

измерения уровня человеческого sL-селектина (лейкоцитарная молекула адгезии-1) в сыворотке использовался иммуноферментный метод с применением пероксидазы хрена в качестве индикаторного фермента (Bender MedSystems, Австрия).

По результатам исследования у больных шизофренией коморбидных с псориазом, патологический процесс сопровождался достоверным увеличением абсолютного количества нейтрофилов в периферической крови на 18,3% и оно достигало  $2,900 \pm 0,080$  у больных, резистентных к психофармакотерапии, при его значении у здоровых  $2,370 \pm 0,133$  и было достоверно повышено у больных, не резистентных к психофармакотерапии, до  $3,080 \pm 0,050$ .

Фагоцитарная активность нейтрофилов была достоверно снижена до  $2,030 \pm 0,080$  во второй группе больных и достоверно повышена у больных первой группы ( $2,730 \pm 0,190$ ). В первой группе больных шизофренией коморбидных с псориазом параметры спонтанного и стимулированного НСТ-теста были достоверно повышены на 29,7 и 25,0%. Патологический процесс сопровождался достоверным снижением фагоцитарного числа по сравнению со здоровыми, что свидетельствовало об изменении поглотительной способности нейтрофилов. Средние статистические значения их равнялись  $-4,001 \pm 0,010$  ( $p < 0,001$ ) и у здоровых  $-5,726 \pm 0,316$ . В группе больных, не резистентных к психофармакотерапии, в сравнении с первой группой наблюдалось достоверное повышение этого параметра до  $4,090 \pm 0,020$  ( $p < 0,001$ ). У больных шизофренией коморбидных с псориазом наблюдалось достоверное снижение количества  $CD3^+lf$  в группе резистентных к психофармакотерапии. Так, этот показатель в группе здоровых составил  $1,367 \pm 0,060$ , а у пациентов первой группы  $CD3^+lf$  были значимо снижены до  $0,820 \pm 0,030$  ( $p < 0,001$ ). Количество  $CD3^+lf$  в группе больных, не резистентных к психофармакотерапии,

в сравнении с первой группой достоверно повышалось до  $0,970 \pm 0,040$  ( $p < 0,01$ ). Количество  $CD8^+lf$  при шизофрении также было достоверно снижено по сравнению со здоровыми. Так, если у здоровых этот показатель был равен  $0,75 \pm 0,029$ , то у больных шизофренией коморбидных с псориазом, резистентных к психофармакотерапии, он был снижен до  $0,312 \pm 0,030$  ( $p < 0,001$ ). В группе больных, не резистентных к психофармакотерапии, в сравнении с первой группой наблюдалось достоверное повышение этого параметра до  $0,391 \pm 0,020$  ( $p < 0,05$ ). Результаты анализа изменения клеточного звена иммунитета у больных шизофренией коморбидных с псориазом показали наличие ряда нарушений иммунного ответа.

Таким образом, по результатам полученных данных у больных шизофренией коморбидных с псориазом, имеющих резистентность к психофармакотерапии наблюдается выраженный клеточный иммунодефицит, значимые изменения неспецифического звена иммунитета, которые в целом согласуются с закономерностями иммунологических нарушений, выявляемых у больных шизофренией, и показывают более глубокие нарушения показателей звеньев иммунитета у больных, резистентных к психофармакотерапии.

#### Список литературы

1. Кутько И.И. Некоторые иммунные и метаболические аспекты патогенеза шизофрении // Российский психиатрический журнал. – 2006. – № 6. – С. 33–37.
2. Сорокина Е.В. Особенности иммунного статуса у больных псориазом // Вестник дерматологии и венерологии. – 2005. – № 5. – С. 4–10.
3. Смулевич А.Б. Психодерматология: современное состояние проблемы // Журнал неврологии и психиатрии им. С.С.Корсакова. – 2004. – № 11. – С. 4–13.
4. Юсупова Л.А. Современные аспекты диагностики и фармакотерапии хронических дерматозов у больных с психическими и поведенческими расстройствами: монография. – Казань: Новые знания, 2005. – 264 с.
5. Muller N., Gruber R., Ackenheil M., Schwarz M.J. The immune system and schizophrenia. An integrative view // Ann NY Acad Sci. – 2000. – № 917. – P. 456–467.

### Педагогические науки

#### ИННОВАЦИОННОСТЬ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ В ГОРОДЕ МОСКВЕ

Данильченко С.Л.

ГАОУ ВПО «Московский институт открытого образования», Москва, e-mail: sldistorik@bk.ru

Имеющиеся в городе Москве ресурсы повышения квалификации работников образования представляют собой совокупность образовательных организаций различной направленности и правового статуса:

- Московский институт открытого образования (ГАОУ ВПО МИОО) – традиционный лидер системы дополнительного профессио-

нального образования (ДПО) столицы, выполняющий функции регионального центра ДПО;

- вузы, подведомственные Департаменту образования,

- окружные научно-методические и городские профильные центры, имеющие значительный потенциал в аспекте трансляции инновационного педагогического опыта;

- федеральные вузы, пытающиеся активно осваивать столичный рынок образовательных услуг в сфере ДПО.

Отличительной чертой складывающейся новой системы повышения квалификации работников образования столицы может стать создание центров инновационного опыта совместно с федеральными вузами. Такие центры

необходимо создавать на базе школ – победителей приоритетного национального проекта «Образование».

Существующие структурные элементы городской системы ДПО значительно отличаются по направленности, формам и методам повышения квалификации, качеству услуг, не всегда ориентированы на конечный продукт, результаты повышения квалификации не нормированы и т.д., рыночные механизмы работают пока слабо.

С 1 сентября 2013 года Правительство Москвы планирует выделять целевые денежные средства из городского бюджета на повышение квалификации в виде субсидий организациям общего образования.

По инициативе Департамента образования города Москвы начата модернизация системы ДПО, сопровождающаяся частичной реструктуризацией столичной системы повышения квалификации.

Решение проблемы качества дополнительного профессионального образования неразрывно связано с проведением следующих организационно-методических мероприятий:

- формированием городского заказа на результативные комплексные программы повышения квалификации;
- проведением конкурсных процедур;
- внедрением проектно-деятельностного характера повышения квалификации;
- развитием сетевых форм повышения квалификации;
- привлечением образовательного потенциала федеральных вузов;
- дальнейшим развитием курсовой подготовки педагогов.

За последние годы содержание курсовой подготовки благодаря организационно-методической и организационно-технической деятельности МИОО было обновлено, актуализировано с учетом решения конкретных задач московского образования.

Основными направлениями повышения квалификации являются:

- современный образовательный менеджмент;
- эффективное использование новых стимулирующих систем оплаты труда работников, ориентированных на результат;
- особенности управления образовательными организациями в условиях нормативного подушевого финансирования;
- управление качеством образования на различных уровнях;
- организация профильного обучения;
- введение механизмов государственно-общественного управления образовательными организациями;
- освоение информационно-коммуникационных технологий;
- стратегическое планирование в образовании.

Четко обозначились основные проблемы содержания курсовой подготовки учителей.

Во-первых, направленность содержания по преимуществу на обновление предметных знаний, а не на осмысление и компетентностную проработку новых педагогических целей и задач, понимание учителем новой роли, которую он должен занимать в образовательном процессе.

Во-вторых, отсутствие направленности курсовой подготовки учителей различных предметов на интегральное понимание учебного плана, надпредметных педагогических целей и задач.

В-третьих, незначительный объем технологической подготовки, которая должна включать:

- технологии конструирования содержания элективных курсов;
- технологии тьюторской работы;
- организации проектной, исследовательской деятельности, исследовательских практик;
- современные технологии оценки качества образования.

Также обозначились проблемы по содержанию курсовой подготовки руководителей:

- преобладание знаниевого компонента в содержании курсовой подготовки по реализации основных направлений модернизации столичного образования;
- отсутствие практической направленности.

Следует отметить, что технологии формирования городского заказа на повышение квалификации, как на уровне образовательной организации, округа, так и на уровне города в целом не сформированы.

Способ формирования заказа не должен сводиться преимущественно к сбору предложений со стороны всех структур, предлагающих образовательные услуги в сфере повышения квалификации.

В связи с этим следует отметить еще одну существенную проблему – содержание городского заказа на повышение квалификации должно быть ориентировано на реальные потребности городской системы образования, а не на те возможности, которыми актуально обладают ведущие федеральные вузы столицы.

Техническое задание на повышение квалификации многих федеральных вузов сегодня представляет собой, как правило, традиционный набор тематических курсов с жестко фиксированными двумя показателями – количеством обучающихся и объемом учебной программы.

В этих условиях конкурс превратиться только в конкурс «меньших цен». Заказчик в качестве результата получит только отчет об объеме обученных педагогов и выданных удостоверениях.

В настоящее время в МИОО отработаны новые стратегии формирования заказа на повышение квалификации работников образования на основе изучения их потребностей и перспектив развития городской системы образования.

Технологии обучения в сфере повышения квалификации во многих федеральных вузах зачастую не соответствуют задачам овладения учителями и управленцами новыми методами деятельности и компетентностями из-за отсутствия «обратной связи» с образовательными организациями города. Как следствие, обучающиеся, освоившие «новые методы», не несут ответственности за внедрение их в педагогическую практику. Как правило, по окончании курсов, сдается выпускная работа в форме реферата по теме, выбранной учителем.

Существенной проблемой обновления системы повышения квалификации в городе Москве является отсутствие нормативных требований к знаниям, умениям, компетентностям обучающихся, полученным в ходе курсовой подготовки.

Опыт МИОО показал, что ключевыми проблемами сложившейся столичной системы повышения квалификации работников образования являются:

- отсутствие совместной с федеральными вузами комплексной городской системы повышения квалификации, включая механизмы управления, формирования заказа, разработки технического задания;

- ориентация курсовой подготовки на процесс, объем, а не на результат;

- слабая ответственность, как непосредственно обучающихся, так и руководителей образовательных учреждений, за внедрение знаний и технологий, полученных в ходе курсовой подготовки, в педагогическую практику.

Главной концептуальной идеей развития городской системы подготовки кадров для образовательных организаций может послужить идея построения продуктно-ориентированной системы повышения квалификации педагогов и менеджеров образования.

Это означает, что повышение квалификации должно заканчиваться конкретным продуктом (результатом), разработанным обучающимся в ходе курсовой подготовки (проектом, учебной программой, нормативно-правовым документом, и т.д.), при этом данный продукт должен оцениваться и с точки зрения освоенных педагогом знаний, сформированных компетентностей, и с точки зрения реализуемости его в конкретной деятельностной ситуации.

Необходимо учитывать следующие принципы, на которых внедряются в образовательную практику процессы модернизации системы повышения квалификации работников образования:

- принцип разделения функций заказа на повышение квалификации и исполнения этого заказа;

- принцип ориентации содержания курсовой подготовки на обеспечение перспективных потребностей системы московского образования, с одной стороны, и решения конкретных институциональных проблем обучающихся, с другой;

- принцип сочетания двух механизмов мониторинга результатов обучения – объективированных технологий и защиты проектных разработок педагогов;

- принцип командного обучения – обучение команд из одной образовательной организации или одного округа, объединенных общей системой деятельности;

- принцип открытости городской системы повышения квалификации, предполагающий возможность осваивать различные модули повышения квалификации в разных образовательных организациях ДПО, в том числе и федеральных вузах, в зависимости от собственных потребностей, потребностей образовательной организации и оценки уровня качества реализации учебных программ в том или ином месте;

- принцип сочетания конкурсных механизмов (городского заказа) и государственного задания на повышение квалификации, направленный на формирование конкурентной среды в системе повышения квалификации и, как следствие, обеспечения высокого качества и результативности программ повышения квалификации. Государственное задание должно формироваться для реализации приоритетных задач развития столичной системы образования;

- принцип выбора заказчиком – педагогом или командой учителей содержания и форм повышения квалификации;

- принцип включения в городскую систему повышения квалификации инновационных общеобразовательных организаций и инновационного опыта лучших педагогов города Москвы;

- принцип тьюторского и проектного сопровождения деятельности педагогов, руководителей, проектных групп и управленческих команд в после – и межкурсовой период.

Исходя из данных принципов система повышения квалификации должна включать в себя следующие компоненты:

Во-первых, городской заказ на содержание, технологии и результат повышения квалификации на основе конкурсных процедур и механизма выявления потребностей системы столичного образования на повышение квалификации руководящих и педагогических кадров.

Во-вторых, организации повышения квалификации – организации, имеющие лицензию на повышение квалификации работников образования.

В-третьих, контроль за эффективностью выполнения городского заказа.

Выявление потребностей системы московского образования может проводиться по 3-м уровням:

- институциональный – выявление потребностей отдельных педагогов и отдельных руководителей;

- окружной – формулировка потребностей повышения квалификации окружными органами управления образованием на основании окружных программы развития образования;

• городской – выявление потребностей в повышении квалификации, исходя из целей и задач приоритетных городских программ, курсов, грантов, проектов и т.д.

Сформированный реестр востребованных образовательных услуг в сфере повышения квалификации и должен преобразовываться в формат технического задания на программы повышения квалификации.

В оказании услуг по повышению квалификации смогут принимать участие не только организации системы Департамента образования города Москвы, но и федеральные вузы.

В систему повышения квалификации должны включаться программы не только курсовой подготовки, но и программы сопровождения внедренческой деятельности педагога (руководителя) в послекурсовой период (тьюторство), а также программы сопровождения проектной деятельности различных рабочих (проектных) групп от момента разработки проекта до его полной реализации. В случае реализации масштабных образовательных проектов окружного и общегородского уровней необходимо организовывать комплексные рефлексивно-проектные формы повышения квалификации.

Необходимо продолжить работу по разработке нормативно-правовых механизмов, обеспечивающих реализацию модульно-накопительного характера повышения квалификации.

Каждый педагог должен получить право обучаться по разным проблемам в различных организациях повышения квалификации, имея при этом возможность «суммировать» все модули в единый «пакет».

В некоторых субъектах Российской Федерации накоплен определенный опыт предоставления услуги на основе ее сертифицирования, но существует опасность, что подобное сертифицирование услуг повышения квалификации педагогических кадров в городе Москве может быть реализовано с определенными рисками.

В регионах также имеется опыт организации деятельности опорных школ и центров инновационного опыта на базе образовательных организаций. Необходимо создать сеть центров по разработке и эффективной трансляции московского инновационного опыта.

В настоящее время в системе столичного образования реализуется модель повышения квалификации педагогических кадров, предусматривающая внедрение различных курсов и модулей обучения с учетом уровня, квалификации, опыта и стажа работы, региональных потребностей, изменения нормативной базы, перехода на новые ФГОС и перспектив профессионального развития самих педагогов.

Всего в городе Москве около 160 тыс. педагогических работников, регулярно проходящих обучение в городской системе дополнительного профессионального образования.

Основным направлением совершенствования организации повышения квалификации в городе является создание службы «единого окна» ДПО – Портала ДПО, дающего каждому работнику системы образования представление обо всех предложениях системы ДПО, непосредственно выводящий его на всех «поставщиков услуг» ДПО, обеспечивающий регистрацию и учет ДПО.

Портал ДПО обеспечивает также возможность оперативного мониторинга состояния повышения квалификации каждого педагога со стороны методических служб. Это позволит в еще большей степени учитывать потребности педагогов и в то же время оптимизировать расходование бюджетных средств на повышение квалификации.

Городской Портал ДПО выполняет функции:

- информационного органа системы ДПО Департамента образования города Москвы, в частности, на нем размещается информация об организациях ДПО и предлагаемых ими программах ДПО;

- инструмента автоматической регистрации заявок на ДПО от работников и передачи их в организацию ДПО;

- инструмента автоматического оповещения работника и образовательной организации о поступлении заявки;

- инструмента получения информации организациями ДПО о поступивших заявках на обучение по программам организации;

- инструмента информирования работника и образовательной организации о зачислении работника на программу ДПО и результатах его аттестации по программе;

- инструментом индивидуального и статистического учета ДПО учителей.

Организация ДПО самостоятельно формирует контингент обучающихся на основе заявок, поданных на Портал. По желанию организации ДПО в ходе регистрации на программу ДПО этой организации может происходить переход на страницу Портала, интерфейсное оформление которой и размещение на ней дополнительной информации и ссылок осуществляется этой организацией.

Портал обеспечивает обмен стандартизованными данными с информационной средой образовательного процесса организации.

МИОО, как оператор портала, несет ответственность за своевременное размещение поступающей информации, и за безопасность персональных данных в соответствии с Федеральным законом РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», а также за безопасность иных данных, размещенных на Портале.

Назначением автоматизированной системы регистрации и учета контингента «Портала системы ДПО» является автоматизация деятельности учебных структур и кафедр организаций дополнительного профессионального образования по

учету контингента системы повышения квалификации и регистрации основных организационных этапов процесса повышения квалификации для каждого обучающегося, а также обеспечения доступа органов управления образованием и должностных лиц к информации о количественных и качественных показателях работы системы дополнительного профессионального образования.

«Портал системы ДПО» ведется специалистами МИОО с целью автоматизации процесса регистрации и учета контингента курсовой системы повышения квалификации Департамента образования города Москвы и позволяет решать следующие задачи:

- ведение списка курсов повышения квалификации предлагаемых для работников системы образования города Москвы в текущем учебном году с возможностью поиска по существенным параметрам курсов;
- ведение списка обучающихся системы повышения квалификации с соблюдением требований законодательства о защите персональных данных;
- автоматизация операций комплектования групп курсов повышения квалификации;
- организационно-техническое сопровождение процесса повышения квалификации;
- учет объема повышения квалификации отдельными работниками системы образования города Москвы с целью обеспечения права на бесплатное повышение квалификации (единая электронная зачетная книжка с отражением накопительного принципа);
- доступ руководителей образовательных организаций и учебных округов к информации о повышении квалификации сотрудников.
- прогноз потребности системы образования в курсах повышения квалификации на текущий и ближайшие учебные годы.

«Портал системы ДПО» находится в постоянном и активном развитии. Разработанный в МИОО по поручению Департамента образования города Москвы, он создан и дорабатывается для удобства и повышения эффективности труда работников системы образования города: учителей, методистов, руководителей школ и работников организаций дополнительного профессионального образования.

Программы повышения квалификации в системе Департамента образования города Москвы реализуются организациями дополнительного профессионального образования и высшего профессионального образования, а также государственными научными учреждениями в соответствии с их лицензиями.

Адаптационная программа – типовой объем 72 часа. Ориентирована на развитие всей системы образования в целом, обеспечивает потребность в адаптации работника к изменениям в системе образования и обществе, как правило – за 5 лет. Заказ на разработку программы формулируется Департаментом образования

города Москвы. При этом Департамент образования может выносить рекомендации об адаптационных программах большего объема, или прохождение которых осуществляется с интервалом, меньшим, чем 5 лет.

Программа усовершенствования (модульная) – типовой объем 72 часа. Строится исходя из потребности работника и его образовательной организации в профессиональном развитии и совершенствовании, в том числе – фиксируемой новой квалификационной категорией, в соответствии с задачами, стоящими перед работником, типом образовательной организации, в основном – из типовых модулей. Заказ на разработку программ и отдельных модулей формулируется методическими службами. При необходимости Департамент образования может выносить рекомендации о программах усовершенствования большего объема.

Профильные (специализированные) программы – типовой объем 72 часа. Строятся, исходя из личных профессиональных интересов работника. Заказ на разработку программ формулируется Департаментом образования, методической службой, образовательными организациями и учителями или программа разрабатывается в инициативном порядке. Среди специализированных программ выделяются программы повышенного уровня, рассчитанные на достижения учителем особой подготовки в отдельных вопросах, необходимой, например, для ведения соответствующего элективного курса в школе.

Базовые (восполняющие) программы – типовой объем 72 часа. Обеспечивают приведение квалификации работника в соответствие с обязательными требованиями к его основной деятельности и требованиям уже присвоенной ему квалификационной категории. Работник направляется на такую программу в соответствии с собственной потребностью с учетом результатов профессиональной аттестации.

Адаптационные программы и программы усовершенствования осуществляют специализированные структуры ДПО, обеспечивающие:

- методический мониторинг внутренней (анализ проблем и потребностей организаций общего, начального и среднего профессионального образования города и работников этих организаций) и внешней (федеральная нормативная база и т. д.) потребности в ДПО;

- методический мониторинг соответствия курсов ДПО потребности системы образования города Москвы.

В рамках предлагаемой модели ДПО результат рассматривается как образовательный продукт, представленный соответствующим проектом, или учебной программой, учебно-методическим пособием, нормативно-правовым актом, а также образовательный результат, выраженный в виде более высокого уровня профессиональной компетентности – знание

предмета, современных образовательных технологий, психолого-педагогических знаний.

Механизмом оценки качества образовательного продукта является мониторинг, который носит непрерывный характер, начинаясь на этапе работы над образовательным продуктом, и продолжается на этапе внедрения результатов.

Предлагаемая модель повышения квалификации работников московского образования может состоять из пяти функциональных блоков:

- 1) формирование заказа на повышение квалификации;
- 2) размещение заказа на повышение квалификации;
- 3) реализация учебных программ;
- 4) оценка результативности освоения обучающимся программ повышения квалификации;
- 5) внедрение продукта, полученного обучающимся, в практику.

Второй и третий блок нормированы законодательством РФ и не нуждаются в особых комментариях.

Образовательная организация (институциональный уровень) формирует собственный заказ на повышение квалификации, включающий задачи, формы и технологии организации, описание результата. Часть заказа размещается в организациях повышения квалификации (ОПК). Вторая часть передается на окружной уровень. Реализация данной системы формирования заказа требует разработки и легитимации единых требований к формату заказа на повышение квалификации.

Этапы деятельности по организации повышения квалификации в соответствии с уровнями формирования системы повышения квалификации:

• **Уровень образовательного учреждения:**

**Первый этап:** изучение потребностей педагогов в повышении квалификации в образовательных организациях. Осуществляется методической службой, администрацией образовательной организации.

**Второй этап:** построение возможных индивидуальных образовательных траекторий для каждого учителя.

**Третий этап:** выбор поставщика образовательной услуги, используя сформированную базу программ повышения квалификации.

**Четвертый этап:** заключение договоров с поставщиками услуг, в том числе на сопровождение деятельности учителя в послекурсовой период (при необходимости).

**Пятый этап:** организация поставщиком услуги образовательного процесса для педагогов. Возможно проведение обучения всего педагогического коллектива. Обязательное проведение входного и выходного мониторинга для оценки уровня подготовленности. Предусмотреть возможность рекомендаций по результатам повышения квалификации на аттестацию педагогов.

**Шестой этап:** применение полученных новых знаний и образовательных продуктов в пе-

дагогической (управленческой) деятельности. Возможно тьюторское сопровождение.

**Седьмой этап:** оценка результативности повышения квалификации профессиональным сообществом по разработанной методике.

• **Окружной уровень:**

**Первый этап:** формирование единой заявки и направление ее в окружное управление образования. В заявке указываются потребности образовательных организаций в комплексном повышении квалификации педагогических коллективов по отдельным направлениям. При формировании заявки учитываются потребности сферы образования данной округа.

**Второй этап:** формирование единого окружного реестра потребностей в повышении квалификации. Производится с учетом выделяемого на эти цели финансирования.

**Третий этап:** проведение конкурсных процедур для определения поставщика на закупку услуг по повышению квалификации.

**Четвёртый этап:** направление групп педагогов на курсы повышения квалификации или организация услуг на базе отдельных образовательных организаций столицы.

**Пятый этап:** мониторинг качества образовательных услуг по специально разработанным методикам.

Московский институт открытого образования по поручению Департамента образования города Москвы координирует работу по созданию городского портала ДПО с учетом сроков реализации образовательных программ, объема часов, тем, краткой аннотации, форм контрольно-измерительных процедур, форм организации и реализации образовательной услуги, контингента обучающихся, авторов программ.

Данный портал создан и функционирует на интернет-сайте МИОО.

К предоставлению услуг по повышению квалификации должны привлекаться образовательные организации двух категорий:

• базовые общеобразовательные организации и вузы – городские и федеральные, оказывающие услуги по повышению квалификации, формируют сеть базовых организаций по различным направлениям деятельности, в которых может осуществляться практическая часть программы повышения квалификации, а также опытно-экспериментальная, проектная деятельность. Таким организациям может направляться государственное задание (городской заказ);

• центры инновационного опыта. Центрами инновационного опыта становятся школы – победители национального проекта «Образование», а также школы, получившие данный статус по результатам опытно-экспериментальной деятельности. В таких центрах происходит не только трансляция инновационного опыта, но и организована разработка инновационных продуктов. Педагоги-инноваторы, победители в кон-

курсе лучших учителей национального проекта «Образование», становятся центральным звеном в системе повышения квалификации педагогов. Их опыт не просто транслируется (общеизвестно, что транслируемый опыт перенимается с трудом), главное, они собирают вокруг себя единомышленников для работы над новыми идеями и овладения новыми компетенциями.

Таким образом, формируется насыщенная инновационная среда, обеспечивающая профессиональное развитие педагогов. Потребности развития профессиональной карьеры являются основанием для выбора соответствующих курсов повышения квалификации. Индивидуальный маршрут выстраивается в межкурсовый период, при этом возможно использование тьюторов. Индивидуальное сопровождение учителя требует больших затрат, и может использоваться только при включении в программу долгосрочного развития организации. В связи с этим оно не может носить массового характера.

Москва – огромный мегаполис, поэтому объективно затруднены прямые транспортные коммуникации, что в известной мере снижает активность столичного учительства при сохранившейся и увеличивающейся потребности в повышении квалификации. При этом почти в каждой образовательной организации города есть доступ к сети Интернет, вузы (городские и федеральные) должны работать с учительской аудиторией в различных форматах. Перспективными могут быть формы обучения коллектива отдельных школ с выездом обучающей команды на места. Такие технологии апробированы, получены высокие результаты. Следует пересмотреть формы предоставления услуги с учетом особенностей территориального расположения округов и организаций.

Формы аттестации освоения программ повышения квалификации должны разрабатываться поставщиком образовательных услуг, и информация о них должна заблаговременно размещаться на едином городском портале ДПО.

Процесс аттестации желательно осуществлять в форме итогового испытания, защиты проекта, презентации образовательной программы, учебно-методического пособия, нормативно-правового акта и сертифицировать необходимыми документами установленного государственного образца.

Новая система аттестации кадров должна предусматривать учет освоения программ повышения квалификации. Этот учет осуществляется аттестуемым в профессиональном портфолио. Электронный вариант портфолио давно используется в городе Москве. Повышение квалификации является одним из обязательных критериев профессиональной деятельности аттестуемого.

Степень удовлетворенности потребителя в образовательной услуге выявляется в процессе реализации соответствующего компонента мониторинга, в ходе которого осуществляется анализ и оценка качества образовательной ус-

луги работником образования – потребителем услуги на уровне образовательной организации. Учет удовлетворенности работников оказанными услугами должен осуществляться образовательной организацией.

Таким образом, в ближайшее время необходимо приступить к разработке технологии проведения диагностики результативности повышения квалификации, в том числе удовлетворенности педагогов полученными услугами.

Организации ДПО в совокупности решают важнейшую задачу – повышение квалификации работников образования столицы. Вместе с тем, эти организации составляют и определенную конкурентную среду в системе дополнительного профессионального образования. Совместно с МИОО образовательные организации, реализующие программы повышения квалификации, – городские и федеральные вузы, окружные методические центры, учебно-методические центры различной направленности, подведомственные Департаменту образования города Москвы, ежегодно осуществляют формирование городской системы повышения квалификации. МИОО закрепил за собой роль головного консультационного центра, обеспечивающего научно-методическое и организационно-методическое сопровождение реализации инновационных программ повышения квалификации работников образования города Москвы, все более активно сочетающего функции многопрофильной образовательной организации и научно-методического центра не только городского, но и федерального значения.

#### **ОСОБЕННОСТИ КОМПЬЮТЕРНОГО ТЕСТИРОВАНИЯ В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ**

Маль Г.С., Полякова О.В., Дородных И.А.

*ГБОУ ВПО КГМУ Минздрава РФ, Курск,  
e-mail: mgalina@kursknet.ru*

Современные технические средства обучения позволяют существенно расширить поле методических разработок преподавателя и значительно разнообразить, а иногда и усовершенствовать учебный процесс. В последнее время преподавателями вузов все чаще используется такой вид контроля знаний и умений студентов, как компьютерное тестирование, которое позволяет оптимизировать работу педагога, достичь более эффективной оценки качества образования и устранить субъективизм в экспертизе компетентности учащихся.

Под компьютерным тестом понимается комплекс контрольно-тренировочных или контрольных упражнений, составленных при помощи специальной компьютерной программы в соответствии с определенными правилами и требованиями для использования их на компьютеризированных средствах обучения, которые обеспечивают необходимую презентацию тестовых заданий и автоматическую обработку результатов тестирования.