

**Р. М. Шерайзина,
Е. А. Медник**
(Великий Новгород)

СТАНОВЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ

Модернизация непрерывного образования не позволяет педагогу ограничиваться усвоением определенной суммы знаний, возникает необходимость в постоянном их совершенствовании и проектировании индивидуальных маршрутов собственного развития. В статье говорится о новых тенденциях, которые обозначились в сфере непрерывного педагогического образования в условиях становления образовательной организации.

Современная ситуация, сложившаяся в российском образовании, характеризуется проявлением особого внимания к системе непрерывного образования педагогов. Заново открытая старая идея непрерывного образования получает в настоящее время новую интерпретацию. В стремительно меняющемся открытом мире современный педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам главное профессиональное качество – умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – всё это характеристики деятельности успешного педагога-профессионала. Чтобы не отстать от быстро бегущего поезда с направлением «Образование», в XXI веке не только педагоги, но и организации должны быстро выявлять любые изменения и оперативно реагировать на них, т.е. организации должны быть *обучающимися*. Обучающаяся организация (learning organization) – это организация с развитой способностью к постоянному обучению, адаптации и переменам [1]. Известно, что на каждом историческом этапе в зависимости от цивилизованной ступени развития и принятой обществом системы ценностей меняется цель образования. Основная цель, поставленная сегодня перед образовательными организациями, состоит в достижении нового качества образования, формировании новой образовательной системы под влиянием таких факторов, как глобализация, информатизация, интернационализация сообщества.

Во всем мире обозначились основные тенденции в сфере образования, среди них эволюция знания – одни знания устаревают, на

смену «старым» знаниям приходят знания, ориентация на которые требует обновления и развития профессиональной подготовки педагогических кадров [2, с. 333–334].

Процесс обучения, предложенный И. А. Зимней, предполагается рассматривать в виде поэтапного прохождения четырех ступеней развития: неосознанная некомпетентность – стадия полного неосознания субъектом, что он чего-то не знает, не умеет и не понимает; осознанная некомпетентность – осознание того, что для эффективной деятельности нужны определенные компетенции; осознанная компетентность – обладание знаниями и умениями в сфере профессиональной деятельности, и понимание того, что качество этих знаний утратится, если их не развивать; неосознанная компетентность – сущность заключается в том, что субъект, оказываясь в новой ситуации, осознает, что он знает и умеет то, что не выполнял ранее [3].

Обучение педагогических работников в настоящее время чаще всего реализуется как система внутрифирменного обучения, и при правильном подходе к организации внутрифирменного обучения оно не просто обеспечит успешность деятельности обучающейся организации, но и станет постоянным стимулом для учащихся [10]. Удовлетворение запросов педагогов путем участия в различных формах внутрифирменного обучения позволяет рассматривать его как непрерывный образовательный процесс, который должен быть не только постоянно адаптированным к требованиям образовательной организации, но и ориентированным на развитие у обучаемых профессионально-личностных качеств.

Именно в системе внутрифирменного обу-

чения может реально осуществляться сближение и разумное объединение интересов руководителей и сотрудников, направленное на повышение конкурентоспособности как их самих, так и оказываемых ими образовательных услуг. Особая роль в обучении отводится личности обучающегося, который стремится к самореализации, к самостоятельности, к самоуправлению и осознает себя таковым. Ему принадлежит ведущая роль в процессе своего обучения (потому он обучающийся, а не обучаемый). Жизненный опыт обучающегося (бытовой, социальный, профессиональный и др.) может быть использован в качестве важного источника обучения как его самого, так и его коллег.

Применение полученных в ходе обучения умений, навыков, знаний и качеств при решении важной профессиональной проблемы или достижении конкретной цели будет эффективным при совместной деятельности на всех этапах обучения (планирование, реализация, оценивание и коррекция) [4, с. 313–314]. Обучение педагогических работников в образовательной организации как обучающейся организации может осуществляться в следующих случаях.

Обучение педагогических работников при вхождении в должность (под вхождением в должность мы понимаем этап первоначального освоения специальности, основных функциональных обязанностей). Проблема обучения при вхождении в должность возникает и при внутренних перемещениях учителей, и в связи с приходом на работу молодых специалистов. Овладение новой специальностью – это достаточно длительный процесс, важное место в котором занимает обучение [9].

Наиболее эффективными при вхождении в должность являются различные формы и методы передачи чужого, ценного для становления начинающегося опыта, к ним относятся: обучающий контроль и экспертная оценка руководителя организации; стажировка; работа по инструкции; наставничество; ролевые игры и тренинги; моделирование и анализ ситуаций; просмотр видеозаписей собственных уроков и занятий других учителей; консультации опытных педагогов; посещение открытых мероприятий и их анализ. Наиболее успешным является организация стажировки внутри образовательной организации, в процессе которой участники изучают

научно-методическую литературу, посещают учебные занятия и другие мероприятия у учителей, выполняют специальные задания под руководством руководителя стажировки, разрабатывают программно-методическое обеспечение по предмету, проходят квалификационное испытание, подтверждающее способность (готовность) учителя успешно справиться со стоящими перед ним задачами.

Важным является *обучение вновь принятых на работу педагогов*. Первый год на новом месте труден как для самого учителя, так и для его коллег. Учитель знакомится с используемыми в ней технологиями и проходит обучение с целью их применения на практике. Методы обучения на данном этапе связаны с кругом выполняемых педагогом задач, которые наиболее успешно решаются через общение и совместную деятельность новых учителей с коллегами и руководителями, что стимулирует самоанализ и самооценку собственной деятельности.

Сегодня необходимо качественно подготовить педагогов к прохождению аттестации в новой форме. *Обучение перед аттестацией и по итогам аттестации* происходит на рабочем месте, в процессе решения задач, которые позволяют устранить выявленные недостатки и развить необходимые профессиональные умения и навыки. Опытные учителя часто выражают несогласие с внешней оценкой, которую они получили по итогам аттестации, это может являться причиной остановки в их развитии.

При обучении по итогам аттестации учителю целесообразно делегировать выполнение таких педагогических задач, которые помогли бы ему развить отсутствующие у него умения и навыки, целесообразно поставить педагога в позицию ответственного за решение выявленной проблемы не только в собственной деятельности, но и организации в целом и тем самым повысить его активность и заинтересованность.

Важно, чтобы обучение и развитие учителей осуществлялось постоянно, а не накануне аттестации, что зависит от правильно выстроенной внутришкольной методической работы (посещение и анализ открытых мероприятий, групповые и индивидуальные консультации, проведение аукционов педагогических идей и фестивалей, педагогических рингов, проблемно-деловых игр, обучение в педагогической мастерской и многое др.).

Одной из самых сложных задач в обучении педагогических кадров является *обучение в условиях становления школы как обучающейся организации*. Если инициатива в использовании новшеств исходит от самого учителя, то, как правило, проблем с обучением не возникает, он активно занимается самообразованием: читает литературу, посещает уроки коллег, работающих по новым технологиям, находит возможность пройти обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки педагогических кадров, разрабатывает собственные методические продукты. Обучение новому нельзя считать полным, если учитель сам не умеет оценить результаты используемого нововведения, проанализировать свою деятельность [11].

Обучающийся педагог должен осознавать себя как самостоятельную самоуправляемую личность; обладать запасом жизненного, профессионального, специального опыта; стремиться с помощью обучения решить профессиональные проблемы и достичь конкретных целей в реализации полученных знаний, умений, навыков и качеств. Эти качества личности педагога и определяют особенности непрерывного процесса его обучения в обучающейся организации.

В настоящее время актуальным становится переход к такой форме организации непрерывного образования педагога, в которой содержание формального, неформального и информального образования определяется самими субъектами процесса и реализуется в контексте профессиональной деятельности. Это означает вовлечение педагогов в процесс выбора значимых и важных для них форм, направлений и способов своего образования [6, с. 28]. Ученые, занимающиеся исследованием вопросов развития образовательных учреждений, в том числе обучающихся организаций, считают, что в основе совершенствования педагогического и управленческого профессионализма лежит не освоение формально систематизированных знаний и формирование навыков, а присвоение таких компетенций, которые формируются стихийно – в процессе поиска, размышлений и взаимодействий с коллегами. Системный характер в достижении поставленной цели возможен

только в случае интеграции потенциала: формального образования, построенного по возрастному принципу и иерархически структурированного, охватывающего все ступени от начальной школы до университета; неформального образования, информального образования, представляющего собой «приобретение знаний, навыков, норм и представлений в ходе повседневной жизни и контактов с окружением».

Когда речь идет об обучающейся организации, простого накопления знаний недостаточно, необходимо научиться управлять имеющейся базой знаний педагогов. Управление знаниями – новый вид деятельности педагога в современных условиях. Этот термин, обозначающий систематическое формирование, обновление и применение знаний с целью максимизации эффективности организаций, обошел весь мир, стал предметом разносторонних исследований и обсуждений. Значимость управления знаниями с каждым годом возрастает, отражая объективные требования развития и информатизации общества, повышения роли человеческого потенциала. Становление образовательных организаций обучающимися предполагает формирование и развитие компетенции управления знаниями каждого педагога. В связи с тем, что знания, с одной стороны, превратились в наиболее важный продукт, и, с другой стороны, эффективное использование знаний становится ключевым фактором удовлетворения потребностей рынка наиболее инновационным способом. Необходимо создать условия, при которых педагогические работники будут обладать всей полнотой информации, необходимой для эффективной профессиональной деятельности. Каждая образовательная организация находит свой путь накопления знаний, исходя из целей и приоритетных направлений своей деятельности. Непременным элементом управления знаниями является постоянное обучение педагогических работников, что возможно реализовать в обучающейся организации. Возможность образовательной организации воспринимать знания и распространять их определяет ее способность обучаться, т.е. быть обучающейся организацией.

Л и т е р а т у р а

1. Аксёнова Э. А. Развитие информального образования за рубежом // Школьные технологии. – 2014. – №6. – С. 49–57.
2. Лаврова О. В. Любовь в эпоху постмодерна : Ad hoc коучинг о людях «До востребования». – М.: Дело и Сервис, 2010. – 446 с.
3. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. – М.: ИЦ ПКПС, 2004. – 42 с.
4. Образовательный менеджмент: управление образованием или управление посредством образования: моногр. / М. Н. Певзнер, Е. В. Иванов, Е. Ю. Игнатьева, П. А. Петряков, Г. А. Федотова, Р. М. Шерайзина, А. Г. Ширин ; сост. и общ. ред. Е. В. Иванова и М. Н. Певзнера. – Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. – 415 с..
5. Вершиловский С. Г. Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена: моногр. – СПб.:СПБАППО, 2008. – С. 40–58.
6. Сафина З. Н. Инновационные тенденции в становлении региональной системы образования взрослых : дис. ...д-ра пед. наук : 13.00.08. – Великий Новгород, 2005. – 441 с.
7. Стародубцев В. А. Персональная образовательная сфера педагога как среда профессиональной деятельности // Школьные технологии. – 2010. – № 6. – С. 85–89.
8. Мильнер Б. З. Управление знаниями. Эволюция и революция в организации. – М.:ИНФРА-М, 2003. – 178 с.
9. Яковлева Г. В. Педагогические условия повышения эффективности методической работы в инновационном дошкольном образовательном учреждении : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Челябинск, 2003. – 248 с.
10. Зевунов А. В. Андрагогические основы построения системы обучения кадров на производстве // Совершенствование системы образования : сборник статей / сост. и ред. Г. А. Федотова и С. А. Александрова. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2009. – С. 71–81.
11. Эверстова С. Т. Методическая служба: новый взгляд на проблему // Фестиваль педагогич. идей «Открытый урок» [Электронный ресурс]. – URL: <http://festival.1september.ru/articles/418908/>

