

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР КАК ОБУЧАЮЩАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

В статье дано обоснование условий функционирования ресурсных центров в системе непрерывного образования педагогических кадров. Раскрыты особенности создания таких систем на базе образовательных учреждений Киришского района.

Модернизация образования в России предусматривает совершенствование его качества и эффективности, обеспечение открытости и доступности, опережающее развитие, создание системы непрерывного образования, содержательное наполнение образовательного процесса повышения квалификации педагогов, создание единой информационно-образовательной среды с целью апробирования и распространения передового опыта и инноваций, новых информационных и педагогических технологий. Развитию и обоснованию идей новой школы, альтернативного, вариативного и функционального образования способствует создание ресурсных центров.

Как показали исследования по данной проблематике, появление ресурсных центров в системе образования на рубеже XX – XXI веков было обусловлено его быстрой модернизацией, дефицитом бюджетных средств, моральным и физическим износом материально-технической базы учреждений системы повышения квалификации, а также усилением конкурентной борьбы между общеобразовательными учреждениями в связи с введением подушевого финансирования.

Традиционный подход к понятию ресурсного центра связан с организационной структурой. В основу такого подхода положено представление о ресурсном центре как учреждении с интеграцией кадровых, материально-технических, информационных потенциалов (ресурсов) с целью оптимизации процесса повышения квалификации.

Понятие «ресурсный центр» имеет множество трактовок. Ряд исследователей относят к ресурсным центрам любое подразделение (организационную ячейку) образовательного учреждения, имеющее автономный статус

(вплоть до самостоятельного юридического лица) и производящее образовательные услуги или учебно-производственную продукцию на платной основе. С точки зрения других исследователей, ресурсные центры определяются как организации, созданные на кооперативных условиях группой учреждений профессионального образования и заинтересованных деловых партнеров-соучредителей [2, 5].

Ресурсный центр в широком понимании – это форма объединения, интеграции и концентрации ресурсов от различных собственников (правительства, работодателей, образовательных организаций, физических лиц).

К ресурсному обеспечению образования, по нашему мнению, можно отнести не только материально-техническое и учебно-лабораторное оборудование, но и научно-методические, информационные источники и средства обеспечения процесса профессиональной подготовки, а также кадровый и финансовый потенциал социально-образовательных партнеров, заинтересованных в опережающей системе повышения квалификации кадров, востребованных рыночной экономикой. Основная идея создания ресурсных центров состоит в том, что повышение квалификации должно стать более индивидуализированным, функциональным и эффективным, иметь опережающий характер, быть приближенным к месту работы.

Сегодня имеется обширная практика создания и успешной деятельности ресурсных центров. Достаточно исследованы проблемы становления ресурсных центров в системе среднего и высшего профессионального образования [1, 4, 5]. В то время как деятельность ресурсного центра на базе отдельно

взятого инновационного общеобразовательного учреждения как системного объекта повышения квалификации и непрерывного образования взрослых не исследовались, не осмыслен алгоритм становления таких ресурсных центров. Недостаточно рассмотрены классификация ресурсных центров, их влияние на систему повышения квалификации педагогических кадров в условиях муниципального образования.

На основе анализа практики организации и нормативной документации можно классифицировать ресурсные центры по стратегическим и приоритетным направлениям в их деятельности. К ним относим следующие ресурсные центры: дополнительного образования как самостоятельные организации; информационных технологий; обучения рабочих кадров в условиях предприятия; на базе межшкольного учебного комбината; по предпрофильному и профильному обучению; на базе общеобразовательного учреждения как обучающей организации.

Ресурсные центры дополнительного педагогического образования – это учреждения, имеющие юридический статус ресурсного центра, обеспеченные высококвалифицированными педагогическими кадрами и современными средствами обучения, создаются для распространения положительного опыта, обеспечивающего решение приоритетных направлений для системы образования. Центры представляют собой учреждения дополнительного образования с высоко развитыми информационными технологиями, имеющие доступ к глобальным, национальным и региональным информационным ресурсам и осуществляющие дистанционное обучение педагогических и управленческих кадров. Это центр связи общеобразовательных учреждений между собой, с другими общеобразовательными учреждениями и организациями, в том числе учреждениями профессионального образования.

Ресурсные центры информационных технологий возникли в связи с направленностью образовательного процесса на информатизацию. Их роль в сфере общего образования выполняют центры информационных технологий (ЦИТ), которые создавались на базе учреждений дополнительного образования.

Основной целью деятельности центра информационных технологий является создание условий для эффективного использова-

ния информационно-образовательных ресурсов, формирование единой образовательной информационной среды муниципального образования и реализация единой технической политики в области информатизации системы образования.

Ресурсный центр на базе общеобразовательного учреждения как обучающей организации является структурным подразделением муниципального общеобразовательного учреждения, прописывается в Уставе школы.

Создание такого типа ресурсного центра обусловлено задачами Национального проекта «Образование» и Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» по подготовке и формированию **учителя инновационного типа**, развитию у него высокого уровня профессионально-педагогической компетентности [1, 3].

Новые требования к учителю обусловлены необходимостью освоения федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, которые направлены на реализацию следующих функций образования:

- обеспечение духовно-нравственного развития подрастающего поколения, овладение ценностями многонациональных народов России;
- переход к операционализации целей обучения на основе требований к результатам освоения основных образовательных программ;
- комплексная оценка результатов образовательной деятельности, включающих предметные, надпредметные и личностные результаты;
- развитие стратегии культуросоздания, социального проектирования;
- реализация возможностей внеурочной деятельности;
- развитие управленческой стратегии конструирования учебного плана ОУ «от потребностей субъектов образования» с учетом базисного учебного плана;
- формирование личностной ответственности за собственное благополучие и качество жизни и др.

Инновационные процессы в системе образования не могут получить полноценного развития без преемственной связи с богатейшим новаторским опытом. Всесторонний учет и творческое использование опыта инновационных изменений позволяют объек-

тивно оценить сравнительную эффективность инновационных преобразований в педагогической практике.

В этих условиях возникает и все более осознается потребность школы и учителей в обновлении профессионального инструментария, поиск и нахождение новых подходов, оригинальных концепций и нетрадиционных образовательных технологий.

Ресурсный центр повышения квалификации на базе общеобразовательного учреждения как обучающей организации – новое явление в развитии системы повышения квалификации. В отличие от традиционных семинаров и мастер-классов, проводимых отдельными школами, ресурсный центр представляет собой целостную андрагогическую систему повышения квалификации, осуществляет образовательные услуги по подготовке и переподготовке педагогов по отдельным вопросам, а также по повышению квалификации специалистов муниципального образования.

В экспериментальной работе на базе Киришского ресурсного центра при образовательном лицее была апробирована система повышения квалификации для педагогов района, направленная на разработку и внедрение новых форм и методов деятельности, связанных с созданием ресурсного центра.

Проект «Индивидуальный образовательный маршрут ученика как технология формирования универсальных способностей (компетентностей)» предполагал, что к окончанию 9 класса каждый ученик должен ясно представлять не только свой индивидуальный образовательный, но и жизненный маршрут, уметь соотносить результаты своего учебного труда и притязания на жизненный успех. Учителя начальной школы объединились в работе над актуальным проектом «Психолого-педагогический практикум «Букваренок» как условие успешной адаптации к школе». По результатам анкетирования родителей творческая лаборатория учителей информатики и классных руководителей внедрила технологию электронного дневника. Проект «Технология портфолио учителя как способ повышения мотивации профессионального роста» разработан администрацией лицея и педагогами-экспертами. Данная технология активно используется всеми учителями лицея, так как имеет практическую направленность – подготовку к аттестации учителя, распределение стимулирующего фонда

оплаты труда и поощрение педагога. Проект «Технология портфолио как средство безотметочного учета достижений учащегося» отражает направление работы лицея с одаренными детьми. Один из проектов – «Организация конкурсного движения как средство развития одаренных детей» – разработан в рамках сетевого взаимодействия с Центром информационных технологий. Лицей несколько лет является инициатором и организатором различных конкурсов в рамках форума «Одаренные дети – надежда России».

Анализ работы лицея показал наличие потенциала и желания всех участников образовательного процесса развивать ОУ в качестве ресурсного центра и обучающей организации. Этот вывод подтверждают результаты анкетирования работников образования при проведении районной методической панорамы на базе Киришского лицея.

Анкетирование 120 участников-педагогов, проведенное в рамках рефлексии, показало, что после проведения методической панорамы 98% учителей-участников считают необходимым функционирование ресурсного центра в системе образования района. 100% учителей высоко оценили качество проведения панорамы, заинтересовавшись представленными инновационными образовательными продуктами, из них 94% хотели бы создать свой инновационный продукт.

Все участники отметили возможность исполнения ресурсным центром функции курсов повышения квалификации.

Эксперимент показал, что для педагогов муниципального образования важно получить повышение квалификации на своем рабочем месте, без отрыва от производства (консультации, дистанционное обучение), в практических формах, с возможностью немедленного апробирования и при желании с продолжением в виде стажировки. Такая прагматичность педагогов обусловлена быстрой модернизацией образования, в частности внедрением Федеральных государственных стандартов второго поколения и новой формой аттестации.

Исследованием установлено, что созданная на основе опережающего обучения система инновационной деятельности педагогов лицея способствовала достижению цели, связанной с повышением профессиональной готовности кадров в новых организационных формах.

В качестве обоснования важнейших функций ресурсного центра явилось исследование уровней готовности педагогических и управленческих кадров различных ОУ района к инновационной деятельности, что позволило сформировать социальный заказ лицею.

Анализ полученных данных показал, что высоким уровнем развития мотивационно-ценностного компонента готовности к инновационной деятельности обладали лишь 14% руководителей, средним и низким – 66,0 и 20,0% соответственно. Количественные показатели, отражающие уровень развития мотивационно-ценностного компонента готовности педагогов к инновационной деятельности, распределились следующим образом: высокий уровень был выявлен у 21%, средний – у 32%, низкий – у 47% педагогов. Значительное количество руководителей и педагогов с невысоким (низким и средним) уровнем развития мотивационно-ценностного компонента готовности объясняется тем, что часть инноваций внедрялась авторитарно, педагоги не осознавали их необходимости.

Руководители и педагоги школ отмечали недостаточный собственный уровень владения знаниями и умениями, необходимыми для внедрения новшеств.

Полученные в результате анкетирования руководителей и педагогов района данные подтверждались результатами наблюдений за их профессиональными затруднениями: даже при наличии среднего или высокого уровня развития мотивационно-ценностного компонента готовности к освоению новшеств они не обладали достаточными для реализа-

ции новшеств профессиональными знаниями и умениями.

Исследование показало, что создаваемый ресурсный центр на базе лицея является инновационным элементом системы повышения квалификации, если он обладает следующими характеристиками:

- удовлетворяет запросам и готовности кадров в развитии технологической, исследовательской и проектной деятельности;

- выполняет функции трансформации образовательных учреждений в профильные ресурсные центры как обучающие организации;

- обладает новыми формами партнерских отношений образовательных учреждений с субъектами своей внешней среды;

- имеет интегративные качества, позволяет объединить ресурсы школы и учреждений дополнительного образования взрослых, в том числе и повышения квалификации;

- позволяет мобильно выявлять, апробировать и распространять опыт работы по инновациям в образовании;

- повышает качество результатов повышения квалификации без отрыва от школьного образовательного процесса.

Таким образом, появление ресурсных центров как обучающих организаций обусловлено широкой модернизацией образования, необходимостью поиска эффективных андрагогических технологий для формирования профессиональной компетентности специалиста и необходимостью существенных преобразований в системе подготовки педагогических кадров без отрыва от производства.

Л и т е р а т у р а

1. Акулова О. В. и др. Современная школа: опыт модернизации / под ред. А. П. Тряпицыной. – СПб., 2005. – 290 с.
2. Алашеев С. Ю., Голуб Г. Б., Посталюк Н. Ю. Нормативно-правовое и организационно-управленческое обеспечение деятельности ресурсных центров профессионального образования. – М.: ЛОТОС, 2006.
3. Инновационный проект образовательного учреждения / авт.-сост. Е. В. Воронина. – М., 2008. – 368 с.
4. Практическая андрагогика. Кн. 2. Опережающее образование взрослых / под ред. В. И. Подобеда, А. Е. Марона. – СПб.: ИОВ РАО, 2009. – 404 с.
5. Ресурсные центры сферы образования России / под ред. А. Н. Тихонова. – М., 2004. – 315 с.

