
БІЛІМ БЕРУДЕ ИННОВАЦИЯЛАР МЕН ДӘСТҮРЛЕР ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ TRADITIONS AND INNOVATIONS IN EDUCATION

УДК 371.14

С.Д. Муканова

*Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» Институт
повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области, Караганда, Казахстан
(E-mail: mukanova_s@mail.ru)*

Ваучерная система повышения квалификации педагогов: практики организации

В статье актуализирована идея обновления системы повышения квалификации на основе ваучерно-модульной организации. Рассмотрены международные практики организации ваучерной системы обучения взрослых. Выделены основные характеристики ваучера. Обобщены основные выводы результатов международных исследований по организации обучения на основе ваучера. Указаны основные направления модернизации казахстанской системы повышения квалификации работников образования. Рассмотрена организация системы повышения квалификации педагогов Самарской области Российской Федерации на основе принципов использования ваучеров. Сформирована сравнительная таблица организации повышения квалификации педагогов в Казахстане и России на основе ваучеров.

Ключевые слова: повышение квалификации, образование взрослых, дополнительное образование, ваучер, лицензирование организаций, автоматизированная система.

С начала 80-х годов XX столетия в ведущих странах мира дальнейший общественно-экономический прогресс связывали с развитием человеческого ресурса. В этой связи создание новых рабочих мест, трудоустройство безработного населения должны были поддерживаться новыми формами обучения взрослого населения. Это социальное явление было поддержано внедрением системы ваучеров на обучение взрослых. Идея использования ваучеров в процессе образования была предложена экономистом Мильтоном Фридманом (Milton Friedman). В 1962 г. он разработал ваучерную систему образования.

В данной статье рассмотрены международные практики организации ваучерной системы обучения взрослых. Заявленная тема актуальна в контексте обновления казахстанской модели повышения квалификации работников образования на основе принципов ваучерно-модульной организации. Опыт организации обучения на основе распределения ваучеров рассмотрим, используя материалы Отчета программы развития ООН «Система ваучеров: международный опыт», 2004 (далее – Отчет). В международном пространстве, определяя понятие «ваучер», выделяют следующие его характеристики:

- предоставляет доступ к определенным товарам или услугам;
- его можно обменять в специально предназначенных для этого учреждениях и рынках;
- могут предоставлять обеспечение в форме денежных средств, товаров или услуг и, соответственно, выделяют денежные ваучеры, товарные ваучеры и ваучеры на услуги [1].

В странах, активно развивающих различные социальные процессы, внедрение элементов ваучерной системы направлено на поддержку ограниченного круга граждан. Так, в Финляндии, Великобритании, Испании – на безработных, в Италии – на безработных и эмигрантов с целью улучшения

языковых и компьютерных навыков, в Китае – на сельских работников, в США – на детей из мало-численных семей, в Латвии – на сотрудников, которые находятся под угрозой безработицы.

Обобщая материалы указанного выше Отчета, можно констатировать, что идея использовать ваучеры появилась в условиях осмысления эффективности государственного доминирования в подготовке кадров для рынка труда и постоянного увеличения расходов на это. Актуальная линия современного менеджмента основывалась на передаче закупки образовательных услуг из государственного администрирования в частный сектор. При этом ожидается активизация действий граждан в поиске работы или повышении своей квалификации на основе выданного им ваучера. То есть ваучеры рассматриваются ресурсом повышения их конкурентоспособности. Таким образом, при ваучерной системе люди, имея ваучер, могут сами выбирать поставщика на рынке образовательных услуг. Как видно, эта ситуация отличается от ситуации закупки услуг, при которой поставщика образовательных услуг выбирает орган государственного администрирования.

Для целей рассмотрения нами практики организации ваучерных систем на рынке труда представляют интерес следующие обобщенные выводы результатов международных исследований:

- ваучерные системы позволяют снизить зависимость пользователей, ориентированных на получение качественных услуг от государственных образовательных учреждений;
- наличие ваучерных систем не обязательно гарантирует повышение качества подготовки и успеваемости обучающихся;
- поведение пользователей ваучеров в ситуации выбора менее рационально, чем предполагалось в экономической теории Фридмана;
- эффект ваучерных систем зависит от структурных и финансовых рамочных условий и сочетания с другими элементами образовательной политики страны.

Далее полагаем, с практической точки зрения представляет интерес следующая группа выводов, подготовленная нами по итогам рассмотрения Отчета:

- ваучер представляет собой целевое субсидирование стороны спроса, т.е. направлено на определенную группу услуг;
- ваучер работает стимулом, как для стороны спроса, так и для стороны предложения;
- ваучер способствует расширению потребительского выбора путем предоставления им покупательной способности и возможности влиять на сторону рыночного предложения;
- в ваучерной системе:
 - усиливается конкуренция со стороны предложения;
 - расширяется выбор для стороны спроса;
 - повышается эффективность предоставления услуг;
 - повышается автономность потребителей этих услуг;
 - поставщики должны бороться за потребителей надлежащим образом, предлагая высококачественные услуги по разумной цене.

Дискуссии о роли и эффективности ваучеров в активной политике на рынке труда, в том числе в области профессиональной подготовки и повышения квалификации граждан, ведутся с 80-х годов XX столетия, как в теоретической, так и в практической плоскости. В этой связи, полагаем, представляет интерес следующий, сделанный нами срез выводов зарубежных экспертов о «плюсах» ваучерной системы, представленных в Отчете:

- люди могут выбирать поставщиков (учебные заведения) на рынке образовательных услуг;
- люди, если не будут участвовать в продолжении образования, потеряют деньги;
- ваучерная система даст возможность работникам надлежащим образом управлять трансформацией их собственной трудовой карьеры;
- ваучерная система усиливает конкуренцию между поставщиками услуг и будет влиять на повышение производительности и эффективности;
- ваучеры направлены на целевую аудиторию и при этом административные усилия минимизируются;
- правительство перестает быть своего рода монопольным поставщиком прямого, бесконкурентного государственного обеспечения.

Исследователи международных практик организации ваучерного обучения отмечают и наличие проблем, возникающих в ходе реализации образовательных ваучерных программ, в том числе:

- недостаточная осведомленность о потребностях в обучении;
- устаревшие учебные программы;
- неудовлетворительное состояние учебных помещений и материалов;
- плохая подготовка преподавателей (наставников);
- низкий уровень участия частного сектора;
- слишком высокий уровень образования и квалификации безработных;
- финансовые ограничения;
- гендерные стереотипы;
- дисбаланс между спросом на рынке труда и профессиональной подготовкой;
- недостаточное планирование;
- отношение к обучению на протяжении всей жизни просто как к лозунгу (*de Gier, 2008*).

Теперь перейдем к рассмотрению основных трендов в развитии системы образования для взрослых в Казахстане. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 гг. определила стратегию модернизации всех уровней образования как основы подготовки человеческого капитала страны [2]. Реализация задач Программы невозможна без качественно иного состава педагогических кадров. В этих условиях значительным ресурсом профессионального развития педагогов рассматривается система повышения квалификации (далее – СПК).

Можно предположить, что в период 2011–2016 гг. отечественной СПК педагогических работников пройден 1-й этап ее модернизации. Укажем пять основных направлений изменений системы, имевших место в этот период. Во-первых, создан рынок субъектов, предоставляющих образовательные услуги в СПК. Во-вторых, произошла значительная диверсификация образовательных программ ПК, их продолжительности. В-третьих, наблюдается диверсификация разнообразия программ по целям, формам и методам: очные, дистанционные, смешанные, корпоративные и др. В-четвертых, реализуются программы внутрикурсовой работы со слушателями и посткурсовой работы с сертифицированными педагогами. Наконец, создана система внешней оценки качества реализации образовательных программ ПК [3].

Укажем, до 2012 г. организация курсов ПК педагогов была прерогативой областных, городов Астана и Алматы Институтов повышения квалификации. В соответствии с Правилами организации и проведения курсов повышения квалификации педагогических кадров (приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2017 г. № 18), «курсы проводятся следующими организациями образования, реализующими образовательные программы повышения квалификации педагогических кадров: Автономной организацией образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», Национальным центром повышения квалификации «Өрлеу», Национальным научно-практическим, образовательным, оздоровительным центром «Бөбек», высшими учебными заведениями, образовательными центрами, институтами повышения квалификации и юридическими лицами независимо от форм собственности и осуществляющими согласно уставу деятельность по проведению курсов, а также областными, городов Астаны и Алматы методическими кабинетами и методическими кабинетами районных (городских) отделов образования».

Законом Республики Казахстан «Об образовании» (пп. 7-1 ст. 1) одной из форм повышения квалификации рассматривается ваучерно-модульная система (далее – ВМ-система), при которой работнику образования предоставляется возможность выбора организации, содержания и сроков обучения, финансируемого на основе подушевого норматива, установленного государством и оформленного в виде ваучера [4].

Для внедрения ВМ системы ранее Государственной программой развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. предусматривались следующие меры:

- совершенствование нормативной правовой базы;
- обновление программ ПК;
- обновление материально-технической базы ПК;
- реформирование организационной модели ПК;
- распределение ресурсного потенциала на конкурсной основе между субъектами, реализующими повышение квалификации и переподготовки кадров [5].

Достижения задач Программы предполагалось измерять долей педагогов, прошедших повышение квалификации по принципу ВМ финансирования (2015 г. – 15 %, 2020 г. – 70 %). В Программе внедрение ВМ-системы связывали с поднятием статуса казахстанского педагога, которому будет дана

возможность выбора места и времени прохождения курса повышения квалификации путем перечисления суммы оплаты непосредственно самому педагогу. Политика повышения статуса казахстанского педагога обеспечивается возможностью непрерывного его профессионального развития через обучение по образовательным программам дополнительного образования для взрослых как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных предметов, дисциплин (модулей).

Далее рассмотрим организацию СПК Самарской области Российской Федерации на основе принципов использования ваучеров. Полагаем, этот опыт имеет как теоретический, так и практический интерес для Казахстана, учитывая общую в прошлом для Казахстана и России методологию организации образования для взрослых, общие теоретические и практические истоки педагогической науки.

Повышением квалификации педагогов в Самарской области на протяжении 80 лет занимается Самарский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования (далее – Самарский ИПК ПРО). Самарский ИПК ПРО – одно из ведущих учреждений дополнительного профессионального образования в Российской Федерации. Самарский ИПК ПРО сочетает в своей деятельности функции учебного заведения, научно-исследовательского и информационно-методического центра образования Самарской области. Российские исследователи указывают, что с середины 90-х годов монополизм указанного государственного учреждения сопровождался рядом факторов, в том числе [6]:

- недостаточной заинтересованностью Самарского ИПК ПРО в совершенствовании своей деятельности, что оказывало влияние на темпы развития региональной системы образования;
- отсутствием у Самарского ИПК ПРО простых и быстродействующих механизмов распространения инновационных практик педагогов;
- слабой ориентированностью Самарского ИПК ПРО на развитие квалификационного потенциала.

Выявление названных проблем создало предпосылки к кардинальному переустройству Министерством образования и науки Самарской области с 1998 г. региональной системы повышения квалификации педагогических кадров. В основе модели ее обновления лежит создание ваучерной системы с заявленными следующими характерными особенностями:

- персонификация государственных обязательств;
- формирование содержания образования индивидуально для каждого слушателя, путем выбора модулей;
- определение педагогами сроков и форм повышения своей квалификации;
- организация внешней экспертизы и конкурсного отбора модулей для обучения слушателей.

В модели повышения квалификации Самарской области персонификация государственных обязательств ваучер представлен именной образовательным чеком. Согласно Положению об именном образовательном чеке на повышение квалификации работника образования (2007), Именной образовательный чек (далее – ИОЧ) на повышение квалификации работника образования является мерой социальной поддержки населения по финансовому обеспечению права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование один раз в три года.

Условно можно выделить несколько уровней организации повышения квалификации на основе ИОЧ:

– *Нормативный*: принятие Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления, приказы, распоряжения МОН Самарской области; организация деятельности Экспертного совета по рассмотрению программ повышения квалификации Министерства образования и науки Самарской области.

– *Финансовый*: финансовое обеспечение расходов организаций повышения квалификации (далее – Организации) на оказание образовательных услуг реализуется в форме бюджетных ассигнований на социальные выплаты гражданам.

Гарантированное МОН финансирование ПК работников образования на основе ИОЧ осуществляется ежегодно из расчета не более 33,3 процентов от общей численности работников образования.

– *Организационно-технический*: оказание государственной услуги в электронном виде по автоматизации процесса регистрации нового пользователя, размещению программ ПК, графиков курсов, индивидуальных заявок педагогов на ПК, планированию и формированию учебных групп, планированию курсов ПК на год, выдаче сертификатов, ведению отчетности и др.

- *Институциональный*: создание организаций, сопровождающих организацию ПК на основе ИОЧ (Региональный центр трудовых ресурсов, Ресурсные центры).
- *Методический*: обеспечение рекомендаций по разработке Программ ПК (инвариант, вариатив).

Программы повышения квалификации на основе ИОЧ

Программы ПК на основе ИОЧ для педагогов предлагают ведущие вузы Приволжского Федерального округа: Поволжская социально-гуманитарная академия (бывший педагогический университет), Самарский и Тольяттинский государственные университеты, Кинельская сельскохозяйственная академия, Самарский экономический государственный университет. Активно участвует в разработке программ ПК и Самарский ИПК ПРО. Программы обучения разрабатываются указанными организациями в соответствии с требованиями, утвержденными распоряжением МОН Самарской области.

Согласно требованиям программа ПК состоит из трех блоков и предусматривает один инвариантный блок «Психолого-педагогическая подготовка» и два вариативных блока «Предметная подготовка». Для категории «Мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин СПО» один вариативный блок ИОЧ предусматривает стажировку (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Структура программы ПК на основе именного образовательного чека

Категория обучающихся	Общий объем часов ИОЧ	Объем часов инварианта, 1 блок «Психолого-педагогическая подготовка»	Объем часов вариатива, 2 блока «Предметная подготовка»
Работники ДОУ	90	18	36 + 36
Работники ОУ	90	18	36 + 36
Работники УДОД	90	18	36 + 36
Преподаватели общеобразовательных дисциплин СПО	90	18	36 + 36
Мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин СПО	108	18	36 + 54*

Примечание. * – 54 ч в форме стажировки.

Задание на инвариантную часть ИОЧ формирует МОН Самарской области в соответствии с приоритетными направлениями развития системы образования и доводит его до сведения организаций – потенциальных разработчиков. Например, сейчас – это переход на новые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС). Содержание вариативной части Программ ПК формируется на основе спроса со стороны педагогов.

В программе ПК разработчик определяет формы и сроки обучения. Также разработчик самостоятельно определяет формы итоговой аттестации по каждому из 3 блоков курса ПК. По результатам успешного прохождения итоговой аттестации работнику образования выдается удостоверение о повышении квалификации, формируемое в автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании. Самарская область».

В соответствии с Положением об именном образовательном чеке на повышение квалификации работника образования (2007), Программы ПК должны иметь заключение Экспертного совета по рассмотрению программ повышения квалификации Министерства образования и науки Самарской области (далее – Экспертный совет). Экспертный совет проводит экспертизу программ ПК руководящих и педагогических работников, выполненных по заказу МОН, в соответствии с критериями. Экспертиза позволяет осуществить независимый, компетентный и объективный отбор программ ПК, соответствующих приоритетам развития систем образования. На основании экспертизы программы ПК Экспертный совет принимает решение о рекомендации программ для реализации образовательными организациями или о возвращении программ на доработку.

Программы ПК после утверждения МОН Самарской области размещаются в открытом доступе в ведомственной Автоматизированной информационной системе «Кадры в образовании. Самарская область» (далее – АИС), которая поддерживает организационно-технический механизм предоставления образовательных услуг ПК на основе ИОЧ.

В целом, порядок работы в АИС утверждается распоряжением МОН Самарской области и размещается на сайте <http://staffedu.samregion.ru/>. Оператором АИС (администрирование и техническое обслуживание) является государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Тольяттинский центр трудовых ресурсов Самарской области».

Разработчики АИС выделяют следующие задачи системы:

- исполнение указаний Правительства РФ о переводе оказания государственных услуг в электронный вид (все организационные процедуры в рамках ПК осуществляются в режиме реального времени);
- оптимизация процессов планирования и формирования групп с учетом персонифицированного подхода к выбору курса ПК;
- оперативный контроль и учет слушателей, курсов ПК;
- организация обратной связи в рамках ПК.

Игроки повышения квалификации

Обучение педагогов по ИОЧ проводится организациями высшего или дополнительного профессионального образования Приволжского Федерального округа, имеющими лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам ПК. Для заключения договора Организация представляет в МОН копию лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам ПК, а также заявку с указанием программ ПК, реализуемых Организацией и рекомендованных Экспертным советом, и количества слушателей, которых Организация имеет возможность обучить в текущем году. Далее Организации продвигают Программы на рынке образовательных услуг для привлечения наибольшего количества слушателей, в том числе через активную рекламную компанию. В 2000 г. на рынке ПК Самарской области было 3 игрока; в 2005 г. – 7; в 2010 г. – 10 организаций.

По состоянию на июнь 2018 г. услуги на повышение квалификации по ваучерам предоставляли 19 организаций Самарской области федерального и муниципального подчинения, в том числе:

- Самарский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования;
- Центр профессионального образования (подготовка педагогов НПО-СПО);
- Центр специального образования (подготовка педагогов для коррекционных образовательных учреждений);
- Региональный социопсихологический центр (подготовка педагогов-психологов, социальных педагогов);
- Региональный центр мониторинга образования;
- Центр трудовых ресурсов;
- Институт повышения квалификации;
- Национальный университет;
- Тольяттинский государственный университет;
- Технический университет;
- Педагогический университет.

Инвариантную часть курса ПК реализуют 6 организаций, подведомственных МОН Самарской области и определяющих региональную систему повышения квалификации, в том числе Самарский ИПК РО. В 2018 г. Самарский ИПК РО имел наибольший объем государственного заказа – 39 %.

Порядок действия Именного образовательного чека

Срок действия ИОЧ – 1 год с даты его выдачи.

Стоимость ИОЧ периодически меняется. Так, согласно приказу МОН Самарской области от 30.01.2018 г., стоимость обучения 1 слушателя по одному блоку ИОЧ составляет: инвариантный блок в объеме 18 ч – 688.28 руб., вариативный блок в объеме 36 ч – 1167.39 руб.

Право на получение ИОЧ имеют работники образования, не повышавшие квалификацию по ИОЧ свыше трех лет. Заявка на ИОЧ подается работником образования или ответственным сотрудником образовательной организации в АИС и одобряется Оператором АИС. В 2018 г. в базе АИС – информация о 45000 педагогах, в том числе 11500 – педагоги системы специального профессионального образования. Педагог, обладая ИОЧ, по согласованию с руководителем образовательной органи-

зации выбирает Организацию, программы, формы и сроки повышения квалификации в соответствии с предложениями Организаций, размещенными в АИС, и определяет очередность прохождения учебных блоков Программы ПК.

Чек с уникальным идентификационным номером формируется в АИС и содержит информацию о работнике образования (фамилия, имя, отчество, место работы, должность), о дате выдачи, памятку по использованию Чека, информацию о пройденных курсах повышения квалификации (название организации, название и объем программы, сроки обучения), информацию о документах, выданных по итогам прохождения курсов повышения квалификации. Таким образом, АИС ведет учет выданных ИОЧ.

Организации, реализующие курсы ПК, посредством АИС информируют владельца ИОЧ об одобрении или отклонении заявки на предоставление образовательных услуг на основе Чека.

По окончании обучения Организация вносит в АИС и Свидетельство информацию о прохождении педагогом выбранного курса и о выданном документе о ПК. На основе указанных Организацией в АИС данных об итогах прохождения курсов ПК формируется реестр обученных.

Отметим, если Организация обязуется обучить, например, 100 человек, ей определяется квота на это количество, но деньги не переводятся. По итогам полугодия она должна представить именные чеки учителей, которых обучила, и тогда получает деньги в точном соответствии с количеством чеков. Если приехало меньше слушателей, то организация получит и меньше средств, а средства, которые не были освоены, будут перераспределены между теми, кто превысил установленные квоты (например, планировали обучить 100 человек, а по факту обучили 120).

Реализация ваучерной системы повышения квалификации в Самарском регионе происходит в условиях федеративного представления субъектов РФ, что позволяет относительно самостоятельно и мобильно обновлять содержательные (даже инвариант организует регион самостоятельно!), финансовые и организационные механизмы. За эти годы пройден значительный путь модернизации системы повышения квалификации с тем, чтобы приблизить ее непосредственно к потребителю! Вместе с тем российские эксперты (Т.Г. Кутейницына) отмечают, что за 12 лет реализации ваучерно-модульной системы повышения квалификации нельзя говорить о создании полноценной конкурентной среды. Проблемы остаются в организации, отборе содержания обучения, финансировании повышения квалификации. Повышение квалификации на основе ваучеров недостаточно распространено в негосударственных учреждениях.

Эксперты отмечают также, что для организаций высшего образования участие в ваучерной системе ПК не приносит особых финансовых поступлений, а имеет в большей степени имиджевый характер, возможность презентовать себя перед будущими абитуриентами. Предполагается, что учителя, заинтересовавшись программами вуза, возможно в дальнейшем обратятся к нему с предложением провести обучение на хозрасчетной основе, вне ваучерной системы. В целом, вузовские преподаватели больше ориентированы на работу со студентами, поэтому главным игроком в организации ПК рассматривается Самарский ИПК РО, ввиду его возможностей обеспечивать качественную работу со взрослыми слушателями (андрогогика).

Т а б л и ц а 2

Казахстан – Россия: ваучерно-модульная система повышения квалификации

№ п/п	САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ (РФ)	КАЗАХСТАН	
		Текущая ситуация	Предлагаемые позиции в Проекте модели ваучерно-модульного повышения квалификации
1	2	3	4
Нормативные правовые основы организации повышения квалификации			
1	– Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ; – Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утверждена	– Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 г. «Об образовании»; – Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы;	Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан «О внесении изменений в отдельные приказы Министерства образования и науки Республики Казахстан»:

1	2	3	4
	Правительством Российской Федерации от 28.05.2014 г. № 3241п-П8; – Закон Самарской области «Об образовании в Самарской области» от 22.12.2014 г. № 133-ГД; – Постановления Правительства Самарской области по методикам расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося за счет средств областного бюджета от 29 октября 2008 г. № 431, от 10 сентября 2008 г. № 353; – Приказ Министерства образования и науки Самарской области «О внесении изменений в отдельные приказы Министерства образования и науки Самарской области» (25.01.2016 г.); – Приказ Министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении методики расчета стоимости Именного образовательного чека на повышение квалификации» (1.03.2011 г.); – Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области «Об Экспертном совете по рассмотрению программ повышения квалификации Министерства образования и науки Самарской области» (13.02.2015 г.); – Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении расчета Именного образовательного чека на повышение квалификации работников образования» (2018 г.); – Договор на оказание образовательных услуг по повышению квалификации работников образования на основе Именного образовательного чека	– Закон РК «О языках в Республике Казахстан»; – Типовые квалификационные характеристики должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц; – «Инструкция по организации повышения квалификации педагогических кадров» (далее – <i>Инструкция</i>), утвержденная Приказом и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 4 января 2013 года №1 (утратила силу); – Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 95 «Об утверждении правил организации и проведения курсов повышения квалификации педагогических кадров»; – Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 сентября 2013 года № 370 «Об утверждении Типовых правил деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых»	– Об утверждении Правил организации ваучерно-модульной системы повышения квалификации педагогических работников; – Об утверждении методики расчета стоимости именного образовательного чека на повышение квалификации; – Договор на оказание образовательных услуг по повышению квалификации работников образования на основе Именного образовательного чека; – Распоряжение Министерства образования РК «Об Экспертном совете по рассмотрению программ повышения квалификации Министерства РК»
Требования к организациям, реализующим программы повышения квалификации			
2	Наличие лицензии	Требования отсутствуют	Наличие аккредитации
3	Заключение Договора с МОН Самарской области	Договора заключают организации в рамках государственного задания	Заключение Договора с МОН РК
4	Группа подведомственных МОН Самарской области организаций, обеспеченных гарантированным объемом государственного задания на ПК (6): СИПК РО, ЦПО, РСПЦ, ЦСО, РЦМО, РЦТР	Группа подведомственных МОН РК организаций, обеспеченных гарантированным объемом государственного задания на ПК: АО «НЦПК «Өрлеу», АОО «НИШ», ННПООЦ «Бөбек», НАО «Холдинг «Кәсіпкер» и т.д.	Ваучер-организация — аккредитованная в установленном порядке — организация образования, реализующая образовательные программы в системе ваучерно-модульного повышения квалификации;

1	2	3	4
			МОН РК организует реестр аккредитованных организаций образования в установленном порядке, реализующих образовательные программы в системе ваучерно-модульного повышения квалификации
5	Ваучерно-модульная система охватывает профессиональный стандарт, региональный и локальный уровни и профессиональные потребности работников образования	Программы курсов ПК отражают требования государственной политики в области обновления содержания образования	Распределение ваучеров не распространяется на курсы повышения квалификации, определенные индикаторами государственных программ и реализуемые в соответствии с государственным заданием
6	Обязательное повышение квалификации в РФ – 1 раз в три года	Повышение квалификации руководящих кадров, педагогических и научных работников организаций образования осуществляется не реже одного раза в пять лет (Закон РК «Об образовании», ст. 37. п.4.)	МОН РК один раз в три года определяет приоритетные направления программ повышения квалификации, подлежащих обеспечению ваучерами (далее – Ваучер-программа)
7	Стоимость ваучера – в соответствии с Таблицей расчета, периодически меняется	Отсутствует	Стоимость ваучера определяется в соответствии с Методикой расчета по определению ваучера
Разработка и утверждение программ повышения квалификации			
8	Продолжительность курсов – 72 ч, 5 модулей	Продолжительность курсов: краткосрочные, свыше 72 ч, 2 недели	Программа предусматривает курс повышения квалификации не менее 72 академических часов
9	Программы курсов ПК отражают требования государственной политики в области образования, региональный компонент	Программы курсов ПК отражают требования государственной политики в области обновления содержания образования	Образовательная программа курсов повышения квалификации организуется на основе принципа модульности. Модули программы имеют четкую функциональность и отражают учебную информацию, направленную на повышение квалификации слушателей. Модули программы во взаимосвязи отражают основные направления и принципы государственной политики в области образования, закрепленные нормативными правовыми актами, психолого-педагогические основы обновления содержания образования, новые методы и

1	2	3	4
			технологии обучения и воспитания
10	Программы рассматриваются Экспертным советом по рассмотрению программ ПК при МОН Самарской области (1 раз в год)	Экспертиза программ ПК АО «НЦПК «Өрлеу» проводится Республиканским учебно-методическим советом АО «НЦПК «Өрлеу». В последующем МОН РК организует независимую оценку программ Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», Республиканской ассоциацией частных организаций образования «РАЧОО» и Общественным советом при МОН РК	Программа проходит оценку в Экспертном совете Министерства образования и науки Республики Казахстан. Программа утверждается МОН РК
Организационно-техническое сопровождение повышения квалификации			
11	Создана автоматизированная информационная база «Кадры в образовании. Самарская область»: - База данных всех педагогов области. - База аннотаций утвержденных программ повышения квалификации. - Система выбора учителем модулей курсов. - Самостоятельное определение сроков повышения квалификации и другие	Автоматизированная информационная база отсутствует	Информационно-аналитический центр – организация, осуществляющая сопровождение единой базы данных педагогических работников (БД ПР), прошедших повышение квалификации. База данных повышения квалификации – единая база данных о сроках и видах повышения квалификации педагогических работников. Электронная очередь – программно-аппаратный комплекс, обеспечивающий формализацию и оптимизацию управления потоком потенциальных обладателей именного чека
Оценка результатов освоения программ повышения квалификации			
12	Институционально отсутствует	Качество освоения программ обновленного содержания образования, разработанных ЦПМ АОО «НИШ», оценивается Центром педагогических измерений АОО «НИШ». Качество освоения краткосрочных программ АО «НЦПК «Өрлеу» оценивается АО «НЦПК «Өрлеу». Качество освоения краткосрочных программ ННПО-ОЦ «Бөбек» оценивается ННПООЦ «Бөбек»	Национальный центр тестирования – организация, осуществляющая итоговое оценивание результатов повышения квалификации и выдачу по его итогам сертификатов повышения квалификации

В заключение приведем разработанную нами сравнительную таблицу в контексте организации системы повышения квалификации в Казахстане и России на основе ваучеров по ряду позиций (табл. 2), в том числе:

- нормативные правовые основы организации повышения квалификации;
- требования к организациям, реализующим программы повышения квалификации;
- возможности разработки и утверждение программ повышения квалификации;
- организационно-техническое сопровождение повышения квалификации.

Список литературы

- 1 Система ваучеров: международный опыт. Отчет программы развития ООН «Поддержка реформы социального сектора в Украине», 2004. — 95 с.
- 2 Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы. — Астана, 2016 // Әділет. Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000205>.
- 3 Муканова С.Д. Стратегические направления развития системы повышения квалификации педагогов / С.Д. Муканова // Вестн. Караганд. ун-та. Сер. Педагогика. — 2017. — № 2(86). — С. 159–164.
- 4 Закон РК «Об образовании» от 27.07.2007 г. – Правовой справочник «Законодательство». — Астана: Юрист, 2016.
- 5 Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011–2020 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000001118>.
- 6 Овчинников Д.Е. Модель системы повышения квалификации в Самарской области: опыт, проблемы и эффекты [Электронный ресурс] / Д.Е. Овчинников. — Режим доступа: https://www.educat.samregion.ru/activity/povyshenie_kvalifikatsii/doklad_ministra_obrazovaniya_i_nauki_samarskoy_oblasti_d-e-_ovchinnikova_-model_sistemy_povysheniya/.

С.Д. Муканова

Педагогтардың біліктілігін арттырудың ваучерлік жүйесі: ұйымдастыру тәжірибелері

Мақалада ваучерлік-модульдік ұйымдастыру негізінде біліктілікті арттыру жүйесін жаңарту идеясы өзектендірілген. Ересектерді ваучерлік жүйеде оқытуды ұйымдастырудың халықаралық тәжірибелері қарастырылған. Ваучердің негізгі сипаттамалары анықталған. Ваучер негізінде оқытуды ұйымдастыру бойынша халықаралық зерттеу нәтижелерінің негізгі қорытындылары жалпыланған. Білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың қазақстандық жүйесін жаңғыртудың басты бағыттары көрсетілген. Ваучерді қолдану қағидалары негізінде Ресей Федерациясының Самара облыстық педагогтардың біліктілігін арттыру жүйесін ұйымдастыруы қарастырылған. Ваучер негізінде Қазақстан мен Ресейде педагогтардың біліктілігін арттыруды ұйымдастырудың салыстырмалы кестесі құрылған.

Кілт сөздер: біліктілікті арттыру, ересектерге білім беру, қосымша білім беру, ваучер, ұйымдарды лицензиялау, автоматтандырылған жүйе.

S.D. Mukanova

Teachers Professional Development voucher system: organization practice

In the article the idea of professional system update based on voucher modular organization has been actualized. The article considers international practice of adults voucher education system. The main voucher characteristics have been emphasized in the article. The essential international research outputs on voucher-based organization have been compiled. The article points out the main directions of Kazakhstan educators professional development system modernization. The organization of teachers professional development system in Samara region, Russia Federation based on principles of voucher application has been considered. The article author has created a comparative table of teachers professional development organization based on voucher system.

Keywords: organization licensing, professional development, adults education, additional education, voucher, organization licensing, automated system.

References

- 1 Sistema vaucherov: mezhdunarodnyi opyt. Otchet prohammy razvitiia OON «Podderzhka reformy sotsialnogo sektora v Ukraine» (2004) [Voucher system: international experience. Report of the Development Program of UN «Support for Social Sector Reform in Ukraine»] [in Russian].
- 2 Hosudarstvennaia prohramma razvitiia obrazovaniia i nauki Respubliki Kazakhstan na 2016–2019 hody (2016) [State Program for the Development of Education and Science of the Republic of Kazakhstan for 2016–2019]. *Adilet. Informatsionno-pravovaia sistema normativnykh pravovykh aktov Respubliki Kazakhstan Astana – Adilet. Information and legal system of regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1600000205> [in Russian].
- 3 Mukanova, S.D. (2017). Stratehicheskie napravleniia razvitiia sistemy povysheniia kvalifikatsii pedahohov [Strategic directions for the development of a system of advanced training of teachers]. *Vestnik Karahandinskogo universiteta. Serii Pedagogika – Bulletin of the Karaganda University. Pedagogy Series*, 2(86), 159–164 [in Russian].
- 4 Zakon RK «Ob obrazovanii» ot 27.07.2007 h. – Pravovoi spravochnik «Zakonodatelstvo» (2016) [Law of the Republic of Kazakhstan «On Education» dated July 27, 2007. Legal guide «Legislation»]. Astana: Yurist [in Russian].
- 5 Hosudarstvennaia prohramma razvitiia obrazovaniia v Respublike Kazakhstan na 2011–2020 hody [State Program for the Development of Education in the Republic of Kazakhstan for 2011–2020]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000001118> [in Russian].
- 6 Ovchinnikov, D.E. Model sistemy povysheniia kvalifikatsii v Samarskoi oblasti: opyt, problemy i efekty [Model of advanced training system in Samara region: experience, problems and effects]. *adilet.zan.kz*. Retrieved from https://www.educat.samregion.ru/activity/povyshenie_kvalifikatsii/doklad_ministra_obrazovaniya_i_nauki_samarskoy_oblasti_d-e_ovchinnikova_model_sistemy_povysheniya/ [in Russian].