

ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ, САМООБРАЗОВАНИЕ

Трунденко Надежда Ренатовна

директор

ГБОУ «СОШ №627»

г. Санкт-Петербург

ВНУТРИШКОЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация: в статье раскрываются особенности подготовки педагогов, повышения квалификации молодых специалистов, рассматриваются направления работы школы в данном направлении. Автор отмечает значимость и целесообразность внутришкольного повышения квалификации.

Ключевые слова: педагог, повышение квалификации, обучение.

В нашей стране сложилась целостная, вертикальная, интегрированная и многоуровневая система повышения квалификации педагогов, руководителей школ и работников органов управления образованием, созданная более восьми-девяносто лет назад. Каждая составляющая системы выполняет определённую функцию, а все вместе они составляют непрерывный цикл педагогического образования [6].

В современных условиях появляется необходимость соответствия любой системы повышения квалификации кадров требованиям мобильности и учёта потребностей конкретных профессиональных групп. В связи с этим всё большую популярность приобретают формы повышения квалификации на рабочем месте, которые в настоящее время реализуется многими корпорациями и фирмами. Подготовка работников в данном случае ориентирована на специфические потребности фирм. Такой подход к подготовке сотрудников сегодня заимствуется школой. Однако следует отметить, что цели организации такого обучения в бизнесе носят исключительно экономический характер, поэтому нельзя вести речь

о прямом переносе идеи внутрифирменного обучения в практику работы образовательных учреждений, где качество любой системы определяется иерархией ценностей входящих в неё людей, а не формами организации или материальными ресурсами [1].

Педагогами О.В. Акуловой, Р.У. Богдановой, Г.И. Игнатьевой, С.А. Писаревой, Е.В. Пискуновой, А.П. Тряпицыной [1, 4] и другими отмечается, что «внутрифирменное обучение» в общеобразовательном учреждении является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов в школах, на уроках, во внеурочной деятельности. Вместе с тем идеи бизнес-образования могут дополнять классическую систему повышения квалификации педагогов рядом новых моментов и характеристик, необходимых для успешной работы специалистов в современных условиях. Кроме того, необходимо отметить, что, согласно теории организационного поведения К. Аргириса [2], на подготовку педагогов в системе внутришкольного повышения квалификации влияет культура школы.

Развитие идей корпоративной подготовки педагогов и подготовки на рабочем месте связано с необходимостью реализации инновационных подходов в управлении коллективом, достижения более высокого качества образования, устранением разрыва между процессами, происходящими в обществе, бизнесе и образовании. Школу в этих условиях позволительно отождествлять со сложной, формальной и многофункциональной организацией, деятельность которой координируется для достижения общественных целей.

Наряду с корпоративным обучением существует традиция обучения сотрудников на рабочем месте, что является достаточно распространённым методом обучения людей самых разных профессий. Неоспоримым преимуществом такого обучения выступает реальность условий и безотлагательность. Обучение на рабочем месте, по М. Армстронгу [2], является единственным способом тренировать и развивать на практике специфические умения. В этих условиях педагоги могут работать, учиться и развивать свою компетентность одновременно. Таким

образом, корпоративная подготовка ориентирована на потенциальные возможности педагогов, тогда как подготовка на рабочем месте направлена на их практическую деятельность в реальных условиях учебно-воспитательного процесса школы.

Система внутришкольного повышения квалификации как понятие недостаточно проработана. Внутришкольная система повышения квалификации – это искусственно созданная, универсальная, динамичная, гибкая и целостная само-развивающаяся система, направленная на профессиональную подготовку учителей через обучение их новым знаниям, умениям, навыкам и максимально приближенная к их потребностям, функционирующая в образовательном пространстве конкретной школы [7].

Система внутришкольного повышения квалификации педагогов состоит из ограниченного количества элементов. Элементами системы внутришкольного повышения квалификации можно считать: социальный заказ на подготовку педагогов по определённому направлению в системе внутришкольного повышения квалификации; педагогов, проходящих подготовку в системе внутришкольного повышения квалификации; специалистов, реализующих данную подготовку; образовательный процесс, направленный на повышение квалификации педагогов; программно- методическое обеспечение подготовки педагогов; нормативно-правовое обеспечение внутришкольного повышения квалификации; материально-техническое обеспечение; психологическое обеспечение и управление системой внутришкольного повышения квалификации.

Система внутришкольного повышения квалификации обладает определёнными свойствами (качествами). Свойствами любой системы можно считать цель, управление и взаимодействие [9]. Цель системы внутришкольного повышения квалификации должна отвечать требованиям времени и меняться в зависимости от социального заказа, потребностей школы и педагогов. Цель напрямую зависит от пути, по которому идёт развитие образовательного учреждения.

Управление современной системой внутришкольного повышения квалификации педагогов может быть построено не на традиционных (административных), а на инновационных (корпоративных и супервайзинговых) основаниях. Корпоративное повышение квалификации предполагает проектный и командный подходы, что выражается в создании управленческой команды проекта, в которую входят менеджеры проекта и независимый консультант. Следующий уровень управления представлен координаторами команд. И, наконец, последний уровень реализации управления в системе внутришкольного повышения квалификации связан с переходом управления в самоуправление на уровне групп и команд педагогов.

Каждый уровень управления представлен определёнными функциями и характеристиками. Взаимодействие в системе внутришкольного повышения квалификации педагогов как одно из её важнейших качеств рассматривается нами с учётом идей корпоративного повышения квалификации. В этом случае значительно снижается уровень контроля; на смену принципу контроля приходит принцип развивающей обратной связи, когда управленческая команда перестаёт считать ошибки и недочёты главной побудительной причиной развития педагогов в системе повышения квалификации. На первое место выходит поддержка творческих усилий педагогов.

Пропадает необходимость в жёсткой иерархии системы внутришкольного повышения квалификации. При сохранении ведущей управленческой функции, руководящие работники школы (директор и его заместители) выполняют функции советников, консультантов, организаторов взаимодействия смежных горизонтальных структур [3].

Подобный характер взаимодействия в системе внутришкольного повышения квалификации педагогов делает возможным не только и не столько управление, сколько самоуправление в педагогическом коллективе.

В целом изменения в процессуальных характеристиках свойств (качеств) системы внутришкольного повышения квалификации педагогов проявляются в

достижении нового качества внутришкольного повышения квалификации педагогов. Структура системы внутришкольного повышения квалификации как форма организации может быть различной. В практике внутришкольного повышения квалификации известны различные модели организационных структур. Характеризуя систему внутришкольного повышения квалификации педагогов, нельзя не отметить значение связи данной системы с внешней средой. Школа, реализующая внутришкольное повышение квалификации педагогов, в отличие от фирмы, реализующей подобную подготовку сотрудников и работающей только на собственную эффективность, может выступать в качестве активного субъекта, что проявляется в выходе за пределы школьного пространства наработанных идей и результатов, проведении семинаров, выступлений педагогов и другого. Публичная деятельность в этих условиях может рассматриваться как важная составляющая деятельности членов управленческой команды.

Список литературы

1. Акулова О.В., Писарева С.А., Пискунова Е.В., Тряпицына А.П. Современная школа: опыт модернизации: Книга для учителя / Под общ. ред. А.П. Тряпицыной. – СПб: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. – 290 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебник. – 8-е изд. – СПб: Питер, 2004. – 832 с.
3. Гончаров М.А. Основы менеджмента в образовании: Учебное пособие. – М: КНОРУС, 2006. – 480 с.
4. Игнатьева Г.И. «Самообучающаяся организация» как модель повышения квалификации педагога // Высшее образование в России. – 2005. – №9. – С. 56-60.
5. Максимова В.Н., Полетаева Н.М. Акмеология постдипломного образования педагога: Монография. – СПб: ИОВ РАО, 2004. – 228 с.
6. Милованова Н.Г. Внутришкольная модель повышения квалификации как условие развития профессиональной компетентности педагогов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://do.gendocs.ru/docs/index-132129.html?page=2>