

ПЕДАГОГИКА

Резинкина Лилия Владимировна

канд. пед. наук, заместитель директора
Колледж технологий, моделирования и управления
ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный
университет технологий и дизайна»
г. Санкт-Петербург

МОДЕЛЬ УРОВНЕВОГО СТАНОВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Аннотация: в данной статье представлено описание модели поэтапного развития инновационной школы в статусе ресурсного центра как организационной структуры муниципальной системы непрерывного образования взрослых. Автором раскрыта идея новой институциональной формы обучения взрослых, приближающей процесс повышения квалификации кадров к реальной практике муниципальной территории.

Ключевые слова: муниципальная система, непрерывное образование взрослых, уровневая модель, инновационная школа, ресурсный центр.

Анализ реальной практики и научных разработок в области организации обучения взрослых свидетельствует об актуальности проектирования в рамках конкретной территории системы непрерывного образования взрослых, которой присущи: *полифункциональность* как обеспечение развития кадрового потенциала территории в широком спектре профессий – руководителей образовательных организаций, специалистов профессиональной и социальной сферы; *практико-ориентированность* как опора на профессиональный опыт специалиста, его переосмысление с позиций новых идей, соотнесение с опытом муниципального сообщества в ходе презентации и обсуждения; *инновационность* как создание условий для личностно-профессионального развития взрослого с учетом этапов становления его в профессии и стремлении к карьерному росту [2].

Нами разработана и проверена на практике *уровневая модель ресурсного центра* как организационной структуры муниципальной системы непрерывного образования взрослых (рис. 1).

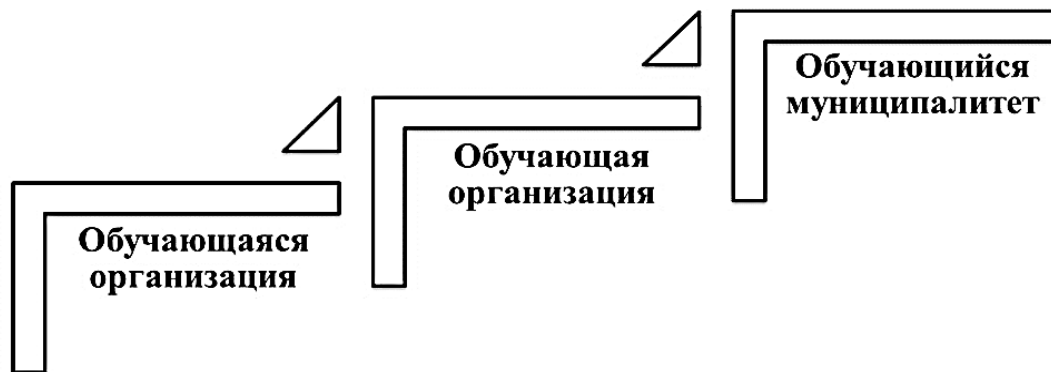


Рис. 1. Схема уровневой модели становления
муниципального ресурсного центра

Первый подготовительный уровень предполагал развитие функций инновационной школы в направлении реализации идеи «*обучающаяся образовательная организация*».

На данном уровне осуществляется формирование коллектива инновационной образовательной организации как команды единомышленников через создание организационно-педагогических условий для самореализации педагогов, повышение их конкурентоспособности и всего образовательного учреждения в целом, изменение статуса учителя, повышение его авторитета в обществе, стимулирование и мотивацию его труда. Творческая группа разработала программу развития инновационного потенциала педагогического коллектива, которая стала механизмом, обеспечивающим эффективность функций управленческой деятельности по проведению эксперимента. Результатами ее реализации в практике работы инновационной школы являются: мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств; теоретическая, андрагогическая и практическая готовность; достижение согласования между желаемым и реаль-

ным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива (высокая степень сформированности компетентности у 72% и допустимый у 28% педагогов [4]).

Второй уровень предполагает становление ресурсного центра как обучающей образовательной организации для педагогов района. Основная идея создания такого вида муниципального ресурсного центра состояла в том, что повышение квалификации должно стать более индивидуализированным, практико-ориентированным и эффективным, иметь опережающий характер, быть приближенным к месту работы, то есть быть направленным на формирование инновационного ресурса кадров муниципальной территории.

Как отмечается, становление и развитие ресурсного центра такого вида необходимо и возможно на базе инновационной образовательной организации, которая имеет опыт успешной реализации самостоятельно разработанных целостных образовательных программ и программ развития, существенно влияющих на изменение социокультурных оснований организации как социального института образования взрослых.

Для эффективности реализации целей и задач муниципального ресурсного центра по распространению инновационного опыта «донорам» необходимо наличие и развитие педагогического и методического инструментария: интенсив-курсы, практикумы для освоения технологий обобщения опыта, описание и представление передового педагогического опыта, создание электронных банков, каталогов, баз данных; методик подготовки и выпуска печатной продукции. Своевременным является внедрение в образовательную практику презентационных бизнес-технологий, экранных, тренинговых и видеотехнологий, проектного менеджмента, а также совершенствование, с учётом современных подходов, технологий проведения семинаров, мастер-классов, создания портфолио, кейсов [3].

Мониторинг профессиональной подготовки педагогов муниципального образования показал значительный рост количества учителей района, освоивших в муниципальном ресурсном центре и успешно применяющих новые образовательные технологии. Зафиксирована позитивная динамика развития проектно-

исследовательских умений (показатель самооценки 74%), интегративных умений разработки, конструирования, научно-методического обеспечения и экспертизы инновационных проектов и моделей педагогического учебного процесса (соответственно 78% и 88%). Дистанционная поддержка и консультирование педагогами лица по проблемам внедрения инновационных образовательных продуктов отмечена всеми участниками эксперимента как положительная и необходимая черта ресурсного центра.

Одним из результатов работы муниципального ресурсного центра можно считать значительный рост творческой активности педагогов района, что выражается в значительном росте участников профессиональных конкурсов, лауреатов и победителей. В этом направлении были проведены мастер-классы для администрации школ и инновационных учителей по творческому подходу к участию в конкурсах, современному оформлению документации, логическому отбору содержания. Опыт коллег явился хорошим стимулом для многих педагогов района.

Подводя итог реализации второго уровня модели – муниципального ресурсного центра практикоориентированного обучения педагогов – следует отметить, что главным, бесспорно, остается личное желание педагогов соответствовать требованиям времени.

Третий уровень модели представляет создание нового института образования взрослых – полифункционального муниципального центра непрерывного образования взрослых как модели «обучающийся муниципалитет».

В этой модели муниципальной системы непрерывного образования взрослых реализуется широкий набор функций, обусловленный такими факторами как потребности и запросы различных категорий взрослых муниципального района, необходимость с учетом территориальных особенностей муниципалитета координировать и систематизировать инновации, характерные для динамического развития данного района, поддержка индивидуальных инициатив кадров разных специализаций, формирование индивидуальных траекторий специалистов в личностно-профессиональном развитии на основе усиления их исследовательской и

проектной компетентности, необходимость интеграционного согласования территориальной системы поддержки специалистов и содержанием курсового обучения в рамках институтов повышения квалификации, что содействует качественному выполнению вариативной составляющей образовательных программ, лицензируемых в данных институтах [1].

Показателями критерия качества организационной структуры муниципальной педагогической системы непрерывного образования взрослых являются полифункциональность центра, практикоориентированность; открытость; качество образовательного сервиса.

Таким образом, эксперимент показал, что проектирование уровневой модели непрерывного образования взрослых удовлетворяет требованиям современного социального института образования и обладает следующими преимуществами: возможностью гибкого реагирования на меняющуюся образовательную ситуацию; опережающим характером обучения; организацией командной работы; распространением ценного опыта отдельных работников; оказанием непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным специалистам по решению конкретной проблемы [5].

Список литературы

1. Абрамян Г.В. Стратегия и технология развития систем опережающего образования в современных условиях // Содержание и технологии образования взрослых: проблема опережающего обучения: Сб. науч. тр. / Под ред. А.Е. Марона. – СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2007. – С. 12–13.
2. Бордовская Н.В. Вызовы времени и новые модели развивающей образовательной среды / Академический вестник Института образования взрослых Российской Академии образования «Человек и образование». – СПб.: ИОВ РАО, 2013. – №2 (35). – С. 4–11.
3. Прикот О.Г. Образовательные организации: предпосылки креативного управления / Человек и образование. – 2013. – №4. – С. 23–27.
4. Резинкина Л.В. Развитие кадрового потенциала в муниципальной системе образования. – Saarbrücken: Lap Lambert Academic Publishing, 2014. – 178 с.

5. Тряпицына А.П. Внутрифирменная подготовка учителей к реализации идей модернизации общего образования // Образование взрослых в современном развивающемся обществе: Материалы Международной научно-практической конференции 18–19 ноября 2003 г. В 2-х частях / Гл. науч. ред.: проф., д. п. н. В.И. Подобед. – СПб.: ИОВ РАО, 2003.