

## **АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В статье обращается внимание на современные тенденции развития образования и раскрываются основные направления деятельности системы повышения квалификации*

Дополнительное профессиональное образование – одна из важнейших подсистем непрерывного образования взрослых, которая включает в себя переподготовку специалистов (получение второго высшего образования), повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку и самообразование. Дополнительное профессиональное образование включает педагогическое образование, для каких бы профессий оно не служило системой повышения квалификации. Сфера дополнительного профессионального образования сориентирована на тесную связь с изменениями в реальном секторе экономики, с производством, производственной сферой и на удовлетворение потребностей личности, общества и государства в непрерывном образовании. Происходящие в стране реформы требуют профессиональной переориентации граждан, овладения новыми знаниями и специальностями. Поэтому особая роль системы дополнительного профессионального образования заключается в удовлетворении социальной потребности в непрерывном развитии кадрового потенциала, в осуществлении взаимосвязи курсового обучения и самообразования, обучения с жизненным и профессиональным опытом обучающихся, междисциплинарного характера содержания обучения, в построении обучения на основе изучения и учета профессиональных потребностей и познавательных интересов специалистов, их должностных функций, служебного статуса и профессионально значимых качеств.

Основными целями функционирования и развития учреждений дополнительного профессионального образования как источников педагогического образования являются повышение профессиональных знаний, совершенствование деловых качеств обучающихся

и подготовка их к выполнению новых трудовых функций и задач, обозначенных в стратегических документах: «Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», «Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика РФ»; «План действий по модернизации общего образования на 2011–2015 годы».

В соответствии с этим основными педагогическими задачами институтов повышения квалификации являются:

- удовлетворение потребностей педагогических работников в получении знаний о новейших достижениях в образовании, передовом отечественном и зарубежном опыте;
- организация и проведение научных исследований, опытно-экспериментальных работ, консультационная деятельность;
- научная экспертиза программ, проектов, рекомендаций, групп документов и материалов.

В последнее время в различных регионах России предпринимаются попытки преобразования системы повышения квалификации за счет различных аспектов: включения новых форм обучения взрослых, создания организационных структур, инициирующих инновационные процессы, индивидуализации содержания курсов подготовки и др.

Опыт реформирования региональных систем повышения квалификации работников образования складывается в трех аспектах: организационно-управленческом, содержательном, технологическом. В исследованиях показано [1], что у учителя, повышающего свою квалификацию в разнообразных организованных формах постдипломного образования или в форме индивидуального самообразования и других, существует потребность прежде всего в личностном и профессиональном росте. Психологическую основу этого об-

разует глубинная общечеловеческая потребность в самореализации личностью себя в жизни, в общении, в труде. Для того чтобы по настоящему реализовать свое «Я», человеку необходимо постоянно развивать свой творческий потенциал, свои общие и профессиональные способности, свою компетентность, свою культуру, свои знания и умения. Проблема реализации творческого потенциала педагога является одной из приоритетных на современном этапе реформирования отечественного образования, необходимость ее решения актуализирует задачу совершенствования системы повышения квалификации и предъявляет иные требования к педагогу (андрагогу), работающему в этой системе.

В связи с этим встает вопрос о модернизации педагогического образования, которое могло бы готовить преподавателя системы повышения квалификации нового типа – андрагога, способного выполнять инновационные функции и действия [4]:

- осуществлять диагностику уровня профессионализма, профессиональной компетентности обучающегося; оказывать ему помощь в профессионально-личностной рефлексии;

- проектировать информационные системы, структуры и формы организации образования;

- оказывать помощь обучающимся в их самостоятельном проектировании индивидуальных образовательных программ по повышению квалификации или переподготовки;

- создавать комфортную психологическую атмосферу обучения и осуществлять научно-методическое обеспечение образовательного процесса;

- проводить диагностические опросы, отслеживание результатов обучения;

- осуществлять отбор научно обоснованного содержания, организационных форм, методов и средств обучения на основе учета индивидуальных образовательных потребностей обучающихся;

- разрабатывать ориентированные на человека культурологические технологии обучения;

- выступать в качестве авторов (соавторов) новых проектов профессиональной деятельности;

- консультировать по вопросам организации образовательной деятельности самими обучающимися; технологиям творческой деятельности, духовно-нравственного самосовершенствования;

- разрабатывать и использовать различные критерии изучения профессиональных, образовательных и личностных достижений специалиста;

- разрабатывать образовательные программы дополнительного профессионального образования.

На современном этапе андрагог должен владеть различными функциями: исследователя, автора – проектировщика образовательных программ; эксперта образовательного процесса; организатора групповой и коллективных форм образовательной деятельности; наставника; консультанта; вдохновителя взрослых обучающихся; создателя благоприятных условий обучения; источника знаний, умений, навыков и качеств, необходимых обучающимся. Все эти компоненты должны учитываться в содержании педагогического образования.

В условиях реформирования образования система повышения квалификации педагогических кадров в регионах получила довольно широкое дифференцирование, что связано с потребностями обучающихся. Изменилась сама структура потребностей, которая теперь не ограничивается прохождением краткосрочных курсов повышения квалификации один раз в пять лет.

Системой повышения квалификации решается вопрос о взаимосвязи практики, культурного наследия и новых тенденций, характерной не только для отдельного образовательного учреждения, но и для территории, региона, федерации.

Как отмечает Н. Н. Суртаева [5], изменения в содержании системы повышения квалификации обуславливают изменения (преобразование) организационных структур институтов повышения квалификации и в конечном итоге изменения самого педагогического образования.

В деятельности институтов ДПО наметились два направления: обслуживание дифференцированной практики (индивидуальный заказ педагогических работников и педагогических коллективов) и реализация институтом определенной образовательной политики региона.

На примере Тюменского областного государственного института развития регионального образования (ТОГИРРО) нами выявлены факторы, определяющие актуальные направления развития системы повышения квалификации специалистов педагогического образования:

1. Возросшие потребности в уровне образованности всего российского общества, обусловленные спецификой перехода России к рыночной экономике; сменой социальных приоритетов; ускорением жизненных темпов и др. Общество развивается в логике цивилизационных вызовов, поэтому профессиональный и жизненный успех для каждого зависит от уровня образования, соответствия его современным реалиям.

2. Ускорение темпов развития общества, производства, современного человека выдвигает необходимость опережающего образования.

3. Творческие преобразования, пришедшие в школу в последние годы, побуждающие значительную и наиболее активную часть учителей критически переосмыслить свой опыт. Помочь учителям в освоении нового опыта, новых форм и методов педагогического труда должны институты ДПО и методические службы.

4. Создание системы непрерывного педагогического образования, предполагающей систематическое повышение квалификации управленческих и педагогических кадров школы и педагогов вузов, занимающихся подготовкой специалистов – будущих учителей.

5. Значительные изменения, происходящие в сфере образования, актуализирующие проблему неформального и неформального образования в системе повышения квалификации.

Так, основными направлениями в деятельности ТОГИРРО на современном этапе, влияющими на изменения педагогического образования, являются:

- информационно-аналитическая деятельность;
- проектно-прогностическая деятельность, обеспечение стратегического развития отрасли;
- подготовка и переподготовка педагогических и управленческих кадров, специалистов органов управления образованием, специалистов финансово-экономических служб образовательных учреждений и организаций, научно-педагогических работников;
- организационно-педагогическая деятельность;
- консультационная, инновационная, научно-исследовательская деятельность, подготовка кадров высшей квалификации в форме аспирантуры;

– опытно-экспериментальная деятельность (институт выступает экспериментальной площадкой и организует опытно-экспериментальную деятельность образовательных учреждений региона).

Кроме того, идет поиск возможности интеграции двух взаимосвязанных сторон дифференциации образовательных и интеллектуальных услуг в реализации образовательной политики, ориентирующей на преобразование педагогического образования. С одной стороны, деятельность института определяется теми реальными тенденциями, которые складываются в практике конкретного региона, конкретными специалистами-педагогами, их потребностями и мотивами; с другой стороны, любое учреждение дополнительного профессионального образования реализует логические принципы взаимосвязи и непрерывности ступеней образования, сложившиеся в стране.

На основе представленного опыта и опыта изучения других институтов повышения квалификации нами предложены следующие типы образовательных услуг, которые условно можно назвать информационно-познавательными, преобразовательно-прогностическими, тренинговыми, аналитическими, консультационными, методологическими, диагностическими.

Стратегия развития института как инструмента корректирующего педагогическое образование, в том числе и структурных преобразований, основывается на следующих положениях:

- развитие института как учреждения образования взрослых;
- многоуровневый характер повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов;
- полифункциональность подготовки специалистов;
- внедренческая работа: от информирования к сопровождению внедрения и развития практики;
- предоставление разнообразных образовательных услуг педагогам региона в соответствии с их запросами;
- адекватное реагирование на инновационные процессы структурных преобразований;
- расширение сети неформального образования;
- реализация функций региона-консультанта;

– создание мобильных организационных структур по оказанию образовательных услуг.

Механизм организации структур по оказанию образовательных услуг базируется на принципах мобильности, добровольности, индивидуальности, альтернативности, стратегического менеджмента, открытости, поликонцептуальности, полипарадигмальности, сотрудничества, интегративности, социальной адекватности, учета рынка образовательных услуг и др. и практической реализации – создании структур по оказанию образовательных услуг. Алгоритм создания организационных структур, направленных на преобразование повышения квалификации, включает следующие виды деятельности:

– мотивация сотрудников (андрагогов) на проведение организационных изменений для достижения поставленных стратегических целей;

– создание структур (структуры), способных выполнять задачи стратегического планирования;

– установление процедур, составляющих стратегию по разработке и оказанию образовательных услуг;

– создание обеспечивающих подсистем, которые предоставят возможности для успешного осуществления стратегии;

– формирование корпоративной структуры, поддерживающей стратегию, направленную на разработку и реализацию образовательных услуг, необходимую для успешной деятельности системы повышения квалификации;

– обеспечение внутреннего руководства (лидерства), необходимого для реализации стратегии и ее совершенствования в процессе реализации;

– добровольное распределение функционала в деятельности субъектов (андрагогов) организационных структур по оказанию образовательных услуг.

Механизм создания организационных структур по оказанию образовательных услуг в системе повышения квалификации предполагает: определение заказчика, определение целевых установок заказа на образовательную услугу, выявление рисков при оказании образовательной услуги и разработку мер по их предупреждению, разработку ожидаемых результатов, мотивацию андрагогов, создание и оказание образовательной услуги как необходимого условия повышения профес-

сионализма, преобразование организационной структуры по оказанию образовательной услуги (выбор адекватной модели организационной структуры по оказанию образовательной услуги), организацию деятельности внутри организационной структуры (распределение функций). Реализация этого механизма осуществляется педагогами-андрагогами, что способствует непосредственно повышению их профессионализма.

Эффективное функционирование любой организационной структуры зависит от заинтересованности людей, которые выполняют в ней те или иные задачи, что предполагает наличие обратной связи, получаемой в результате осуществления контрольной функции, информационное обеспечение всех процессов, протекающих в рамках построенной организационной структуры.

По мере роста взаимозависимости и сложности среды, в которой работают организации, увеличивается значение формирования и оптимального использования потенциала каждого работника организации, и прежде всего его знаний, а также развитие способностей организации к непрерывному обучению персонала, включая творческие способности.

Организационная структура выстроена на основе идеи реинжиниринга [3] и представляет собой матричную структуру [2] по оказанию образовательной услуги. В процессе реинжиниринга выделяются процессные и ресурсные подразделения Института. К первым относятся структурные подразделения (кафедры), ориентированные на организацию образовательного процесса в рамках повышения квалификации и переподготовки обучающихся. Ресурсные подразделения функционируют с целью обеспечения необходимыми ресурсами деятельности процессных подразделений. Это лингвистический центр, психологический центр, центр подготовки специалистов высокой квалификации (аспирантура), лаборатории, научно-учебный компьютерный центр, типография, различные отделы, предназначенные для подготовки средств образовательного процесса, образовательных и управленческих технологий. Подготовка средств образовательного процесса включает материально-техническую базу, учебные аудитории, учебно-методическое обеспечение и т. д.

Матричные структуры наиболее гибкие, они ориентированы на достижение положительного результата, быстрее реагируют на

требуемые изменения. Возникающая в них организационная культура называется культурой, ориентированной на задачу.

Структурных подразделений института (групп) может быть сколь угодно много, однако это не ведет к перегрузкам, так как все они создаются не одновременно, а поэтапно для решения конкретных задач, после чего распадаются. Время их работы определяется поставленной задачей и строго ограничивается. Они предупреждают появление вечных, незавершенных экспериментов. Группы экономичны, так как не нужно вводить в постоянный штат новых должностных лиц. Оплата труда руководителей и членов групп осуществляется по фактически выполненной работе, а не постоянно.

Наиболее сильно на характеристиках коллектива (андрагогах) отражаются функции, выполняемые органами управления организацией во время их деятельности по оказанию образовательной услуги: интенсивность и методы взаимодействия между структурными подразделениями; способы вертикальной и горизонтальной координации труда; степень централизации системы управления; доминирующие принципы контроля и его диапазон.

Можно констатировать тот факт, что если органами управления систематически реализуется функция развития учреждения, то это способствует ориентированности всего коллектива на развитие и саморазвитие, повышение профессиональной компетентности, на освоение и распространение инноваций, модернизацию педагогического образования.

Наличие коллегиальных органов управления развивает у андрагогов потребность участия в деятельности по оказанию образовательных услуг, повышает их сработанность и ведет к выработке единых коллективных ориентаций и потенциальной стабильности трудового коллектива. Широкая специализация, расширение масштаба труда и ротация работы стимулируют у сотрудников потреб-

ности в собственном развитии. Интенсивность взаимодействия между структурными подразделениями института, координация работы с помощью взаимных согласований и централизация управления позволяют быстрее превратить коллектив в профессиональные команды.

Децентрализованная система развивает инициативность сотрудников, формирует ориентированность на достижение, самостоятельность, ответственность за результаты труда, способствует развитию профессиональной компетентности. Партисипативное управление одновременно служит и средством, и необходимым условием развития коллектива, эффективной реализацией организационных структур по оказанию образовательных услуг.

Таким образом, децентрализованная структура управления с широкой специализацией труда, интенсивным взаимодействием ее структурных подразделений, координацией работы с помощью взаимных согласований и коллегиальными органами управления, ориентированными на решение проблем оказания образовательных услуг, в наибольшей степени способствует развитию педагогического коллектива, повышению профессионализма его андрагогов, положительно влияя на систему повышения квалификации, инновационное развитие самого учреждения и региона в целом. Поэтому можно отметить, что коллективам, не нацеленным на качественное предоставление образовательных услуг, более соответствуют линейно-функциональные структуры, а коллективам с развитой инновационной культурой, высоким уровнем профессионализма их членов – проектные и матричные организационные структуры. Именно проектные и матричные организационные структуры способны влиять на образовательные услуги, преобразовывать в конечном итоге само педагогическое образование.

## Л и т е р а т у р а

1. *Алексашина И. Ю.* О российском опыте профессионального развития педагогов в процессе постдипломного образования // Монологи об учителе / под ред. В. Ю. Кричевского. – СПб.: СПбАПО, 2003. – 225 с.
2. *Лукашенко М. А.* Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления. – М.: Маркет ДС, 2003. – 358 с.

3. Ойхман Е. Г., Попов Э. В. Реинжиниринг бизнеса : реинжиниринг организаций и информационные технологии. – М. : Финансы и статистика, 1997. – С. 14–21.

4. Педагогика профессионального образования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков и др. ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2004. – С. 315.

5. Суртаева Н. Н. Образовательные ориентиры в контексте социокультурного развития России // Образование взрослых в современном развивающемся обществе. – СПб.: ИОВ РАО, 2003. – С. 32–39.

6. Тенденции, формирующие систему образования : докл. Центра исследований и инноваций в области образования / Организация экономического сотрудничества и развития, ОЭСР : пер. с англ. // Вопросы образования. – 2008. – №4. – С. 7–17 ; 2009. – №1. – С. 21–40 ; №2. – С. 18–40 ; №3. – С. 26–41 ; №5. С. 35–55. (Trends Shaping Education. 2008 / Center for Educational Research and Innovation, CERL ; Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)

