

**Олехнович Наталья Евгеньевна**

канд. пед. наук, доцент

ГБОУ ДПО «Псковский областной институт  
повышения квалификации работников образования»

г. Псков, Псковская область

**Васюцкая Лариса Мечиславовна**

заместитель директора по УВР

МБОУ «СОШ №6 им. Героя Советского Союза А.В. Попова»

г. Великие Луки, Псковская область

## **КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ: КОМАНДНЫЙ ПОДХОД**

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются возможности корпоративной модели повышения квалификации педагогов. Процесс корпоративного обучения педагогов предполагает освоение технологий командного менеджмента, направленных на проектирование образовательного процесса с целью реализации федеральных государственных образовательных стандартов.*

***Ключевые слова:** корпоративная модель повышения квалификации, командный менеджмент, федеральный государственный образовательный стандарт, временные творческие группы.*

В системе дополнительного профессионального образования идет поиск новых форм работы с педагогами. Одной из таких форм является корпоративная модель повышения квалификации педагогов (подготовка школьных команд педагогов для реализации ФГОС общего образования) [4]. Модель организации корпоративного повышения квалификации педагогов рассматривается в ряде работ [3; 5]. Отмечается возрастание роли управленческих команд, что связано с изменением функций директора школы, так как современная модель эффективного управления школой включает не только административное руководство, но и управление изменениями, и лидерство в преподавании [1]. Успешность выполнения этих функций предполагает использование технологий командного

менеджмента, способствующие повышению квалификации педагогов для решения актуальных задач образовательной организации. В зависимости от решаемых задач формируются команды: управленческая команда (решение управленческих проблем), школьная команда педагогов одной параллели (повышение качества результатов обучения школьников), проектная команда (педагогический проект), волонтерская команда (социальные проблемы) и т. д.

На кафедре управления развитием образовательных систем Псковского областного института повышения квалификации работников образования разработана образовательная программа «Командный менеджмент в образовательной организации». Данная программа корпоративного обучения реализуется на курсах повышения квалификации учителей средней общеобразовательной школы №6 г. Великие Луки. Цель обучения – освоение технологий командного менеджмента в проектировании образовательного процесса для реализации федеральных государственных образовательных стандартов. Особое внимание в процессе обучения уделяется инфраструктуре командного менеджмента: системе мотивации, системе информационного обеспечения командных коммуникаций, системе ориентиров командной работы. Системе ориентиров придается особое значение, так как она определяет не только границы ответственности, но и нормативы целевого и ценностного характера в деятельности команды.

Опирающийся на использование командных эффектов командный менеджмент ориентирует педагогический коллектив не только на творчество и совместное участие работников и руководителей в управлении организацией, но и на взаимный контроль и взаимопомощь, мотивирование и стимулирование членов команды. В данном контексте командообразование рассматривается как одна из перспективных технологий корпоративного повышения квалификации педагогического коллектива: командные технологии (технологии обучения в сотрудничестве, технологии тренинга в малой группе, технологии педагогических мастерских и т. д.) направлены на повышение качества предметных и метапредметных результатов обучения школьников.

Достижение таких результатов связано с моделированием и видоизменением не только организационной структуры управления и организационной культуры школы, но и развитием сплоченности коллектива, его вовлеченности в решение общих задач. Вовлеченность рассматривается как важнейшее качество командной работы, связанное с системой распределенного лидерства; эффективной организационной культурой; использованием возможностей корпоративного обучения; оптимальной организационной структурой; применением персонал-технологий, соответствующих целям образовательной организации [2].

Командный подход в системе корпоративного повышения квалификации связан с образовательной средой школы, формируемой всем педагогическим коллективом. И прежде чем решать, как развивать систему командных коммуникаций в образовательной организации, необходимо рассмотреть вопрос о целесообразности ее внедрения. Определить соответствующие возможности и ограничения применительно к реальной ситуации. Есть факторы, характеризующие необходимость, и факторы, характеризующие возможность внедрения командного менеджмента в образовательной организации. Углубленное интервью с руководящим составом средней общеобразовательной школы №6 (г. Великие Луки) показало, что такие факторы есть. Например, фактором, характеризующим возможность развития командных коммуникаций в данной школе, является широкое распространение в образовательном пространстве школы временных творческих групп. Группы формируются на добровольной основе, один и тот же педагог может себя реализовать в нескольких группах. Творческую группу возглавляет один из ее членов, педагог с первой или высшей квалификационной категорией. Количественный состав творческой группы не ограничен и может быть мобильным (изменяющимся). Формируется состав группы в зависимости от цели ее создания. Временные рамки работы группы так же определяет ее целевая направленность. Работа над формированием творческих групп педагогов начинается с диагностики педагогического мастерства преподавателей.

В школе ежегодно работают следующие временные творческие группы: группа по реализации программы «Электронный журнал»; временные

творческие группы по проблематике педсоветов; творческая группа по подготовке учащихся к научно-практическим конференциям; творческая группа по составлению и корректировке образовательной программы в соответствии с ФГОС ООО; творческие группы по подготовке методического фестиваля педагогических идей.

Особенно эффективно работают временные творческие группы по проведению методического фестиваля педагогических идей. Традиционно таких групп организуется в зависимости от числа открытых уроков или мероприятий от 10 до 23. Фестиваль педагогических идей организуется с целью распространения педагогического опыта по наиболее актуальным темам: «О, сколько нам открытий чудных готовит просвещения дух...», «Профессиональный рост педагога» и т. д. В процессе творческой работы совершенствуется профессиональное мастерство педагогов, развивается современный стиль педагогического мышления, реализуются интеллектуальные и творческие способности педагогов.

Временная творческая группа – одна из перспективных форм методической работы педагогов, развивающая командные коммуникации и позволяющая привлечь педагогов к работе по повышению качества результатов обучения школьников на предметном и метапредметном уровне. Применение корпоративной модели повышения квалификации педагогов способствует развитию навыков командной работы; совершенствованию корпоративной культуры школы; проектированию образовательного процесса с целью повышения результатов обучения школьников.

### ***Список литературы***

1. Аврамова Е.М. Об управленческой команде // Народное образование / Е.М. Аврамова, В.Н. Титов. – 2014. – №10. – С. 142–150.
2. Гайнутдинов Р.М. Управление образовательной организацией: методические рекомендации / Р.М. Гайнутдинов, Н.В. Зайцева, В.Г. Константинова; под общ. ред. А.В. Золотаревой. – Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2016. – 102 с.
3. Шакирова Н. Формирование административной команды//Управление школой. – июль-август 2015. – С. 36–41.

4. Шалашова М.М. Корпоративная модель повышения квалификации: подготовка школьных команд педагогов для решения ФГОС общего образования / М.М. Шалашова, Н.И. Шевченко // Вестник МГОУ: Серия: Педагогика. – 2016. – №2. – С. 190–199.

5. Шевченко Н.И. Корпоративная модель повышения квалификации: новые задачи и подходы / Н.И. Шевченко, М.М. Шалашова // Профессиональное образование: модернизационные аспекты: Коллективная монография. Т. 8. – Ростов н/Д, 2016. – С. 176–212.