

Чипышева Людмила Николаевна

канд. пед. наук, заведующая лабораторией

учебно-методического сопровождения введения ФГОС ОО

ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки

и повышения квалификации

работников образования»

г. Челябинск, Челябинская область

Аксенова Ирина Алексеевна

заместитель директора

по учебно-воспитательной работе

МАОУ «СОШ №85 г. Челябинска»

г. Челябинск, Челябинская область

Новикова Ольга Александровна

заместитель директора

по учебно-воспитательной работе

МАОУ «СОШ №85 г. Челябинска»

г. Челябинск, Челябинская область

DOI 10.21661/r-115910

ОРГАНИЗАЦИЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в статье рассмотрена проблема создания условий в общеобразовательной организации, обеспечивающих непрерывность процесса систематического повышения профессиональной компетентности педагогов. Предложен эффективный способ решения данной проблемы с использованием неформального образования. Обобщен опыт организации неформального образования при взаимодействии учреждения дополнительного профессионального образования и общеобразовательной организации.

Ключевые слова: неформальное образование, профессиональная компетенция, педагог, общеобразовательная организация.

Введение и реализация федеральных государственных образовательных стандартов общего образования процесс длительный и сложный, требующий изменения профессиональной позиции педагога, который должен постоянно учиться, осваивать новые компетенции, ориентироваться в информационных потоках, чтобы на своем примере сформировать у учащихся стремление к самообразованию в течение всей жизни. Актуальность данного положения в информационном обществе не вызывает сомнений, однако на практике учитель должен решать большое количество различных проблем, выполнять различные функции, и в условиях дефицита времени самообразование часто не является приоритетным направлением его деятельности.

Данная проблема связана и с тем, что на протяжении многих лет повышение профессиональной компетентности педагогов осуществлялось в рамках формального образования, которое проходило в учреждениях дополнительного профессионального образования по утвержденным образовательным программам, в соответствии с установленными сроками обучения и формами итоговой аттестации, и подтверждалось получением соответствующих документов. Периодичность прохождения курсов повышения квалификации определялась нормативно, один раз в пять лет. Наряду с этим в образовательных организациях выстраивалась система методической работы, которая призвана компенсировать возникающие профессиональные дефициты в межкурсовой период. С изменением образовательной парадигмы от знаниевой к системно-деятельностной, новым подходом к определению качества образования и образовательных результатов формальное образование перестает быть единственной формой повышения профессиональной компетентности.

Необходимость поиска новых форм связана с тем, что в соответствии с нормативными требованиями частота прохождения курсов повышения увеличилась. В федеральном законе №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в статье 47, п. 5 определены права педагогических работников, в том числе «право

на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года» [3]. В перечне обязанностей и ответственности педагогических работников (статья 48, п.1), также отражена необходимость «систематически повышать свой профессиональный уровень» [3]. Следует отметить, что в обязанностях не указана периодичность, форма и место прохождения повышения квалификации учителем, но при этом фиксируется непрерывность процесса самообразования.

В этих условиях наличие только внешнего обучения в сторонних организациях недостаточно для развития профессиональной компетентности учителя, для этого требуется свободное профессиональное взаимодействие педагогов внутри общеобразовательной организации: «чем сложнее задачи стоящие перед системой образования, тем менее эффективными оказывались методы тотального повышения квалификации (наращивания человеческого капитала). <...> Значительно большее влияние на состояние человеческого капитала вашей организации оказывает социальный капитал, который является внутренним ресурсом организации. Социальный капитал определяется наличием устойчивых профессиональных связей между людьми, как следствие его наличие означает активный обмен информацией, взаимообучение. Связи эти возникают и существуют, не по приказу, а в силу высокого доверия между этими людьми. Они обсуждают свои профессиональные проблемы, наблюдают за деятельностью друг друга, вследствие этого меняют свою практику работы... Они учатся друг у друга, повышая свой человеческий капитал. И это самый эффективный способ его наращивания» [2].

Таким образом, у администрации образовательной организации появляются две задачи: первая – стимулирование профессионального взаимодействия внутри общеобразовательной организации, в том числе в рамках организации инновационной деятельности, вторая – документальное подтверждение наличия этого нерегламентированного процесса. Решение данных задач возможно при

организации неформального образования, осуществляемого в рамках взаимодействия между общеобразовательной организацией и учреждениями дополнительного профессионального образования.

В ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» утверждены регламенты, нормативно закрепляющие неформальное повышение квалификации работников образования на основе обобщения и распространения ими эффективного педагогического опыта, результатов участия в инновационных проектах в сфере образования. Предоставление возможности педагогическим работникам, активно участвующим в инновационной деятельности получить документы о прохождении квалификации на основании представленных продуктов деятельности, позволяет учитывать психологические особенности обучения взрослых. «При организации обучения учитываются выделенные психологами особенности взрослых людей: осознанность процесса своего обучения, осмысленность обучения (для решения проблемы, достижения конкретной цели), потребность в самостоятельности, практическая значимость обучения (стремление к применению полученных компетенций), наличие жизненного опыта, влияние различных факторов на процесс обучения: временных, профессиональных, социальных, бытовых» [1, с. 85].

Представление эффективного опыта позволяет учесть потребность в самостоятельности, а включенность в инновационные проекты способствует разрешению профессиональных затруднений, поиску эффективных решений, осознанности обучения. При этом неформальное образование обеспечивает и возникновение профессиональных связей между педагогами, то есть развитие социального капитала организации.

Следует отметить, что включенность педагогов в неформальное повышение квалификации будет более успешной при организованном взаимодействии между учреждением дополнительного профессионального образования и общеобразовательной организацией. Приведем опыт такого взаимодействия между ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации

работников образования» и МАОУ «Средней общеобразовательной школой №85 г. Челябинска».

Начиналось взаимодействие с постановки интересной для представителей двух организаций проблемы – освоение педагогами эффективных способов формирования у учащихся универсальных учебных действий. Решение данной проблемы осуществляется в рамках научно-прикладного проекта, на первом этапе которого проведено обучение школьной команды позаявленной проблематике. Обучение школьной команды, сопровождающееся самостоятельной практической работой, способствует и снятию профессиональных затруднений, и выявлению эффективного опыта, и развитию социального капитала.

Педагоги, представившие эффективный опыт, получили возможность обучения на модульном курсе, посвященном публикациям, и подготовили совместные со специалистами института статьи. Освоение модульного курса и подготовка статьи обеспечили получение удостоверений о повышении квалификации. На следующем этапе реализации научно-прикладного проекта планируется публикация методических рекомендаций, представляющих эффективных опыт работы образовательной организации по формированию универсальных учебных действий у учащихся на уровне начального общего и основного общего образования. Два педагога приняли участие в разработке модельной региональной основной образовательной программы начального общего образования Челябинской области, их опыт проектирования и реализации программы формирования универсальных учебных действий обобщен на региональном уровне.

Реализация данного проекта еще не завершена, но первые полученные результаты свидетельствуют о положительном эффекте неформального повышения квалификации, мотивирующем педагогов на систематическое повышение профессиональной компетентности, которое имеет документальное подтверждение для прохождения аттестации.

Список литературы

1. Абрамовских Т.А. Опыт внутриорганизационного повышения квалификации по применению активных методов обучения взрослых [Текст] / Т.А. Абрамовских // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2016. – №1(26). – С. 83–88.
2. Ушаков К.М. О профессии и социальном капитале [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://direktoria.org/evolution/briefcase/2211>
3. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=201339#0>