

Олехнович Наталья Евгеньевна

канд. пед. наук, доцент

ГБОУ ДПО «Псковский областной институт
повышения квалификации работников образования»

г. Псков, Псковская область

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА
В ПРОЦЕССЕ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются возможности корпоративного повышения квалификации педагогов на основе командного подхода. Предлагается корпоративная модель повышения квалификации педагогов с целью развития профессиональных компетенций на основе ценностей преобразующего менеджмента. Подчеркивается важность позиции руководства в организации процесса корпоративного обучения персонала.*

***Ключевые слова:** корпоративная модель повышения квалификации, профессиональная компетентность, командный подход, преобразующий менеджмент, педагогический коллектив.*

Управление процессом развития профессиональной компетентности педагога – это целенаправленная деятельность по планированию данного процесса, его организации, мотивации и контролю, включая самоорганизацию и самоконтроль. Одним из важнейших факторов, определяющих процесс управления развитием профессиональных компетенций педагога, является позиция руководства образовательной организации, его нацеленность на развитие педагогического коллектива. Существуют различные формы развития профессиональных компетенций педагогического коллектива (методические объединения, рабочие группы по внедрению ФГОС, творческие группы, проектные группы и т. д.), одной из важнейших форм является корпоративная модель повышения квалификации педагогов. Корпоративное повышение квалификации – управляемый и проектируемый процесс, предполагающий выбор дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, согласование тем на уровне педагога и администрации. Этот процесс имеет ряд особенностей: ориентация на

потребности конкретной школы; обучение членов одного педагогического коллектива; достижение важных результатов в обучении педагогов; сплочение и развитие педагогического коллектива; развитие школьной образовательной среды.

Результатом корпоративного повышения квалификации является овладение компетенциями, необходимыми для успешной профессиональной деятельности педагога, как организатора познавательной деятельности, руководителя проектной деятельности, участника сетевого профессионального взаимодействия, исследователя, наставника, консультанта. Профессиональная компетентность педагога складывается из многих составляющих. Наибольший вес среди них занимают специальная (предметная), социально-психологическая, методическая, коммуникативная компетентность [1].

Корпоративная педагогика связана с осмыслением места человека в организации. Одной из составляющих успеха организации является антропологическая составляющая (управление организацией, организационное поведение, корпоративное профессиональное образование) [4]. Рассмотрим организацию корпоративного повышения квалификации педагогов на конкретном примере.

На кафедре управления развитием образовательных систем Псковского областного института повышения квалификации работников образования разработана корпоративная модель повышения квалификации педагогов на основе ценностей преобразующего менеджмента [3].

Корпоративная педагогика выделяет ценности личностные и ценности организационные, выражающиеся в нормах и традициях, определяющих поведение человека в организации. Личностные и организационные ценности являются факторами индивидуальной и групповой мотивации к повышению квалификации. Гармонизация этих ценностей в аспекте развития профессиональной компетентности сотрудников – одна из важнейших задач руководителя образовательной организации. Преобразующий менеджмент опирается на три ценности – качество, развитие, преобразование. Доминирующую роль в преобразующем менеджменте играют следующие ценности:

- 1) качество образовательных процессов;
- 2) образовательные технологии, способствующие развитию творческих навыков и умений;
- 3) формирование и развитие корпоративной культуры;
- 4) инновационный характер образования;
- 5) расширение проблемного диапазона мышления посредством соединения и сочетания знаний из разных областей деятельности человека;
- 6) формирование исследовательских установок в любом виде деятельности;
- 7) психологическая настройка на инициативность поведения и доброжелательность в оценках коллег [2].

Основанная на данных ценностях модель повышения квалификации соответствует современным требованиям. Корпоративная модель повышения квалификации педагогов, разработанная на основе этих ценностей, с учетом командного подхода, включает пять этапов:

- входная диагностика;
- разработка программы повышения квалификации;
- обучение школьных команд педагогов;
- внедрение в педагогический процесс полученных результатов;
- анализ и презентация образовательных проектов, разработанных командами педагогов.

Данная модель повышения квалификации была успешно опробована в процессе корпоративного обучения педагогов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 им. Героя Советского Союза А.В. Попова» (г. Великие Луки) и МБОУ «Погранично-таможенно-правовой лицей» (г. Псков). Педагоги школ успешно освоили дополнительную профессиональную программу повышения квалификации, представили результаты итоговой аттестации в виде образовательных проектов, внедренных в учебный процесс.

Некоторые педагогические команды представили разработанные проекты на Всероссийские (с международным участием) конкурсы научных, методических и творческих работ. Проекты педагогов МБУ «СОШ №6» завоевали при-

зовые места: «Временные творческие группы в развитии командной работы педагогов в школе» (2 место), «Развитие экологической культуры школьников» (2 место), «Проектные команды педагогов в системе корпоративного повышения квалификации в условиях реализации ФГОС» (2 место), «Будем здоровы» (3 место).

Проект педагогов МБОУ «Погранично-таможенно-правовой лицей» «Хлеб – это жизнь», стал победителем первого Международного конкурса программно-методических разработок и результатов проектной и исследовательской деятельности «Эврика» (первое место в номинации «Дополнительное образование взрослых», направление «Проект, реализованный обучающимися по программам ДПО»).

Корпоративное обучение в системе управления образовательной организацией сегодня активно развивается. Это связано с необходимостью решения ряда стратегических задач, одной из таких задач является внедрение системы профессионального роста педагогических работников в соответствии с национальным проектом Российской Федерации «Образование». Использование ценностных установок преобразующего менеджмента в процессе корпоративного повышения квалификации педагогов представляется целесообразным. Ценностные установки при разработке корпоративной модели повышения квалификации педагогов на основе командного подхода позволяют учесть особенности данной образовательной организации, ценности ее организационной культуры, профессиональные потребности и возможности с целью создания эффективной модели профессионального роста педагогических работников.

Список литературы

1. Казаков А.Ю. Деятельность педагога профессионального образования в условиях внедрения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения: психолого-педагогический аспект // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013. – №1 (9). – С. 31–33.
2. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник. – М.: Юрайт, 2011. – 640 с.

3. Олехнович Н.Е. Корпоративная модель повышения квалификации педагогов: учебно-методическое пособие. – Псков: ПОИПКРО, 2020. – 55 с.
4. Певзнер М.Н. Корпоративная педагогика: учебное пособие / М.Н. Певзнер, П.А. Петряков, О. Грауманн. – М.: Юрайт, 2018. – 304 с.