

Борченко Ирина Дмитриевна

канд. культурологии, заведующая учебно-методическим
центром профессиональной переподготовки

Дударева Ольга Борисовна

заведующая учебно-методическим центром
информационно-коммуникационных технологий
ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки
и повышения квалификации работников образования»
г. Челябинск, Челябинская область

ФЕНОМЕН УПРАВЛЕНИЯ НЕПРЕРЫВНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в условиях новых государственно-общественных требований в образовательной практике возникают противоречия между сложившейся системой работы с педагогическими кадрами образовательной организации и современными потребностями педагогического сообщества. Актуализируется роль непрерывного профессионального развития педагога, в том числе необходимость управления системой профессионального роста кадров в образовательной организации. Рассмотрены пути развития кадров посредством внутренней системы повышения квалификации педагогов на основе вовлечения в проектную культуру.*

***Ключевые слова:** фасилитация, педагог-фасилитатор, инновационные подходы, непрерывное профессиональное развитие, качество профессиональной подготовки.*

В современной России идет развитие системы образования, ориентированной на вхождение в мировое образовательное пространство. Этот процесс характеризуется существенными изменениями в педагогической теории и практике. Обновление системы образования влечет за собой перестройку форм, методов и технологий преподавания, в том числе, затрагивающей повышение уровня

квалификации самих педагогов. При этом важно отметить, что в настоящее время все сферы жизнедеятельности требуют не только специалистов высокой профессиональной компетентности, но и способные быстро реагировать на все изменения в сферах деятельности [1, с. 14–15].

Отечественные ученые выдвигают гипотезу о необходимости смены парадигмы образования в сторону непрерывного развития, образования личности в течение всей жизни.

При этом многие авторы отмечают важность педагогов-фасилитаторов, определяя роль миссионера дополнительному профессиональному образованию [2].

Э.Н. Гусинский фасилитацию признает «единственно эффективным методом управления учением» [3].

Педагог-фасилитатор, работающий в системе дополнительного профессионального образования, становится медиатором между теорией и практикой педагогического образования [4, с. 14].

Анализ различных аспектов профессиональной деятельности педагога позволяет рассматривать повышение квалификации как «универсальную профессиональную деятельность в системе постдипломного образования». Это, в свою очередь, меняет устоявшийся взгляд на роль системы повышения квалификации в профессиональном становлении и развитии учителя, а также определяет новые концептуальные основания для преобразования системы повышения квалификации педагогов в целом [5].

Новая образовательная парадигма предполагает внесение существенных изменений в содержании, педагогических позициях, методах и технологиях обучения. Возможность реализации инновационных подходов во многом определяется внутренними резервами педагогических коллективов, уровнем профессиональной компетентности кадров образовательных организаций в целом.

Таким образом, проблема управления процессом непрерывного профессионального развития педагогического коллектива образовательной организации является одной из актуальных проблем образовательной практики.

Согласно нормативным требованиям Министерства образования и науки Российской Федерации право педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку становится и обязанностью педагога дополнительного профессионального образования [6].

И именно педагогическое образование определяет качество профессиональной подготовки кадров во всех сферах функционирования общества и государства.

При этом не надо забывать о том, что основной проблемой педагогических кадров является возраст самих педагогов, для которых реформирование всей системы образования становится невыносимым ярмом, так как приходится заново учиться, осваивать новые виды деятельности.

Очередным этапом развития российского образования послужило введение новой формы профессионального роста педагогов – национальной системы учительского роста (далее – НСУР). Система позволит в дальнейшем оценить качество преподавания отдельного педагога, а также позволит замотивировать его на саморазвитие и повышение квалификации [7, с. 7].

Особенностью данной системы являются следующие составляющие:

1. Аттестация, действовавшая ранее, позволяла лишь выявить уровень соответствия квалификации. Новая технология позволит учителю, независимо от стажа работы, продемонстрировать свои знания и опыт. Таким образом, если специалист чувствует в себе силы и стремится к профессиональному и карьерному росту, то он может занять более высокую позицию вне зависимости от стажа работы.

2. Внедрение нормативно-правовой базы в систему учительского роста, что, в свою очередь, позволит упорядочить критерии оценки профессионализма, привести их к общему знаменателю.

3. Система учительского роста предусматривает использование различных методов стимулирования педагогов к повышению уровня квалификации (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства

образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста») [8].

Статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации относит к числу основных трудовых прав работника. В соответствии со статьей 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при условии выполнения работниками определенных видов деятельности работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников [9].

Понимание администрацией значения профессионального развития педагогов для развития самой организации привело к тому, что функции самостоятельного обновления и развития компетенций своих сотрудников возложили на себя сами образовательные организации. Организация профессионального развития, в том числе, обучения, стала одной из основных функций управления педагогическими работниками.

Логично предположить, что переход к внутренней системе повышения квалификации педагогов позволит снять существующее некоторое отчуждение процесса обучения педагогов от специфической потребности учреждения, т. е. осуществлять его целенаправленно, предметно и содержательно, превратив методическую работу в учреждении в целостную систему непрерывного дополнительного профессионального роста педагогических кадров на основе проектной культуры.

При разработке частного и конкретного уровней профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации важно учитывать: специфику региона; тип и вид образовательной организации; занимаемую педагогом должность, его личностные особенности; уровень профессионализма педагога и его потребностей. Внутренняя, или внутриорганизационная, система повышения квалификации педагогов, несомненно, имеет очень весомый аргумент

в свою пользу: она дает возможность видеть конкретный результат обучения, следить за изменениями уровня профессиональной образованности педагогов, развитием его профессиональной компетентности.

Повышение квалификации непосредственно в образовательной организации естественным образом нацеливает на новую управленческую стратегию, предполагающую разработку системы повышения квалификации педагогов. В свою очередь, создание такой системы рассматривается как важнейшее условие формирования и функционирования системы повышения квалификации в любой образовательной организации, способствующее повышению качества образования.

Объективной основой организации процесса обучения педагогов и развития их творческого потенциала может стать система управления знаниями, т. е. превращение образовательной организации в самообучающую систему, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может включаться практически весь коллектив. Именно самообучающаяся организация может выступать основным учебно-методическим центром непрерывного профессионального образования педагогов посредством внутриорганизационной системы повышения квалификации.

Следуя логике вышеизложенного, можно сделать вывод о возможности создания системы повышения квалификации педагогов в условиях образовательной организации как целостной, достаточно динамичной системы, включающей в себя следующие этапы: диагностический, информационно-мотивационный, проектно-организационный, результативный.

Пример индивидуальных программ повышения квалификации представлен в методических рекомендациях «Управление разработкой и реализацией персонализированных программ повышения квалификации» под редакцией Т.В. Абрамовой. Персонализированная программа внутрифирменного повышения квалификации определяется в рекомендациях как локальный акт образовательной организации, отражающий индивидуальный план действий и перечень мероприятий по развитию профессиональных компетенций педагогов, и, как следствие,

повышению профессионализма работников образовательной системы в целом [10, с. 148–156]. Эффективность таких мероприятий во многом определяется спектром их направленности. В данной связи речь идет о следующих направлениях: определение плана-графика освоения сотрудниками дополнительных профессиональных программ; определение и конкретизация индивидуальных приоритетов развития собственной профессиональной компетентности и профессиональной квалификации; определение сотрудниками содержания собственной самостоятельной работы по самообразованию.

Очевидным становится тот факт, что в соответствии с указанными исходными положениями по-новому определяются основные категории образования. Целью непрерывного педагогического образования становится формирование всесторонней общей и профессиональной культуры педагогов, их способностей к творческому воспроизводству духовных ценностей общества и стремления к постоянному развитию своего индивидуально своеобразного социокультурного потенциала.

Именно на такие изменения, обеспечивающие развитие профессиональной культуры педагога в контексте развития его профессиональной компетентности, должна быть направлена система работы с педагогическими кадрами.

Таким образом, эффективно организованная система обучения в стенах образовательной организации становится важнейшим основополагающим фактором в непрерывном профессиональном образовании педагогов и позволяет организовать его с максимальной пользой для каждого работника в соответствии с его запросами, целенаправленно используя весь потенциал имеющихся возможностей и средств образовательной организации.

Список литературы

1. Волобуева Т.Б. Настройка инструмента саморазвития педагога на курсах повышения квалификации / Т. Б. Волобуева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: Научно-теоретический журнал. – Челябинск: ЧИППКРО, 2017. – Вып. 1 (30). – С. 14–15.

2. Рытов А.И. Модернизация системы повышения квалификации – ключевой фактор реализации государственной образовательной политики / А.И. Рытов // Развитие профессионального мастерства педагогов в системе непрерывного образования: Сб. статей / Науч. ред. Е.В. Митракова. – М.: АПКиПРО, 2009.
3. Гусинский Э.Н. Образование личности: Пособие для преподавателя / Э.Н. Гусинский. – М.: Интерпракс, 1994. – 136 с.
4. Димухаметов Р.С. Настольная книга фасилитатора: Учеб.-метод. пособие организатора курсов повышения квалификации / Р.С. Димухаметов. – Челябинск: ЧГПУ, 2010. – 337 с.
5. Воронцова В.Г. Постдипломное образование педагога: гуманитарно-аксиологический подход / В.Г. Воронцова: Дис. ... д-ра пед. наук. – СПб.: Российская академия образования; Институт образования взрослых, 1997. – 441 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/postdiplomnoe-obrazovanie-pedagoga-gumanitar-oksiol-podkhod#ixzz5TbRfMYO7> (дата обращения: 11.10.2018).
6. Минобрнауки России №08-415, Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178794/ (дата обращения: 11.10.2018).
7. Пивоваров А.А. Роль системы повышения квалификации в сопровождении профессионального роста педагогов / А.А. Пивоваров, Ю.А. Скурихина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: Научно-теоретический журнал. – Челябинск: ЧИППКРО, 2017. – Вып. 2 (31). – С. 7.
8. Кекиева З.О. Формирование национальной системы учительского роста: поиски, проблемы, пути решения / З.О. Кекиева, Я.Б. Аппаева, И.В. Кюнкрикова // Научное обозрение. Фундаментальные и прикладные исследования. – 2018. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scientificreview.ru/ru/article/view?id=20> (дата обращения: 09.10.2018).

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/d17243696427a3cc7eb092bb37c57021e5f64abe/, (дата обращения: 10.10.2018).

10. Управление разработкой и реализацией персонифицированных программ повышения квалификации: Методические рекомендации / Под ред. Т.В. Абрамовой. – Челябинск: Образование, 2011. – 199 с.