



ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ РАСХОДОВ НА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ

Отчет центра исследований «САНДЖ»

KAZAKHSTAN REVENUE WATCH



Алматы, 2005



SOROS.KZ

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
РАСХОДОВ НА ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ В КАЗАХСТАНЕ**

Отчет Центра исследований «Сандж»

KAZAKHSTAN REVENUE WATCH

Алматы, 2005



SOROS.KZ

**СОРОС - ҚАЗАҚСТАН ҚОРЫ
ФОНД СОРОС-КАЗАХСТАН
SOROS FOUNDATION-KAZAKHSTAN**

За более подробной информацией обращаться:

Kazakhstan Revenue Watch

Фонд Сорос-Казахстан

480091, г.Алматы, ул. Фурманова, 117

Тел.: +7 3272 50 38 11

Факс: +7 3272 50 38 14

aartemyev@soros.kz

<http://www.kazakhstanrevenuewatch.org>

<http://www.soros.kz>



**ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ЦЕНТР САНДЖ**

г. Алматы, пр.Абая 52, оф.322-326

тел: 7(3272)509445, факс 7 (3272) 42 47 44,

sange_almaty@nursat.kz

г. Астана, пр. Кабанбай батыра 7, 16 этаж, оф. 75,

тел/факс 7(3172) 241288, тел. 241744,

sange_astana@nursat.kz

СОДЕРЖАНИЕ

Выражение признательности	4
Введение	5
Краткая информация о средствах, выделяемых государством на педагогическое образование и повышение и повышение квалификации педагогических кадров	8
Преподаватели в Казахстане: уровни, состав и квалификация	9
Количественные потребности в повышении квалификации учителей	10
Финансирование подготовки кадров в Казахстане	15
Структура расходов на повышение квалификации	17
Финансирование повышения квалификации на местном уровне	18
Законодательное обеспечение повышения квалификации педагогов	24
Организационная структура государственной системы повышения квалификации	26
Краткие сведения об институтах повышения квалификации	27
Проблемы существующей системы повышения квалификации	32
Восприятие курсов повышения квалификации учителями	37
Источники информации	38
Соотношение теории и практики на курсах	38
Удовлетворенность повышением квалификации	39
Аттестация работников образования	46
Управление результатами в повышении квалификации	47
ЛИТЕРАТУРА	51
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Республиканская сеть повышения квалификации	52
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Система оплаты работников образования	53
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Пример местной программы бюджета в Павлодаре область.	56
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Портрет учителя г. Астаны	57
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Примерные темы курсов ИПК	59

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Эта публикация была бы невозможной без своевременных данных, полученных из Министерства образования и науки относительно расходов на повышение квалификации. Мы благодарны Заместителям Министра образования К.Н. Шамшидиновой и А.Н. Абдыкадировой за открытость информации и желание помочь, Директору Департамента среднего образования С. Б. Испусиновой за понимание важности темы, Е.К. Кострикиной, С. Исаковой и многим другим за эффективность сотрудничества.

Тема повышения квалификации нашла живой отклик у руководителей институтов повышения квалификации, без помощи которых не удалось бы собрать по крупицам данные из разных источников. Мы признательны руководителям Республиканского Института повышения квалификации (РИПК) Б. А. Альмухамбетову и А.А.Жайтаповой, ИПК г. Астаны М.С. Керимбаевой и С.А. Повековичевой, областным /городским представителям Департаментов и Управлений образования Карагандинской, Атырауской, Жамбылской областей, городов Астаны, Алматы и Семипалатинска, всем руководителям институтов повышения квалификации в регионах, принявшим участие в исследовании.

Большое спасибо учителям, высказавшим свои пожелания и мнение относительно системы повышения квалификации в Казахстане.

Мы признательны Фонду Сорос-Казахстан, приоритетом которого является развитие образования, за финансовую поддержку данного проекта, ментору г-же Су Берриман за предоставление материалов и консультирование по проекту и Директору программы Revenue Watch А. Артемьеву за администрирование проекта.

Мы надеемся, что это исследование послужит улучшению управления повышением квалификации в Казахстане или, по крайней мере, станет аргументом в дискуссиях по предмету и будет способствовать росту качества подготовки педагогов и ее эффективности.

Ж. Джандосова
Исследовательский Центр Сандж
30 ноября 2004 г.

ВВЕДЕНИЕ

Стремительно развивающаяся экономика Казахстана нуждается не только в специалистах, необходимых для растущей рыночной экономики, но и в людях, способных работать в быстроменяющихся условиях. Переход от плановой экономики к рыночной, от авторитарных принципов управления к демократическим, от зависимости к независимости требует серьезных изменений в обучении, включая перемены в учебных планах, языке обучения, идеологии и практике преподавания. Несмотря на формальные высокие показатели, такие, например, как практически стопроцентная грамотность, сравнительно высокая академическая успеваемость, почти полный охват детей школьным образованием особенно на основной ступени, основная цель образования как расширение возможностей человека в определении его места в экономике и обществе в целом не выполняется. Казахстанское образование все еще изолировано от потребностей рынка в плане устаревших программ, неспособно предоставлять необходимые навыки, знания и квалификацию людям, вступающим на рынок труда, неспособно развивать потребность в обучении, критическом мышлении и росте. Основная роль в формировании этих способностей принадлежит средней школе и особенно учителям.

Проблема, однако, в том, что сами учителя часто не готовы обучать детей по новым требованиям, так как многие из них вышли из старой системы образования, адаптированной к централизованной экономике. Система образования пострадала от экономических и финансовых трудностей, а также большого оттока талантливых учителей и недостатков обновления кадров. Университеты снизили подготовку педагогических кадров и переориентировались на более популярные экономические и юридические специальности. В течение переходного периода расходы на повышение квалификации снизились в большей пропорции, чем расходы на образование в целом, которое само по себе финансируется по остаточному принципу. Особенно это справедливо для сельских и отдаленных школ. Существует большая разница между регионами в финансировании повышения квалификации. Кроме того, хотя методы преподавания и развивались в определенной степени, без финансовой поддержки этого развития не было обмена опытом между регионами.

Существуют две основные формы обучения учителей: предтрудовая и трудовая. Предтрудовая подготовка охватывает академическую подготовку учителей (АПУ) в вузах, которая не считается повышением квалификации в Казахстане и будет очерчена в данном отчете очень кратко, только чтобы оценить ее влияние на последующее повышение квалификации и состав педагогов.

Потенциал образования складывается из многих факторов, среди которых наиболее важным остается квалификация и заинтересованность педагогов, их способность передавать знания и развивать умения, а также воспитывать в учениках потребность в обучении и критическом мышлении. Влияние других факторов (материально-техническая база, информационные технологии, учебники, учебные планы и т.д.) определяется именно потенциалом учителя.

Правительство Казахстана подчеркивает важность образования для развития страны. Правительственные расходы как доля от ВВП выросли с 3.1% в 2000 году до 3.8% в 2004, но все еще ниже, чем в 1996 (4.6%). Одобренная в октябре 2004 г. Государственная Программа развития образования до 2010 года среди других сформулировала такие цели как «реструктуризация системы профессионального образования и подготовки кадров в соответствии с критериями МСКО»; «повышение качества подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров для всех отраслей экономики», «совершенствование финансового, кадрового обеспечения системы образования, повышение социального статуса педагогических работников».

Условиями выполнения этих задач Программа считает трансформирование содержания образования от знание-центристского к компетентностному, ориентированному на результат, приведение в соответствие с требованиями времени материально-техническую базу и методическое обеспечение организаций образования, повышение программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров всех уровней образования.

Проблемой, однако, до сих пор является то, что большая часть учителей до сих пор использует пассивные методы обучения, не стимулирующие учеников к активному обучению, самостоятельному освоению знаний и критическому мышлению. Это особенно относится к отдаленным уголкам Казахстана и сельским районам. Большая разница в подготовке учителей наблюдается по областям Казахстана. Поскольку новые методики обучения требуют

д-
е-
а-
в
за

е-
о-
гь
и
о-
б-

существенного изменения педагогической практики, очень важно изменить программы обучения учителей, в том числе повышения квалификации, включая учебные планы, технику преподавания и методы оценки преподавания. Расходы на обучение преподавателей снизились даже в большей мере, чем в целом бюджет образования, так как оно финансировалось «по остаточному принципу». В результате, хотя методика преподавания менялась и развивалась в определенной мере, без финансовой поддержки эти изменения не имели возможности передаваться и обсуждаться для обмена опытом.

а-
ут
е,
ия
о-
и-
и-
й
о-
а

Правительство, однако, в Государственной программе развития образования до 2010 г. оценивает возможности высшего образования как недостаточно используемые для подготовки учителей. Главные проблемы – недостаток кадров для преподавания технических специальностей в профессионально-технических школах, иностранных языков и для работы в сельских школах. Подготовка и повышение квалификации характеризуются как недостаточно эффективные, хотя институты повышения квалификации находятся в каждой области и столицах. Причины этого видятся в слабом стимулировании повышения квалификации преподавателя и недостатке использования международного опыта и новых технологий обучения для улучшения практики преподавания.

о-
к
е
о
и-
и-

ь
е
и-
о
и-
т

Другая проблема состояла в том, что программы по повышению квалификации в Казахстане, унаследованная от советской системы, отделена от подготовки учителей в вузах и педагогических учреждениях. Наиболее продвинутые университеты сосредотачиваются на подготовке требуемых специалистов и игнорируют подготовку учителей. Институты повышения квалификации были вынуждены в срочном порядке разрабатывать учебные планы, учебники и вводить программы по новым предметам типа экономики, информатики, валеологии, самопознания, а также предметов естествознания на казахском языке, и т.д. Однако, возможности системы повышения квалификации недостаточны, так как они направлены на обучение для каждого преподавателя только раз в пять лет.

Необходимо оценить, насколько система... оценка повышения должна оценить, насколько система отвечает потребности учителей в обучении, достаточно ли финансовых средств для обеспечения потребностей общества в получении квалифицированных учителей.

Краткая информация о средствах, выделяемых государством на педагогическое образование и повышение и повышение квалификации педагогических кадров

Общее количество педагогических кадров в Казахстане в 2003 году составляло, по информации Министерства образования и науки (см. таблицу ниже) – 355429 человек. Правительство несет ответственность за подготовку педагогических кадров (обучение, переподготовку и переквалификацию) в учреждениях, финансируемых из государственного бюджета, например, 300 тысяч преподавателей и педагогов в дошкольном образовании, общеобразовательных и профессионально-технических школах.

Таблица 1. Система образования в Казахстане уровнями, учебным годом 2003/2004

	Количество учреждений	Кол-во обучаемых	Кол-во обучаемых на одно учреждение	Кол-во педагогов	Кол-во обучаемых на одного педагога	Кол-во педагогов на одно учреждение
Дошкольное, 2003	1,156	160,708	139	16,329	9.8	14.1
Среднее	8,260	3,026,200	366	270,000	11.2	32.7
Профессионально-техническое	722	341,300	906	28,100	12.1	38.9
Высшее	180	656,561	3,648	41,000	16.0	227.8
Общее количество		4,184,769		355,429		

Источник: МОН и собственные расчеты

Подготовка кадров для системы среднего образования и в большей мере профессионально-техническом образовании финансируется из государственного бюджета. В 2004 году из 180 казахстанских учреждений высшего образования 34 имели специальную программу подготовки школьных учителей по 19 специальностям.

Таблица 2. Подготовка преподавателей в Казахстане, 2003/2004 учебный год

	Прием	В настоящее время обучается	Выпуск
Педагогические специальности	45120	167 733	22306

Из 657 тысяч студентов 167 тысяч (25%) готовятся стать преподавателями, что предполагает ежегодный прирост, по крайней мере, на 33 тысячи преподавателей, однако, на рынке труда появляется только 22 тысячи новых преподавателей в год. Это косвенно указывает на степень эффективности обучения преподавателей: третья часть обучившихся ищет другое место работы, кроме того, в течение первого года работы еще часть трудоустроенных педагогов отсеивается.

Преподаватели в Казахстане: уровни, состав и квалификация

В дошкольном образовании работает 16 329 специалистов, среди них 38.7% имеет высшее педагогическое образование, 52.8% – среднее педагогическое, 6.4% – незаконченное высшее педагогическое образование, 2.1% - среднее образование. 40% педагогов имеют первые и высшие категории. Районные и городские департаменты образования укомплектованы только наполовину (58% специалистов по дошкольному воспитанию).

Квалификация учителей средней школы немного лучше: из 270 тысяч преподавателей 72.5% имеет высшее образование, 22% – среднее профессиональное, другие 5.5% – более низкую квалификацию. 13.5% учителям присвоена высшая категория, 24.8% – имеет первую категорию. 23% учителей работает в малокомплектных сельских школах, они нуждаются в мульти-дисциплинарном обучении, чтобы преподавать несколько предметов в условиях нехватки специалистов. Опрос учителей в 5 областях Казахстана показал, что в городской местности на 10% больше учителей с высшим образованием, в сельской местности – на 10% больше учителей со средне-специальным. Государственная программа развития образования подчеркивает, что недостает по крайней мере 28 тысяч специалистов для преподавания технических специальностей, иностранных языков и информатики.

О примерных пропорциях учителей различных категорий можно судить, например, по нижеследующей таблице:

Таблица 3. Распределение учителей по категориям в г. Семипалатинске, Атырауской и Жамбылской областях.

	Семипалатинск		Атырауская область		Жамбылская	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высшая	451	12,0	920	7,1	3133	15,2
Первая	899	23,9	3315	25,4	4551	22,1
Вторая	1314	34,9	3642	27,9	4959	24,0
Без категории	1097	29,2	5169	39,6	7991	38,7
Всего	3761	100,0	13046	100,0	20634	100,0

Таким образом, 32-36% преподавателей приходится на высшую и первую категории, 24-35% - на вторую, 30-40% - на учителей без категории.

В профессионально-техническом образовании занято 28 тысяч преподавателей (начальное и среднее), из которых 8% имеют высшее образование, 20% – среднее профессиональное, остальные 72% – средне-техническое. В системе работает 5 докторов наук и 96 кандидатов, 27% их имеют высшую категорию, 25% – первую. Потребность в преподавателях очень велика: количество вакансий достигает 934 специалиста, то есть 3.3%.

Количественные потребности в повышении квалификации учителей

Общее количество учителей в Казахстане – 296 529 человек. Каждый учитель /преподаватель дошкольного, среднего и профессионального образования согласно законодательству должен быть обучен по крайней мере один раз в 5 лет, однако мощность системы повышения квалификации – примерно 46 500 преподавателей в год.

Это приводит к увеличению промежутка между обучением до 6.5 лет. Чтобы соответствовать этому формальному показателю «обучение не реже одного раза в 5 лет», необходимо увеличить емкость системы повышения квалификации как минимум на 28%.

Другая проблема - отсутствие равного доступа к обучению для учителей из разных регионов. Количество учителей в разрезе регионов дифференцируется значительно, в то время как существующие квоты не отражают потребности в их обучении.

Таблица 4. Отношение количества обученных учителей к общему количеству учителей по областям (рассчитано по данным от РИПК СО, 2003 г.)

№	Наименование областей	Кол-во районов (городов)	Кол-во педагогических работников	Кол-во прошедших обучение	Кол-во всех учителей к прошедшим обучение
1	Акмолинская	19	14930	2575	5,8
2	Актюбинская	13	15905	2631	6,0
3	Алматинская	19	31202	7159	4,4
4	Атырауская	8	10708	2365	4,5
5	ВКО	19	24693	1025	24,1
6	Жамбылская	11	20841	2467	8,4
7	ЗКО	13	14519	2859	5,1
8	Карагандинская	17	21433	3883	5,5
9	Кызылоринская	8	15663	2698	5,8
10	Костанайская	20	15058	1913	7,9
11	Мангистауская	6	6435	1277	5,0
12	Павлодарская	13	13310	3579	3,7
13	СКО	14	14731	1836	8,0
14	ЮКО	15	53038	5149	10,3
15	г. Астана	1	11087	930	11,9
16	Г. Алматы	7	12976	4792	2,7
	РИПК		296529	4000	74,1
	ИТОГО:	203	296529	46257	6,4

Как видно из таблицы, квоты для обучения в системе повышения квалификации непропорциональны числу учителей. В некоторых областях или городах, например, в г. Алматы и Павлодарской области потребности удовлетворимы, судя по соотношению обученных учителей к общему количеству – 2.7 и 3.7 соответственно. В соседней Восточно-Казахстанской области на одного учителя, прошедшего обучение, приходится 24 (!) учителя, то есть спрос на обучение намного выше. В Астане, Южно-Казахстанской и Жамбылской областях это отношение намного выше средних цифр и варьирует от 8.4 и 10.3 (Жамбылская и Южно-Казахстанская) до 11.9 (г. Астана). Таким образом, одним из срочных требований является пересмотр областных квот повышения квалификации, чтобы они отражали реальные потребности в обучении.

Система повышения квалификации собирает информацию относительно прошедших обучение учителей по отдельным предметам (в противоположность общей методике преподавания). В среднем, один из 11 преподавателей прошел повышение квалификации по своему предмету, однако в некоторых областях это количество может быть намного выше, что говорит о недостаточном охвате учителей обучением:

Таблица 5. Соотношение обученных по предметам преподавателей ко всем имеющимся преподавателям

№	Наименование областей	Кол-во районов/ городов	Кол-во педагогических работников	Обученные по предметам преподаватели	Соотношение обученных ко всем преподавателям
1	Акмолинская	19	14930	1435	10,4
2	Актюбинская	13	15905	1566	10,2
3	Алматинская	19	31202	3900	8,0
4	Атырауская	8	10708	1408	7,6
5	ВКО	19	24693	662	37,3
6	Жамбылская	11	20841	1740	12,0
7	ЗКО	13	14519	1689	8,6
8	Карагандинская	17	21433	2298	9,3
9	Кызылоринская	8	15663	1853	8,5
10	Костанайская	20	15058	922	16,3
11	Мангистауская	6	6435	845	7,6
12	Павлодарская	13	13310	2506	5,3
13	СКО	14	14731	909	16,2
14	ЮКО	15	53038	3251	16,3
15	г. Астана	1	11087	449	24,7
16	г. Алматы	7	12976	2396	5,4
	РИПК СО	203	296529	1064	278,7
	Общее количество	203	296529	28893	10,3

Наименьшее соотношение обученных по предметам к общему числу преподавателей – в Восточно-Казахстанской области (37) и г. Астана (25). Мощность РИПК – один обученный по предмету преподаватель на 279 преподавателей. Можно ставить под сомнение необходимость повышения квалификации по предметам, одна-

ко, к сожалению, поскольку такая специализация существует, она, видимо, является одним из требований системы.

Главный дефицит в системе повышения квалификации – отсутствие или неточные подсчеты потребностей областей, их несоответствие реальному количеству учителей. Квоты для повышения квалификации сделаны на основе предыдущих лет, а финансирование происходит соответственно. Плановые показатели повышения квалификации основаны на неправильной оценке потребностей. Фактическое выполнение регистрируется как соответствие этим «планам», которые чаще всего «перевыполняются».

Анализ запросов областей позволяет заключить, что наибольшее число требуемых специалистов приходится на естественно-научные специальности (физика, химия, биология и география вместе взятые), затем казахский язык, математика, русский язык, информатика, история и право и иностранный язык (больше чем 5%).

Диаграмма 1. Доля учителей, обученных по предметам в разрезе областей, 2003 г.

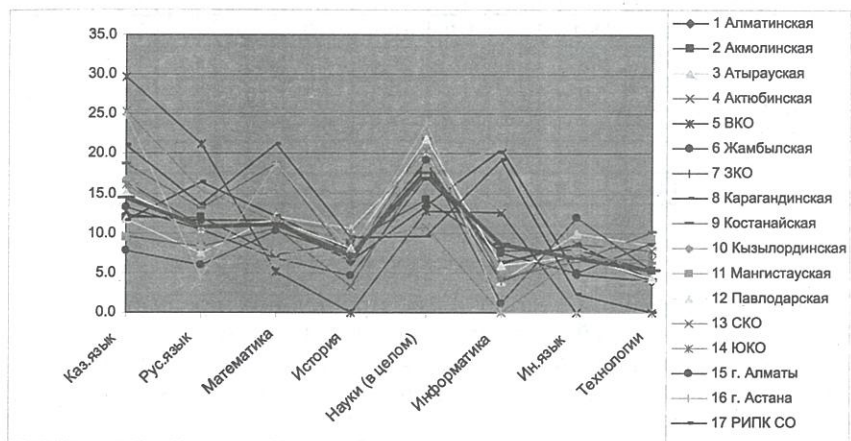


Таблица 6. Доля преподавателей, обученных по предметам в разрезе областей в 2003 г.

Области	Каз.яз.	Рус.яз.	Матем.	История	Науки (в целом)	Информатика	Ин.язык	Технологии	Другие	Всего
Алматинская	12,2	11,6	11,6	6,4	13,5	20,6	4,8	4,1	15,3	100,0
Акмолинская	11,9	12,0	7,3	8,8	14,3	7,7	7,9	5,2	24,8	100,0
Атырауская	11,7	7,5	12,1	10,7	20,2	4,0	9,9	8,5	15,5	100,0
Актюбинская	9,6	8,2	10,5	3,4	18,8	6,1	8,7	7,7	26,9	100,0
ВКО	29,8	21,3	5,1	0,0	12,8	12,5	0,0	0,0	18,4	100,0
Жамбылская	13,3	10,5	6,8	4,7	17,0	7,5	5,1	8,8	26,3	100,0
ЗКО	16,3	11,0	11,2	6,5	19,1	4,0	7,5	4,0	20,4	100,0
Карагандин.	11,6	16,4	12,2	7,8	18,0	6,4	8,6	4,2	14,9	100,0
Костанайская	18,8	13,1	18,8	6,6	21,9	4,2	6,5	10,1	0,0	100,0
Кызылорд.	16,8	8,4	7,7	7,7	18,3	13,2	3,7	4,2	20,0	100,0
Мангистауская	9,5	6,5	6,3	7,1	17,6	20,8	7,6	9,2	15,4	100,0
Павлодарская	15,2	10,5	11,7	8,2	21,9	5,9	7,1	4,3	15,1	100,0
СКО	25,3	15,4	11,4	9,0	10,8	0,0	6,9	6,7	14,4	100,0
ЮКО	16,1	10,6	11,8	10,1	20,4	4,3	7,2	6,0	13,7	100,0
г. Алматы	7,8	5,9	10,3	7,1	19,3	1,2	11,9	5,3	31,1	100,0
г. Астана	24,9	4,5	18,7	7,8	23,8	0,0	0,0	0,0	20,3	100,0
РИПК СО	21,1	13,5	21,2	9,4	9,7	19,3	2,3	0,0	3,4	100,0
Среднее	14,4	10,8	11,1	7,4	17,6	8,6	6,8	5,3	18,0	

Источник: Отчет РИПК СО, 2003 г.

Большие вариации в количестве прошедших предметное обучение преподавателей позволяют предполагать, что спрос на различных специалистов по областям различно. Например, Восточно-Казахстанская, Северо-Казахстанская и город Астана, видимо, испытывают недостаток специалистов по казахскому языку и литературе, в Восточном Казахстане и Карагандинской области – в специалистах по русскому языку, Костанайской области и Астане – в математике, Атырауской и Южно-Казахстанской областях – по истории и праву, Мангистауской, Алматинской, Кызылординской, Восточно-Казахстанской областях - по информатике, г. Алматы, Атырауской, Актюбинской и Карагандинской областях – по иностранному языку, Костанайской, Атырауской, Мангистауской об-

ластях – по технологии и т.д. Отражают ли эти вариации реальный спрос или они – отражение учебных планов повышения квалификации в областях? Должен быть проведен детальный анализ потребностей в областях, чтобы лучше отвечать на спрос в повышении квалификации. Такой анализ должен быть сделан не только по существующим преподавателям, но и по вакансиям.

В рамках исследования по картографии сельских школ, проведенного «Центром «Сандж» совместно с Британским Советом по заказу Азиатского банка развития, выявлено, что 9,6% сельских учителей проходили повышение квалификации более 5 лет назад. Исследование проводилось в районах разных областей: Южно-Казахстанской (70 сельских школ) и Павлодарской (16 школ). В Казыгуртском районе 12% учителей проходили повышение квалификации более 5 лет назад, тогда как в Майском (Павлодарская область) оборот обучающихся учителей составляет не более трех лет, 81% учителей проходит обучение ежегодно и чаще. По результатам единого национального тестирования Павлодар занимает первое место в республике.

Таблица 7. Частота курсов повышения квалификации в двух районах разных областей, 2003 г.

		Казыгуртский (ЮКО), N=70	Майский (Павлодар- ская), N=16	Всего
20. Когда последний раз Вы проходили курсы повышения квалификации?	Полгода назад	0,21	0,53	0,28
	Год назад	0,24	0,28	0,25
	2-3 года назад	0,35	0,19	0,31
	4-5 лет назад	0,08	0,00	0,06
	Более 5 лет назад	0,12	0,00	0,10
Всего		1,00	1,00	1,00

Финансирование подготовки кадров в Казахстане

Правительство предоставляет гранты и кредиты с надеждой получить необходимых экономике специалистов. Гранты предоставляются студентам с меньшей платежеспособностью, тогда как займы – более платежеспособным. По данным Агентства РК по статистике (АС) из 26110 предоставленных в 2004 году грантов и кредитов для всех студентов Казахстана пятая часть идет в подготовку педагогических кадров. Пропорция грантов для подготовки

учителей значительно выше, чем для других специальностей: доля грантов для будущих учителей – 81%, в то время как доля грантов по другим специальностям – 60%, что отражает потребности экономики в учителях разных специальностей.

Таблица 8. Государственный заказ по педагогическим специальностям согласно АС, 2004 г.

	Гранты	Кредиты	Гранты + кредиты	Гранты, % от общего количества	Кредиты, % от общего количества	Всего грантов и кредитов
Педагогические 2003/2004 специальности	2920	880	3800	76%	23%	100%
По всем специальностям 2004/2005	155-55	10155	25710	60%	40%	100%
Педагогические 2004/2005 специальности	4250	1000	5250	81%	19%	100%
Педагогические специальности как % от всех специальностей в 2004/2005	27%	10%	20%			

Источник: Министерство образования и науки РК, 2004 г.

Министерство образования и науки информирует, что государственный заказ на образование вырос с 5655 грантов и кредитов в 2001 до 6075 в 2004 году. Согласно Постановлению Правительства, в 2003/04 г. стоимость подготовки одного студента по педагогическим специальностям была 96 000¹ тенге (642\$), а в 2004/2005 г. – 119 500 тенге (853\$). Поэтому общее количество государственных расходов на подготовку педагогов в 2003 г. было 530 тысяч тенге, в 2004 г. – 726 тысяч тенге.

Таблица 9. Гранты и кредиты по педагогическим специальностям по данным Министерством образования и науки

	Гранты и кредиты, количество	Стоимость на одного студента, тысяч тенге	Общая стоимость, тысяч тенге
2003/2004	5485	96.6	529 851.0
2004/2005	6075	119.5	725 962.5

¹ Среднегодовой курс доллара в 2003 г. был 149.58 тенге за 1 доллар США, в 2004 г. - взят за 140 тенге.

В целом доля расходов на подготовку учителей от всех государственных расходов на высшее образование была 4.2% в 2003 г. и 4.7% в 2004 г.

Таблица 10. Государственные расходы на высшее и послевузовское образование, включая педагогическое в 2000-2004, млн. тенге

	2000	2001	2002	2003	2004
Высшее и послевузовское образование, всего	8120	9344	11783	12763	15506
Педагогическое образование				530	726

Структура расходов на повышение квалификации

Государственные расходы на повышение квалификации включают расходы республиканского и местного бюджетов.

Таблица 11. Государственные расходы на повышение квалификации, тыс. тенге, 2003-2005 гг.

	2003 г. (отчет)	2004 г. (план)	2005 г. (прогноз)
Республиканский бюджет, в том числе	35419,4	41353	619044
ПК и переподготовка кадров госорганизаций образования (программа 023)	35419,4	41353	113144 ²
ПК и переподготовка специалистов в области космической связи (программа 023)	0	0	43400
целевые трансферты областным бюджетам, бюджетам городов Астаны и Алматы на переподготовку и ПК педработников в областных (городских) ИПК (программа 038)	0	0	387500
целевые текущие трансферты областным бюджетам, бюджетам городов Астаны и Алматы на УМТБ областных (городских) ИПК (программа 039)	0	0	75000
Местный бюджет (на повышение квалификации, переподготовку кадров на местном уровне)	327 015,00	371 883,00	204505
Государственный бюджет, всего	362 434,40	413 236,00	823 549,00

Источник: Министерство образования и науки РК, 2004 г.

В Республиканской бюджетной программе номер 023 «Повы-

² Из них на укрепление материально-технической базы 25000 тыс. тенге

шение квалификации и обучение преподавателя» предусматривает три подпрограммы для:

1. Республиканского Института повышения квалификации (2616-6,4 млн. тенге, 2003 г.);
2. Центра 12-летнего обучения;
3. Научно-практического центра физкультуры.

Весь республиканский бюджет в 2003 г. составлял 35 419,4 млн. тенге, из которых 26 166,4 млн. были ассигнованы Республиканскому Институту повышения квалификации (РИПК СО), то есть 74%.

Подсчеты показывают, что годовые государственные расходы на подготовку 5250 учителей например, в 2003 году составляли 530 млн. тенге (примерно 100 тыс.тенге на одного студента, 44 недели в год), тогда как расходы на повышение квалификации на республиканском и местном уровнях 59305 учителей (одна пятая от общего (296 529) количества учителей в Казахстане) были 362 млн.тенге (примерно 6 тыс. на одного учителя, по 2 недели). Рассчитав затраты на одну неделю, можно выяснить, что академическая подготовка педагога в вузе (pre-service training) стоит 2272 тенге, а повышение его квалификации (in-service training) стоит 3100 тенге. Таим образом, повышение квалификации стоит немногим дороже, чем АПП.

Финансирование повышения квалификации на местном уровне

Таблица 12. Расходы местного бюджета (013) на повышение квалификации и подготовку кадров на местном уровне, 2004 г.

№	Области	Кол-во работников образования, чел.	Кол-во работников образования %	Бюджет на повышение квалификации, тыс. тенге	Бюджет на повышение квалификации %	Сумма тенге на одного работника образования
1	Акмолинская	14930	5,0	14598	4,1	978
2	Актюбинская	15905	5,4	52304	14,8	3289
3	Алматинская	31202	10,5	49306	14,0	1580
4	Атырауская	10708	3,6	13109	3,7	1224
5	ВКО	24693	8,3	21366	6,0	865
6	Жамбылская	20841	7,0	11187	3,2	537
7	ЗКО	14519	4,9	24106	6,8	1660
8	Карагандинская	21433	7,2	23569	6,7	1100

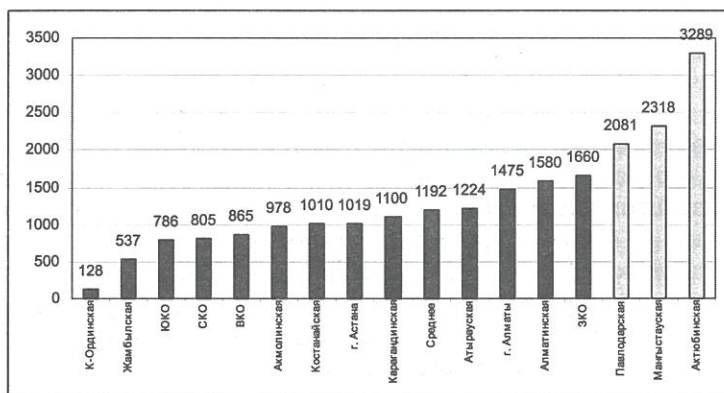
9	К-Ординская	15663	5,3	2000	0,6	128
10	Костанайская	15058	5,1	15204	4,3	1010
11	Мангыстауская	6435	2,2	14917	4,2	2318
12	Павлодарская	13310	4,5	27700	7,8	2081
12	СКО	14731	5,0	11853	3,4	805
13	ЮКО	53038	17,9	41700	11,8	786
14	г. Алматы	12976	4,4	19139	5,4	1475
15	г. Астана	11087	3,7	11303	3,2	1019
16	Итого	296529	100,0	353361	100,0	1192

Источник: Министерство образования и науки РК, 2004

Расходы местных бюджетов на повышение квалификации непропорциональны количеству работников образования. Средние расходы – 1192 тенге, намного ниже среднего расходы в Кызылординской – 128 тенге, Жамбылской – 537, Южно-Казахстанской – 786, Северо-Казахстанской – 805, Восточно-Казахстанской – 865 и Акмолинской – 978 тенге. Намного выше среднего – в Актыбинской (3289 тенге), Мангыстауской (2318) и Павлодарской (2081) областях.

Такой разброс в расходах на образование на местном уровне вызывает недоумение, поскольку даже с учетом транспортных расходов до республиканского института повышения квалификации, однако именно южные области, ближайшие к РИПК, имеют самые низкие бюджеты на повышение квалификации.

Диаграмма 2. Расходы на повышение квалификации на одного учителя, 2004 г.



Однако по обобщенным цифрам трудно судить об истинных расходах, так как, например, в суммированном местном бюджете собственно на повышение квалификации расходуется удивительно низкая доля – менее 5%, о чем можно судить по нижеприведенной таблице.

Таблица 13. Местный бюджет на повышение квалификации по статьям, 2004 год.

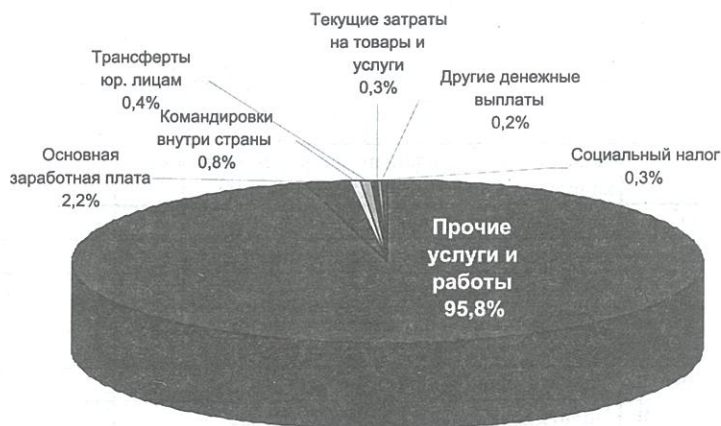
Статья	Наименование	Уточн. бюджет на год, тыс. тенге	%
013	Повышение квалификации и переподготовка кадров гос.учр.	371 883	100,0
	111 Основная заработная плата	8 140	2,2
	112 Дополнительные денежные выплаты	315	0,1
	121 Социальный налог	1 107	0,3
	136 Командировки и служебные разъезды внутри страны	2 816	0,8
	139 Приобретение прочих товаров	600	0,2
	144 Оплата за электроэнергию	25	0,0
	149 Прочие услуги и работы	356 219	95,8
	155 Исполнение исполнительных документов	260	0,1
	159 Прочие текущие затраты	627	0,2
	332 Трансферты физическим лицам	174	0,0
	461 Капитальные трансферты юридическим лицам	1 600	0,4

Источник: Министерство образования и науки РК, 2004

Максимальные расходы наблюдаются по статье 149 – «прочие услуги и работы», 96% бюджета, оставляя на само непосредственное повышение квалификации только 15 664 тысячи тенге, то есть в среднем на одну область менее одного миллиона тенге.

Оставшиеся расходы распределяются в следующем порядке: командировки внутри страны, капитальные трансферты юридическим лицам, социальный налог, приобретение товаров и текущие затраты, прочие текущие затраты и т.д.

Диаграмма 3. Расходы на повышение квалификации, 2004 г.



Источник: По данным Министерства образования и науки РК, 2004

Также не совсем ясные статьи – «исполнение исполнительных документов», «трансферты физическим лицам», которые фактически должны приходиться на зарплату или денежные выплаты.

В целом, анализ бюджетных расходов на повышение квалификации показывает, что непосредственно на учителей и институты повышения квалификации тратится мизерное количество денежных средств, запланированных на повышение квалификации. Для анализа затрат на «прочие услуги и работы», необходимо знать расшифровку бюджета по данной статье. Вполне возможно, что проблемы здесь в несоответствии реальных затрат статьям. С другой стороны, нераскрытость этой статьи создает возможности для нецелевого использования средств, поэтому необходимо дезагрегировать ее для устранения практики непрозрачности в планировании и использовании бюджета.

Анализ бюджета на уровне области (на примере Атырауской области) показывает, что статья 149 «Прочие услуги» составляет всего 0.8%. Каким образом в суммарном бюджете страны эта статья становится равной 96% неясно.

Таблица 14. Расходы Атырауского областного бюджета на повышение квалификации по статьям, 2004 г.

Коды 2004, 263 (обл.управление образования), 11 (повышение квалификации), 6			
Статья	Наименование	Бюджет, млн. тенге	%
	Повышение квалификации и переподготовка кадров государственных учреждений	13 109	100,0
111	Основная заработная плата	8 185	62,4
112	Дополнительные денежные выплаты		
121	Социальный налог	1 385	10,6
136	Командировки и служебные разъезды внутри страны	200	1,5
139	Приобретение прочих товаров	1 000	7,6
141-146	Оплата за коммунальные	2 114	16,1
149	Прочие услуги и работы	100	0,8
155	Исполнение исполнительных документов		
159	Прочие текущие затраты	125	1,0
332	Трансферты физическим лицам		
461	Капитальные трансферты юридическим лицам		

Таблица 15. Расходы на повышение квалификации по областям, 2003-2004 гг.

Затраты по областям		2003 г.	2004 г.	Изменение по сравнению с предыдущим годом	
		тыс. тенге	тыс. тенге	тыс. тенге	%
1	Алматинская	42300,0	49306,0	7006,0	17
2	Акмолинская	12211,0	14598,0	2387,0	20
3	Атырауская	13984,0	13109,0	-875,0	-6
4	Актюбинская	37730,0	52304,0	14574,0	39
5	В-Казахстанская	15323,0	21366,0	6043,0	39
6	Жамбылская	5321,0	11187,0	5866,0	110
7	З-Казахстанская	33730,0	24106,0	-9624,0	-29
8	Карагандинская	22000,0	23569,0	1569,0	7

9	Костанайская	12293,0	15204,0	2911,0	24
10	Кызылоринская	18732,6	2000,0	-16732,6	-89
11	Мангистауская	12621,0	14917,0	2296,0	18
12	Павлодарская	23186,0	27700,0	4514,0	19
13	С-Казахстанская	9146,0	11853,0	2707,0	30
14	Ю-Казахстанская	60935,0	41700,0	-19235,0	-32
15	г. Алматы	16932,0	19139,0	2207,0	13
16	г. Астана	9303,0	11303,0	2000,0	21
17	РИПК СО 26166,4				
ИТОГО:		345747,6	353361,0		

Указано в бюджете по 4 функциональной группе			327015,0	371883,0
Дельта между итогом и 4 ФГР			-18732,6	18522,0

По данным за два года – 2003 и 2004 – области существенно варьируют не только по финансированию, в том числе удельному, но и по изменению в бюджетных ассигнованиях. В одних областях наблюдаются умеренные, а в иных – резкие скачки в финансировании. В ЮКО и ЗКО, например, отмечается 30% сокращение бюджета на повышение квалификации, тогда как в СКО, ВКО и Актыбинской областях – 30-40% увеличение. В Кызылординской – на 89% финансирование сократилось, в то время как в Жамбылской – увеличилось на 110%. Одним из объяснений может быть, что область финансирует расходы на подготовку учителей по остаточному принципу, то есть сначала покрывает зарплаты и коммунальные, а что осталось передает на повышение квалификации.

Необходимо отметить, что управление повышением квалификации и, вероятно, образованием в целом не связывает результаты с финансированием, не использует показатели финансирования для определения эффективности программ, для выявления потребностей областей и групп обучаемых. О слабости финансового менеджмента говорит и отсутствие готовых данных о финансировании в руках менеджеров среднего образования, многочисленные нестыковки в предоставляемой информации, отсутствие аналитических отчетов, в которых бы связывались финансовые и результативные показатели.

Законодательное обеспечение повышения квалификации педагогов

Институты повышения квалификации работают в соответствии с «Положением о повышении квалификации и переподготовке педагогических кадров в Казахстане», утвержденном МОН 20.12.00 и «Правилами об организации повышения квалификации в Казахстане», утвержденными 29 декабря 2000 г. Цель обучения работников образования сформулирована как обновление теоретических и практических знаний в соответствии рыночными потребностями экономики, а также обмен прогрессивными методами обучения. Повышение квалификации проводится не реже одного раза в пять лет с отрывом от работы за счет работодателя. Регулярность обучения установлена работодателем, в то время как продолжительность обучения установлена поставщиком услуг на основе запросов от учреждений образования.

Обучающие курсы могут быть трех видов: краткосрочные (72 часа), среднесрочные (72-108 часов) и долгосрочный (более 108 часов). Более длительные курсы могут обеспечиваться любыми учреждениями высшего образования или другими организациями, включая государственные органы. Они будут оплачены работодателем. Курсы переподготовки должны быть не менее 280 часов. По завершении коротких курсов (менее 72 часов) предоставляется свидетельство (сертификат), среднесрочных (от 72 до 1440 часов) - удостоверение, более чем 1440 часов - диплом.

Основные функции институтов повышения квалификации:

- Удовлетворение отраслевых потребностей в повышении квалификации и переподготовке работников организаций образования;
- Определение приоритетов на основе изучения рынка труда;
- Поиск и внедрение эффективных методов обучения и усиление практической направленности;
- Создание системы комплексной оценки подготовки слушателей;
- Научные исследования, консультирование и распространение информации;
- Издательская деятельность;
- Сотрудничество с отечественными и зарубежными партнерами;
- Улучшение качественного состава работников;
- Создание материальных условий для обучения, размещения и организация досуга слушателей.

Повышение квалификации проводится либо по государственному заказу, либо по контрактам с юридическими или физическими лицами. Численность профессорско-преподавательского состава определяется исходя из того, что среднегодовой контингент слушателей, приходящийся на одного преподавателя, должен быть на 25% ниже норм, установленных для вузов, готовящих специалистов данного профиля. Структура штатов утверждается Министерством образования и науки, учредителем Института. Руководитель Республиканского Института повышения квалификации назначается Министерством образования и науки, руководители подобных местных институтов - местными администрациями.

В РИПК СО пропорция профессоров, методистов и административного персонала - 80:10:10, это установлено в соответствии с приказом Министра. По словам руководства института, это соотношение не отражает текущих потребностей, они срочно нуждаются в большем количестве преподавателей для обучения учителей. К сожалению, институт ограничен законодательными актами и не способен использовать методистов в качестве преподавателей.

Стандартная рабочая нагрузка в РИПК СО - в 2.8 раза ниже (250 академических часов) по сравнению со стандартной нормой в вузах - 700 часов. Поэтому заработок в институтах повышения квалификации выше по оплате на единицу рабочей нагрузки. Это один из стимулов, используемых для удержания преподавателей в системе повышения квалификации. Преимуществом сети институтов повышения квалификации в смысле повышения квалификации является более тесная связь со школами, которые патронируются тем же государственным органом - Министерством образования и науки. У каждого института есть базовые школы, в которых проводится отладка новых методов обучения или показательные уроки для слушателей. Специалисты в институты повышения квалификации приходят из учителей; карьерная лестница в этом случае такова: учитель, инспектор или методист в отделе образования, областной институт повышения квалификации, республиканский институт. Подразумевается, что преподаватели институтов повышения квалификации имеют опыт и организационные навыки.

По сравнению с институтами повышения квалификации у тренинговых центров при университетах больше возможности для академической карьеры своих преподавателей, так как большие университеты учреждают свои Ученые Советы, имеющие право

присваивать степень. Между институтами повышения квалификации и педагогическими университетами существует конкуренция за лучшие кадры.

Организационная структура государственной системы повышения квалификации

Повышение квалификации для работающих учителей обеспечивается на республиканском, областном и районном уровнях институтами и методическими кабинетами. Республиканские учреждения финансируются из республиканского бюджета через Министерство образования и науки, в то время как областные учреждения (институты, центры, кабинеты) финансируются местным бюджетом через Департаменты и Управления образования.

РИПК СО играет роль координационного центра для сети повышения квалификации, включающей 16 институтов (по всем областям и двум столицам) и 173 региональных методических кабинета на местах. Есть 5 региональных центров повышения квалификации при университетах: в Актобе, Атырау, Павлодаре, Западно- и Северо-Казахстанской областях. Исторически институты в областях имеют подобные, но разные названия, соответствующие их специализации (см. Приложение 1).

Формы организации могут существенно меняться в зависимости от выбранных приоритетов. В данное время областные структуры охватывают:

- 21 кафедру в 10 институтах;
- 8 лабораторий: научных и методологических исследований, содержания и методики, информационных технологий, развития языка, менеджмента и маркетинга в образовании;
- 16 центров по 12-летнему образованию, инновациям, международному сотрудничеству и одаренным детям;
- 113 методических кабинета на политехническом, гуманитарном и научным предметам, начальному и дошкольному образованию;
- 12 отделов (стандартизации, маркетинга, контроля, профессионального образования, развитию одаренных детей).

В системе занято 672 человека, 59 – административный штат, 141 – тренеры и 396 – методисты, остальные – технический персонал (76). Таким образом, на одного преподавателя приходится 3 методиста, на 1 административного работника приходится 9 образовательных специалистов.

По
дида
97 от
стерс

К
ции
П
фика
цион
дават
дошк
школ
В
по 4
охва
вател
ков.]
на из
хозра
органи
толы

Р
труд
К:
2000
из об
квот
води
честе
на по
и сре
дела
облас
С
квал
повы
988 т

Персонал на областном уровне: один доктор-профессор, 33 кандидата наук, 87 старших преподавателей, 5 заслуженных учителей, 97 отличников образования, 22 награжденных дипломами Министерства образования и науки, 33 – медалями и орденами.

Краткие сведения об институтах повышения квалификации

По данным РИПК СО казахстанская система повышения квалификации предоставляет услуги для 8334 средних школ, 106 коррекционных школ-интернатов с приблизительно 270 тысячами преподавателей, 1114 дошкольных учреждений с более чем 16 тысячами дошкольных специалистов, 700 профессионально-техническим школам и более чем 600 внеучебных учреждений для детей.

В 2003 г в Казахстане по государственному заказу было обучено 46257 педагогов, в то время как хозрасчетными курсами было охвачено 5332 преподавателей, то есть только один из 9 преподавателей получает повышение квалификации за счет иных источников. В 2003 году в РИПК обучилось 4000 преподавателей, половина из которых оплачена государственным заказом, а половина – по хозрасчету на средства областных бюджетов или коммерческих организаций. В 2003 году все хозрасчетные курсы были проведены только для Костанайской и Павлодарской областей.

Республиканский Институт повышения квалификации сотрудников образования (РИПК СО)

Каждый год, согласно ассигнованному бюджету для обучения 2000 казахстанских преподавателей, РИПК СО собирает запросы из областей по повышению квалификации по приблизительным квотам для каждой области. Так как проезд и размещение производится за счет местного бюджета, области различаются по количеству посылаемых учителей в РИПК СО. Отправление учителей на повышение квалификации зависит в большой мере от политики и средств местных органов власти. По некоторым данным можно сделать вывод, что квоты не всегда учитывают число учителей в области и уровень их квалификации.

Согласно государственному заказу на 2003, чтобы повысить квалификацию 2000 преподавателей в Республиканском Институте повышения квалификации ассигновано 33 976 000 тенге, то есть 16 988 тенге на преподавателя. Это количество в основном включает

заработную плату для штата Института, квалификационный состав которого характеризуется 2 профессорами-докторами, 12 профессорами-кандидатами, 3 старшими лекторами-кандидатами и 8 преподавателями (1 заслуженный учитель, 3 заслуженных работника образования, 25 отличников народного образования, то есть 22 преподавателя в целом, 1 544 364 тенге на преподавателя в год.

РИПК служит моделью для других институтов, организуя свои курсы главным образом для руководящего состава и специалистов управленческих структур образования. РИПК обеспечивает методологическую помощь всем областным учреждениям по всему Казахстану: консультирование, организация обмена опытом между институтами, распространение информации, разработка новых методов, издательская деятельность, международное сотрудничество (ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, Сорос-Казахстан, КАТЕУ, и т.д.).

Категории образовательных специалистов, обученных в РИПК в 2003 г.:

17% – руководящие работники образования

3% – специалисты из областных ИПК.

5% – специалисты из отделов образования всех уровней.

75% – учителя и другие специалисты сферы образования.

Институт повышения квалификации в 2003 г. провел обучение 80 групп (41 на казахском, 38 на русском языке и 1 смешанную) с 2000 участниками (1025 на казахском, 950 на русском, 25 на обо-их). Общее время обучения – 154 недели: 6 еженедельных курсов и 74 двух-недельных курса.

Помимо государственного заказа, РИПК СО имеет право работать по хозрасчету. Хозрасчетные курсы, организованные Институтом, полагаются на возможности заказчиков оплачивать курсы и, таким образом, связаны скорее с мотивацией и финансовым потенциалом как самого учителя, так местных властей, чем с отражением реальных потребностей в повышении квалификации.

Чтобы заинтересовать заказчика в посещении хозрасчетных курсов, темы действительно должны быть актуальными, а методы преподавания – наиболее передовыми и эффективными, иначе не будет спроса. Для институтов повышения квалификации хозрасчетные курсы более выгодны, так как позволяют получить некоторые дополнительные оплаты за курсы и деньги на другие приобретения, типа оборудования для институтов, учебные материалы или финансирование публикаций. Количество обученных преподавате-

лей
вме

квал.

№	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
Ито	

их у
ром
око
зари
ло ?
2
граи
тен

лей на коммерческих курсах - 2000, что составляет в целом 4000 вместе с обученными по государственному заказу.

Таблица 16. Категории педагогических работников, повысивших свою квалификацию в РИПК СО в 2003 году

№1	Категории слушателей	Гос заказ	Дополнительные курсы	Хозрасчет	Всего
1	Руководящие работники образования	401	152	66	619
2	Специалисты ИПК	86	19	4	109
3	Специалисты Р(Г)ОО, Д(У)О, РМК	172	16		188
4	Специалисты ПО	143	67	10	220
5	Специалисты спецшкол	264	168		432
6	Специалисты дошкольного образования	129	131	28	288
7	Логопеды	96	27		123
8	Психологи	31	19		50
9	Воспитатели реабилитационного центра	27			27
10	Преподаватели ВУЗов	7			7
11	Операторы	23			23
12	Учителя начальных классов	21	160	21	203
13	Руководители МО и учителя по УНП	581	479	286	1346
14	Классные руководители			9	9
15	Библиотечные работники			34	34
16	Другие категории	19	5	5	29
Итого		2000	1243	463	3706

Доля госбюджетных средств в РИПК – 55,3%.

Оплата преподавателей зависит от квалификации педагогов и их ученой степени. Разница ставок между лаборантом и профессором всего 50\$, фиксированные доплаты за ученую степень также около 50\$ за кандидатскую и 100\$ за докторскую степень. В целом зарплата профессора-доктора наук составляет около 240-250\$ (около 31-33 тыс. тенге).

Хозрасчетные курсы проводятся в основном по авторским программам. Оплата лекторам за 1 час зависит от наличия степени: 350 тенге – без степени, 370 тенге – кандидату наук, 420 тенге – докто-

ру. Иностранным профессорам ставка за 1 час – 7 долларов США. На хозрасчетные курсы цены бывают договорные по трудовому договору. Стоимость 1 недели (36 часов) хозрасчетных курсов – 1500 тенге, проживания – 300-500 тенге в сутки + дорога + питание. То есть недельные курсы с питанием, проживанием, проездом и оплатой за курсы стоят примерно 13 000 тенге, в целом около 100\$.

Базовые школы, где Институт организует практику для слушателей, получают статус и престиж, доступ к методикам и инновациям, а кроме того оплачиваются по 6 часов практики на школу, 300 тенге за час (директор – за вводную лекцию и учителя – за уроки).

Институт повышения квалификации г. Астаны

Отличительная особенность этого ИПК – акцент на системных инновациях и качестве обучения, причем ориентация сделана скорее на проблемные вопросы, технологии обучения, чем на предметные. В 2003 г. разработана модель эффективности: ИПК Астаны отслеживает прогресс в своей работе на основе многих индикаторов, среди которых есть показатели использованных ресурсов, проведенных мероприятий или произведенных продуктов, а также результативность.

ИПК видит свою миссию в создании благоприятной среды для обучения и мотивации к инновациям. Десятки учителей получают вознаграждения от ИПК г. Астаны за свое активное участие в различных программах. Институт становится центром педагогической деятельности по повышению квалификации в Астане, а благодаря своим публикациям привлекает слушателей из других регионов. Из-за ограниченного финансирования и недостатка учебных аудиторий Институт не может удовлетворить все потребности в обучении преподавателей, но возмещает это организацией выездных курсов и дистанционного образования посредством обычной почты. Курсы анонсируются в журнале «Білімдегі Жаналықтар» (Новости образования), издаваемом тиражом 700 экземпляров.

Из 40 сотрудников 12 являются административным штатом, 28 – педагогическим (один доктор, 6 кандидатов, 3 заслуженных учителя).

Юридическая форма организации института – это коммунально-казенное предприятие, которое в основном работает на выполнение государственного заказа, но имеет право проведения хозрасчетных (коммерческих) контрактов и работать от грантов. Ввиду монополь-

ного положения на рынке образовательных услуг по повышению квалификации, Институт имеет возможность выполнять государственный заказ, поступающий из областного бюджета на образование. Бюджет Института, таким образом, в основном складывается из государственного заказа (примерно 11 млн. тенге) и хозяйственных работ – около 100 тысяч, то есть 1% от общего бюджета.

Зарплата преподавателям и социальный налог составляет примерно 80% бюджета. На командировки расходуется 3.3%, на материальное обеспечение – 4.1%.

Таблица 17. Бюджет Института повышения квалификации г. Астаны, 2003 г.

	Тысяч тенге	%
Зарплата	7675	67,9
Социальный налог	1299	11,5
Командировки	370	3,3
Ком.	101	0,9
Материалы	468	4,1
Коммунальные	84	0,7
Связь	14	0,1
Электричество	58	0,5
Отопление	268	2,4
Обслуживание здания	378	3,3
Прочие	588	5,2
	11303	100,0

Очень низкие расходы на коммуникации – телефонную связь, только 0.1%: Институт располагает только одной телефонной линией и не имеет возможности подключиться к Интернету. Кроме того, нет статьи на улучшение оборудования, приобретение компьютеров и другой техники. Все эти средства приобретаются за счет договорных работ и грантов.

ИПК г. Астаны характеризуется более продвинутой системой показателей для отслеживания результатов своей работы:

Показатели затрат: персонал (28 тренеров с соответствующей квалификацией), финансирование, материально-техническая база (помещение, издательство, оборудование), количество разработанных курсов.

Показатели выработки: количество слушателей по языкам обучения, по предметам, количество творческих групп для разработки учебника, количество методических пособий, подготовленных слушателями курсов, количество преподавателей, защитивших новую методику, участие в соревнованиях и конференциях, количество опубликованных статей, изданных журналов для информационного обмена, количество методологических разработок для учителей.

Показатели результата: удовлетворенность учителей курсами, вовлеченность участников курсов в разработку программ, количество учителей, получивших повышение, достижения учеников по сравнению с учениками из других областей и городов.

Информация о других институтах повышения квалификации помещена в приложении.

Проблемы существующей системы повышения квалификации

По опросу учителей, повышение квалификации в Казахстане нуждается в следующих улучшениях:

- Сочетать практику с теорией на базе передовых школ, проведение открытых уроков, 55%
- Больше практических занятий по инновационным технологиям преподавания, открытых уроков передовых учителей, уроков самих учителей-новаторов, авторов учебников или новых методик, 17%
- Улучшать обмен опытом с выездом в передовые школы регионов или за рубеж, 9%
- Повысить уровень лекторов, 5%
- Проводить курсы с выездом ИПК непосредственно на места требования, в села, 5%
- Понизить оплату курсов, 4%
- Раздавать методики, проводить дистанционное обучение, обучать работе в Интернете, 3%
- Проводить занятия на казахском языке, 1%
- Следовать принципу добровольности, 1%

В Казахстане в 2003 г. по государственному заказу обучено 46-257 педагогов, тогда как хозрасчетными курсами было охвачено 5332 преподавателей, то есть только один из 9 преподавателей получает повышение квалификации за счет иных источников. В 2003 году в РИПК обучилось 4000 преподавателей, половина из которых оплачена государственным заказом, а половина – по хозрасчету на

сред
2003
стан
у
скрь
прие
щает
коли
мац
повь
ф
Пери
выгс
фект
обме
введ
нию.
Б
ИПК
Р
повь
1. О
г
2. Н
к
у
л
3. Н
м
н
4. Н
р
н
5. Н
6. В
к
р
7. С
8. О

средства областных бюджетов или коммерческих организаций. В 2003 году все хозрасчетные курсы были проведены для только Костанайской и Павлодарской областей.

Усредненная статистика по количеству обученных педагогов скрывает в себе тот факт, что часть учителей, имея возможность привлекать финансирование или платить самостоятельно, посещает курсы по несколько раз в год, в то время как значительное количество учителей не посещает курсы, многие не имеют информации, а довольно большая часть – сформированной потребности повышать квалификацию или переобучаться.

Формировать мотивацию учителя можно несколькими путями. Первое – это созданием осведомленности о курсах, программах, о выгодах обучения; второе и главное – путем очевидного роста эффективности работы учителя в результате обучения, третье – через обмен мнениями с коллегами; четвертое – через административное введение элемента обязательности (что практикуется, к сожалению, довольно часто).

Были проведены встречи с руководителями (представителями) ИПК в нескольких областях.

Руководители ИПК видят следующие проблемы в организации повышения квалификации:

1. Отсутствие дифференцирования слушателей по степени подготовки, так как нет «отточенной» схемы их разделения;
2. Низкая вовлеченность лучших учителей в преподавание на курсах повышения квалификации, хотя такие передовые учителя есть везде, необходимость создания внештатных лекторов за счет областей;
3. Недостаток средств на материальное обеспечение учебниками, методической литературой, компьютерами, множительной техникой и визуальными средствами;
4. Низкие зарплаты по сравнению с другими секторами в образовании: 14-16 тысяч тенге у методиста, с ученой степенью – только 20 000 тенге;
5. Недостаток средств на командировки и проезд по городу;
6. Высокие издержки слушателей на проезд и проживание на курсах, необходимость организации курсов ближе к месту работы учителя, выездных курсов;
7. Слабый обмен опытом и преподавателями между областями;
8. Отсутствие Интернета;

9. Отсутствие дистанционного обучения;
10. Отсутствие фонда поощрения лучших учителей, особенно по объективным результатам ЕНТ (единого национального тестирования);
11. Отсутствие фондов материального поощрения для преподавателей ИПК;
12. Недостаточное моральное поощрение преподавателей ИПК вышестоящими органами.

По словам представителей Департаментов образования, учебные планы институтов повышения квалификации не структурированы, не отвечают потребностям педагогов. Учителя перегружены курсами, часто бесполезными. Прохождение курса становится формальностью для получения аттестации.

Во многих случаях свидетельство о прохождении курса является главным основанием для повышения категории, то есть из желательного оно становится обязательным. Нередки случаи аффилиации определенных Институтов повышения квалификации государственным органам, когда им присваивается исключительное право выдачи сертификатов, признаваемых для присуждения категории. Чаще всего такими аффилированными институтами становятся государственные. В отдельных случаях даже отмечается противодействие официальных властей развитию негосударственного сектора по повышению квалификации, как, например, в г. Семипалатинске. Не случайно, что учителя из Семипалатинска в качестве пожеланий отмечали необходимость проведения курсов на базе местного (негосударственного) ИПК. Это тем более печально, что государственные службы повышения квалификации не способны удовлетворить потребности данной области (в частности, Восточно-Казахстанской), которые гораздо выше, чем в среднем по Казахстану.

Фактическая монополизация при наличии правового поля и использование административного ресурса для создания привилегий определенным организациям связано со слабым развитием конкурентной среды. Де юре конкуренция обеспечена, однако де факто в силу трудностей организационного характера, инертности сложившихся отношений наиболее жизнеспособными оказываются институты, учреждаемые государственными органами образования. Такие учредители, оберегая созданные ими предприятия, таким образом, не заинтересованы в поощрении других конкурентных институтов.

Центр ПК женского	Рег. Центр ПК тел	ИПК г.	ИПК Атырау	ИПК Кара-	ИПК г. Ал.
----------------------	----------------------	--------	------------	-----------	------------

Таблица 18. Сравнительная таблица Институтов повышения квалификации, 2004 г.

Форма собственности	РИПК СО	ИПК г. Астана	ИПК г. Алматы	ИПК Караганда	ИПК Атырауской области	ИПК г. Семипалатинск	Рег. Центр ПК пед. кадров, г. Тараз	Центр ПК женского пединститута
Государственное казенное предприятие	Государственное казенное предприятие	Гос. хозрасчетное предприятие	Гос. хозрасчетное предприятие	Государственная	Государственная	Частная	Государственная	Хозрасчет, финансирование за счет вуза
Состав преподавателей	25 педагогов: 2 д-пр 12 к-пр 3 к-ст.л 3 засл. 5 преп	28 педагогов: 1 доктор, 6 кандидатов, 3 заслуж. 18 преп 12 – адм и тех. персонал	48 педагогов и методистов в 9 адм. 10 тех. персонал	37 педагогов 25 методистов 10 админ. 45 – тех. персонал	14 педагогов, 29 методистов 3 адм. ? тех. персонал	2 педагога, 1 админ.	11 методистов, 1 адм., 1 библиотекарь, 3 тех. персонал	2 педагога, 1 лаборант и директор
Пропорции пед. работников и адм. персонала		28:12=2.3	48:19=2.5	62:55=1.1		3:1	12.4=3:1	3:1
Помещения	Достаточно	Недостаточно	Нехватка	Достаточно	Отсутствие лекзалов	Достаточно	Достаточно	Достаточно
Целевая группа, кол-во учителей			12 900	20 000	14 600		20634	
Мощности, кол-во слушателей	4000	2000	4500	7000	1506		3100	53
Финансирование из госбюджета, тыс. тенге	33 976	11 303	19139	22 785	14 809	0	2013	0
Дополнительные средства	Хозрасчетные курсы, гранты	Хозрасчетные курсы, гранты	Хозрасчетные курсы, гранты	За счет про-филиактория		За счет слушателей	Хозрасчетные курсы, за счет слушателей	Гранты и за счет слушателей

Доля бюджетных средств	55,3%	99%	95%	100%	100%	0	100%	0
Госказ, коп-во слушателей	2000	900	4000	3000	1500	0	3125	Гранты на 20-50 чел.
Стоимость 1 учебного курса (36 часов), тенге	1500	1500	1500	2000	1500	Нет данных	535	
Доля затрат на зарплату	100%	80%			80-90%			80-90%
Наличие конкурентов	Нет	Нет	Практически нет	Нет	Нет	Нет	Есть – метод. отдел Деп. Обр-я	Есть
Категории слушателей	Руководящие работники, обл ИПК, отделы обр-я, учителя	Учителя, упр-я и отделы обр-я, методисты, воспитатели	Учителя, методисты, воспитатели	Учителя, методисты, воспитатели		Учителя, методисты	Учителя, методисты, психологи	Сельские учителя
Формы обратной связи	Анкеты удовлетворенности слушателей, запросы	Анкеты удовлетворенности слушателей, ЕНТ, запросы	Анкеты на входе и выходе, ЕНТ	Анкеты на входе и выходе, критер. ориентиров. тест	Отзывы слушателей	Нет данных		Отзывы
Анонсы курсов	По учреждениям	В периодике	План-спектр и теле-фонограммы по учреждениям	В периодике	По учреждениям	По учреждениям, реклама	Объявления в газете «Республика Устьзы»	
Удовлетворенность слушателей по отзывам	Нет данных	90%	Нет данных	70%	Нет данных	Нет данных	95%, 80% принимают опыт курсов	Нет данных
Периодические издания		Білімдегі Жалпықаралық Жарнама, 700 экз.		Озгеріс-Перемена				

В
(и
Б
сель
ты. Г
линс
Кара
тинс
О
боль
– на
раст
родс
У
лича
Сред
свое
Д
сельс
Ме
Ре
Г
нях,
наро
меж
номе

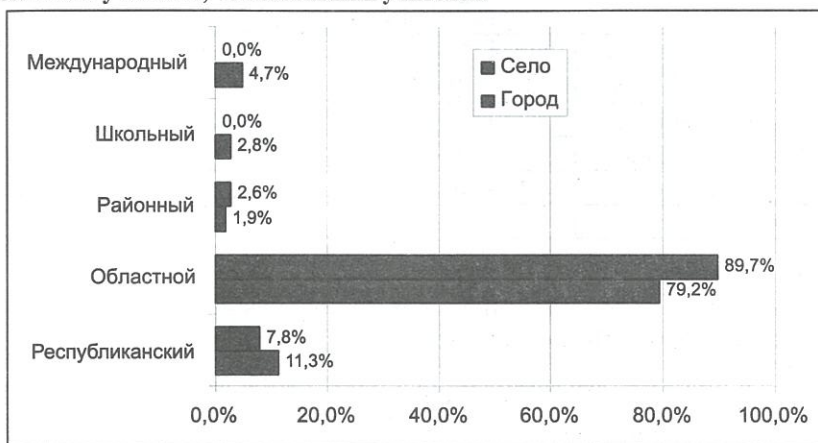
Восприятие курсов повышения квалификации учителями (по результатам опроса учителей)

Было опрошено 239 учителей городских (115) и близлежащих сельских (124) школ шести областей и городов Астаны и Алматы. Город Алматы и Алматинская область – 42, г. Астана и Акмолинская область – 43, Атырауская область – 37, Жамбылская – 38, Карагандинская – 40, Восточно-Казахстанская – 39 (г. Семипалатинск).

Опрос учителей показал, что в городской местности на 10% больше учителей с высшим образованием, в сельской местности – на 10% больше учителей со средне-специальным. Средний возраст учителей в городе – 40 лет, на селе – 41 год. Стаж работы городских опрошенных учителей составил 16 лет, сельских – 19 лет.

Учителя городской и сельской местностей практически не отличаются друг от друга по количеству прошедших обучения: 93%. Среди непрошедших в основном молодые учителя, ожидающие своей очереди.

Диаграмма 4. Курсы повышения квалификации по уровням городских и сельских учителей, % посетивших учителей.



Городские учителя повышают квалификацию на всех уровнях, включая школьный, областной, республиканский и международный. Никто из опрошенных сельских учителей не упомянул международные тренинги; чаще всего сельские учителя (что закономерно) проходят повышение квалификации на областном уровне.

не (90%), но большая часть – 7.8% обучается также на республиканском в соответствии с государственной программой «Аульная школа». Недостаток доступа сельских учителей к международным тренингам и отсутствие тренингов в школе – это признак низкой инициативы и самоорганизующего поведения в сельских школах.

Источники информации

Чаще всего учителя узнают о курсах повышения квалификации от директора школы (56% случаев), потом из управлений образования (23%). В сельской школе – также от завуча (10.8%), а в городской – от других учителей (7.8%). На селе журналы и газеты чаще являются источниками информации о предстоящих курсах (7%). Информация признается открытой 87% учителей, 13% считают ее закрытой. Однако чаще всего эти учителя сами не интересовались информацией.

Таблица 19. Источник информации о курсах

	Город	Село
От директора школы	59,4	52,3
Из упр-я образования	20,3	26,2
От других учителей	7,8	0,8
Из других ист-ков	4,7	0,8
Из журналов, газет	3,1	6,9
От завуча	2,3	10,8
От методиста	2,3	2,3

Таблица 20. Открытость информации о курсах

	Город	Село
Информация открыта	83,6%	90,8%
Закрыта	16,4%	9,2%

Соотношение теории и практики на курсах

Высокая потребность в новых методиках выражена еще и в ответах на вопрос, кто должен вести курсы повышения квалификации:

- автор передового метода – 53%
- автор методики – 57%
- преподаватель ИПК – 12%
- преподаватель вуза – 8%
- независимый лектор – 8%.

То есть учителя серьезно озабочены приобретением новых технологий обучения, которые рождаются из практики и отрабатыва-

ются
лект
знан
С
пере
рия
теор
счит
порс
дол

Д
нии

€

£

4

:

:

дит
но
дал
тер
раз
обт
ква
гра
-3

бли-
нная
ным
зкой
тах.

ации
зова-
род-
чаще
(7%).
от ее
лись

сть
их
Село
0,8%
9,2%

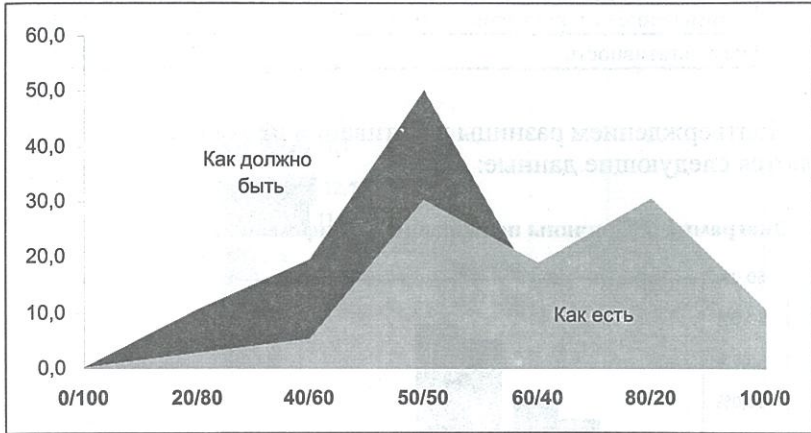
в от-
рика-

к тех-
тыва-

ются в школах. Преподаватели вузов, так же как и независимые лектора, видимо, скорее способны предоставить теоретические знания по предмету, нежели интересные практические разработки.

Соотношение теории и практики на курсах по большей части перевешивает в сторону теории, то есть только в 30% случаев теория и практика уравновешены, тогда как в более чем 60% случаев теория превалирует. Отмечая «как должно быть», 50% учителей считают, что теоретических и практических занятий должно быть поровну, 31% – что практика должна доминировать, 17% – что должно быть больше теории. Это хорошо видно на диаграмме.

Диаграмма 5. Соотношение теории и практики в преподавании курсов – желаемое и действительное, по ответам учителей.



Удовлетворенность повышением квалификации

В целом, учителя довольны обучением: 81.5% ответили утвердительно. Курсы повышения квалификации оцениваются довольно высоко. Выше всего оценивается профессионализм лектора, далее – практическая применимость и новизна, далее следуют интерактивность и результативность (в аспекте непосредственных разработок в течение курса). Высокие оценки курсов могут быть объяснено следующим. Первое это то, что институты повышения квалификации в основной массе значительно улучшили свои программы, часто строя их на основе выявления потребностей. Второе – это эффект тактичности, поскольку опрос проводится непосред-

ственно самими преподавателями курсов. Более высокая удовлетворенность сельских учителей может быть иметь объективные и субъективные причины. Объективно в сельской школе потребность в повышении квалификации выше. Кроме того, сельские учителя более благодушно оценивают курсы, чем городские, а также чаще довольны обучением, чем городские: 85% против 78% городских.

Таблица 21. Оценка некоторых характеристик курсов повышения квалификации.

	Всего	Город	Село
Профессионализм лектора	4,5	4,5	4,4
Практическая применимость	4,1	4,0	4,2
Новизна	4,1	4,0	4,1
Применение интерактивных методик	4,0	3,9	4,1
Результативность	3,8	3,6	3,9

Подтверждением разницы в мотивации прохождения курсов являются следующие данные:

Диаграмма 6. Причины повышения квалификации.

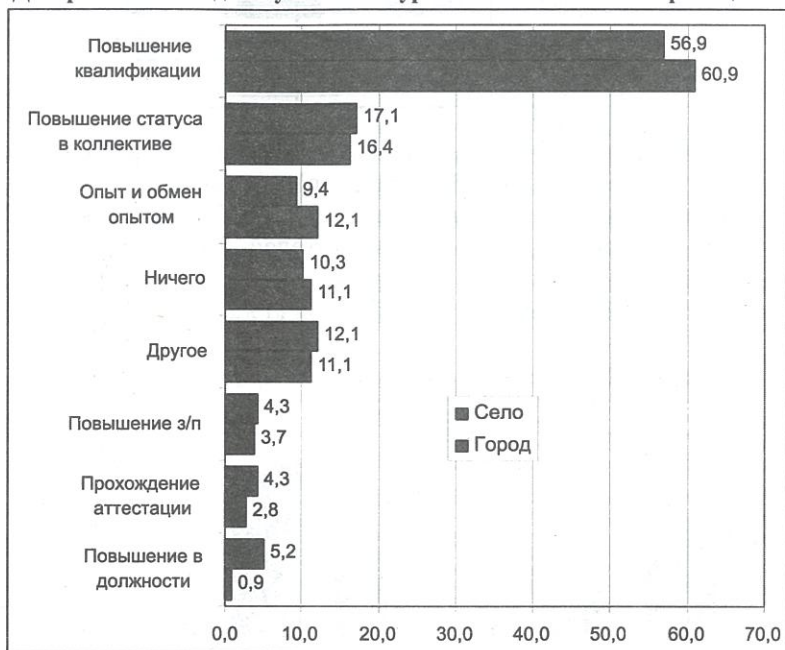


В основном учителя в повышении квалификации видят возможности обучиться новым методам (47%) и требование закона (29%). В городской местности повышение квалификации видится также как необходимое условие для прохождения аттестации (18%), а в сельской местности – еще и получения новых знаний по предмету (6,8%).

В ответах на вопрос, что дают курсы повышения квалификации, учителя в большинстве своем указали, что непосредственный рост

квалификации (58%), повышение статуса в коллективе (17%), обмен опытом (около 10%). В некоторых случаях курсы способствовали продвижению в должности и имели влияние на прохождение аттестации и повышение зарплаты. Очень часто курсы повышения квалификации превосходили ожидания слушателей. Однако, к сожалению верно и другое для 10% слушателей курсов, которым курсы повышения квалификации не дали ничего.

Диаграмма 7. Что дают учителям курсы повышения квалификации.



Решение о прохождении курсов чаще всего принимается директором в соответствии с графиком. Эти графики во многих школах утверждаются заранее и вывешиваются на общее обозрение учителей. В сельской школе роль директора школы снижена большим влиянием районных отделов образования, но роль учителя в выборе курсов больше, так как зачастую поездка на курсы требует затрат самого учителя.

Таблица 22. Кто принимает решение о направлении на курсы повышения квалификации.

Субъект	Город	Село	Всего
Директор школы	54,0%	41,5%	47,5%
Согласно графику	20,4%	20,3%	20,3%
Сам учитель	15,9%	23,6%	19,9%
РайУО/ГорУО	3,5%	10,6%	7,2%
Завуч	3,5%	2,4%	3,0%
Методист	2,7%	1,6%	2,1%

По некоторым причинам учитель отказывается ехать на курсы. Наиболее частые причины (37% случаев) – невозможность учителя оплатить поездку. На втором месте стоят проблемы семьи (31%), что более характерно для сельских учителей. Отсутствие у школы либо у районных властей финансов для отправки учителя на курсы является третьей по важности проблемой (17.2%).

Диаграмма 8. Причины отказа от курсов повышения квалификации.



По данным опроса учителей, 64% учителей самостоятельно оплачивали проезд, 47% - обучение, 42% - питание, 21% - проживание. Ниже приведены данные в разбивке на город и село:

Диаграмма 9. Статьи расходов учителей, связанные с прохождением курсов.



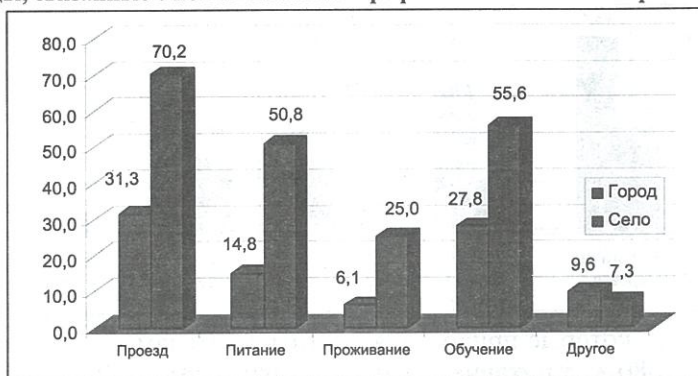
Суммы, которые приходится платить учителям – 1400 тенге за проезд, 2680 – за питание, 2780 – за проживание, 2090 – за обучение. Расходы по этим суммам городских и сельских учителей дифференцируются не так сильно как расходы на другое – 5.5 раз. Это «другое» включает в себя оплату за копирование, книги и методические руководства, бумагу, а также сертификаты и удостоверения. Последние стоят от 40 до 400 тенге.

Таблица 23. Стоимость прохождения курсов повышения квалификации

	Город	Село	Всего
Проезд	1419.7	1389.5	1398.4
Питание	3382.4	2490.5	2680.0
Проживание	2771.4	2776.5	2775.5
Обучение	2259.4	2008.0	2087.6
Другое	395.5	2176.7	1197.0

Если экстраполировать эту ситуацию на среднего учителя, то окажется, что городской учитель тратит 1548 тенге, а сельский – 3395 тенге, то есть в 2.2 раза больше. Учитывая, что в Казахстане ежегодно проходит обучение 46300 учителей с рассчитанной дополнительной оплатой 2472 тенге, то общие затраты на обучение – 114 млн. тенге. Сравнение этой цифры с 353 млн. тенге свидетельствует о том, что учителя доплачивают 33% к общим расходам на повышение квалификации.

Диаграмма 10. Доля учителей, вынужденных самостоятельно оплатить расходы, связанные с повышением их профессиональной квалификации



Как видно из диаграммы, повышение квалификации в основном ложится на плечи сельских учителей: 70% из них несут затраты на проезд, более половины – на обучение и питание. К сожалению, курсы проводятся чаще всего в областных центрах, более того, нередко административное деление усугубляет существующие расстояния. Скажем, сельские учителя, живущие между Астаной и Карагандой, вынуждены ехать в Кокшетау, хотя могли бы проходить курсы в близлежащем ИПК без затрат на транспорт, проживание и питание. То же касается учителей из пригородов Алматы. Вероятно, можно ввести некие взаимообмены между областями для повышения доступности курсов.

Эти данные подтверждаются и исследованием двух сельских районов, проведенному центром Сандж в 2003 году. Наиболее часто учителя оплачивают транспорт.

Таблица 24. Доля учителей, несущих расходы из собственного кармана, в том числе и на вопросы, связанным с повышением квалификации

Расходы учителей	Казыгуртский (ЮКО), N=137	Майский (Павлодарская), N=32	Всего, %
Оплата самих курсов повышения квалификации	0,55	0,63	0,56
Оплата дороги	0,77	0,97	0,81

Оплата проживания при прохождении курсов	0,58	0,72	0,61
Оформление документации	0,76	0,66	0,74
Покупка методической литературы	0,96	0,94	0,95
Покупка бумаги, ватмана и др. материалов	0,98	0,97	0,98
Оформление кабинета	0,97	0,94	0,96
Ремонт кабинета	0,88	0,69	0,85
Проведение школьных мероприятий	0,90	0,84	0,89
Другое	0,28	0,16	0,25
Другое	0,02	0,09	0,04

Больше, чем в половине случаев сельские учителя платят за курсы повышения квалификации, причем 63% - в Майском районе, в Казыгуртском - 55%. Дорогу до курсов в Казыгуртском районе оплачивало 77%, а в Майском – 97% учителей; проживание также чаще самостоятельно оплачивается в Майском районе – 72% против 58% в Казыгуртском.

Следовательно, существующая система не предоставляет равные возможности сельским и городским учителям. Местного и республиканского бюджета не достаточно, чтобы обеспечить тренинг сельских учителей, так что сельский учитель вынужден платить за свое обучение в 2,2 раза больше, чем городской. И сельские, и городские учителя должны платить дополнительно 33% от бюджетной стоимости курса. Обеспечение обучения на республиканском и областном уровнях – не самый эффективный путь для улучшения квалификации учителей.

Более эффективная модель это создание культуры постоянного повышения уровня в каждой школе, используя спрос-центрированную систему дистантного обучения через печатные материалы, видеокассеты, централизованно подготовленные или транслируемые радио или телепередачи, уроки передовых учителей через школы или кластеры школ. Эта идея «продолжающегося тренинга», которая работает с учителями на местах, с закреплением теоретических и практических уроков, подготовленных на областном или республиканском уровнях с мероприятиями, которые помогают учителям интегрировать свои знания в ежедневную практику. Такими мероприятиями являются посещение мастер-классов передовых

учителей, встречи учителей из смежных школ, видеосессии тренингов.

Аттестация работников образования

Обычно молодые дипломированные специалисты при поступлении на работу имеют 9-ый разряд, тогда как самый высокий разряд – 14-ый. По окончании первого года работы он может претендовать на вторую категорию. Внутри каждой категории учитель должен получать более высокие разряды, чтобы в результате претендовать на более высокую категорию.

В 2003 году утверждены «Правила об аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц», в которой сформулированы цели аттестации как определение соответствия профессионального уровня педагогического работника требованиям квалификации. Считается, что аттестация способствует повышению компетентности и мастерства, инновациям, основанием для морального и материального поощрения и повышения оплаты. Аттестация проводится не реже одного раза в пять лет. Основными принципами аттестации являются открытость, коллегиальность, системность, объективность.

Аттестационные комиссии создаются в организациях образования, районных, городских отделах (управлениях), областных, городов Астаны, Алматы управлениях (департаментах) образования, центральном исполнительном органе в области образования, отраслевых министерствах (ведомствах) Республики Казахстан, имеющих в своем ведении организации образования, их территориальных органах. Они определяют процедуры, сроки аттестации и выносят решения. В состав комиссии включаются специалисты органов управления образованием, руководители организаций образования, работники методических служб, научных организаций и местных исполнительных органов, представители профсоюзов.

Поскольку присвоение более высокой категории является основанием для повышения зарплаты, у учителей есть прямая заинтересованность проходить аттестацию даже чаще, чем раз в пять лет. Учитываются профессиональная компетентность, результативность и качество деятельности работников (например, успехи учеников на олимпиадах), его участия в методической, опытно-экспериментальной и/или научно-исследовательской работе. Решение о присвоении или лишении высшей и первой категорий утвержда-

ет аттестационная комиссия более высокого уровня. По решению аттестационной комиссии выдается удостоверение о присвоении квалификационной категории.

Кроме категорий работники образования имеют возможность получать звания «Заслуженный учитель», «Отличник образования», которые дают учителю и статус, и материальное поощрение.

Проблемами в аттестации, по словам учителей, является излишний формализм, следование формальным признакам (образование, стаж), а не реальным результатам (достижения детей, творческая атмосфера, стремление учиться у детей, любовь к школе), отсутствие дифференциации между хорошим и плохим учителем. Например, считается необходимым наличие стажа, что стимулирует молодых инициативных учителей. Необходимо отслеживать прогресс ребенка, класса, умение учителя мотивировать ребенка на обучение. Многие школьные руководители сокрушаются, что существует лимит не только на материальное, но и моральное поощрение учителей, например, на награждение грамотами, когда на школу устанавливают ограничение «только один человек» вместо пяти-шести.

Управление результатами в повышении квалификации

Анализ повышения квалификации в Казахстане показывает, что система сохранила многие черты плановой экономики, не растеряла кадры и в целом представляет собой работающий механизм. Во многом система продолжает функционировать благодаря энтузиазму великолепных педагогов, методистов и организаторов, оказавшихся готовыми к инновациям, освоению новых методов не только преподавания, но и организации нового типа учреждений образования, способных ориентироваться на потребности клиентов-учителей.

К сожалению, однако, очевидной недоработкой остается администрирование системой повышения квалификации. Одним из основных недостатков является несвязанность финансовых показателей и реальных результатов образования, что отмечается, например, в несоответствии бюджетных ассигнований потребностям в повышении квалификации, отсутствии четких критериев финансирования, произвольности установления статей расходования бюджета, часто скрываемых за формулировкой «прочие».

Финансирование повышения квалификации фактически игнорирует реальные потребности, так как отсутствует отслеживание

количества нуждающихся учителей. Хотя информация о количестве учителей разных специальностей собирается в принципе, она никаким образом не используется в определении потребностей, а тем более при расчете квот. Республиканские и областные учреждения повышения квалификации строят свою работу на основании запросов прошлых лет, а не объективных данных. Отсутствуют отделы мониторинга образования, которые должны четко определять потребности регионов, районов, отдельных школ, проводить анализ и идентифицировать приоритетные учреждения образования, особенно остро нуждающиеся в переподготовке учителей.

Основной проблемой в пирамиде повышения квалификации является именно управление финансированием. В противовес ему, необходимо отметить, что учреждения образования там, где они сумели стать более независимыми от финансирования из бюджета, сориентировать свою работу на нужды учителей, внедрить новые методы распространения передового опыта, вовлечь новаторов, стали настоящими проводниками улучшения качества преподавания.

Некоторые области достигли отличных результатов в распространении передового опыта, создании системы мониторинга достижений учеников и педагогов (например, в Павлодарской, Костанайской областях), однако, можно сказать, что по Казахстану в целом такая система отслеживания эффективности повышения квалификации не создана. При отсутствии измерений невозможно сказать, повышается ли производительность педагогов после посещения курсов, возрастают ли достижения детей, повышается ли мотивация тех и других. Зачатками такой системы можно считать анкетирование педагогов на входе и выходе, то есть до и после посещения курсов, отслеживание удовлетворенности, а в некоторых случаях даже использование более сложных индексов (например, в ИПК г. Астана).

Другой серьезной проблемой в управлении повышением квалификации остается высокая монополизация этого сектора. Государственные органы, являющиеся учредителями институтов повышения квалификации, не заинтересованы в росте конкуренции в этом секторе. Поскольку сейчас потребность в повышении квалификации удовлетворена всего на 15%, государственным институтам повышения квалификации и следует сконцентрироваться на приоритетных направлениях.

Здесь более реальным был бы дифференцированный подход, а именно: государственная система повышения квалификации долж-

на финансировать на конкурентной основе приоритетные сферы, например, повышение квалификации на селе и неплатежеспособных регионов, в области информатики, профессионально-технического образования, иностранных языков и переход на новые учебники. В то время как частные учреждения повышения квалификации должны конкурировать между собой, чтобы удовлетворить потребности более платежеспособных клиентов.

Основой для присуждения квалификационной категории должны быть четко разработанные критерии, в том числе такие, которые учитывают реальные достижения учителя и его учеников, в том числе создание мотивации, а не столько количество прослушанных курсов квалификации, академические знания, формальные планы уроков и стаж работы. Аттестация должна уступить по крайней мере половину пространства самооценке, вовлеченности учителя в составление планов по повышению качества преподавания, что требует больших затрат на обмен информацией с другими учителями, в том числе из соседних регионов или даже стран.

В систему отслеживания эффективности повышения квалификации необходимо ввести такие показатели как вовлечение педагогов-новаторов в преподавание курсов, проведение занятий с выездом в наиболее успешные школы для обмена опытом, выезд преподавателей в отдаленные регионы. Те ИПК, которые смогут организовать данную работу наилучшим образом, должны получать дополнительное финансирование.

Для системы стимулирования и учителей и преподавателей ИПК необходимо создать фонд поощрения лучших учителей (не только из местного, но и республиканского бюджета), а также продумать и другие возможности поощрения учителей. Такие фонды материального поощрения существуют в некоторых регионах Казахстана, например, в Павлодарской области, так что задачей Министерства образования становится организация обмена опытом между регионами в распространении наиболее успешных образцов управления образованием.

Проблемы недостатка исследований потребностей учителей, неравенства между школами города и села, отсутствию механизмов стимулирования учителей и тренинговых центров, отсутствие конкуренции в предоставлении услуг повышения квалификации учителей, слабый финансовый менеджмент наводят на мысль, что в системе образования государства используется неправильная

модель. По свидетельству Берриман, была бы модель, ориентированная на потребности общества и учителей, использующая дистантное обучение, подготовку и распространение видеоуроков для демонстрации в школах на тренинг-сессиях, показательные уроки передовых учителей в школьных кластерах. Как было показано в данном отчете, большая доля издержек по обучению идет на проезд и проживание учителей, тогда как качество преподавания на курсах не самого высшего качества. Потребностно-ориентированная модель фокусируется на учителях и работает на уровне школы, в которой руководители и методисты определяют потребности обучения. Они сообщают об этих потребностях в тренинговые центры, работающие на областном и республиканском уровнях. Работа учителей регулярно отслеживается, чтобы определить, в правильном ли направлении ведется практика. Улучшения в практике учителей соотносятся с оценками учеников, обеспечивая большую объективность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия развития сектора образования, ТА 3939-Каз, Министерство образования и науки Казахстана, Азиатский Банк Развития, Британский Совет
2. Образование в странах с переходной экономикой: задачи развития, Всемирный Банк, 2000.
3. Public Expenditure Review for Kazakhstan Education, Asian Development Bank, 2003
4. Государственная Программа развития образования до 2010 года, октябрь 2004 г.
5. Картирование школ, отчет исследования сельских регионов, Исследовательский центр «Сандж», 2003 г.
6. Отчет РИПК СО, г. Алматы, 2004 г.
7. Образование в Казахстане. Агентство РК по статистике, 2004 г.
8. Положение о повышении квалификации и переподготовке кадров в Республике Казахстан, Министерство образования и науки РК, 2000 г.
9. Билимдеги Жаналыктар, Июль-сентябрь 2003. Керимбаева М.С. Статистический отчет «О работе ИПК СО за первое полугодие 2003 г». С. 5-6.
10. Билимдеги Жаналыктар, Июль-сентябрь 2003. Повеквечнова С.А, Абубакирова Ш.Ж., Кочерова С.А. Портрет столичного педагога, с. 74-77.
11. Постановление Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, не являющихся государственными служащими», 2002 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Республиканская сеть повышения квалификации

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки №629 от 27.08.02, в сфере образования применяется классификация, начиная от F (для Министерства и республиканских структур) и G – в школах и РИПК.

1. ИПК и ПКСО г. Алматы – Институт повышения квалификации сотрудников образования
2. ИПК и ПКСО г. Астана
3. Жамбылский РЦПК ПК ПО НТ и ИСО – региональный Центр повышения квалификации и подготовки кадров профессионального образования, науки и техники, информатизации сотрудников образования
4. Алматинский ОИПРК - областной Институт повышения квалификации преподавателей и руководящих работников
5. Мангистауский ОИУУ - областной Институт усовершенствования учителей
6. ЮКО ИНО – Южно-Казахстанский Институт народного образования
7. Кызылординский ОИПРК И ИТ - областной Институт повышения квалификации кадров и информационных технологий
8. ОИПК И ГС И РО, г. Астана, Областной Институт повышения квалификации государственных служащих и работников образования
9. ОИПК И ГС И РО, г. Степногорск
10. ОИПК И ГС И РО, г. Балхаш
11. ОИПК И ГС И РО, г. Жезказган
12. ОИПК И ГС И РО, г. Караганда
13. Акмолинский ОИПК И ГС И РО
14. ОИПК И ПРО, г. Семипалатинск
15. Костанайский ОИПК И ПРО
16. Восточно-Казахстанский ОИПК И ПРО

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

Система оплаты работников образования

Квалификация работников образования является основой для определения уровня оплаты, которая регулируется постановлениями Правительства Республики Казахстан, в частности, последнего от 11 января 2002 года «О системе оплаты труда работников государственных учреждений, не являющихся государственными служащими». Оплата последних является повременной и строится на основании реестра должностей работников государственных учреждений, коэффициентов, применяемых к базовому должностному окладу, для исчисления должностных окладов (ставок) работников государственных учреждений и выплат доплат, надбавок и компенсаций.

Преподаватели и учителя, а также другие работники образования, по указанному реестру относятся к группе G, от высшего уровня G-8 до G-14 – специалистов среднего уровня квалификации без категории.

Категории и коэффициенты доплат в среднем образовании

G-8. Учитель высшего уровня квалификации высшей категории.

G-9. Учитель высшего уровня квалификации первой категории.

G-10. Учитель высшего уровня квалификации второй категории.

G-11. Учитель высшего уровня квалификации без категории. Учитель всех специальностей среднего уровня квалификации высшей категории.

G-12. Учитель среднего уровня квалификации первой категории.

G-13. Учитель среднего уровня квалификации второй категории.

G-14. Учитель среднего уровня квалификации без категории.

Стаж работы учитывается с помощью коэффициентов, применяемых к должностным окладам. 9 интервалов от одного года до 20 лет и выше соответствуют коэффициентам:

G-8 – от 2.00 до 2.40
G-9 - от 1.86 до 2.23
G-10 – от 1.75 до 2.10
G-11 – от 1.63 до 1.95
G-12 – от 1.53 до 1.83
G-13 – 1.43 до 1.72
G-14 – 1.34 до 1.61

Доплаты за условия труда работникам образования:

За классное руководство: 15-20% в зависимости от уровня (Закон «Об образовании» 1999 г.)

За проверку тетрадей: 10-15% (Закон «Об образовании» 1999 г.)

За заведование кабинетами, мастерскими или лабораториями: 10-20% (Закон «Об образовании» и «О труде» 1999 г.)

За заведование вечерним и заочным отделениями: не более 20%

За руководство школой, где должность директора не предусмотрена: 10-15%

За работу с библиотечным фондом

За заведование интернатом: 5-25% в зависимости от количества учеников.

За проведение внеклассной работы по программе здорового образа жизни: 20-50%

За обслуживание компьютерной техники: не более 15 %

За руководство методическими комиссиями: не более 15 %

За организацию и проведение занятий по трудовому обучению: 20-50%

За непосредственное осуществление воспитательных функций

Мастерам производственного обучения 25%

За проживание в общежитии учащихся: 10-20%

За группы продленного дня: 5-10%

За особые условия труда (военные интернаты, детские дома): 15-20%

За работу с детьми и подростками с ограниченными возможностями в развитии: 20%

За работу в центрах временной изоляции, адаптации и реабилитации несовершеннолетних: 20%

За работу с детьми-сиротами и детьми: 20%

За углубленное изучение отдельных предметов: 20%

За профильное обучение одаренных детей: 30%

За ученую степень кандидата наук - 1 МРЗП *

доктора наук - 2 МРЗП *

За почетное звание «Народный» - 1,5 МРП **

За почетное звание «Заслуженный» 1 МРП **

За работу в сельской местности: не менее 25%

За работу в ночное время, праздничные и выходные дни, ха
сверхурочную работу: 50 % от часовой ставки

За проживание в зонах экологического бедствия: до 50%

* МРЗП - минимальный размер месячной заработной платы, установленный законодательным актом

** МРП - месячный расчетный показатель, установленный законодательным актом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Пример местной программы бюджета в Павлодарской области.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИЯ ИЗ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ АТ МЕСТНЫЙ УРОВЕНЬ Бюджетная программа: 4.5.263.11.00

Администратор Программы: Павлодар область Отдел Образования

Содержание Программы: Программа осуществляется посредством ежегодных курсов, семинаров и других способов. Главное направление программы – организация и обеспечение повышения квалификации и переквалификации работников системы образования, пропаганды и распространения передового опыта, научных и практических достижений, участие на международных, республиканских, и областных мероприятиях, семинарах, педагогических чтениях и конкурсах, научной и методической работе.

Правовая основа: Законы Республики Казахстан «Об образовании», «О Республиканском бюджете на 2001 г.» и «О государственных закупках».

Источники финансирования: Областной бюджет.

Форма выполнения: закупки местного органа власти.

Ожидаемый результат: повышение квалификации педагогического персонала и разработка новых технологий обучения областным Институтом повышения квалификации педагогических работников:

Областной бюджет на повышение квалификации в Павлодаре, 2001 г.

	2001 год		
	Общие расходы, тыс. тенге	Среднее количество обучаемых, тыс. человек	Расходы на одного обученного, тыс. тенге
Курсы	8,561	2,550	3.6
Семинары	442.0	1,290	0.343
Методическая работа	3,117.0		
Работа с авторами новых учебников	1,130.0	10 авторов	
Погашение долга прошлых лет	250.0		
	1,500.0		
Итого	15,000.0	3,840	

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Портрет учителя г. Астаны

(на основе социологического опроса 308 преподавателей, сделанном ИПК г. Астана)

Из 308 респондентов 85.5% были женщины, 14.5% - мужчины. 44% преподавателей работают в две смены, остальные – в одну. Средняя нагрузка учителя – около 23 часов. 57% преподавателей не удовлетворены своими жилищными условиями, 19% не имеют собственной квартиры. 60% преподавателей проводят свои летние отпуска дома, 2% занимаются альтернативной работой.

Расходы в 86% семей учителя – менее 10 тысяч тенге. Реальный доход у 42.5% учителей – 30 000 тенге (200\$), для остальных 18.5% - 20 000 тенге, для следующих 29% – 10 000-20 000 тенге и для оставшихся 10% – менее 10 000 тенге (66\$). Желательный доход для 17.4% - 80 000-100 000 тенге, для других 28.5% – 50 000-80 000 тенге, для следующих 22.5% – 40 000-50 000 тенге (300\$), остальные 14% не ответили.

52% учителей сообщили, что экономический рост в стране не имел никакого эффекта на их семейный доход, 18% сообщили об увеличении дохода, 23.5% – уменьшении, остальные 6% не ответили. Пятая часть учителей не имеет денег для покупки книг для профессионального развития, 40% преподавателей могут потратить менее 500 тенге (3.3\$). Это весьма тревожно, так как многие (39%) испытывают трудности с новыми учебниками.

Знание компьютера учителями весьма ограничено: 70% – имеют трудности или не способны использовать компьютер. Однако они владеют педагогическими приемами: по крайней мере, 30.5% думает, что они высоко квалифицированы, 63% – достаточно квалифицированы и 6.5% – не обладают достаточными педагогическими навыками. Уважительное отношение испытывают 55.5% учителей, в то время как 13% не чувствуют уважения к своему статусу.

В качестве причин повышения квалификации учителя называют следующие: компетентность и профессиональное общение – 42%, увеличение заработка – 30%, требование руководства школы – 15%, другие причины – 13%. Престиж образовательного

учреждения отмечается главным образом как основанный на квалификации штата. 75% преподавателей думают, что они работают в престижных образовательных учреждениях.

Преимущества быть учителем, по словам учителей: общение с детьми, общественная польза, постоянное саморазвитие, долгий отпуск, удобный рабочий режим, своевременная заработная плата. Недостатки: правовая незащищенность, низкий социальный статус, низкий заработок, слишком много документации и отчетности, недостаточно времени для семьи.

По словам учителей «качество образования» это:

Знание и навыки – 45%

Профессионализм, любовь и уважение детей и родителей – 20%

Квалифицированные дипломированные специалисты – 10%

Факторы качества образования:

1. Материальное благосостояние учителя;
2. Хорошие условия и оборудование в школе;
3. Честность, беспристрастность, добросовестность;
4. Творческие способности, инновации, новые методики.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Примерные темы курсов ИПК и упомянутые полезные темы этих курсов по некоторым предметам нескольких городов, по данным опроса учителей, октябрь, 2004 г. Исследовательский Центр Сандж

Предмет	Курсы ИПК	Полезные темы
Семипалатинск		
География, 4 чел.	Новые технологии в преподавании (2 ответа) Интерактивные методики (1 ответ)	Интерактивные методики преподавания Приоритеты воспитания в сельской школе Новое содержание и методика преподавания географии
История, 6 чел.	Приоритеты и актуальные проблемы в преподавании общих дисциплин (1 ответ) Учебники нового образца (1 ответ) Общий курс истории (3 ответа) Нестандартные формы обучения (1 ответ)	Информационные технологии Актуальные проблемы в истории Казахстана Перестройка в КазССР Вопросы демографии
Каз. язык, 2 чел.	Русский язык в казахской школе (1 ответ) Интерактивные методы (1 ответ)	Работа с текстом Все
Математика, 2 чел.	Инновационные методы управления (1 ответ) Учебники нового поколения (1 ответ)	Решение олимпиадных задач Теория Моназова Все
НВП, 1 чел.	Проблемы военно-патриотического воспитания	Воспитание патриотов
Русский язык, 2 чел.	Эффективное управление (1 ответ) Демократическая школа (1 ответ) Учебники нового поколения (1 ответ)	Методическая «кухня» гражданского и уполномоченного образования
Начальная школа, 15 чел.	Новые учебники (7 ответов) Развитие критического мышления через чтение и письмо (5 ответов) Обучение и воспитание в начальных классах (1 ответ)	Личностный подход в педагогике Амонашвили Встреча с авторами учебников, анализ материала учебников Стратегия новых технологий Организация работы на уроке
Физика, 4 чел.	Совершенствование и поиск новых подходов в воспитательной работе (1 ответ) Директора домов пионеров (1 ответ) Новые учебники (1 ответ)	Критическое мышление Содержание новых учебников
Физкультура, 1 чел.	Инновационные подходы в физическом воспитании на основе деятельности учителей-новаторов РК	Туризм, оздоровительная работа в общеобразовательной школе, требования к оформлению документации по физической культуре

Химия, 1 чел.	Технология Карасва	Психология, новые технологии уроков
Караган-да		
Биология, 3 чел.	Современные учебные пособия (1 ответ) Новые технологии обучения (2 ответа) Апробация учебников (2 ответа)	Апробация учебника Новизна технологий
География, 1 чел.	Новые технологии обучения	Новые технологии, используемые на занятиях
ИЗО, черчение, 1 чел.	ИЗО, черчение	Экспериментальная деятельность
Ино-странные языки, 3 чел.	Новые технологии в образовании, (2 ответа) Коммуникативная направленность в обучении (1 ответ)	Методика преподавания иностранных языков в старших классах Стратегия критического мышления
Информатика, 1 чел.	Общий курс	Все
История, 1 чел.	Модульное обучение	Модульное обучение
Каз. язык, 2 чел.	Учебники нового поколения Передовые технологии обучения каз. языку	Технологии Апробация учебников
Математика, 7 чел.	Апробация новых учебников (2 ответа) Решение олимпиадных задач (1 ответ) Критическое мышление (1 ответ) Эффективный метод учебного процесса (2 ответа)	Выбор стратегии Результаты ЕНТ Решение олимпиадных задач Новые учебники
Русский язык, 5 чел.	Психология и педагогика в учебном процессе (1 ответ) Современные педагогические технологии (1 ответ) Подготовка к олимпиаде (1 ответ) Учебники нового поколения (2 ответа)	Никакие Метод разбора литературного произведения Новые технологии преподавания Развитие устной и письменной речи на текстовом материале Критическое мышление Активные формы работы с педколлективом Метод написания сочинений

Начальная школа, 10 чел.	Программа нового поколения, (1 ответ) Критическое мышление (1 ответ) Общие вопросы педагогики (2 ответа) Разноуровневая дифференциация (1 ответ) Учебники нового поколения (3 ответа) Преподавание казахского языка (1 ответ)	Изучение темы через чтение с письмом Работа над природоведческими понятиями Современные технологии Методика преподавания Новые учебники Развивающее обучение
Физкультура	Внедрение учебников по физкультуре (1 ответ) Модуль «Образовательная практика», (1 ответ)	Практические уроки Методика предмета Мониторинг в образовании
Экономика, 1 чел.	Экономическое образование США, (1 ответ)	Руководство и контроль
Астана		
Начальные классы, 9 чел	Актуальные вопросы в деятельности социальной педагогики и в организации образования (1 ответ) Новое в образовании (1 ответ) Бизнес математика (1 ответ) Структура и содержание новых учебников (1 ответ) Обучение грамоте по учебникам нового поколения (3 ответа) Развивающее обучение (1 ответ)	Взаимодействие семьи и школы, лектор Орлова Педагогические мастерские Работа по учебникам нового поколения Составление плана урока по учебникам нового поколения Приемлемость учебников нового поколения
Биология, 2 чел.	Инновационные формы модульного обучения	Элементы модульного обучения, тест по предметам
География, 1 чел.	Модульное обучение	Обучение по модульной технологии физической карты Казахстана
История, 3 чел	Формы нетрадиционного обучения (1 ответ) Повышение квалификации завучей по воспит. работе (1 ответ) Критическое мышление (1 ответ)	Содержание и методика воспитательной работы
Каз. язык, 7 чел.	Каз. язык в русских классах (1 ответ) Инновационные формы преподавания на уроках каз. языка (3 ответа) Межпредметные связи в преподавании каз. языка (1 ответ) Модульное обучение (1 ответ)	Методика ведения урока

Математика 5 чел.	Опыт формирования исследовательской культуры учителя (1 ответ) Самостоятельная работа на уроках матем-ки (1 ответ) Работа по новым учебникам (1 ответ) Теория вероятности, задачи олимпиады (1 ответ)	Занимательные задачи Методика
Русский яз.	Межпредметные связи в преподавании русского языка (1 ответ) Развитие яркой личности (1 ответ) Работа по новым учебникам (1 ответ) Модульное обучение (1 ответ) Критическое мышление (1 ответ)	Стратегия обучения
Физика, 1 чел.	Введение в столичное образование	Интерактивные методы обучения
Французский язык	Языковая стажировка	Теория и практика инновационной деятельности
Химия, биология, 1 чел.	Народная педагогика	Инновационные технологии, решение олимпиадных задач
Алматы		
Математика, 7 чел.	Обучение языку Паскаль (1 ответ) Инновационные технологии (4 ответа) Об учебниках для 7-го класса (1 ответ) Курсы за 5-ый класс (1 ответ)	Новые методы решения задач Курсы вела автор (Уалиева), пояснения к новым учебникам, логические задачи С помощью каких примеров, задач проверить раздел, занимая не более 1 минуты
Начальная школа, 13 чел.	Курс подготовки завуча-организатора (1 ответ) Интеллектуальное мышление (1 ответ) Теория производства (1 ответ) Новые технологии обучения в начальных классах (5 ответов) Обучение по новым учебникам (4 ответа) Возрастные особенности школьников (1 ответ)	СПИД-ВИЧ, организация ЗОЖ, правовой всеобуч, организация внеклассных мероприятий Критическое мышление, методика Вольдорфского Методика Штайдера, Амонашвили Психо-тренинги Венская диаграмма
Физика, 1 чел.	Моделирование	

История, Этика и право, 4 чел.	Современные методики преподавания общей дисциплины (2 ответ) Использование новых технологий (1 ответ) Классное руководство (1 ответ)	Проблема оценки знаний учащихся Новые учебники
Биология, валеология, 1 чел.	Инновационные методы на уроках биологии	СПИД, половое воспитание школьников
Рус. Язык и лит-ра, 1 чел.	Теоретические и методические основы филологического образования школьников	1. Анализ лирического произведения на уроке
Информатика, 1 чел.	Прикладная экономика	Работа с классным руководителем
Каз. язык, 7 чел.	Технология преподавания казахского языка в русской школе (интересное – по книге Кубаева) (2 ответа) Обучение казахскому языку в 12-летней школе (1 ответ) Новые технологии обучения (2 ответа) Новый образовательный уровень учителей (1 ответ) Анализ ступеней развития системы казахского языка (1 ответ)	Лекции коллег Использование элементов критического мышления
Технология, трудовое обучение, 1 чел.	Швейное производство Новые технологии по трудовому обучению	Организация курсов Темы по психологии
Физкультура, 1 чел.	Госпрограмма по дисциплине Физкультура, составление документации, отчетности по дисциплине «Физкультура», организация внеклассной методики, методика определения физического развития учащегося	
Черчение, ИЗО, 2 чел.	Новые технологии и новые методы ИЗО и черчения, (2 ответа)	Новые технологии в ИЗО
Тараз		
Англ. язык, 3 чел.	Новые методики преподавания (3 ответа)	Открытые уроки Новые методы преподавания английского языка
География, 1 чел.	Внедрение новых технологий	-----

Химия, биология 4 чел.	Новые технологии обучения, (1 ответ)	Посещение открытых уроков
ИЗО, 3 чел.	Инновационные методы обучения, (3 ответа)	Все
Информатика, 2 чел.	Языки программирования, (2 ответа)	Никакие Технология модульного обучения
Каз.язык, 3 чел.	Методы преподавания каз.языка	Внедрение новых технологий на уроках каз.языка и литературы
Математика, 5 чел	Инновационные технологии преподавания математики, (2 ответа), Переход к 12-летнему образованию, (1 ответ)	Лекции автора учебника Шыныбекова А. Освоение новых технологий
Русский язык, 5 чел.	Инновационные технологии преподавания, (4 ответа)	Лекции автора учебника Баттырбековой «Равноуровневое обучение» Компьютерное обучение
Начальная школа, 9 чел.	Развитие критического мышления через чтение и письмо, (1 ответ) Инновационные технологии, новые формы обучения, (4 ответа)	Методика ведения урока Организация летнего отдыха учащегося Вольдорфская педагогика Нетрадиционные формы работы с родителями Стратегия критического мышления на уроках в начальных классах.
Физика, 3 чел.	Классное руководство (1 ответ) Внедрение новых технологий (1 ответ) Повышение квалификации учителей физики (1 ответ)	Методика ведения урока Открытые уроки
Экономика, 1 чел.	Игровые технологии	-----
Атырау		
Англ. язык, 2 чел	Новые технологии в преподавании англ. языка (2 ответа)	-----
Биология, 3 чел	Новые методики преподавания, (3 ответа)	Методика преподавания валеологии
География, 1 чел.	Модульная технология преподавания	

Информатика, 2 чел	Язык Паскаль, Norton, 2 ответа	Все
История, 1 чел.	Новые технологии преподавания истории	Метод преподавания предмета
Каз. язык, 9 чел	Современные методики, урок 21 века (7 ответов) Орхон Енисей, (1 ответ)	Стратегии и новые технологии Наглядности, фотографии Новые технологии обучения по учебникам Атамурата Опыт
Математика, 3 чел	Методика профессора Макарова (1 ответ) Решение олимпиадных задач (1 ответ) Новые методики (1 ответ)	Интерактивное преподавание
Русский язык, 3 чел.	Новые методики (1 ответ) Обучение уч-ся старших классов (1 ответ)	Обучение по модульной технологии Работа с трудными детьми
Технология 1 чел.	Новые образовательные технологии	
Начальная школа, 9 чел	Новые технологии (2 ответа) Самопознание (2 ответа) Обучение 6-леток (2 ответа) Права детей и их психология, (2 ответа)	Новые методы обучения малышей Смотрели по видео урок, проведенный в Московской школе Новые разработки
Физика, матем. 1 чел.	Новые технологии	
Химия, 2 чел	Новые технологии преподавания химии Решение олимпиадных задач	Решение олимпиадных задач
Физкультура, 1 чел	Практика и теория развития физкультуры	Все было знакомым

Подписано в печать 25.04.2005 г.
Формат 60х84/16. Бумага офсетная.
Гарнитура «Times». Печать офсетная.
Усл. печ. л. 3,8.

Тираж 250 экз. Заказ № 70

Типография «Искандер»
г.Алматы, ул.Фурманова 103
Тел. 72-62-68, 61-55-45