалификации педагогов на русском и кыргызском языках для всех предметных областей (2017 -2020)

6. Обновить и утвердить функциональные обязанности методистов учебно-методических кабинетов с включением функции методической поддержки и мониторинга эффективности деятельности учителей (2017).

7. Провести курсы повышения квалификации для методистов учебно-методических кабинетов на базе РИППК и ППР при МОН на основе функциональных обязанностей с целью обеспечения поддержки процесса непрерывного профессионального развития педагогических кадров (2017-2018 гг.).

8. Обновить содержание курсов повышения квалификации для директоров, завучей и руководителей ШМО, с включением вопросов оценки эффективности деятельности и управления кадрами (включая вопросы введения в профессию молодых специалистов) и обеспечить 100% охват курсами повышения квалификации (2017 -2020 гг.)

9. Обеспечить реализацию программ введения в профессию для всех новых учителей в течение трех лет на основе индивидуальных планов профессионального развития, активной практики наставничества и методического сопровождения на уровне школы и районных\городских методических кабинетов (2018 -2020 гг.)

10. Подготовить условия для перехода на персонифицированную систему финансирования повышения квалификации/подушевое финансирование (нормативно-правовую базу, потенциал провайдеров услуг по повышению квалификации, координацию системы повышения квалификации и т.д.) в 2020- 2022 гг.»

В соответствии с целями программы «Новый учитель» должно быть обеспечено внедрение информационной системы управления педагогическими кадрами для планирования повышения квалификации, прогнозирования потребностей в кадрах. В этой связи необходимо «обучить специалистов Рай/ГорОО, областных методических центров и ИПК работе с данными по педагогическим кадрам».

В целом данная программа уделяет большое значение системе повышения квалификации педагогов, выделяет роль методических работников, что выгодно отличает ее от других программ. Программа «Новый учитель» достаточно амбициозна и сбалансирована, что позволяет надеяться на достижение заявленных целей.

К проблемным зонам, в рамках данного исследования, следует отнести, что, хотя переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров в данной программе уделено внимание, но механизм и критерии подготовки менеджерским компетенциям не прописан. Возможно, дополнительное положение, где будут указаны эти аспекты, будет в

дальнейшем разработано как дополнение к НПР. В программе «Новый учитель», указана важность необходимости карьерного роста учителя, так, например, «вертикальные» пути карьерного роста включают в себя переход на административные должности или уровни», но каким образом это осуществляется не объяснено. Вполне возможно, что это не ставилось целью данной программы, тогда необходима отдельная программа, где данная траектория развития преподавателя будет раскрыта.

В данной программе уделено внимание подготовке методистов, однако слабо прописана сама система переподготовки данной категории и мало сказано о системе повышения квалификации методистов. Непонятно кто, как и чему будет обучать этих специалистов, а также непонятны критерии отбора на эти позиции.

Как и в других программах, очень слабо показана связь между системой повышения квалификации и наукой, и как данная система связывается с учетом развития современной педагогической методологической базы.

Необходимо отметить, что в целом в стране развитие педагогической науки находится на недостаточном уровне, но без ее основы развитие методологии образования и успешное реформирование всей системы представляется маловероятным.

Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогов общеобразовательных организаций Кыргызской Республики.

Цель НПР - личностно-профессиональное развитие педагога в постоянно меняющихся экономических, социальных, профессиональных условиях деятельности, обеспечивающее его конкурентоспособность и соответствие требованиям современной системы образования.

Непрерывное профессиональное развитие осуществляется через профессиональное педагогическое образование, введение в профессию, повышение квалификации и совершенствование профессионализма на рабочем месте.

Повышение квалификации осуществляется через программы и модули, реализуемые РИПК и ППР при МОН КР, областными институтами образования и областными методическими центрами, а также вузами и другими государственными, муниципальными, негосударственными и др. организациями, имеющими лицензию на данный вид деятельности.

Данное положение в рамках нашего исследования не является информативным. В целом оно в значительной мере повторяет ряд уже проанализированных выше документов.

В настоящее время особое место в системе дополнительного образования взрослых должно отводиться повышению квалификации и переподготовке методических и административных кадров образовательных организаций, поскольку именно от них в конечном итоге зависит уровень развития системы образования страны и ее возможности адаптироваться в изменяющихся условиях.

Однако на сегодняшний день в имеющихся нормативных документах недостаточно ясно прописаны возможности для переподготовки и повышения квалификации данных категорий работников.

Как видно из представленных документов, наблюдается разрыв в логической цепочке подготовки административных и методических кадров: учитель сначала отбирается на административный пост (завуча или директора) или позицию методиста (в

школьное методическое объединение (ШМО), методист Рай/Гор ОО), а потом только начинается его подготовка на новую позицию. Хотя было бы правильней вначале разработать критерии, провести на их основе оценку и выявить способности, определить набор компетенций, которыми обладает учитель и насколько он соответствует предполагаемой должности, а также определить, чему его необходимо обучить, прежде чем назначать на должность.

В школьной системе на всех уровнях должна быть создана система резерва кадров, которая позволяла бы проводить обучение новым компетенциям в течение длительного времени. Такая система позволяла бы более эффективно отбирать и рекрутировать кадры, специалистам была бы изначально видна возможная траектория их карьерного роста, и они могли бы готовиться к ней. Кроме того, она в какой-то мере позволяла бы избегать негативных коррупционных схем.

Таким образом, анализ проанализированных документов показал, что с большой долей уверенности можно заявить, что в целом нормативная и документационная база для системы повышения квалификации работников образования сформирована, она позволяет национальной системе образования успешно реализовать задачу создания развивающей и адаптивной системы повышения квалификации.

К общим выводам стоит также отнести тот факт, что временной лаг в 5 лет, гарантированный государством для повышения квалификации, в настоящее время значительно устарел. Сегодня объём знаний удваивается каждые три года, а в ближайшие годы, по мнению ряда экспертов, они будут удваиваться еще быстрее.

«5 лет – это очень много. Нужно сделать раз в три года».

ФГД, управленческие кадры, Иссык-Кульская область

1.2. Разработка и содержание программ по подготовке и повышению квалификации

Следующим важным звеном в системе подготовки административных и методических кадров для системы школьного образования является сам процесс разработки программ по подготовке и повышению квалификации учителей, т.к. именно учителя в дальнейшем становятся методистами и растут по вертикальной карьерной лестнице, становясь руководителями рай/ГорОО.

Один из основополагающих документов, который закладывает основу формирования компетенций для методических и управленческих кадров, является государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ГОС ВПО) 550000 «Педагогическое направление», 550700 «Педагогика» с присвоением степени «бакалавр» и «магистр», утвержденный 15 сентября 2015 года №1179/1 приказом МОН КР. Согласно данному документу, видами профессиональной деятельности выпускников по данному направлению являются: педагогическая, организационно-управленческая и профессиональное развитие. Данный стандарт определяет перечень универсальных и профессиональных компетенций, которые в целом предусматривают формирование той

базы, которая необходима для дальнейшего роста учителя в области методической деятельности. В частности, данный ГОС позволяет формировать специалиста по профилю «Педагогика и методика начального образования». Студентами изучаются такие дисциплины как «Организация педагогического процесса и планирование», «Методы формирования компетенций», «Личностно-ориентированное обучение», «Мониторинг и оценка достижений ребенка», «Теория и методика физического развития ребенка». Данные предметы позволяют сформировать базу для понимания основ методической работы в системе школьного образования. Данный стандарт не предусматривает изучение дисциплин и формирование компетенций, направленных на управленческую деятельность в системе школьного образования.

Помимо данного стандарта имеются и другие ГОСы, формирующие учителей по узким направлениям – в области естественных наук, гуманитарных и по другим дисциплинам, включенных в курс школьной программы. Анализ данных ГОС также показывает формирование у студентов на базовом уровне методических компетенций и отсутствие компетенций, связанных с управлением. Необходимо признать, что сам по себе уровень бакалавра и не нацелен на подготовку административных кадров, т.к. научить управлять деятельностью людей и организаций чаще всего является задачей уровня магистратуры.

В этом контексте важным является содержания направления «Педагогика» на уровне магистратуры, т.к. на данном уровне как раз можно сориентировать будущего специалиста на профессиональную деятельность в области управления и более глубокой методической работы. В ГОСе уровня магистратуры объектами профессиональной деятельности выпускников по направлению подготовки 550700 Педагогика являются: образовательный процесс, образовательная среда, научная-педагогическая деятельность, менеджмент в образовании. Документом определены 22 профессиональные компетенции в области педагогической, научно-исследовательской, управленческой и проектной деятельности. Содержание данных компетенций предполагает достаточно глубокое понимание административной и методической работы. Например, «готов использовать инновационные технологии менеджмента, соответствующие общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы», «готов использовать имеющиеся возможности окружения управляемой системы и использовать современные технологии для проектирования путей развития и обеспечения качеством управления», «способен интегрировать результаты анализа исследования и экспертизы профессиональной деятельности в учебно-методические рекомендации и материалы», «способен проводить анализ, систематизацию и обобщение результатов научных исследований, выделять актуальные проблемы развития современной системы образования» и др. В перечень изучаемых дисциплин включены следующие предметы: Технология высшего профессионального образования, Деловое общение, Информационные технологии в педагогической науке, Педагогика и психология высшей школы, Организация процесса исследования по педагогическим дисциплинам, Менеджмент в образовании, Формирование безопасной образовательной среды. Перечень данных дисциплин указывает на недостаточность получаемых знаний и навыков для того, чтобы выпускники могли стать квалифицированными управленцами в системе школьного образования. Так, например, для полноценного становления управленцем не хватает изучения таких предметов как Финансовое управление ОО, Маркетинг ОО, Управление качеством ОО

или сотрудниками ОО. В то же время, освоение всей программы бакалавриата и магистратуры при условии наличия педагогического стажа, вполне позволяет формировать компетентного методиста на местах в школах.

Также на уровне магистратуры сегодня в КР действуют 2 уникальных направления: «Менеджмент в образовании» и «Магистратура в преподавании» (реализуется только в Американском Университете Центральной Азии – далее АУЦА). Магистратура в области «Менеджмент в образовании» создавалась в рамках проекта Темпус EDUCA "Разработка и развитие учебных программ по образовательному менеджменту в странах Центральной Азии" в период с 2012-2015 гг. Магистерская программа "Менеджмент в образовании" предназначена для подготовки нового типа руководящих работников в сфере образования - универсальных управленцев, способных решать весь спектр вопросов, связанных с деятельностью современного образовательного учреждения. В рамках проекта данная программа запускалась в Ошском Государственном Университете и Кыргызском Государственном Университете им. И. Арабаева. В рамках программы предполагается изучение таких дисциплин как Лидерство, Образовательная политика, Управление персоналом, Менеджмент ОО, Разрешение конфликтов и др. Это был первый опыт введения магистратуры по данному направлению в стране.

Также имеется интересный опыт в подготовке специалистов по направлению Магистратура в области преподавания, реализуемая в АУЦА, которая предлагает следующие ожидаемые результаты обучения:

- Умение овладеть глубокими знаниями и умениями в области образования, критически оценивать когнитивные и социально – эмоциональные обучения, методы и результаты исследований, интегрировать информацию из различных областей знаний и использовать на основе инновационных подходов в своей профессиональной деятельности.
- Способность использовать научно-исследовательские навыки, проводить исследования и анализ действий для решения конкретных задач в процессе обучения своих учеников, чтобы развивать их интеллектуальный и творческий потенциал.
- Навыки анализировать уникальные потребности обучающихся в различных социо–культурных контекстах и критически рефлексировать на эффективность дифференцированных стратегий их обучения.
- Умение проблематизировать и оценивать когнитивные, социально – эмоциональные и метакогнитивные аспекты обучения, чтобы создать оптимальные условия для развития этических граждан всего мира.
- Способность проектировать и культивировать обучение как совместную профессиональную деятельность посредством взаимообучения, со-наставничества, развития способностей проектирования и координирования процессов и компонентов обучения и научно-практических исследований.

Представленный спектр результатов обучения позволит сформировать квалифицированного специалиста в области методической работы.

Как видно, на уровне магистратуры имеется возможность подготовки кадров для методической и управленческой работы. Однако ни в одном положении, связанном с назначением или работой этих кадров не указано требование для освоения данных

образовательных программ на уровне магистратуры. В то же время результаты глубинных интервью демонстрируют большой интерес к магистратуре со стороны работников системы школьного образования, особенно среди директоров.

«Конечно, я бы хотела повысить свои знания (на уровне магистратуры – прим.исследования). Актуальность данной программы хорошо оцениваю, т.к. она дает новые знания, привносит новшества. И это актуально».

ГИ, директор школы, Иссык-Кульская область

«Если бы была возможность, то было бы хорошо там обучиться (на магистратуре «Управление образованием» - прим.исследования). Дело в том, что в системе образования нам не хватает менеджмента, особенно этого не хватает многим директорам. Если ты стал директором, то обязательно должен быть менеджером, потому что нынешняя рыночная экономика от нас этого требует».

ГИ, директор школы, Баткенская область

Следует подчеркнуть, что приведенные высказывания отражают общую картину мнений руководителей школ. Большинство директоров понимают необходимость совершенствования управленческих знаний и навыков.

Необходимо отметить саму процедуру формирования представленных ГОСов, в рамках которой формируется то содержание, которое требуется современной образовательной системе КР. Все ГОСы формируются учебно-методическими объединениями (УМО), деятельность которых регулируется Положением об учебно-методическом объединении высшего профессионального образования КР, утвержденным постановлением Правительства КР от 29 мая 2012 года №346.

Согласно данному положению, все УМО «формируются из представителей научно-педагогических работников высших учебных заведений и ведущих специалистов научно-исследовательских институтов и отраслей экономики». Руководство деятельностью УМО осуществляет председатель - проректор по учебной работе вуза, назначаемый приказом министерства, который определяет структуру УМО при вузе и осуществляет связь с образовательными организациями для привлечения профессорско-преподавательского состава вузов в творческие группы и коллективы. Создание, реорганизация и ликвидация УМО производится МОН КР. Решения УМО принимаются в соответствии с установленным вузом регламентом его деятельности и носят рекомендательный характер.

УМО осуществляет свою деятельность на основании Положения УМО вуза, разработанного в соответствии с настоящим Положением и планом работы, утвержденным председателем УМО.

Таким образом, основное содержание ГОС формируется отдельным объединением, который действует при каком-либо вузе, определенном МОН КР. ГОС, сформированный УМО, носит рекомендательный характер. Согласно ст.5 Закона КР «Об образовании», «государственные образовательные стандарты разрабатываются уполномоченным государственным органом в области образования Кыргызской Республики и утверждаются Правительством Кыргызской Республики, если иное не

предусмотрено законом». Помимо этого, утверждение ГОСов, регулируется «Положением о государственных профессиональных образовательных стандартах Кыргызской Республики», утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 3 февраля 2004 года N 53. Согласно данному положению, ГОС по направлениям и специальностям разрабатываются Министерством образования и культуры Кыргызской Республики⁵ и утверждаются в установленном порядке. Однако, качество разработки ГОСов на сегодняшний день часто неудовлетворительное и требует существенных переработок и изменений, как сама процедура разработки ГОСа (начиная от отбора членов УМО), так и пересмотр методологии к формированию содержания ГОСа.

Участники глубинных и экспертных интервью сходятся во мнении, что в стране существует достаточно серьезная проблема методологического характера – у представителей академического сообщества наблюдается путаница и несогласованность даже в понятийном/терминологическом аппарате: далеко не всегда разграничивают разницу между компетенциями и результатами обучения, путают задачи и цели, отсутствует понимание того, что все прописанные результаты обучения должны быть измеримыми и др. Это говорит об отсутствии общей научной методологии при формировании ГОС, а также системы подготовки и обучения представителей УМО перед началом работы по разработке и модернизации ГОС.

«Сложности и проблемы во всей цепочке создания ГОС ВПО есть. Я, например, выступала рецензентом ГОС ВПО по педагогическому направлению. Я, когда впервые прочитала черновой вариант этих стандартов по пед. направлению, увидела очень много ошибок. Какие ошибки были? Первое, некоторые члены состава УМО не разбираются в чем отличие между компетентностью и компетенцией. Другие не умеют формулировать цель в освоении образовательной программы. Там, где идет блок «оценивание результатов», практически можно сказать ничего не написано, кроме того, что перечисляются какие приоритеты по типам оценивания могут быть: .формативное, суммативное. Потом, кроме этого, идут виды контроля: текущие, промежуточные, рубежные, итоговые. В целом - это клишированные слова, общие для всех. А детализации по видам оценивания тоже нет. И это говорит о том, что не все понимают, что значит «оценивание ожидаемых результатов». Ограничиваются тем, что разработали стандарты, разработали перечень ожидаемых результатов. А как оценивать в реальности, на практике, мне кажется, этот контекст вообще не работает. Вот это большая сложность и большая проблема».

ЭИ, представитель РИПК и ППР

«На самом деле, процесс очень сложный, то есть очень долго идет работа над стандартами этого нового поколения. И самая большая трудность скорее всего связана с формированием образовательных результатов, с пониманием и видением того, что мы хотим получить на выходе, то есть - это борьба между компетентным подходом и ожидаемыми результатами. Само по себе это не просто сделать, с другой стороны у

⁵ На момент разработки данного положения МОН КР назывался Министерство образования и культуры КР.

нас еще не сформировался вот этот потенциал экспертный, функциональный у тех организаций или структур, которые должны этим заниматься. Например, при разработке стандартов понятно, что там должны быть и практики, и теоретики. Имею в виду наука, академическое сообщество плюс практики и профессиональное сообщество для того, чтобы было согласованное представление того, что мы хотим получить в результате. И технически и прежде всего концептуально, мне кажется очень сложно реализовывать нам пока. Должно быть некоторое фундаментальное ядро, некоторая концепция предмета должна быть. Должно сложится четкое понимание того ЧТО все-таки должно быть, как ожидаемый результат, ЧТО нужно ребенку в определенных предметах, например, математике. Теряется функциональная сторона, функциональные вещи, понимание результата определенных предметов, например, математики. Практикоориентированности, пока мы, к сожалению, не можем добиться. И у нас всегда проблема, мы не думаем о том, как это потом влияет. То есть я задаю вопрос, а как мы потом это будем измерять, то есть, когда речь идет о знаниевых вещах, всегда вопрос, а как мы это увидим. Это всегда приводит к большим сложностям. Но как мне кажется, что еще опыта нам не хватает, людей в каких-то областях. Например, очень сложно найти предметника, который в практике это хорошо делает, но и еще абстрагируется от своей практики и перевести это на такой методологический уровень - сформулировать эти вещи».

ЭИ, член Координационного совета

«Сложности конечно есть. Во-первых, хотел отметить, не всегда придерживаемся этого норматива, а именно срока "в течении пяти лет обновить". Иногда получается в течении не пяти лет, а семи-восемь лет бывает. А сложность заключается в том, что эти ГОСы разрабатываются в основном в рамках высших учебных заведений и утверждаются тоже. Есть УМО, вузами созданное и там же утверждается. Какие проблемы порождает этот процесс? У нас ГОСы для школ разрабатываются отдельно и утверждаются в другом месте, а для педагогов в другом месте. Вот эта взаимосвязь стандартов школьного образования, государственного высшего образования в части подготовки учителей, не всегда синхронизируется, то есть взаимосвязи не всегда придерживаются. Есть моменты, когда не учитываются основные моменты школьного образования или же в школьном образовании не были учтены ГОС - те изменения и те требования, в данное время которые происходят в высшем образовании подготовки учителей».

ЭИ, КАО

Как видно из анализа экспертных интервью, существует ряд проблем при разработке ГОС. Состав УМО неоднороден и формируется исходя из собственных представлений вуза, на базе которого сформирован данный УМО. Респонденты отмечают, что при его разработке отсутствует связь с наукой и методологической базой, а также нет преемственности при разработке стандартов школьного образования и ГОС ВПО по подготовке педагогов школ.

При разработке ГОС за деятельностью УМО не осуществляется необходимый методологический и научный контроль со стороны Министерства образования и науки КР, а также других заинтересованных министерств и ведомств, других стейкхолдеров. Частично это объясняется тем, что деятельность УМО не финансируется и осуществляется на добровольной основе. Очень важным становится вопрос о том, кто именно разрабатывает ГОС и какова квалификация этих лиц.

В контексте развития работников школьного образования крайне важным фактором становится система повышения квалификации, действующая в КР, т.к. именно от нее зависит качество подготовки работников до и после получения административной или методической должности.

В системе школьного образования действует Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки педагогических работников (РИПК и ППР) при МОН КР, методические районные центры образования и другие организации, задачей которых является организация деятельности в области повышения квалификации педагогических работников системы школьного образования. Результаты опросов представителей данных организаций показали, что в этих учреждениях отдельной специализированной программы, нацеленной на подготовку именно управленческих и методических кадров не предусмотрено, хотя предоставляются отдельные курсы повышения квалификации (КПК), связанные с методической и административной работой.

Так, в рамках исследования 17 организаций представили перечень КПК, которые они предоставляют для педагогических, управленческих и методических работников. В частности, данные были представлены следующими организациями:

1. Таласский методический центр образования
2. Аламудунский районный отдел образования
3. Баткенский областной методический центр образования
4. Бакай-Атинский районный отдел образования.
5. Лейлекский районный отдел образования
6. обл. Методический центр образования
7. ИГУ им. К.Тыныстанова
8. Областной институт образования
9. Джети-Огузский районный отдел образования
10. Балыкчинский городской отдел образования
11. Нарынский областной методический центр образования
12. ЦПКУ при НГУ им. С.Нааматов
13. Жайылский районный отдел образования
14. Московский районный отдел образования
15. ОшГУ Педагогический факультет кафедры педагогики
16. Ошский институт образования
17. РИПК и ППР при МОН КР

Согласно полученным от них данным, в общей сложности задействовано 197 преподавателей-тренеров, осуществляющих обучение педагогических работников, и 176 преподавателей-тренеров (далее тренеров), осуществляющих обучение остальных

работников образования⁶. Данные обучающие организации предъявляют от 5 до 9 требований к своим тренерам, которые должны осуществлять обучение работников школьного образования. Компетенции охватывают следующие области знаний и навыков: уметь работать с целевой аудиторией, хорошие знания инновационных методов обучения, умение осуществлять мониторинг и оценивать работу школ, знать предметные стандарты, знать теорию по преподаваемой дисциплине, использовать новые технологии, организовывать методическую работу, знать ГОСы и соответствующие НПА, улучшать качество своего преподавания, знать новые методы оценивания учащихся, владеть ИКТ, владеть способами решения методических проблем, уметь организовывать повышение профессионального мастерства, уметь создавать подходящую программу (т.е. программу, соответствующую потребностям целевой аудитории), быть коммуникабельным, вести научно-методическую и издательскую работу, иметь определенный педагогический стаж, оказывать консультативную и методическую помощь, быть творческим.

Анализ перечня основных компетенций, которые выдвигают к своим тренерам 17 организаций, принявшие участие в исследовании, показал следующее:

- ✓ Практически все 17 организаций делают упор на знание ГОСов, предметных стандартов и инновационных методов обучения.
- ✓ При этом только 3 из 17 обучающих организаций предъявляют к тренерам требования по знанию информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);
- ✓ Только у одной организации есть требование к знанию инклюзивного образования; 1 организация определяет требования обладать критическим мышлением и креативностью; еще 1 – знать НПА в области образования; и еще 1 – наличие определенного педагогического стажа;
- ✓ Только 2 организации определяют коммуникабельность как основную компетенцию тренера.

При этом важно отметить, что все эти требования в большинстве случаев не формализованы и не утверждены ни данной обучающей организацией, ни другим каким-либо органом, включая МОН КР. При этом 2 организации указали, что эти требования зафиксированы в их уставах, но сами уставы предоставлены не были. Но необходимо отметить, что устав не является документом, в котором должны отражаться требования к тренерам. Для этих целей должно быть сформировано отдельное положение/регламент, который должен определить требования и работу с тренерами. В остальных случаях организации ссылались на Конституцию КР, Кодекс о труде КР, Постановления правительства, ГОС ВПО КР, положение о повышении квалификации, а также дипломы и сертификаты (о каких именно дипломах и сертификатах идет речь не уточняется). Все это свидетельствует об отсутствии четкой и понятной системы отбора тренеров для организации КПК, и в том числе о возможном недостаточном уровне квалификации у определенной части тренеров данных организаций, т.к., исходя из описанных требований к ним, можно заключить, что у обучающих организаций нет четкого понимания комплекса компетенций, которыми должны обладать тренеры для качественного обучения представителей школьного образования.

⁶ Одни и те же преподаватели могут являться тренерами одновременно и для педагогов, и для остальных работников образования.

Практически все организации отметили, что повышение квалификации самих тренеров организуется посредством участия на семинарах, КПК в других организациях, общих собраниях, тренингах. При этом использование онлайн обучения и интернета отметили только 2 организации. Периодичность же данных подходов крайне разнообразна - от 1 раза в 5 лет до 1 раза в месяц. Дополнительной возможностью для ПК тренеров были названы поддержка со стороны международных организаций, участие на КПК КАО, организация платных курсов, стажировок, на тренингах неправительственных и международных организаций. 4 организации указали, что обучение, которое проводится внутри обучающей организации, финансируется за счет республиканского бюджета, 2 – из местного бюджета, 1 – из донорских средств, 2 - из областного института, еще 2- из личных средств организации или тренера, остальные не предоставили четкой информации. А в случаях, когда обучение проводится вне организации, то 6 организаций ответили, что в таких случаях оплата проводится за счет международных организаций и проектов, 1 – за счет республиканского бюджета, 1- за счет местного бюджета, 1 – из личного средства самого преподавателя, в отдельных случаях выдаются только командировочные и транспортные расходы или расходуются бюджетные средства.

Мы не можем выплачивать командировочные расходы учителям. Здесь финансовая часть играет роль. Это не вина нашей школы, а вина Министерства образования. С 2015 года они не выдают командировочные расходы. Мы с этого года должны учителям деньги. Наши учителя едут и получают сертификаты, а командировочные деньги они еще не получили. Если по плану нам надо отправлять 5 учителей, то из-за финансовых проблем мы вынуждены отправлять только трех учителей

ГИ, директор школы, Иссык-Кульская область

Отсутствие требований к тренерам и их работе сказывается и на качестве КПК, которые преподают на этих курсах. Результаты ФГД показали неудовлетворенность работников школьного образования, что все КПК в основном охватывают вопросы ГОСов и не позволяют расширить или углубить свои знания по другим, важным для их профессиональной деятельности, знаниям. Более того, основная часть участников ФГД по всем регионам ставит акцент на неактуальность КПК в соответствии со своими фактическими потребностями, а также устаревших методиках обучения, которые не стимулируют интерес к обучению и не способствуют закреплению материала.

«Все наши КПК крутятся вокруг компетенций. Во время КПК мы мучаемся, пишем конспект, ставим цель урока, очень много времени уходит именно на это. Я думаю, что можно было для каждого предмета разработать единый стандарт по биологии, по математике, к примеру. Я очень часто посещаю семинары в Ат-Баши и все они заканчиваются стандартом. Пустая трата времени. Можно было бы хотя бы направить нас для каждого предмета отдельно, единый стандарт дать. Например, я учитель математики, мне больше нужно по своему предмету обучать - как помочь решить детям сложные задачи. Как доступно донести урок и новые темы ученикам».

«Практики нет, 10%, наверное. Мы до 5 часов вечера сидим, нас заставляют писать рефераты. В школу возят на практику, там нам дают те же материалы и информацию которые мы уже знаем, это нам не нужно. Очень много бумаги и теории. Нам на практике бы каждую тему можно было бы объяснить. К примеру, один опытный учитель рассказывает какие формулы использует для определения размера цилиндра. Это для нас было бы намного полезнее».

«Очень много теорий и бесполезной информации».

«Для качественного выполнения своих обязанностей нам не хватает знаний по использованию новых технологий. К примеру, применение компьютера. В Ат-Башином районе есть 21 школа, есть очень отдаленные. Из 21 может быть только в 1 школе компьютер. Мое предложение - нам необходимы компьютерные навыки. Нам сверху говорят о цифровизации, но на нашем уровне ее нету. Нет никаких условий для выполнения этого. Если будет КПК 72 -часовой по этому направлению для учителей всех предметов, то все пойдут с удовольствием. Нужно вместо бесполезных КПК о стандартах и компетенциях КПК по компьютерной грамотности организовать. Это мое предложение».

«В рамках разных проектов мы знакомимся работать с интерактивной доской... (продолжение интервью с другим респондентом – примеч. исследования) Но, к примеру, интерактивные доски не дает государство. Сама школа своими стараниями ее выигрывает, работая с проектами. Хотя бы нужно их обучить как дальше пользоваться ею. 72х часовой курс можно было бы посвятить именно этому. Многие (учителя – примеч.исследования) в возрасте не могут элементарно с вордом работать. Они к секретарю идут или еще кому-то. Хотя бы научить как распечатать бумагу, это будет полезнее, чем эти курсы».

ФГД по методической работе с методистами, Нарынская область

«Мы на КПК ходим в 5 лет один раз. Нам больше нужны семинары, тренинги, они более эффективны. Я в 2018-2017 году участвовала в международном семинаре в Иссык-Кульском районе. Я больше информации получила там, нежели на курсах. Чем в 5 лет один раз проходить КПК нам лучше проходить семинары, тренинги».

«В 5 лет мы проходим обучение, и мы все, на этом останавливаемся. Чем просто слушать, лучше на практике все увидеть. Я в качестве организатора обменялась бы опытом, увидела бы как все происходит в других районах, странах. Я тоже ходила в КАО в 2013 году. Как зашла, платила деньги и отучилась 12 дней. Нам это не принесло пользу. Лучше бы больше тренинги и семинары, они более необходимы нам».

ФГД по методической работе с методистами, Баткенская область

«В частотности для нашего профиля, как директоров, очень хотелось бы, чтобы курсы повышения были более эффективными. Потому что курсы повышения проходят так, для галочки. Вот я была на этих курсах повышения, честно говоря, ничего не взяла. Потому-что больше нужно, чтобы проводилось на практике. Потому-что обмен опытом должен быть совместно с другими школами. Посмотреть с директорами школ других регионов, не только в городе. Почему директора не могут в регионы выехать? Почему с регионов директора не могут сюда приехать посмотреть? Я считаю - это было бы более эффективно, чем на курсах повышения сидеть пять, десять дней».

Необходимо отметить, что почти все респонденты глубинных интервью и фокус-групп указывают, что курсы повышения квалификации очень однообразны, на них большой объем излишне теоретизированной информации, мало практики, и тематики курсов практически не обновляются.

В то же время, список КПК, который предоставили данные организации работникам школьного образования, количество наименований КПК, адресованный управленческим и методическим кадрам достаточно большое - составляет 17 наименований. Среди представленных тем, следующие КПК можно отнести к развитию рассматриваемых в исследовании работников системы школьного образования:

Список курсов КПК,

адресованный работникам системы школьного образования

1. Управление школой и финансовый менеджмент (72 часа)
2. Организационная деятельность директоров школ (72 часа)
3. Менеджмент в образовании в школе (72 часа)
4. Законы образования (8 часов)
5. Организационная деятельность заместителя директора по учебно-воспитательной работе (72 часа)
6. Влияние образования на психологию и идеологию (6 часов)
7. Административно – управленческий персонал (72 часа)
8. Обучение на основе компетентностного подхода (16 часов)
9. Использование компьютерных технологий в обучающем процессе (72 часа)
10. Стандарты нового поколения (36 часов)
11. Организационная деятельность организации внеклассной и внешкольной работы (72 часа)
12. Теория и методика обучения предметов (50 часов)
13. Организация развивающей образовательной среды в школах (72 часа)
14. Организация деятельности руководителя ШМО (72 часа)
15. Инновационные технологии (36 часов)
16. Использование интерактивных технологий (10 часов)
17. Организация деятельности заведующего методического объединения при Рай/Гор ОО (72 часа)

Необходимо отметить, что в списке представлены курсы по обучению компьютерными и интерактивными технологиями для образовательного процесса, хотя многие респонденты отмечали их отсутствие. По данному вопросу можно предположить, что-либо данные КПК пока еще охватывают ограниченное количество работников образования, либо не охватывают те аспекты, которые необходимы целевой аудитории, т.е. не ориентированы на реальные потребности. Соответствие содержание курса и его

результатов обучения с потребностями работников образования требует дополнительного изучения. В то же время, как видно из представленного списка, обучающие организации имеют в своем арсенале КПК, нацеленные на развитие работников школьного образования. Но перечень этих курсов крайне разнообразен во всех организациях и не имеет общих стратегических направлений, которые гарантировали бы качество подготовки работников образования. Следовательно, представленный перечень курсов нельзя рассматривать как постоянно действующую комплексную систему развития методистов и руководителей. Складывается мнение, что формирование перечня и содержания этих курсов остается на усмотрение самих организаций. Такой подход приветствовался бы, если бы содержание было основано на реальных потребностях и запросах целевой аудитории слушателей. Для этого должна действовать эффективная система выявления потребностей на уровне отдельных индивидуумов, организации и регионов в целом, на основе которых должны разрабатываться курсы. Но такая система отсутствует.

На данный момент (содержание КПК – дополнено исследователями) не удовлетворяют. Каждый раз рассказывают одно и то же. Например, я учитель информатики, кто-то учитель русского языка и для всех идёт одинаковая программа, те же примеры. Например, психолого-педагогическая тема и все примеры одинаковые. Никакого новшества.

ГИ, Руководитель ШМО Ошская область

Кроме того, большинство респондентов указали, что проблемой является отсутствие или по крайней мере нераспространенность специальных курсов для методистов.

Честно говоря, я никогда не слышала, что для руководителей (методических – дополнено исследователями) секций есть такие курсы. Я никогда туда не ходила. Если бы такое было, то было бы хорошо. А так мы уже 17-18 лет работаем, и мы уже знаем, как работать. Вы же спрашиваете на какие критерии больше обращают внимания во время проведения КПК? В основном там проходят те же темы, которые мы уже знаем.

А вот как надо связываться с родителями и проводить урок, как надо работать с новыми стандартами, на эту тему нет обширной информации. Если бы об этом было больше информации, то было бы хорошо. Особенно это нужно новым кадрам, которые только окончили ВУЗы. Вот эти семь критериев надо обязательно проходить на курсах, это будет очень хорошо.

Руководитель ШМО, Таласская область

КПК должны быть для методистов. Сейчас систематически их нет. Для методистов, завучей должны быть семинары, курсы по обмену опытом в показательные школы. На уровне района, области.

ФГД по методической работе с методистами, Баткенская область

Я работаю более 7 лет и никогда не слышала, что есть курсы повышения для руководителей методических объединений.

ФГД по методической работе с методистами, Ошская область

Таким образом, анализ политики КР и содержание системы развития работников школьного образования показал, что в целом в основных стратегических документах ставится упор на подготовку квалифицированных кадров для системы образования, что подразумевает создание специализированных институтов, внедрение программы непрерывного развития преподавателей. В то же время в части подготовки административных и методических кадрах наблюдается разрыв в логической цепочке: учитель сначала отбирается на административный пост (завуча или директора) и позицию методиста (в школьное методическое объединение (ШМО), методист Рай/Гор ОО), а потом только начинается его подготовка на новую позицию. Обучающие организации в свою очередь на данный момент не имеют четкой политики по отбору тренеров для обучения данной категории работников школьного образования и формированию содержания КПК для них.

Глава II. Анализ текущего состояния по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников системы школьного образования.

2.1. Подготовка кадров для системы школьного образования

На сегодняшний день в соответствии с действующим Положением о государственных образовательных грантах для обучения студентов в государственных высших учебных заведениях Кыргызской Республики и Порядке приема в высшие учебные заведения Кыргызской Республики, утвержденном вышеуказанным постановлением, подавляющее большинство мест для подготовки по педагогическим специальностям и направлениям осуществляется за счет государственного гранта, то есть за счет государства.

В связи с тем, что практически не осуществляется отдельная подготовка методических и административных работников, их состав формируется в основном из числа педагогических работников. Поэтому в данной главе рассматривается текущее состояние подготовки педагогических кадров для системы школьного образования.

Согласно плану приема, перечень направлений подготовки и специальностей, подготовка кадров по которым осуществляется за счет грантов, определяется на основании сводного прогноза потребности в трудовых ресурсах, формируемого уполномоченным органом в сфере занятости в соответствии с прогнозом потребности в трудовых ресурсах, утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 26 марта 2012 года № 203. Сводный прогноз потребности в трудовых ресурсах доводится до сведения государственных образовательных организаций республики и используется ими для заключения двусторонних договоров на подготовку кадров с работодателями своего региона. При этом грантовые места выделяются образовательной организации по специальностям и направлениям подготовки (кроме специальностей культуры и искусства), на которые представлены заявки на подготовку не менее 15 специалистов, и доля трудоустроенных выпускников по данным направлениям/специальностям составляет не менее 80 процентов. Так, например, на 2018-

2019 учебный год государством было выделено 5 705 грантовых мест, из которых 2053 (36%) места было предоставлено для отрасли образования, что на 1% меньше по сравнению с 2017-2018 учебным годом (тогда было выделено 2105 мест). При этом, согласно данным от 3 августа 2019 года, из 91 бюджетного места, которое оказалось не заполненным, более 30 относится к педагогическим специальностям. Такие данные свидетельствуют либо о непривлекательности этих специальностей среди абитуриентов, либо о слабом контингенте абитуриентов, поступающих на данную специальность (т.е. возможно, на данные специальности подавали абитуриенты, набравшие ниже 110 баллов на Общереспубликанском тестировании – ОРТ).

В настоящем исследовании для изучения ситуации по подготовке кадров в системе школьного образования принимали участие 200 студентов вузов и колледжей страны. Из них 87,5% девушки, и 12,5% юноши. Респонденты представляли 11 учебных заведений (преимущественно вузы), где обучают педагогическим специальностям. Распределение респондентов по учебным заведениям представлено на Графике 1.

График 1



45,5 опрошенных студентов учатся на 4-м курсе и 54,5% проходят трехгодичную отработку по распределению (График 2).

График 2



Согласно «Положению о распределении и использовании выпускников высших и средних специальных учебных заведений Кыргызской Республики», представление работы выпускникам высших и средних специальных учебных заведений педагогических специальностей осуществляется в плановом порядке, выпускникам других специальностей на основе договоров предприятий и организаций на подготовку специалистов. Работа выпускника в соответствии с направлением является его гражданским долгом и обязанностью. Выпускники высших и средних специальных учебных заведений, закончившие полный курс обучения и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены, направляются на работу по решению комиссий по персональному распределению в соответствии с приобретенными специальностью и квалификацией и считаются молодыми специалистами в течение трех лет со дня заключения ими трудового договора с администрацией. Вручение выпускникам педагогических специальностей диплома об окончании высшего и среднего специального учебного заведения осуществляется после двухгодичной педагогической отработки в школе при условии обучения специалиста за счет госбюджета.

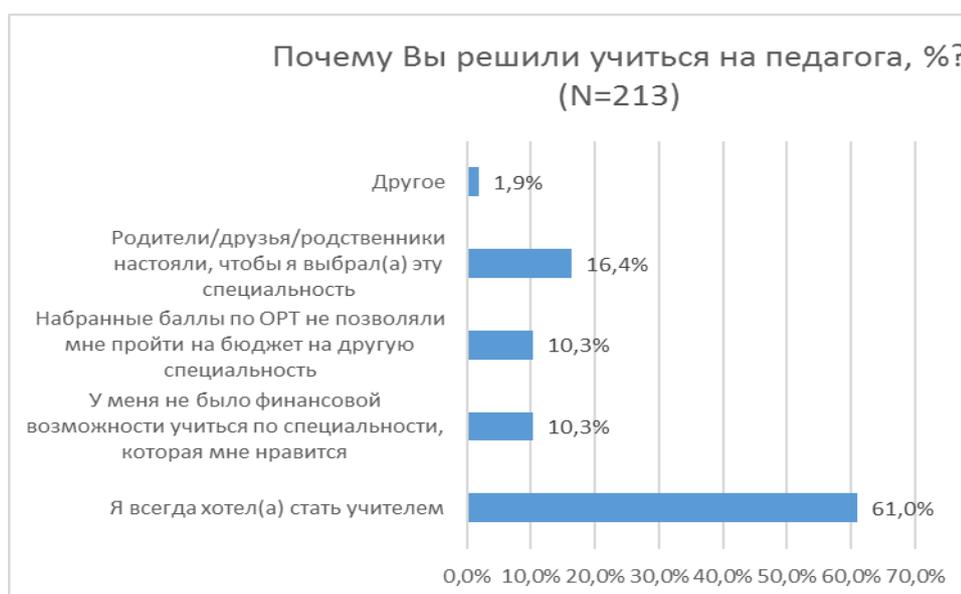
Распределение тех, кто проходит трехгодичную стажировку, следующее: от 14,7 – 17,4% находятся в Чуйской, Иссык-Кульской, Ошской и Жалал-Абадской областях, 11,9% - в Бишкеке, 10,1% - в Оше, 8,3% - в Баткенской области, 5,% - в Таласской (график 3).

График 3



Студентам и выпускникам был задан вопрос о мотивах поступления на профессию «педагог» с возможностью выбора нескольких вариантов ответа. 61% ответили, что всегда хотели стать учителем, 16,4% сказали, что настояли на это их родители/друзья/родственники, по 10,3% выбрали эту специальность из-за того, что не было финансовой возможности учиться по специальности, которая им нравилась или потому что набранных баллов по ОРТ не было достаточно для поступления на бюджет на другую специальность, еще 1,9% указали другие причины (график 4). Таким образом, уже в до начала профессиональной деятельности, на самом старте подготовки педагогов, для 39% опрошенных, профессия «педагог», можно сказать, является нежелательной профессией. При этом 1/10 часть уже на этом этапе имеет достаточно слабую школьную подготовку. В дальнейшем все эти факторы влияют на качество подготовки этой части специалистов.

График 4



При этом только 70% сразу подавали свои документы на педагогику, для 10% профессия «педагог» является профессией второго выбора, т.е. пробовали сначала поступить на другую специальность, но т.к. не преодолели соответствующий порог,

вынуждены были подать документы на педагогику. Еще 20% одновременно пробовали подать документы и на педагогику, и на другую специальность, но прошли только на педагогику.

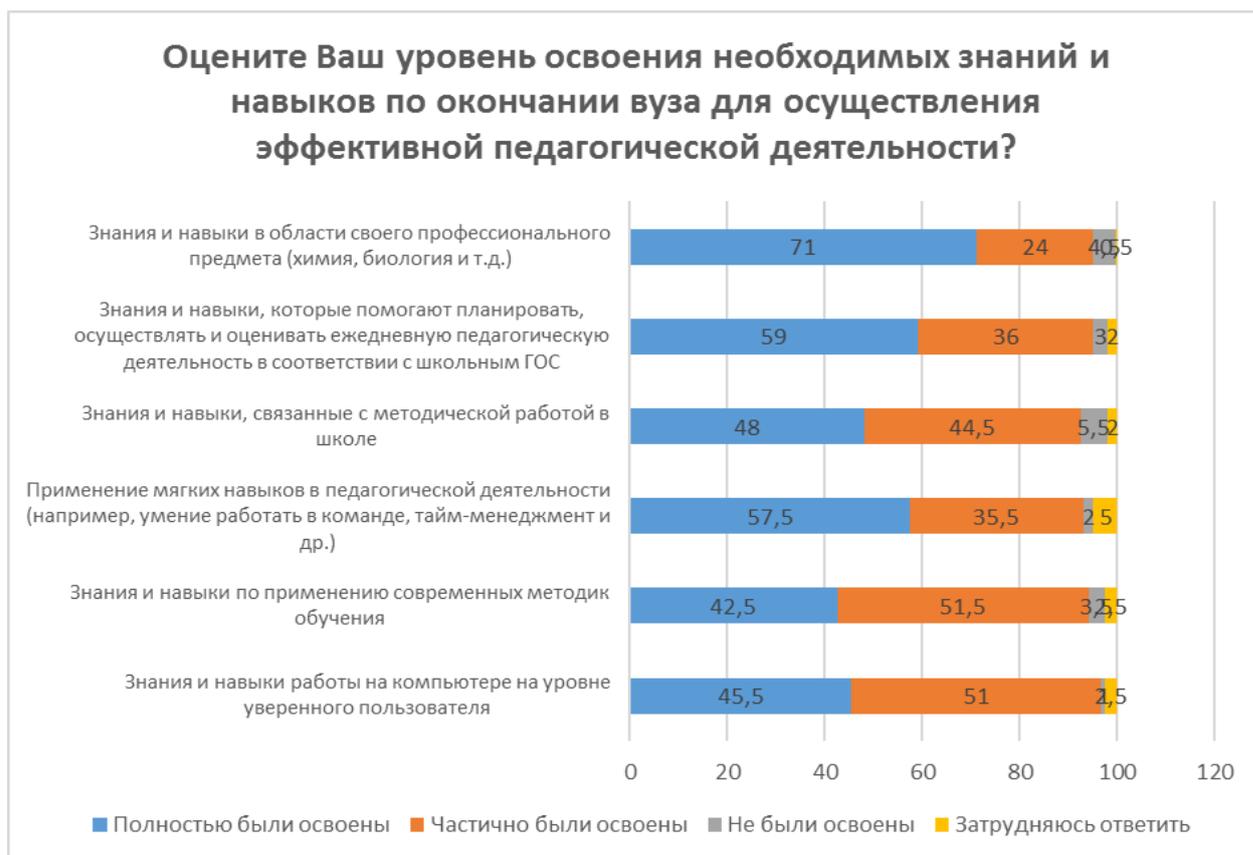
Для проведения данного опроса исследователями были отобраны 11 компетенций, относящиеся к разным задачам педагогической деятельности, обозначенных в ГОС ВПО в качестве компетенций, которыми должны обладать выпускники по окончании обучения по данному направлению. Респондентам было предложено оценить свой уровень подготовки к осуществлению педагогической деятельности по окончании вуза по 5-балльной шкале, где 5 – наивысший балл, а 1 – наименьший балл. Результаты самооценки представлены в следующей таблице (Таблица 1).

Таблица 1

Утверждения	Средняя оценка
1. Я получил хорошие профессиональные знания по своему профессиональному предмету (биологи, химия, и т.д.)	4,41
2. Меня научили планировать и реализовать образовательный процесс в соответствии с потребностями и достижениями учащихся	4,25
3. Меня научили выстраивать толерантные межличностные и профессиональные отношения с коллегами, школьниками и родителями школьников	4,28
4. Меня научили осуществлять педагогическую деятельность, используя интерактивные формы и методы обучения	4,22
5. Меня научили планировать, создавать и оценивать условия для комфортного и правильного освоения материала учащимися	4,20
6. Меня научили подбирать соответствующие дидактические материалы и адаптировать их в учебном процессе и в педагогической деятельности в целом	4,12
7. Я умею диагностировать уровень развития учащихся в различных областях (умственное, социальное, моральное и т.д.)	4,11
8. Меня научили взаимодействовать с детьми с особыми образовательными потребностями и выстраивать для них соответствующий образовательный процесс	3,75
9. Меня научили создавать новые проекты с обучающимися в целях организации учебного процесса	3,73
10. Меня научили использовать современные методики и технологии для реализации образовательного процесса	3,54
11. В университете я овладел(а) одним из иностранных языков на уровне социального общения	3,27

Из таблицы видно, что согласно самооценке самих студентов, все компетенции формируются только частично. Лучше всего были сформированы знания по своему профессиональному предмету – в среднем студенты оценивают сформированность этой компетенции на 4,41 балла. Компетенцию по планированию и реализации образовательного процесса, исходя из потребностей учащегося, оценили на 4,25 балла. Ниже всего респонденты оценили знания иностранных языков для социального общения (3,27 балла), использование современных методик и технологий для реализации образовательного процесса (3,54 балла). Результаты ответов вызывают вопрос: насколько все заявленные в ГОСах универсальные и профессиональные компетенции (всего - 61) действительно формируются на протяжении 4х лет обучения в образовательных учреждениях? При этом только половина - 50,5% респондентов знакома с содержанием школьных ГОСов.

Следующий вопрос частично повторял предыдущий: студентам было предложено оценить уровень освоения необходимых знаний и навыков по окончании вуза для осуществления эффективной педагогической деятельности. При этом в данном вопросе знания и навыки были сгруппированы не по компетенциям, указанным в ГОСах, а в целом важные составляющие современную педагогическую деятельность.



Аналогично предыдущим результатам, знания и навыки в области своего профессионального предмета (химия, биология и т.д.) были лучше всего сформированы среди респондентов: 71% ответил, что они были полностью сформированы, 24% - частично освоены, 4% - не были освоены, и 5% - затруднились ответить. При этом хуже всего были сформированы знания и навыки по применению современных методик обучения и работе на компьютере: 42,5% и 45,5% соответственно указали, что эти навыки были полностью освоены. Знания в области методической работы в школе сформированы у 48% респондентов (ответ: полностью было освоено), у 44,5% - частично было освоено, у 5,5% - не были освоены и 2% затруднились ответить.

«Это самая больная тема - приходят неподготовленные совсем. И я сразу уже спрашиваю: скажи честно ты училась или платила? Она отвечает: «платила». И давай ему наставника, потом смотрю вдохновляться начинают, радуются, что получается. Много, на моей практике, студентов 15, сразу ушли как получили диплом. Кто куда, в Турцию, в Россию. Не остаются».

«Методически больше не подготовлены. Не могут работать с детьми, иногда проходишь по коридору - класс шумит, а учитель не может организовать дисциплину. Также не умеют работать с документацией, методика не знают, не умеют работать с детьми и сообществом. Хотя они должны это все знать уже. Для них нужно тренинги организовывать. Думаю, такое происходит потому что не по желанию приходят студенты работать».

ФГД с директорами по управлению, Бишкек

«На сегодняшнее время молодежи не хватает практики.

К нам в школу приходят очень много молодых учителей. Большая часть очников приходят более-менее готовые, совершенно непохожие на заочников, которые не учатся вовсе и практика отсутствует».

«Молодежь учится лишь на те кадры, где очень мало кадров. А где необходимы кадры - их единицы. Никто не хочет учиться на трудно обучаемых специальностях. Таким образом, мы по большей части берем своих же, тех, кто хорошо учился у нас ранее. Практиканты были, совершенно неопытные. Я им давала очень мало занятий, чтобы они могли хоть немного поучиться».

«Были случаи, когда приходили учителя, изучающие русский язык в университете, но, закончив и придя к нам, совершенно не владеют языком. И таких сплошь и рядом. Это действительно большая проблема. Пыталась молодежь отправлять на КПК, но и это не помогает, так как нет основной базы. Хорошие ребята учатся, а потом работают на международные организации, а вот неучи идут в учителя».

ФГД по управлению, Джалал_Абадская область

«Мне кажется, что им не хватает знаний для работы с документацией и нормативными документами, отчетности. И слабо знают критерии оценки учеников. Плохо знают практику, не хватает знаний для работы с документацией и с детьми. Теорию знают, на практике применять полученные знания не все хорошо умеют. Вот гос.практика хорошо готовит их к работе. Если они хорошо прошли гос. практику и сдали хорошо, то им потом не сложно работать».

«Если студент проходит пед. и гос. практику, то не будет сложно. В основном они не проходят, могут просто зарегистрироваться в своей школе и не приходить. Сразу увидеть можно разницу между ними, кто проходил, а кто нет. Поэтому в ВУЗах нужно уделять особое внимание этому вопросу, если вуз в городе, то нужно студентов в городские школы направлять, там они могут больше опыта получить».

«Они в основном затрудняются в контактировании с детьми, в работе с ними. Им сложно до ученика донести материал».

«Я заметила следующие недостатки: неумение работать с детьми, они плохо знают детскую психологию. Навык преподавания слабый у молодых учителей. Я сама наблюдаю, что только через три года они нарабатывают этот навык, конечно им нужно время для этого. Я думаю, что с молодыми учителями нужно работать. Именно опытные учителя могли бы где-то месяц обучать, показывать как работать с детьми, изучать детскую психологию перед тем как приступать к своим обязанностям».

ФГД с методистами по методической работе, Баткенская область

На вопрос о том, планируют ли респонденты после выпуска или окончания отработки по распределению продолжить работу по специальности, положительно ответили 72%, 19% не планируют и 9% затруднились ответить (График 6).

График 6

Планируете ли Вы, после выпуска или окончания отработки по распределению, продолжить работу по специальности, %? (N=200)



При этом из 28%, или 56 человек тех, кто не планируют работать по специальности или затруднились ответить, 30 (т.е.15% от общего числа респондентов) человек планируют продолжить обучение на магистратуре по специальности, остальные 26 человек, или 13%, хотят сменить профессию или посвятить себя семейной жизни.

Таким образом, анализ ответов на данные вопросы показывает, что несмотря на то, что из 39% опрошенных и поступивших на специальность по разным причинам вопреки своему желанию, в конце обучения только 13% не поменяли своего мнения и не хотят продолжать профессиональную деятельность в области образования. Т.е. у 26% респондентов на протяжении 4хлетнего обучающего периода происходит корректировка своего отношения к педагогической деятельности в лучшую сторону.

ГОС предполагает обязательное прохождение педагогической практики во время обучения (до выпуска и до начала периода отработок по распределению). В рамках исследования была попытка выяснить, насколько прохождение практики действительно эффективно и помогает будущим педагогам в освоении профессии.

Так, на вопрос о том, какие задачи респонденты выполняли при прохождении педагогической практики во время обучения (была возможность выбора нескольких вариантов ответов), чаще всего студенты отвечали, что им разрешалось участвовать в проведении некоторых уроков (график 7).

График 7



Второй по популярности ответ был «я знакомилась(лся) и работал(а) с педагогической документацией» - 24,3% ответа; 22,7% сказали, что учителя/администрация школы «рассказывали мне и помогали понять суть педагогической практики»; 20,1% отметили, что наблюдали за ходом деятельности педагогов, 4,3% выполняли задачи, не связанные с педагогической деятельностью, и 1% ответивших по факту не посещали педагогическую практику совсем.

Следует констатировать положительный факт: 81% респондентов сказали, что знания и навыки, полученные в университете, пригодились им во время прохождения пед.практики или отработки по распределению – им было легко ориентироваться на практике. В то же время 19% отметили, что полученные знания и навыки только частично пригодились в профессиональном плане.

Из 200 опрошенных респондентов 80% (160 человек) подтвердили, что хотели бы развивать карьеру в педагогической деятельности. Т.е. можно сказать, что 80% государственных грантов, выделенных на подготовку педагогических кадров, вернутся в систему школьного образования. При этом 47,8% из числа согласившихся продолжить работать по профессии отметили, что хотели бы развивать свою карьеру в качестве хорошего и востребованного педагога; 16,5% хотели бы стать специалистами по методической работе, или работниками организаций в сфере образования (МОН КР, различные НПО и т.д.), или руководителем образовательного учреждения. 2,6% отметили другое.

«Обязательной считается двухгодичная отработка, но у нас трёхгодичная - это ещё и молодой специалист. За ним год ещё закреплён наставник. Контрактники на работу не идут. Они получают диплом, ради диплома и уезжают. Даже бюджетники умудряются год проработать и уйти в декрет. Или же выходят за военных, которых переводят. И с ними можно уехать хоть куда. Или же сидят, сопротивляясь системе.»

Но я считаю, 50 на 50 тех, которые задерживаются в школах и тех, которые уходят.

А так, с 2011года создали все условия для молодых специалистов, только бы шли в школу. Но, к сожалению, не у всех есть призвание. Мы, конечно же, заинтересованы в специалистах, поэтому всячески стараемся их удержать, но это сложно. Иногда через 2 года они находят причины и переезжают в Бишкек».

Глубинное интервью, директор школы, Ошская область

«В течении (последних – добавлено исследователями) 10 лет выпускники вузов после обязательной трехгодичной отработки у нас остаются. Если в начале, мы удерживали молодых учителей депозитом для молодых учителей, то в последнее время выпускники по собственному желанию у нас остаются. Бюджетники. Они к нам приезжают, работают, женятся и так и остаются. После этого они не смогут уже уходить».

Глубинное интервью, директор школы, Баткенская область

«Я не могу сказать про другие школы, но скажу про свою школу: те, кто к нам приходят, почти все у нас остаются. Не было такого, чтобы учителя от нас уходили. Я стараюсь создавать условия для молодых учителей. В первую очередь, я смотрю на то как они живут, как они проводят урок, мы выделяем им наставника, посещаем их уроки и помогаем с методической частью. Мы создаем все условия, чтобы этот учитель полюбил свой предмет. В моей практике никогда не было, чтобы студенты уходили из-за того, что им не нравится предмет. Все наши выпускники работают и у них все хорошо.

Со стороны мэрии нашим молодым учителям выделяют по 1000 сом в месяц. Наш коллектив старается помочь с квартирой, если ее у него нету. Если ему материально трудно, то у нас есть специальный фонд, где мы можем помочь. Если молодые учителя участвуют на разных конкурсах, то материально им в этом помогаем. То есть, стараемся всем помочь чем сможем. В нашей школе создан специальный фонд, куда учителя каждый месяц кладут по 100 сом. У нас работают 29 учителей и собирается 2900 сом. Даже нашим техничкам мы оказываем материальную помощь».

ГИ, директор школы, Иссык-Кульская область

Из 20% отказавшихся продолжать профессиональную деятельность или еще сомневающихся, большая часть указала основную причину такого решения - низкую заработную плату педагога, на втором месте по популярности – низкий статус преподавателя в обществе, на третьем месте – сама профессия педагога неинтересна.

Таким образом, анализ данных по первичной подготовке кадров для школьного образования показал, что при поступлении почти каждый второй выбирает эту профессию не по собственному желанию (61%), но по окончании обучения уже 80% решают остаться в профессии. Также, за исключением г.Бишкек, и, может быть, г.Ош, участники глубинных интервью и фокус групп обратили внимание, что большая часть выпускников остается работать в школах после обязательной отработки.

В то же время процесс обучения будущих педагогов в образовательных учреждениях страны нельзя назвать удовлетворительным – выборочная оценка компетенций показывает достаточно низкий уровень их освоения: студенты не смогли оценить ни одной компетенции, предложенных в ГОСах, как полностью освоенную. Необходимо учесть, что такой уровень знаний в дальнейшем может негативно сказаться

на качестве работы учителей, а, следовательно, и методистов и управленческих кадров системы школьного образования.

Кроме того, методисты и руководители школ обращают внимание на низкую практическую подготовку, слабую педагогическую базу, неумение учителей довести знания до учеников, неумение управления аудиторией, что позволяет говорить о необходимости дальнейшего совершенствования ГОСов и учебных программ.

2.2. Реализация системы переподготовки и повышения квалификации работников системы школьного образования

Для анализа ситуации в реализации системы переподготовки и повышения квалификации работников системы школьного образования были опрошены 600 директоров, заместителей директоров и руководителей ШМО. Из них 24% представляют Ошскую область, 21,5% Жалал-Абадскую область, 14,5% Чуйскую область, 9,8% Баткенскую область, 9%- Иссык-Кульскую область, 6,7% - Бишкек, 6,5% - Нарынскую область, 5,5% - Таласскую область, 2,5% - Ош. При этом 71% школ, принявших участие в исследовании, представляют сельские школы, 15% - школы в городе районного подчинения, 10,2% - школы в городе республиканского подчинения и 3,8% - школа в отдаленных районах. При этом 64,6% школ предоставляют обучение на кыргызском языке, 27,6% - на русском языке, 7,1% на узбекском и 0,7% - на таджикском языке.

График 8



График 9



Было опрошено по 200 директоров, заместителей директоров и руководителей ШМО, что составляет по 33,3% каждой категории респондентов. Из них 82,2% - женщины и 17,8% - мужчины. При этом в разрезе категорий респондентов подавляющее большинство представителей ШМО – женщины (97,5%), мужчины же в наибольшей пропорции представлены в категории директоров школ – 37,5% респондентов.

72,8% респондентов работают в школе уже более 16 лет, 11,5% от 11-15 лет, 9,5% - 5-10 лет, 6,2% - менее 5 лет. Причем директора школ представляют наибольшую категорию респондентов, имеющих стаж работы в своей должности – таких было 82,5% против по 68% зам.директоров и руководителей ШМО. Относительно возрастной категории респондентов на графике 10 видно, что средний возраст представителей данных категорий работников составляет от 36-60 лет (83,2%).

График 10



При этом необходимо заметить, что в разрезе категорий работников, директора имеют самую высокую возрастную категорию (от 56-60 лет было представлено 25% респондентов по сравнению с 8,5% и 14,5% представителей зам.директоров и руководителей ШМО соответственно. Возрастная категория среди зам.директоров и руководителей ШМО существенно не отличается.

94,9% респондентов имеют высшее педагогическое образование, 3,8% высшее непедагогическое и 1,3% среднее специальное.

На вопрос, посещали ли Вы КПК по школьному руководству/организации методической работы, 81,3% ответили утвердительно, а 18,7% ответили, что таких курсов организовано не было.

График 11



Причем из графика 10 видно, что меньше всего в процесс профессиональной переподготовки задействованы руководители ШМО – таких респондентов было 29,5%, в то время, как только 9% директоров не проходили такую переподготовку до начала своей деятельности в должности директора. График 12 показывает, что в основном КПК проводятся КАО, РИПК и ППР и его структурными подразделениями (36,7%), Гор/рай ОО (22,1%), в рамках проектов (22%), ИПК при вузах (7,5%), ИПК при негосударственных вузах (1,4%) и в других организациях (0,2%).

График 12



Некоторая несогласованность в системе назначения и переподготовки работников школьного образования наблюдается и по результатам глубинных интервью и фокус-групп.

«До того, как я стал директором, я работал 12 лет завучем по учебной части. При отборе учитывались следующие критерии: наличие педагогического образования, опыт работы, организационные навыки, умение работать с людьми. Учитывая все эти факторы, меня взяли на должность директора. Может быть еще повлияло то, что я знаю специфику этой работы. Я до этого специально нигде не обучался, но когда я работал завучем, то постепенно к этому себя подготавливал.»

ГИ, директор школы, Баткенская область

«Нет, отбор я не проходила. Вначале я работала пионер - вожатой, потом учителем математики, 8 лет работала профкомом и после того как ушла наш директор по требованию нашего коллектива стала работать директором школы.»

ГИ, директор школы, Иссык-Кульская область

«Нет, специальный отбор я не проходила. Я раньше работала учителем, потом делопроизводителем в районном отделе образования и после этого я перешла на должность методиста. В начале у меня проверяли компьютерную грамотность. После»

этого, для того, чтобы стать методистом, должен быть 5-летний педагогический стаж. У меня был 7-летний стаж, и я сюда подходила. Так как я раньше проходила компьютерные курсы оператора ЭВМ. Таким образом, я была принята на должность методиста.

ГИ, методист, Нарынская область

«Отбора как такого не было. Просто у нас в ШМО все учителя либо пенсионеры, либо нет опыта. А я получается имею стаж работы и не на пенсии. Поэтому меня назначили. И я приступила к этой работе».

ГИ, руководитель ШМО, Ошская область

«У меня многолетний стаж, я сама занимаюсь самообразованием. Обычно у нас после вступления обучают. Раньше был резерв кадров, где ранее готовили специально директоров, инспекторов школьных, а сейчас такого нету. Здесь сидит директорский корпус - они все проходили КПК после вступления в должность».

ФГД по управлению с директорами, Иссык-Кульская область

«Я работаю методистом библиотечного фонда. Я ранее не проходила обучение, а до этого работала учителем, потом делопроизводителем в РайОО, потом пришла методистом. Обучение не проходила.

ФГД по методической работе с методистами, Нарынская область

«Я тоже как методист не проходила КПК. Мы, опираясь на свой опыт, проводим семинары, составляем планы».

ФГД по методической работе, Бактенской области

Дело в том, что я не слышал этого механизма, этой процедуры. Я просто знаю, что проходят курсы, когда человек уже назначен, когда человек работает. И ему нужно получить корочку. А вот раньше, я знаю, что существовал резерв кадров в ГорОО. И когда я начинал работать директором школы Ломоносова, мы тоже сдавали список кадров, которые могли бы стать на ступеньку выше.

Директор школы, ГИ, Ошская область

По результатам, глубинных интервью и фокус групп, ни один руководитель школы, методист или руководитель ШМО не проходил обучение до назначения на должность. Большинство из них прошли обучение спустя определенное время после того, как приступили к своим обязанностям. Учитывая то, что четких критериев отбора на эти позиции также нет, возникает обоснованное опасение, что указанные должности могут занимать специалисты, не готовые и не имеющие для этого определенных качеств и знаний.

Для понимания того, как видят свои функциональные обязанности и чем по факту на местах занимаются работники школьного образования, в анкету включено было 2 вопроса относительно функциональной деятельности каждого из сотрудников: первый вопрос выяснял, какие аспекты управления респонденты считают приоритетными для их должности, а второй выявлял, какой деятельности работникам школьного образования приходится уделять больше времени и внимания. По обоим вопросам можно было

выбрать несколько вариантов ответов. Таким образом от 200 респондентов нами было получено 800 ответов, которые составили 100%.

Несмотря на то, что результаты ответов, указанные в Таблице 2 не показывают существенную разницу между ожиданиями работников и фактической деятельностью, тем не менее стоит обратить внимание на следующие моменты.

Все категории респондентов рассматривают область повышения качества преподавания как наиболее приоритетную в рамках своих функциональных обязанностей (от 20,4 до 22,4% ответов). Однако у директоров наблюдается большее различие между ожидаемыми приоритетами и фактически выполняемой работой, чем у методистов: если, например, деятельность по повышению качества преподавания в 20,4% ответов директоров указывалась как приоритетная, то по факту только у 17,6% опрошенных директоров есть возможность уделять больше времени и внимания данному вопросу. При этом по приоритетности данная область сдвигается на вторую позицию: на первую позицию выступает «сотрудничество с родителями, сообществом и руководством» - 18,9% ответов респондентов. Причем в части сотрудничества с родителями, сообществом и руководством у всех трех категорий респондентов существенных изменений между ожиданиями приоритетов и фактически выполняемой работой не наблюдается. Также директора на 6,7% по факту больше уделяют внимание текущему управлению, чем они считали приоритетными: только в 4,1% ответов директора рассматривали текущее управление как приоритетное, но по факту они уделяют больше внимания на это в 10,8%. Также у директоров школ наблюдаются значимые изменения по работе в области стратегического планирования: в 19,3% ответах директора считали данную задачу приоритетной, но по факту уделяют ей время только в 14%.

Таблица 2

	Какие аспекты управления Вы считаете приоритетными? %			Каким аспектам управления школой Вам приходится уделять больше времени и внимания в своей деятельности? %		
	Директор	Зам. директора	Рук. ШМО	Директор	Зам. директора	Рук. ШМО
Стратегическое планирование	19,3	13,3	9,4	14	11	7,9
Мониторинг и оценивание работы школы	17,5	19	17	15,3	17,6	16
Текущее управление	4,1	3,3	3,9	10,8	6,4	4,4
Образовательная среда в школе (безопасная, дружелюбная, насыщенная)	8,8	9,4	12	11	10,8	13,1
Повышение качества преподавания	20,4	22,4	21,9	17,6	20	20,5
Доступность и качество обучения	11,11	14,5	17	12,5	16,4	18,4
Сотрудничество с родителями, сообществом, руководством	18,9	18,3	18,9	18,9	17,9	19,8

Помимо этого, интересным в полученных данных является то, что разница в изменениях между предполагаемой приоритетной деятельностью и фактически выполняемой у заместителей директоров и руководителей ШМО не превышает 3% ни по одному из аспектов. В то время как у директоров разница варьируется до 6,7%. Причем в целом текущее управление и образовательная среда в школе как у директоров, так и у зам.директора и руководителей ШМО рассматривается как наименее важная сфера деятельности, и по факту также этим аспектам уделяется меньше всего времени и внимания. Также по многим аспектам у всех категорий работников наблюдается одинаковый уровень приоритетности как в части ожидания, так и в части фактически исполняемой работы, что говорит о нечетком понимании распределения функциональных обязанностей между сотрудниками при управлении и организации деятельности школой в целом.

Для более наглядной картины эта же таблица представлена через призму ранжирования аспектов деятельности, реализуемыми разными категориями работников школьного образования.

Таблица 3

	Директор		Зам. директора		Рук. ШМО	
	Считают приоритетным	По факту уделяют больше времени и внимания	Считают приоритетным	По факту уделяют больше времени и внимания	Считают приоритетным	По факту уделяют больше времени и внимания
Стратегическое планирование	2	4	5	5	5	6
Мониторинг и оценивание работы школы	4	3	2	3	3	4
Текущее управление	7	7	7	7	6	7
Образовательная среда в школе (безопасная, дружелюбная, насыщенная)	6	6	6	6	4	5
Повышение качества преподавания	1	2	1	1	1	1
Доступность и качество обучения	5	5	4	4	3	3
Сотрудничество с родителями, сообществом, руководством	3	1	3	2	2	2

Таким образом, в таблице 3 показано, на каком месте по приоритетности находится каждый аспект у каждой категории работников, и насколько позиция сдвигается по факту исполняемых обязанностей.

В свою очередь, анализ глубинных интервью и фокус групп показал следующее: директора чуть лучше понимают и более осведомлены о целях и задачах, которые они должны выполнять. Однако у методистов понимание своих задач очень размыто и неоднозначно - они не совсем понимают свои функциональные обязанности – многие из респондентов-методистов не смогли четко описать цели и задачи, которые они должны выполнять согласно своей должности. Описание в основном строилось через призму каждодневной деятельности. При этом методисты чаще директоров занимаются деятельностью, которая не относится к их прямым функциональным обязанностям.

«Утром мы приходим и для детей проводим линейку, после этого с техническим персоналом проводим индивидуальные работы, связанные с их работой. Кроме этого каждый день я посещаю уроки учителей, делаю анализ, слежу за трудовым процессом. В сфере хозяйства я слежу за техническим персоналом и ставлю им новые задачи. Помимо этого, мы индивидуально работаем с учениками, с родителями, решаем вопросы, которые поступают от муниципальных и государственных органов, отвечаем на письма.

Если возникает необходимость, то пишем о наших нуждах в вышестоящие органы. Кроме этого в наши планы входит осмотр за посещаемостью и успеваемостью учеников.

Каждый день мы с завучем по учебной части, классными руководителями и соц.педагогом проводим индивидуальные работы. Все это входит в функциональные обязанности директора. Иногда приходится выполнять такие функции (которые, по их мнению, не являются их прямыми функциональными обязательствами – примеч.исследования). Особенно, когда приходит задание с местных органов власти. Это бывают такие задания, когда приходится проводить мероприятия с местными жителями и участие директора играет важную роль.

ГИ, директор Баткенская область

«Я считаю, что всё, что я делаю - это мои прямые обязательства, Но, конечно, прямая обязанность директора – это, конечно же, менеджмент. По идеи я не должен заниматься посещением уроков, я не должен заниматься хозяйственными делами. Я должен заниматься стратегическим планированием, финансовым обеспечением школы, где-то социальной представленностью школы, где-то представлять интересы школы где-то на собраниях или совещаниях. Обязательства директора многоплановые и я не могу их конкретно разграничить. Я знаю свою цель, это план развития школы и ему необходимо строго следовать. Так же лежит обязанность подборки кадров. Но за рамки, конечно выхожу. Я мало уроки посещаю, ещё и сам уроки веду».

ГИ, директор Ошская область

«Основная обязанность, это укрепление технической базы школы, распределение кадров и управление педагогическим коллективом».

ГИ, директор Иссык-кульская область

«Например, если рассматривать с позиции руководителя отдела образования, то наша работа не подходит нашей должности. Я в 2017-2018 учебном году в Лейлекском районе работала в методическом отделе методистом. Но, когда я работала, у меня не было никакого опыта. Когда пришла проверка, нас было 13 методистов. Когда попросили назвать наши обязанности, то никто не смог ответить на этот вопрос. Мы даже не имели понятия об этом. Нам давали задание с районо, и мы делились опытом своим. Нам очень нужна методическая помощь»

«В школах повесили вывески, где написаны обязанности методиста. Но, работая методистом, не могу оценить свою работу. Сейчас новые технологии, новые навыки о которых сами мы не знаем. Поэтому мы сами иногда затрудняемся. Когда мы сами оцениваем уровень знаний в школах, то входит ли это в наши обязанности - я сама не знаю».

ФГД по методической работе с методистами, Баткенская область

«Мои функции – это в основном работа со школами, начиная от директоров школ и заканчивая отделом питания. И все, что касается образования, относится к нашему функционалу. А то, что не относится, мы все равно выполняем, потому что как структура мы относимся, во-первых, к министерству образования, с одной стороны, с другой стороны, к мэрии города Бишкек. И поэтому иногда приходится, даже, если это не наш функционал, выполнять такие функции, которые относятся к мероприятиям города Бишкек, бишкекской мэрии, бишкекскому гор. кенешу».

ГИ, методист, г.Бишкек

Отчасти такое положение можно объяснить тем фактом, что никто из респондентов не проходил соответствующее обучение, поэтому никто не знает основ работы. С другой стороны, возможно, что это говорит об отсутствии четких функциональных обязанностей руководящего состава, утвержденных соответствующим образом. В таком случае это может быть следствием того, что в системе нет четкого понимания роли и обязанностей данных категорий, что может свидетельствовать о системной проблеме непонимания важности научного менеджмента. Никто из респондентов также не сослался на Устав школы, где должны быть прописаны основные функции данных категорий руководителей, что говорит о незнании респондентов содержания основных регулятивных документов.

Также респонденты отмечают, что они «очень сильно загружены работой», которая не является для них, по их мнению, важной, такой как огромный объем бумажной работы и отчетов в различные ведомства, участие в различных мероприятиях и многое другое.

«Я работаю уже как два года. По сути одно из самых важных - это ученики. Но мне также нужно было заняться и инвестициями - нужно было около миллиона в течении года. Деньги немалые. Где у народа собирать, где принимать участие в проектах, такие как мерсико и т.д. И я тогда почувствовала, что выполняла обязанности завхоза. И сейчас я работаю с фондом Кайрымдулук, который в месяц дает нам 15 000 сом. Хотя я не думаю, что это является одним из обязательств директора. Так как у нас и так много обязанностей, но приходится порой вместо себя заменять другими учителями. Было бы хорошо, если бы вы могли донести до выше поставленных людей, чтобы они повысили ставку и освободили нас от преподавания на уроках. Как никак мы таким образом становимся старшими завхозами. Нам нужно присутствовать на всех сессиях, что устраивает айыл окмот. Нужно высказывать свое мнения, недовольства».

«Помимо своих прямых обязанностей, нам приходится заниматься и обязанностями совершенно несвязанными. К примеру, заниматься ремонтом. Тут не завхозом, а работником каким-то себя начинаешь чувствовать. Или же айыл окмот, или частные построили магазины у школы, так теперь прокуратура постоянно ходит и никак

закрывать дело не могут. Это не просто занимает наше время, но и отвлекает от своих прямых обязанностей».

ФГД по управлению с директорами, Джалал-Абадская область

«У нас районные центры образования, управление образованием, акимият. Вот крутишься между ними. Когда же работать, если все время писать?»

«Есть какие-то проекты, но в МОН всю логистику не предусматривают реализации проекта. К примеру электронная очередь. Нам сейчас навязли эту функцию. Если я раньше работала 100%, то теперь с этой работой отработываю 200%».

«Я вам расскажу один случай с этой электронной очередью. К примеру, кому не успела вовремя ответить на заявление родителя, то на нас написали заявление в прокуратуру, чтобы получили выговор, то есть на меня. А таких нюансов очень много. Нужно эти моменты предусмотреть. Помимо этого, сидишь и занимаешься сбором каких-то документов».

ФГД по управлению с директорами, Бишкек

«Например, во время выборов. Нас заставляют работать, но это не наша обязанность. Наша обязанность — это обучение детей».

«У нас был праздник 9 мая, и мы их водили на площадь. 30 детей отстали от программы школы. Я считаю это не наша обязанность. И также обстоит с выборами, в нашу обязанность не входит ходить по махаллям и всё записывать. А ещё я, как классный руководитель должна обзвонить 36 родителей в конце учебного года и собрать информацию, куда каждый ребёнок поедет на каникулы и что будет делать. Я не понимаю, зачем мне это надо? Я считаю, что это не мои функциональные обязанности. Я обязана учить».

«Начиная с 1 сентября и заканчивая 25 мая, на нас вешают множество других внеплановых мероприятий. Хоть это всё мы и выполняем, но это отражается на наших основных целях. Например, в классе сидит 24 ученика, а учителя отправляют в другое место. У учителей есть определённые функциональные обязанности, но на них вешают дополнительные обязанности. Всё это портит нашу систему образования. Иногда хочется сказать – «оставьте нас в покое!». Например, непредвиденные мероприятия, массовки, ещё кто-то приехал - надо встретить. Это все непредусмотренные мероприятия, на которые мы не рассчитывали своё время. Это и не входит в наши обязанности. А причина всему то, что нет системы. Это влияет на обучение, сбивает настрой. А мы должны выполнять свою работу и обучать детей».

«У нас чересчур много различных мероприятий, различных лишних отчётов, которых нас требуют. И это всё забирает у нас время. И у нас остаётся мало времени на выполнение своих функциональных обязанностей. Мы должны ходить, учить молодых учителей, наблюдать как они ведут уроки, как они строят отношения с детьми, это моя прямая функциональная обязанность».

«В районе тоже есть свои проблемы. Например, сельский совет складывает на нас свои обязанности. Сейчас очень много детей мигрантов и сельский совет должен собирать о них информацию. Они это не делают, хотя это обязанность соц. работника сельского совета, а возлагают это на директора школы, а директор школы перекладывает на

нас».

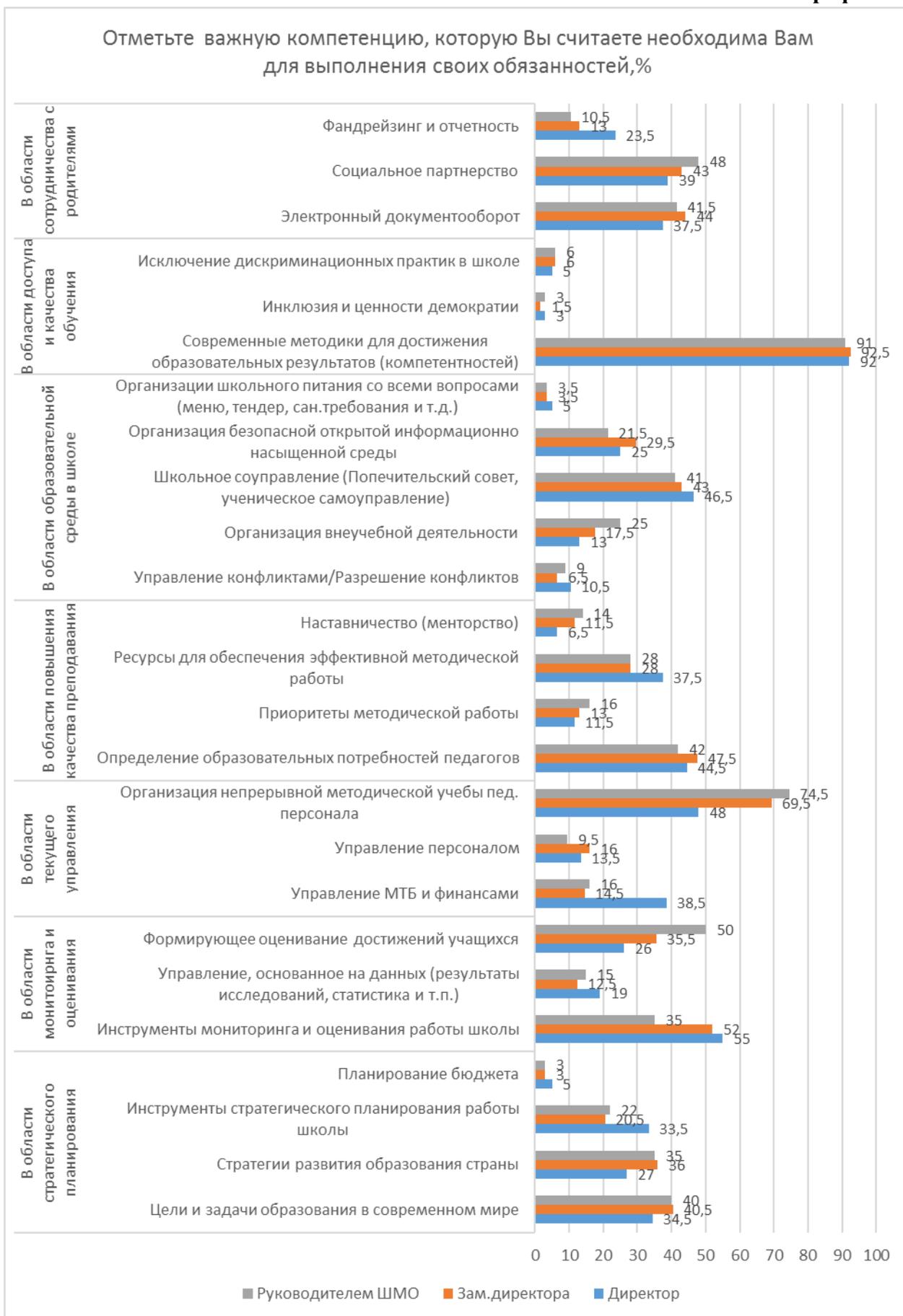
«Начиная с Нооруза и до 31 августа. ...Сейчас уже 2 года, как это отменили (подготовку детей к общественным праздникам – примеч.исследования) и теперь не детей заставляют участвовать, а учителей. 10 дней они репетировали, потом для выступления покупали себе одежду. Это не входит в их обязанность. Учителя либо должны танцевать, либо детей обучать. Сейчас у нас пятидневка, так учитель должен знать ещё и то, что делает ребёнок в субботу и воскресенье. Дерётся ли он или сидит в кафе. В понедельник приходит милиционер и заставляет писать объяснительную за то, что не учим детей».

ФГД по методической работе с методистами, Ошская область

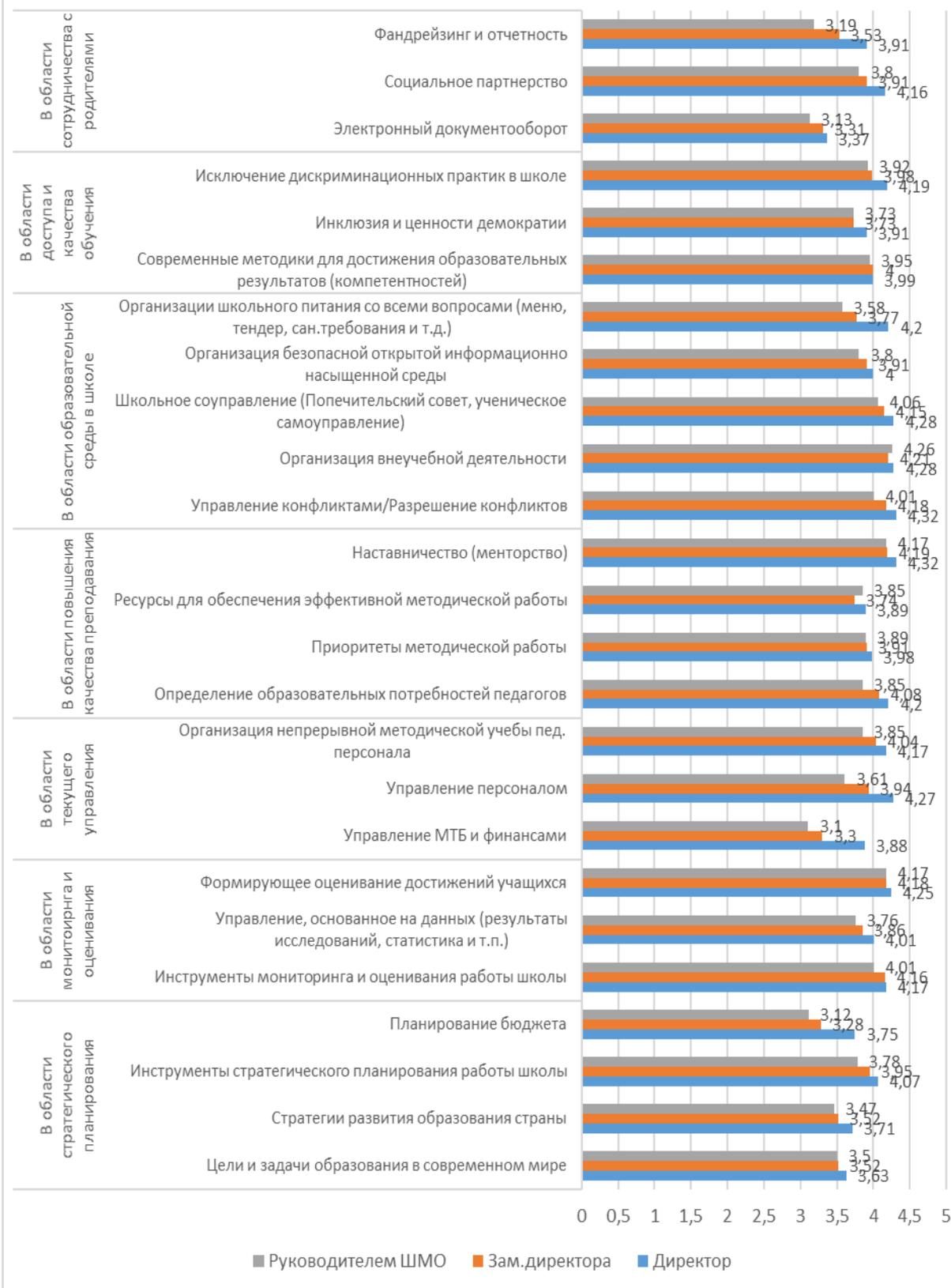
Как видно из ответов участников на работников школ взваливается большой объем непрофильной работы, который снижает эффективность по основной деятельности.

Следующие графики 13 и 14 демонстрируют важные компетенции по каждой области знаний, которые, по мнению респондентов, необходимы для выполнения своих обязанностей, и самооценку по каждой из компетенций.

Результаты ответов относительно важной компетенции, которую каждая категория работников считает важной для выполнения своих обязанностей раскрывают достаточно интересную картину. В целом среди директоров, зам. директоров и руководителей ШМО распределение важности компетенций в целом схожее. Данные по распределению подробнее можно посмотреть на графике 13. Например, в области стратегического планирования компетенцию «планирование бюджета» только от 3-5% респондентов отметили как наиболее важную, в то время как компетенция по пониманию целей и задач образования в современном мире была оценена как сама важная от 34,5 до 40,5% респондентами. Также в разрезе всех областей знаний можно проследить тенденцию: все категории работников обращают крайне недостаточное внимание развитию компетентностей, которые во всех стратегических документах КР являются приоритетными: планирование бюджета и финансовая отчетность, инклюзия и ценности демократии, исключение дискриминационных практик, управление конфликтами и проч.



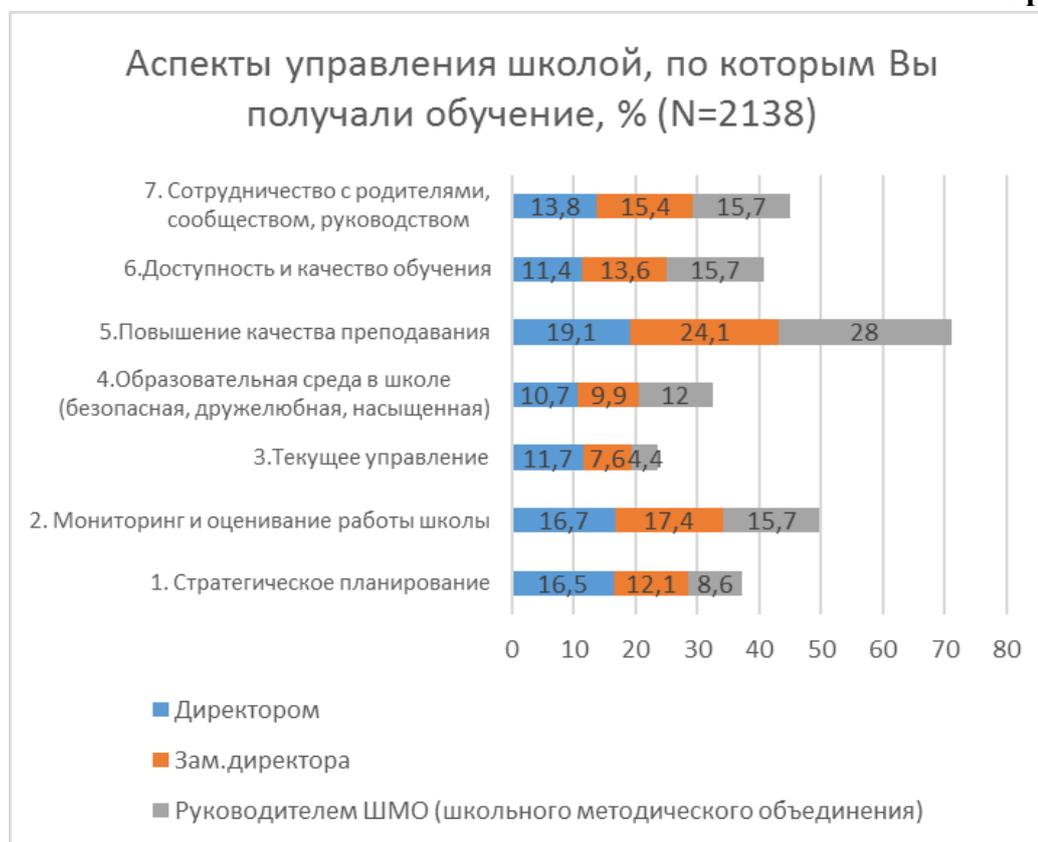
Оцените Ваши знания, навыки, компетенции по шкале от 1 до 5, где 1 означает минимальный уровень, 5 – достаточный для выполнения своих обязанностей



Среди таких компетенций выделяются управление, основанное на данных (от 12,5-19% ответов из области мониторинга и оценивания), управление персоналом (от 9,5% до 16% из области текущего управления), приоритеты методической работы (от 11,5% до 16% из области повышения качества преподавания), управление конфликтами (от 6,5 до 10,5% из области образовательной среды в школе), инклюзия и исключение дискриминационных практик в школе (от 1,5-6% из области доступа и качества обучения). При этом согласно проведенной самооценке как директора, так и зам. директора, а также руководители ШМО оценивают себя по всем компетенциям в среднем на 3,9 баллов (более подробную разбивку баллов по компетенциям см. на графике 14).

Респондентам было предложено указать аспекты управления школой, по которым они получали обучение с возможностью выбора нескольких вариантов ответов. Результаты ответов показали (график 15), что меньше всего работники школьного образования обучаются в области текущего управления школой (только в 11,7% случаев директора обучались по данному направлению) и образовательной среды в школе (безопасная, дружелюбная и насыщенная среда) – к примеру, лишь в 9,9% случаев среди зам.директоров и 13,8% случаев среди директоров проходило обучение. Руководители ШМО больше всего обучались по вопросам повышения качества преподавания, хотя самооценка показывает, что эта категория работников оценивает свои компетенции в данной области ниже, чем, директора и во многих случаях, чем зам. директора. Стратегическому планированию обучение проходило лишь в 16,5% случаях. По мониторингу и оцениванию работы школы тоже не много случаев прохождения КПК: лишь в 16,7% случаев для директоров, 17,4% для зам.директоров и 15,7% случаев для руководителей ШМО.

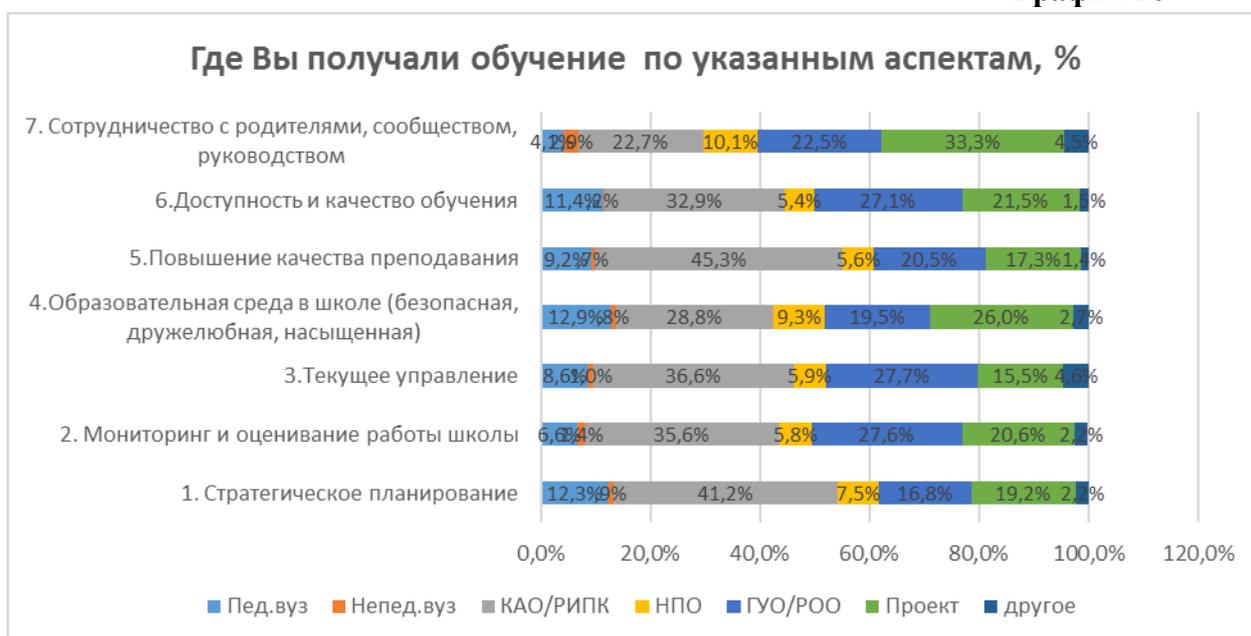
График 15



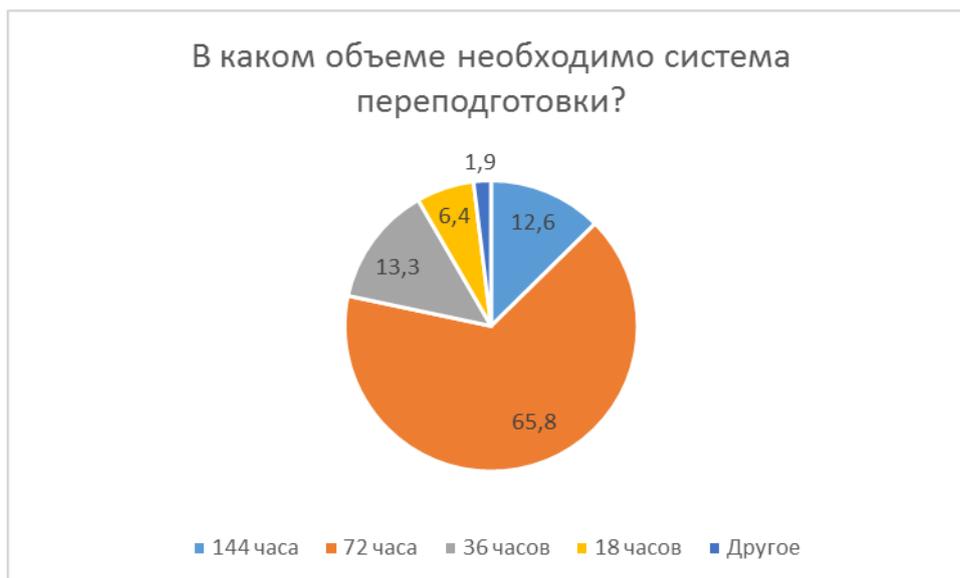
Такое неравномерное распределение ответов в разрезе категорий работников образования свидетельствует об отсутствии четкой программы (перечня КПК и их содержание) для переподготовки и повышения квалификации административных и методических работников системы школьного образования.

Наиболее популярными организациями для прохождения КПК являются КАО/РИПК и ППР, Гор/Рай ОО и проект/международные организации (график 16). При этом в рамках проектов и за счет международных организаций чаще всего КПК респонденты чаще всего обучаются вопросам сотрудничества с родителями, сообществом и руководством и образовательной среды в школе (33,3% и 26% случаев соответственно), в то время как КАО/РИПК и ППР чаще предлагают курсы по повышению качества преподавания, текущему управлению и мониторингу и оцениванию работы школы (45,3%, 36,6% и 35,6% соответственно).

График 16



86,2% респондентов считают, что необходимо специальная профессиональная переподготовка для выполнения своих обязательств, и только 13,8% ответили, что такой необходимости нет. Разница в ответах в разрезе категории респондентов незначительная. При этом большинство считает, что такая переподготовка должна длиться 72 часа (65,8% респондентов); 12,6% за 144 часа; 13,3% - за 36 часов; 6,4% - за 18 часов, а остальные отметили другое.



Участники глубинных интервью и ФГД утверждают, что формат тренингов и семинаров для них был бы гораздо полезней, чем длинный 72-часовой курс, т.к. за короткое время получает много теоретической информации, которая, по их мнению, бесполезна для их практической деятельности.

«Мне кажется, что больше полезности будет от тренингов и семинаров, чем курсов. А курсы иногда просто проходят - разговариваем и все. Если это будет в виде тренинга, форума, вопрос - ответа, то конечно будет эффект и результат».

«Тренинги лучше, т.к. когда 72 часовой курс дают, то получаем очень много информации, и нам сложно все это за короткое время принять и запомнить. Не совру, наверное, многие из вас подтвердят, что иногда на курсах нам рассказывают какие-то совсем незнакомые темы, которые мы не понимаем, просто слушаем и все. Может, если это будет часто и в виде тренингов, то мы узнали бы лучше и много».

«Во время 12 дневного обучения мы проходим обучения на разные темы. Я далека от того, чтобы сказать, что они бесполезны совсем. Они нам пригождаются в течение 5 лет. Но, на семинарах подход другой, мы получаем многое. Мы можем свое мнение выразить свободно, обсуждать и выслушать мнение каждого. А на КПК мы слушаем и пишем - как сейчас мы сидим и обсуждаем, нет правильных и неправильных мнений. Все высказывают свое мнение и обмен информацией идет».

«КПК больше теоретический, а семинар больше практический характер носит. Они оба полезны. Но, на КПК хотелось бы чтобы учитывали наши потребности - перед тем, как начать обучать нужно выявить наши потребности, а не просто выполнять свой план».

«12-дневный сертификат очень важен для учителя, потому что это документ, а сейчас именно это и требуют от нас. А семинар — это требование современности. Сейчас появились КПК и в гос. вузах - это порождает конкуренцию и качество, соответственно, меняется».

12-дневной курс тоже нужен и очень важен. Есть 2 причины почему не хотим именно эти курсы. Тренер слабый и материал не интересный. Мы, когда ездили в КАО, видели,

что тренеры были не сильные, поэтому не хотим 12-дневный КПК, а предпочитаем именно семинары.

«Недавний КПК был выездной. Там были настолько сильные тренера именно с ОГПИ. Все зависит от содержания КПК и тренера.

ФГД, методическая работа, Баткенская область

По-моему, 3х дневные тренинги лучше, потому что на этих тренингах только практика. Мы сами что-то создаем, активно работаем практически, это и доступно для нас. А двухнедельные курсы - все время лекции, конечно показывают что-то, но мы не запоминаем.

«Темы одинаковые, но методика другая».

Там, на (семинарах – дополнено исследователями) практике, все показывают, как работать с интерактивной доской, с компьютером. И еще командировочные дают своевременно. И кофе брейки.

Мы прошли семинар в городе в частной школе Креатив Таалим, находится на Горького Алматинка, при МОиН. Очень было интересно и доступно. По новому методу, на интерактивной доске показали формулу, было понятно и четко. У них методика инновационная, доступно объясняют, все ходят с интересом.

ФГД по методической работе, Нарынская область

В части формы обучения относительно схожее количество ответов распределилось между специальным курсом переподготовки кадров, магистратурой, традиционным курсом повышения квалификации и краткосрочными тренингами (от 20% до 25% случаев ответов).

График 18



Результаты исследования также показали, что только 23,5% респондентов удовлетворены системой подготовки профессиональных кадров, 67,5% удовлетворены частично и еще 9% неудовлетворены. В свою очередь системой переподготовки и повышения квалификации удовлетворено 43,5% респондентов, частично удовлетворено 51,2% и не удовлетворены 5,3%.

Одной из важных проблем на которую обратили внимание участники глубинных интервью и фокус групп был вопрос прозрачности и качества отбора на позиции

работников в системе школьного образования. Также остро стоит вопрос критериев и нормативных актов, регулирующих данный отбор.

«На руководящую должность должны принимать за заслуги, знания и работу. Раньше директор должен был пройти по всем ступеням. Но сейчас такого нет. Учитель, сразу может стать директором. Потому что сейчас всё решают деньги и связь. Коррупция, родственные отношения - и случайный преподаватель становится директором.

Коррупция пришла в школу. А в школе не должно быть коррупции. Из 100% учителей, 50% работают по знакомству. Есть которые окончили заочно. Есть учителя, которые закончили русский язык, и слово не знают на русском языке. Бывает так, что работает математиком, а справится с заданием 5 класса не может. У некоторых учителей полностью отсутствуют знания в преподавании. Так быть не должно».

«Из хорошего преподавателя получится хороший руководитель. Надо учитывать знания, стаж работы. Критерии, конечно, есть, но на них никто не смотрит и не учитывает».

Фокус группа по методической работе, Ошская область

«У нас получается выходит так, что все стороны предлагают своего претендента и, если все стороны согласны (айыл окомт, районо, председатель), то выбирают таким образом директора».

«В моем случае я ушла в другую школу совершенно и стала там директором, так что мой коллектив меня не выдвигал на данную кандидатуру. Просто там женщины помогли со списком требований. Нас было трое. Мы всё собрали и сдали в районо, после чего вышел новый указ о том, чтобы внести новшества - директором тоже должен быть кто-то новый, т.е. тот, кто и не работал в данной школе. Отсюда я и стала директором».

«Стаж у меня более 30 лет. Сдал резюме, поработал немного организатором. И, честно говоря, мне было сложно с документацией. Так как люди совершенно новые, то постепенно привык. Сейчас все хорошо, уже всему научились.

ФГД по управлению с директорами, Джалал-Абадская область

«Обязательно человек должен знать законодательную базу, по крайней мере теоритически должен пройти все этапы, начиная с простого учителя. Необходимо знание 2х языков».

«В одной школе назначили нового директора. Она ни разу не работала завучем, ни воспитателем. Как она может работать, если не знает всю эту структуру. Простой учитель стал директором!».

«Перед тем как прийти с республиканского центра образования я работала завучем много лет. Сейчас такая тенденция пошла, что завучем выбирают из того, кто есть и кто соглашается, потому что никто не хочет эту должность. Поэтому из тех, кто более или менее соответствует, выбирают».

«У нас в школе работают 70 человек. Выбирают из того, кто соглашается. Я специально ушла в декретный отпуск, а пришла все еще это место пустовало. Опять взяли меня. Никто не хочет завучем быть. Или часы пропадают или работа завуча стоит. К

примеру, придет какое-нибудь распоряжение из РЦО для срочного выполнения, итогда бросаешь все, чтобы это сделать».

ФГД по управлению с директорами, Бишкек

Проблема отбора на позиции работников образования стоит достаточно остро, кадры назначаются не совсем открыто, нет понятных и принятых всеми критериев, отсутствует система подготовки и воспитания кадрового резерва.

Также хотелось бы отметить, что практически все участники фокус групп и глубинных интервью считают, что главным критерием при отборе на должности директора школы, завуча и методиста является опыт работы. «Из хорошего учителя получится хороший директор», с таким выводом согласны практически все респонденты.

В то же время все они отмечают, что работа значительно усложнилась, что она требует новых навыков, знаний и особенных компетенций, что эти компетенции требуют специальной подготовки. Как отмечают респонденты, в настоящее время от руководителей ОО требуется знание финансового менеджмента, маркетинга, менеджмента, управления организацией на научном уровне. Но, на графике 14 ранее было видно, что директора рассматривают данные компетенции как приоритетные для их работы. Такая разница между количественными и качественными данными может объясняться тем, что директора еще не видят место применения таких компетенций как финансовый менеджмент, маркетинг и т.д. на своих местах. Поэтому более вероятно, что директора, при ответах о важных компетенциях, которые им нужны и которые они используют, ориентировались на свою текущую деятельность, которая не связана с маркетингом, финансовым менеджментом.

От методиста на любом уровне, школьном, районном, городском требуется инновационность, умение управления изменениями, мобильность и открытость, знания и понимание управления временем, умение организовывать и привлекать слушателей и много другое, что также требует новых компетенций.

Однако при этом критерии по отбору кадров остаются крайне устаревшими – опыт и коммуникабельность. При чем под коммуникабельностью большинство респондентов понимают способность уметь сглаживать конфликты и уважительно относиться к другим членам коллектива.

«Он должен знать закон и работать по закону.

У меня лучшие знания в компьютере. Мы проходили 10 дней курсы повышения квалификации. После этого я прошла отбор.

Нужно учитывать мнение всего коллектива. Тот человек, которого все уважают и за ним идут, он и должен быть руководителем. Лично меня назначили - даже не спросили!

Посоветовали хорошо ознакомиться со своими функциональными обязанностями и не выходить за границу дозволенного и не ходить на поводу у других. Бывают директора 2-х видов - это директора организаторы и директора по учебно-воспитательной работе. Те, кто стал после учебно-воспитательной работы директором, они очень хорошо знают кухню школы. А те, кто стал завучем после организаторской работы, они знают школу внешне. Поэтому я считаю, что директором надо назначать учителя, который поработал завучем. Он знает как работать с учителями, как организовать учебно-воспитательную работу. А просто так поставить нельзя. Есть такая поговорка «если

хочешь быть хорошим врачом – учишься, а, если хочешь стать глав. врачом, то знакомься с преподавателями». У нас также. Хочешь стать хорошим учителем – учишься, а если хочешь стать директором, то знакомься. У нас сейчас такая позиция. Я была лучшим учителем».

«Каждый руководитель должен уметь договориться и уметь слушать другого человека. Быть человечным»

«Меня назначили руководителем метод. секции, потому что у меня есть стаж работы и я считаюсь хорошим наставником. Я не директор, не завуч и на моё место, руководителя метод. объединения, никто не хочет идти. Меня просто попросили помогать молодым специалистам».

«Руководители метод. объединения должны продавать книги. Я должна собрать деньги и отдать. Также должна продавать билеты на то, что происходит на стадионе. Нам привозят билеты, делят на метод. объединения, и мы должны их продать. Я, как старшая, могу собрать деньги, а, если будет молодая, то она не сможет, т.к. книги иногда ненужные продают. Поэтому, наверное, меня и выбрали».

Фокус группа по методистам Ошская область

Это опыт работы, умение работать с коллективом, с родителями, с общественностью, отношение к ученикам и учителям, участвовать в разработке стратегического плана школы. Все это должно рассматриваться и можно включать в критерии отбора».

ГИ, директор школы, Иссык-Кульская область

«При выборе руководителя в законе об образовании есть статья о выборе руководителя. В этой статье указано: для того, чтобы стать директором школы, обязательно требуется 5 летний педагогический стаж работы, но не обязательно быть завучем или организатором. Но это надо включить. И прежде чем прийти на должность директора он должен быть организатором, уметь общаться с людьми. Если на должность директора придет простой учитель, то он не будет к этому готов и могут возникнуть проблемы в управлении школы. Поэтому, надо это узаконить и подниматься на эту должность по ступеньке».

ГИ, директор школы, Бактаенская область

«Так как в нашей школе маленький коллектив, таких критериев нет. Вообще, если бы такие критерии были бы, то было бы хорошо».

ГИ, рук.ШМО, Талаская область

«Критерии были такими: работала ли я в школе, какие были у меня заслуги? Я получила отличника образования, я участвовала в конкурсе учитель года и заняла 1 место. Это тоже сыграло роль при прохождении на мою должность. Ещё у меня были грамоты, когда я работала кыргызоведом в садике. Я 3 года подряд занимала 1 место. Это всё повлияло на моё резюме».

ГИ, ГорОО Ош

Таким образом, можно сказать, что в системе образования до сих пор не сформирован ни механизм отбора, предполагающий прозрачность, открытость и понятность для всех задействованных лиц, ни критериальный ряд, позволяющий специалистам ориентироваться в своей будущей карьере.

Самое главное, что у самих лиц, занимающих позиции руководителя и методиста, а также лиц, принимающих решение, не сформировано отношение к данной деятельности как особой профессиональной области, требующей определенных знаний, компетенций и, что очень важно, специальной подготовки.

Глава III. Выводы и рекомендации

Результаты проведенного исследования показали, что действующее законодательство в настоящий момент создает необходимую нормативную базу для функционирования системы подготовки и повышения квалификации работников системы образования. Действующие положения также в целом создают необходимые условия для развития действенной и мобильной системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Программные документы, в том числе НСУР, утверждённые стратегии задают необходимые цели и планы действий для развития системы повышения квалификации работников образования.

В то же время во всех указанных документах слабым местом является недостаточность ее научной и методологической базы. В условиях, которые заявлены в стратегических документах, а также, принимая во внимание цели реформирования системы образования и быстро меняющиеся условия внешней среды, без опоры на сильную научную и методологическую основу, достижение таких целей достаточно проблематично. Результаты глубинных и экспертных интервью подтвердили отсутствие такой базы и подхода к вопросу подготовки и повышения квалификации работников системы школьного образования. Учитывая слабость национальной научной педагогической и методологической базы, возможным выходом могло бы стать тесное сотрудничество с ведущими зарубежными и международными центрами.

К проблемам действующих нормативных и стратегических документов можно отнести отсутствие обязательств руководства уполномоченного органа в области образования проводить *целостную систему* отбора кандидатов на пост руководителя образовательной организации, методических кадров, а также его подготовку, в том числе создание системы резерва кадров.

Анализ документов показал, что наблюдается разрыв в логической цепочке подготовки административных и методических кадров: учитель сначала отбирается на административный пост (завуча или директора) и позицию методиста (в школьное методическое объединение (ШМО), методист Рай/Гор ОО), и только после этого есть шанс того, что данная категория работников школьного образования получит необходимое обучение. Представляется более правильным вначале определить набор компетенций, которыми должен обладать методические и административные кадры, разработать критерии отбора, провести на их основе конкурсный отбор и оценку, определить, чему дополнительно необходимо обучить, отобранного кандидата прежде чем назначать на должность и параллельно запустить курсы ПК. При этом в конкурсном отборе должны участвовать специалисты, прошедшие соответствующие курсы (оценщики).

К общим выводам стоит также отнести тот факт, что временной лаг в 5 лет, гарантированный государством для повышения квалификации, в настоящее время значительно устарел. Более того в стратегических документах заявлена необходимость непрерывности системы повышения квалификации.

Для современного общества принцип непрерывности образования является основой для профессионального и личностного развития человека. В процессе своей

жизни и профессионального развития специалист должен постоянно пополнять запас знаний и навыков, повышать квалификацию.

Особенно это актуально для преподавателей, методистов и управленцев ОО, поскольку они находятся на самом ответственном участке образовательной системы. Их знания, компетенции должны постоянно отвечать новым требованиям, новым условиям.

В данном случае в основе профессиональной подготовки работника образования должен быть заложен принцип непрерывности. Более того, он должен быть нацелен на постоянное самосовершенствование, на постоянный поиск нового, новых знаний.

К этому необходимо добавить и обязательность системности. Существующая сегодня система обязательного повышения квалификации раз в 5 лет, слабо решает указанные задачи. Редкая обновляемость тематик курсов, отсутствие системы повышения квалификации самих тренеров не актуализируют и не повышают привлекательность и интерес к системе повышения квалификации со стороны работников школьного образования. Это же было подтверждено результатами глубинных и экспертных интервью.

Действующие сегодня ГОСы в принципе создают необходимые условия для адекватной подготовки квалифицированных педагогов. Одновременно, к проблемам действующих ГОСов можно отнести проблему формирования и деятельности УМО. Сегодня УМО формируются на базе одного из вузов, под руководством проректора данного вуза, в основном из числа преподавателей данного вуза. В этом случае разработка ГОСа носит формальный характер, более того он создается на основе видения данным вузом проблем и приемлемых для данного вуза способов. Эксперты отмечают отсутствие взаимосвязи данного ГОСа с модернизированными школьными стандартами, слабость экспертного потенциала УМО, его неудовлетворительную научную и методологическую базу, недостаточность привлечения школьных учителей и методистов.

На сегодняшний день, по результатам исследования в стране существует необходимый набор институтов, провайдеров системы повышения квалификации работников образования. Эти институты предлагают большой выбор КПК для учителей, которые они проходят в соответствии с требованиями национального законодательства - раз в 5 лет. Но, результаты исследования показали, что КПК, предоставляемые этими организациями, не удовлетворяют запросы и потребности методистов и администраторов. Несмотря на то, что перечень курсов в этих организациях охватывает целевые курсы, связанные с профессиональной деятельностью администраторов и методистов, тем не менее практически все участники фокус-групповых дискуссий и интервью отметили, что чаще всего все КПК охватывают тематики ГОС, и не способствуют повышению их квалификации в соответствии с их прямыми обязательствами. Все руководители школ, принявшие участие в исследовании, подтвердили, что тематика курсов, предлагаемых соответствующими организациями, неудовлетворительна, кроме тех случаев, когда тренинги и семинары проводятся, например, в рамках проекта. Классические 72-х или 36-ти часовые курсы слишком теоретизированы и мало практичны. По их мнению, обновляется тематика крайне редко, и они не отвечают современным требованиям.

Среди студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям наблюдается положительная динамика: 70% респондентов выбирают профессию «педагог» по своему собственному желанию и потребностям, и лишь для 10%

профессия «педагог» является профессией второго выбора – они пробовали сначала поступить на другую специальность, но т.к. не преодолели соответствующего порога, вынуждены были подать документы на педагогику; еще 20% одновременно пробовали подать документы и на педагогику, и на другую специальность, но прошли только на педагогику. Как показывают результаты ФГД и ГИ, большая часть студентов после обязательной отработки остаются работать в школах, за исключением городов Бишкек и Ош. Данные показатели говорят о том, что в принципе студенты достаточно осознанно выбирают профессию и остаются в ней, что, соответственно, свидетельствует о некотором возврате в школьную систему образования большей части расходов государства, которые тратятся на предоставление грантовых мест для педагогических специальностей вузов.

В то же время процесс обучения у будущих педагогов в образовательных учреждениях страны нельзя назвать удовлетворительным. Выборочная оценка компетенций показывает достаточно низкий уровень их освоения – студенты не смогли оценить ни одной из 11-ти компетенций в ГОСах, которые были выборочно отобраны в рамках исследования, как полностью освоенную (средний показатель оценки освоенности по всем компетенциям – 3,99 балла из 5). Необходимо учесть, что такой уровень знаний в дальнейшем может негативно сказаться на качестве работы учителей, а, следовательно, и методистов и управленческих кадрах системы школьного образования в дальнейшем. Результаты ФГД и ГИ показывают крайне слабый уровень практической подготовки молодых педагогов к работе в школе.

Неудовлетворительной является ситуация и с руководителями школ, методистами, руководителями ШМО. Никто из названных категорий не проходил обучение до назначения на должность. Их обучение осуществляется только после назначения. А учитывая, то что сами курсы также не всегда отвечают запросам и требованиям современной школы, то возникает вопрос о возможности таких специалистов осуществлять реализацию стратегических планов развития образования. Особенно учитывая отсутствие необходимых критериальных требований при отборе и назначении на эти позиции.

В свою очередь, анализ глубинных интервью и фокус групп показал следующее: директора чуть лучше понимают и осведомлены о целях и задачах, стоящих перед ними. Однако у методистов понимание своих задач очень размыто и неоднозначно: они не совсем понимают свои функциональные обязанности – многие из респондентов-методистов не смогли четко описать цели и задачи, которые они должны выполнять согласно своим должностям.

Также необходимо отметить, что респонденты, отмечают что они очень сильно загружены работой, которая не является для них, по их мнению, важной. К такой работе они относят огромный объем бумажной работы, подготовка множества отчетов в различные ведомства, принудительное участие в различных мероприятиях, не относящихся к школьной работе, на уровне села/города/региона/страны и многое другое.

Проблема отбора на позиции работников образования стоит достаточно остро: кадры назначаются не совсем открыто, нет понятных и принятых всеми критериев, отсутствует система подготовки и воспитания кадрового резерва.

Тревожит тот факт, что сами участники фокус групп и глубинных интервью считают, что главным критерием при отборе на должности директора школы, завуча и

методиста является опыт работы, причем на других позициях, отличных от методических и административных должностей.

В то же время все они отмечают, что работа значительно усложнилась, что она требует новых навыков, знаний и особенных компетенций, что эти компетенции требуют специальной подготовки. Как отмечают респонденты директора школ и завучи, в настоящее время от руководителей ОО требуется знание финансового менеджмента, маркетинга, менеджмента, управления организацией на научном уровне. От методиста на любом уровне, школьном, районном, городском требуется инновационность, умение управления изменениями, мобильность и открытость, знания и понимание управления временем, умение организовывать и привлекать слушателей и много другое, что также требует освоения новых компетенций.

Таким образом, можно сказать, что в системе образования до сих пор не сформирован ни механизм отбора, предполагающий прозрачность, открытость и понятность для всех задействованных лиц, ни критериальный ряд, позволяющий людям ориентироваться в своей будущей карьере, ни дальнейшее системное обучение работников школьного образования в соответствии с их прямыми обязательствами.

Самое главное, что у самих лиц, занимающих эти позиции, и также лиц, принимающих решение, не сформировано отношение к данной деятельности как особой профессиональной области, требующей определенных знаний, компетенций и, что очень важно, в рамках данного исследования, специальной подготовки.

Для более эффективной реализации дальнейшей политики в области подготовки и повышения квалификации работников школьного образования **рекомендуется** предпринять следующие меры:

- разработать отдельный документ или внести дополнения в существующие нормативные акты о порядке отбора, подготовке и повышении квалификации руководящих работников ОО, методистов всех уровней, а также лиц, претендующих на эти позиции;
- проработать создание системы резерва кадров, которая позволяла бы проводить обучение новым компетенциям в течении длительного времени. Такая система позволяла бы более эффективно отбирать и рекрутировать кадры, людям была бы изначально видна возможная траектория его карьерного роста и человек мог бы готовиться к ней;
- разработать и запустить систему методической поддержки работы учителей на всех уровнях (школа, район, город, вуз), с упором на достижения ведущих научных зарубежных педагогических центров и на её основе проработать методологию развития педагогических кадров в стране. Методическая поддержка должна быть направлена на создание научной и методологической базы для развития педагогического образования, научную и методологическую экспертизу нормативных и методических документов, подготовку научно и методологических обоснованных, этапных и системных мероприятий по реформированию системы образования, в отличии от действующей КАО, он должен стать живым и действенным механизмом;
- расширить разработанную программу непрерывного развития преподавателей с целевым охватом методических и административных кадров. Определить

периодичность прохождения курсов повышения квалификации не менее 1 раза в 3 года. Рассмотреть возможность введения накопительной системы, которая позволяла бы учителю, администратору и методисту в течение года накапливать необходимые баллы/кредиты, путем прохождения различных тренингов и семинаров, посещения конференций, опубликования опыта работы и проч. при этом по различным темам и направлениям;

- переработать положение об УМО или рассмотреть возможность отдельного выделения УМО по педагогическим направлениям и определения УМО по педагогике как межуровневого органа, в который в обязательном порядке должны входить учителя школ;
- разработать положение о системной переподготовке методистов и других работников образования с четким указанием их функциональных обязанностей;
- сократить привлечение работников образования к выполнению несвойственных им обязанностей;
- рассмотреть возможность увеличения практикоориентированности подготовки студентов педагогических специальностей и направлений;
- учитывая слабость национальной научной педагогической и методологической базы, возможным выходом могло бы стать тесное сотрудничество с ведущими зарубежными и международными центрами;
- в условиях реформирования системы образования и обновления содержания школьного образования особое место должно отводиться повышению квалификации и переподготовке методических, административных и руководящих кадров учреждений образования, поскольку именно от них в конечном итоге зависит уровень развития системы образования страны и ее возможности адаптироваться в изменяющихся условиях.
- рассмотреть возможность формирования резерва кадров работников школьного образования. Подобная система резерва кадров могла бы стать многоуровневой (школа – регион - страна) и многопрофильной (управленческие кадры, методисты, научные кадры). В этом случае, процессы отбора и расстановки кадров стали бы прозрачными и понятными для всех заинтересованных сторон, смогли в значительной степени ослабить коррупционные риски, nepотизм и трайбализм. При этом система повышения квалификации могла бы стать не только системой подготовки, но и также первичной системой рекрутинга и отбора кадров.

Список использованной литературы

1. Закон КР «Об образовании».
2. ГОС ВПО 550000 «Педагогическое направление», 550700 «Педагогика» с присвоением степени «бакалавр» и «магистр», утвержденный 15 сентября 2015 года №1179/1 приказом МОН КР
1. Концепция развития образования в Кыргызской Республике до 2020 года.
2. Национальная стратегия развития Кыргызской Республики на 2018-2040 гг.
3. План действий по реализации Стратегии образования в Кыргызской Республике на 2012-2014 годы в качестве первого трехлетнего плана по реализации Стратегии развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы.
4. Положение о дополнительном профессиональном образовании в Кыргызской Республике. Утверждено постановлением Правительства Кыргызской Республики от 3 февраля 2004 года N 53.
5. Положение о государственных образовательных грантах для обучения студентов в государственных высших учебных заведениях Кыргызской Республики, утвержденное постановлением Правительства Кыргызской Республики от 2 июня 2006 года № 404
6. Положение о порядке повышения квалификации педагогических и руководящих работников образования Кыргызской Республики, утвержденное приказом министра образования и науки Кыргызской Республики № 786/1, от 20 июня 2017 года.
7. Положением об учебно-методическом объединении»» высшего профессионального образования КР, утвержденным постановлением Правительства КР от 29 мая 2012 года №346
8. Порядок формирования плана приема на основе грантов
9. Программа поддержки и учителей Кыргызской Республики "Новый профессиональный учитель" и Положение о непрерывном профессиональном развитии учителей. Утвержденное приказом министра образования и науки Кыргызской Республики № 785/1, от 20 июня 2017 года.
10. Стратегия развития образования в Кыргызской Республике на 2012-2020 годы.