

СТАНОВЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**А. Е. Марон,
Л. В. Резинкина**
(Санкт-Петербург)

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР КАК ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННЫЙ ПРОЕКТ

В статье предложен практикоориентированный проект создания муниципального ресурсного центра непрерывного образования кадров. Подчеркивается значение этой инновационной системы как ведущего фактора использования кадрового потенциала образовательного учреждения.

Современный этап модернизации системы повышения квалификации связан с развитием самостоятельности каждого образовательного учреждения, организации системы внутрифирменного непрерывного обучения педагогов. Раскроем условия деятельности отдельно взятой школы по созданию на ее базе муниципального ресурсного центра с возможностью непрерывного практикоориентированного обучения педагогов. Они во многом определяются тем, что устойчивый характер деятельности общеобразовательного учреждения зависит от наличия в нем долгосрочной стратегии развития. Такая социально-экономическая стратегия развития инновационной школы лежит в основе непрерывного образования педагогов, её элементом является система повышения квалификации.

Система повышения квалификации педагогов – одна из старейших составляющих общей системы отечественного образования – возникла в 30-е годы XX века. Сложилась устойчивая модель деятельности институтов повышения квалификации и других образовательных учреждений, работающих со взрослыми. Сегодня увеличилось количество вузов и других учреждений, которые получили лицензию на повышение квалификации представителей различных профессий. Это объясняет стремление Министерства образования и науки РФ вовлечь инновационные школы и педагогов-новаторов в процесс мо-

дернизации системы повышения квалификации и установить новый порядок регламентации деятельности организаций, входящих в систему повышения квалификации, в том числе расширить перечень организаций, реализующих программы повышения квалификации.

Многообразные творческие поиски российских ученых и практиков образования вносят свой вклад в реализацию задач, стоящих перед образованием как фактором развития других сфер российского общества. К числу важнейших достижений современного этапа модернизации общего среднего образования следует отнести создание и развитие разноуровневых и разнопрофильных образовательных учреждений, вариативность программ обучения, развитие механизма стимулирования достижений педагогов, развитие демократических основ управления образовательными учреждениями, расширение диапазона опытно-экспериментальной работы, рост методологической компетентности руководителей образовательных учреждений, по-новому осмысливающих их место и др.

На каждом этапе развития школы возникал и возникает вопрос о повышении профессионального мастерства педагогов, так как именно учитель является главным действующим лицом любых преобразований в системе образования. Сегодня от учителя требуется готовность достойно встречать каждую про-

фессиональную ситуацию, быть готовым к переподготовке в быстро меняющихся условиях.

В Энциклопедии профессионального образования повышение квалификации педагогов определяется как вид дополнительного профессионального образования, направленного на формирование готовности работника учреждения к выполнению более сложных трудовых функций [11].

П. Г. Щедровицкий определяет систему повышения квалификации как «центр непрерывного образования и личностного развития, осуществляющий всемерное повышение уровня образованности и развитости отдельных людей» [10]. М. В. Никитин рассматривает систему повышения квалификации работников образования как «совокупность образовательных учреждений дополнительного образования в различных организационно-правовых формах, реализующих дополнительные педагогические профессиональные программы повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов» [5].

К интересному обобщению по этому поводу приходит В. Г. Виненко: «Многими специалистами разделяется мнение о том, что обучение в вузе лишь начальный этап формирования высококвалифицированных учителей. Учитель становится профессионалом в ходе практической деятельности в органической связи с постдипломным образованием, осуществляемым как самостоятельно, так и в системе ПКРО» [2].

Система повышения квалификации обладает рядом преимуществ по сравнению с базовым профессиональным образованием: она менее инерционна и способна оперативно реагировать на быстро меняющиеся социально-экономические и организационно-технологические условия, имеет, как правило, непосредственную двустороннюю связь с практикой, срок обучения значительно короче, позволяет быстрее получить образовательный результат; обучаемый контингент способен критически оценивать предлагаемые инновации, он может непосредственно участвовать в их апробации, развитии и реализации.

Вместе с тем по мере развития творческих поисков и инициатив все более отчетливо стали обозначаться и проблемы, которые задают исследовательское поле для профессионального самоопределения педагогов в системе непрерывного образования.

В последние годы выполнен ряд исследований, посвященных технологии формирования приоритетных на сегодняшний день умений и качеств учителя, способствующих включению его в процесс непрерывного образования (С. Г. Вершловский, И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Л. Ю. Монахова, В. А. Слестинин, И. И. Соколова, Р. М. Шерайзина и др.).

Очевидно, что для обеспечения растущих потребностей в постоянном повышении квалификации необходимо создать инфраструктуру доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода профессиональной деятельности.

Основными элементами такой инфраструктуры являются:

- программы переподготовки и повышения квалификации, построенные на принципах модульности, реализующие их организации и учреждения различных форм собственности (в том числе муниципальные ресурсные центры);

- общественно-профессиональные организации, деятельность которых направлена на формирование адекватных запросам рынка труда квалификационных требований к уровню подготовки специалистов, поиск и отбор современных образовательных технологий, а также оценку (аттестацию и аккредитацию) качества образовательных программ;

- единая система зачетных единиц, построенная на основе современной информационной инфраструктуры учета, хранения и накопления данных о результатах образования и подготовки, полученных человеком в различных образовательных организациях;

- независимая от организаций, реализующих образовательные программы, общенациональная система оценки качества образования, призванная обеспечить единство образовательного пространства за счет предоставления гражданам возможности объективного контроля уровня приобретенных знаний и компетенций.

Представим инфраструктуру доступа к непрерывному профессиональному образованию в муниципальном районе в виде схемы 1

Предметом ожидаемых изменений в образовании становятся:

- новые государственные образовательные стандарты, их внедрение;

- индивидуализация образования (на основе индивидуальных учебных планов при профильном обучении на старшей степени);



Схема 1. Инфраструктура доступа к непрерывному профессиональному образованию в муниципальном районе.

- новая система оценки качества образования;
- становление новых организационно-правовых форм в общем образовании (школа как «автономное учреждение»);
- участие общественных институтов в управлении общим образованием (на школьном, муниципальном и региональном уровнях);
- информатизация общего образования и другие инновации.

Очевидно, что каждая из этих позиций напрямую затрагивает сложившуюся в России государственную систему повышения квалификации работников образования и требует глубокого профессионального переосмысления базовых ценностей в содержании, формах и методах (технологиях) обучения учителей.

Для развития современной системы повышения квалификации, которая является эффективным фактором создания модели инновационной школы, необходимо создать следующие её составляющие:

- модульно-накопительную систему;
- вариативную систему;
- персонализированную систему.

Модульно-накопительная система повышения квалификации слушателей вводится с целью создания условий для реализации педагогом возможностей непрерывного образования с учетом своих профессиональных потребностей, проблем и возможности выбора наиболее приемлемых для себя сроков обучения. Данная форма повышения квалификации наиболее востребована педагогическими работниками, имеющими опыт повышения квалификации по традиционной форме, и не противоречит сложившейся системе повышения квалификации.

Вариативность системы повышения квалификации может обеспечиваться благодаря ориентации мобильной системы на:

- кадры, работающие на разных уровнях системы образования, в разных территориальных образовательных системах с разными условиями жизнедеятельности, в различных видах образовательных учреждений;

– разные формы работы со слушателями (традиционную, консультативную, сопровождаемую, накопительную систему);

– разнообразные объединения слушателей: однородные и разнородные потоки, проектные группы, команды модернизации, развития;

– разнообразное содержание образования в зависимости от запроса заказчиков, потребителей.

В соответствии с принятыми Правительством РФ основными направлениями социально-экономической политики на долгосрочную перспективу в разделе «Развитие педагогических кадров» указывается, что формирование эффективного рынка преподавателей предполагает внедрение *персонифицированной системы*: выделение средств на поддержку территориальной и академической мобильности преподавателей через создание системы повышения квалификации по модели именного образовательного чека.

Указанная цель достижима, если в ближайшие годы обеспечить оптимальное соотношение затрат и качества в сферах образования и науки. Для этого необходимо внедрить в систему образования новые организационно-ресурсные механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и способствующие привлечению дополнительных средств, улучшить качество повышения квалификации на основе обновления его вариативности и структуры, содержания и технологий обучения, привлечь в сферу образования квалифицированных специалистов, повысить их инновационный потенциал.

К ресурсному обеспечению образования 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 востребованных рыночной экономикой кадров. *Основная идея создания такого вида муниципальных ресурсных центров состоит в том, что повышение квалификации должно стать более индивидуализированным, практикоориентированным, функциональным и эффективным, иметь опережающий характер, быть прибли-*

женным к месту работы, то есть быть направленным на формирование инновационного ресурса педагогических кадров.

Как показывает анализ последипломного образования педагогических кадров, в России накоплен значительный опыт в разработке и реализации авторских инновационных проектов и концепций: профессионально-педагогического становления учителя в системе непрерывного образования (Р. М. Шерайзина); личностно ориентированного подхода к повышению квалификации учителей на коррекционно-диагностической основе (Т. С. Панина); развития и прогнозирования федеральной, региональной и регионально-национальной системы последипломного образования (Э. М. Никитин, В. Н. Скворцов, В. В. Тарасов и др.); концепции развития познавательной-поисковой деятельности учителя, его исследовательской и методической культуры (А. И. Жилина, Н. В. Кухарев, Л. Б. Куценко-Барскова, Г. К. Чикунова); экспертизы и аттестации педагогических кадров как фактора повышения их профессиональной компетентности (Ю. А. Васильев, Т. А. Каплунович, Н. А. Разина, И. П. Раченко и др.); в создании информационного научно-педагогического обеспечения повышения квалификации педагогических кадров (Г. В. Абрамян, С. В. Зенкина, М. В. Корнилова, Д. Ш. Матрос и др.).

Однако при всей несомненной теоретической и практической значимости этих исследований, их важности в решении задач совершенствования качества повышения квалификации работников общего образования следует заметить, что разработка научных основ проектирования системы повышения квалификации учителей в области непрерывного образования взрослых *с учетом муниципальных особенностей*, а также *самого учителя* является одной из малоисследованных проблем профессиональной педагогики.

В настоящее время в инновационной практике образовательной деятельности может быть реализован механизм создания муниципальных ресурсных центров на базе общеобразовательных учреждений – победителей ПНПО, который способен направить «инновационные потоки» не в рамках абстрактной информации, а в раскрытии конкретного опыта с целью распространения идей, методов их реализации, продуктов и результатов деятельности.

Распространение педагогических инноваций за рамками проектного пространства образовательного учреждения предполагает выработку, описание, обобщение моделей диссеминации, участниками которых являются: «доноры» или «диссеминаторы» – инновационные школы, осуществляющие распространение, передачу своих результатов, и «реципиенты» или «получатели» – потенциальные пользователи этих результатов. Третья сторона, обеспечивающая поддержку, сопровождение, управление в процессах диссеминации, представлена органом управления образованием и институтом повышения квалификации.

Для эффективности реализации целей и задач муниципального ресурсного центра по распространению инновационного опыта «донорам» необходимо наличие и развитие педагогического и методического инструментария (определённых техник и методик): андрагогического подхода, интенсив-курсов, практикумов для освоения технологий обобщения опыта, описания и представления передового педагогического опыта, создания электронных банков, каталогов, баз данных; методик подготовки и выпуска печатной продукции. Своевременным является внедрение в образовательную практику презентационных бизнес-технологий, пиар-технологий, экранных, тренинговых и видеотехнологий, проектного менеджмента, а также совершенствование с учётом современных подходов технологий проведения семинаров, мастер-классов, создания «Портфолио», кейсов. Это потребует введения в процесс обучения педагогов новых статусов преподавателей – тьютор, консультант, коучер и др.

Организационные основы создания и развития муниципального ресурсного центра предполагают единую методологию, нормативно-правовое обеспечение, интеграцию имеющихся ресурсов, создание единой информационной базы и аналитической обработки данных.

Анализ практического опыта свидетельствует, что *становление и развитие ресурсного центра такого вида необходимо и возможно на базе инновационной школы, которая имеет опыт успешной реализации самостоятельно разработанных целостных образовательных программ и программ развития, существенно влияющих на изменение социокультурных*

оснований школы как института, принципиально меняющих характер взаимоотношений между субъектами педагогического взаимодействия, содержание и характер труда учителя и ученика.

Вторым фактором, определяющим данное развитие, считаем наличие в Программе развития инновационной школы соответствующей *подпрограммы, направленной на становление и развитие школы в статусе ресурсного центра.*

Наиболее важным звеном в процессе становления инновационной школы является управленческая структура *реорганизации школы в школу – ресурсный центр, которая состоит из двух направлений:*

- управление ее функционированием;
- управление развитием.

Управление функционированием должно обеспечить использование имеющегося у школы образовательного потенциала на ранее достигнутом уровне. Его объектом служит целостный образовательный процесс и обеспечивающие его составляющие (то есть процессы материально-технического, кадрового, финансового и другого обеспечения).

Управление развитием призвано обеспечить в данной школе наращивание потенциала и повышение уровня его использования за счет освоения новшеств. Ориентированное на будущее, оно должно выработать адекватное понимание потребностей (не только тех, которые уже проявили себя, но и тех, которые актуализируются в будущем) и возможностей развития, постановку ясных и реалистичных целей, выбор рациональных способов их достижения, заинтересованность педагогического коллектива в достижении целей развития, индивидуальную программу роста каждого учителя, контроль за ходом инновационной деятельности и своевременное принятие решений.

Для реализации выдвинутой концепции становления школы в статусе ресурсного центра сконструирована организационная структура управленческой системы практикоориентированного обучения педагогов в муниципальном образовании, представленная на схеме 2 (с. 126), при этом функции управления распределены нетрадиционно.

Руководителем реализации является директор общеобразовательного учреждения (стратег), который видит на несколько лет

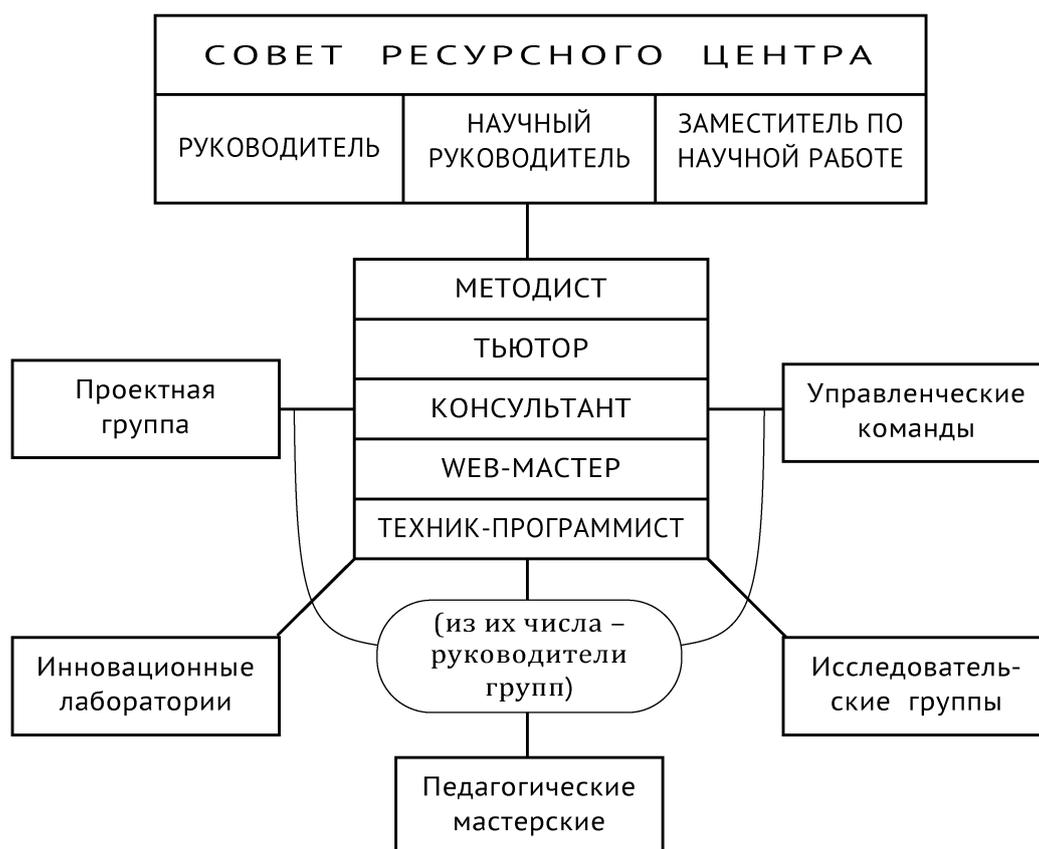


Схема 2. Структура управленческой системы практикоориентированного обучения педагогов в муниципальном образовании.

вперед и текущей, повседневной жизнедеятельностью лица не занимается (отдав полностью эту функцию своим заместителям). Отличительная его черта – постоянная психологическая готовность к нововведениям. Он быстро схватывает новое, стремительно генерирует его, отдает на методическую инструментацию, проработку, освоение в нижние уровни управляющей системы.

Оперативную текущую работу осуществляют заместители директора, которых в школе – ресурсном центре пять-шесть, – они полностью обеспечивают уровень оперативного управления ежедневной жизнедеятельностью школы как в режиме функционирования, так и в режиме развития, создавая тем самым возможности директору и научному руководителю сосредоточиться на собственно инновационной работе.

Важным элементом управления в школе мы считаем общественное самоуправление.

В рамках этого уровня работают родительский совет, конференция учащихся, Орган самоуправления учащихся, научное общество учащихся, газета и другие коллективные субъекты управления.

Методический совет состоит из кафедр, представляющих собой творческие, научно-исследовательские коллективы, которые создают все новые и модернизирующие все прежние программы, методики, технологии, а также осуществляют полный методический контроль за образовательным процессом во всех классах и контроль за результатами образования.

Таким образом, организационная структура управляющей системы школы должна быть построена так, что она сама по себе обеспечивает связь управленческого звена, педагогического, ученического, родительского коллективов и общественности.

Л и т е р а т у р а

1. *Вершловский С. Г.* Непрерывное образование: Историко-теоретический анализ феномена. – СПб.: СПБАППО, 2008.
2. *Виненко В. Г.* Общие основы педагогики. – М.: Дашков и К^о, 2009. – 298 с.
3. *Колесникова И. А., Марон А. Е., Тонконогая Е. П.* и др. Основы андрагогики / под ред. И. А. Колесниковой. – М.: Академия, 2003. – 320 с.
4. *Колесникова И. А., Титова Е. В.* Педагогическая праксеология. – М.: Академия, 2005. – 256 с.
5. *Никитин М. В.* Ресурсный центр как функциональная модель развития непрерывного образования. – М.: ИЦ НОУ ИСОМ, 2004. – 198 с.
6. Практическая андрагогика. Методическое пособие. Книга 1 / под ред. В. И. Подобеда, А. Е. Марона. – СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2003. – 431 с.
7. Практическая андрагогика. Методическое пособие. Книга 2 / под ред. В. И. Подобеда, А. Е. Марона. – СПб.: ГНУ ИОВ РАО, 2009. – 404 с.
8. *Сластенин В. А., Подымова Л. С.* Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Педагогика, 1997. – 330 с.
9. Профессиональное образование: опыт научно-педагогической рефлексии : сб. науч. тр. / под ред. Р. М. Шерайзиной, Т. А. Каплунович. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2003. – 148 с.
10. *Щедровицкий П. Г.* Методология и философия управленческой деятельности: основные понятия и принципы. – М.: Путь, 2003. – 288 с.
11. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х томах / под ред. С. Я. Батышева – М.: РАО ; Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 1320 с.
12. *Ясвин В. А.* Образовательная среда: от моделирования к проектированию. – М., 1997. – 248 с.

