

## **СТАЖЕРСКАЯ ПЛОЩАДКА КАК ИНТЕРАКТИВНАЯ ФОРМА ТРАНСЛЯЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРАКТИК**

*В статье рассматриваются проблемы развития системы повышения квалификации работников образования. Обоснованы преимущества вариативного образования в рамках профессиональной переподготовки педагогических работников, определяются ресурсные возможности стажерских площадок, а также показана их специфика как интерактивных форм повышения квалификации.*

В национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», а также в документе по развитию системы образования «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» определяется основная задача инновационного развития: создание условий для формирования у граждан способности и готовности к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремлению к новому [12, с. 36]. В программе развития образования «Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы» делается акцент на том, что «высокоразвитые системы образования концентрируют сегодня внимание на развитии профессиональных компетенций учителя» [4, с. 13].

Существует несколько видов профессиональной компетентности, которые под влиянием внешних воздействий могут совершенствоваться [7]:

- *специальная* (профессиональная деятельность);
- *социальная* (профессиональное общение, сотрудничество);
- *личностная* (самовыражение и саморазвитие);
- *индивидуальная* (самореализация, готовность к профессионально-личностному росту).

Введение Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) общего образования, разработанных на основе методологии системно-деятельностного подхода, требует от современного учителя обновления профессиональной деятельности, быстрой и качественной смены профессионально-

го мировоззрения, профессиональной позиции, серьезной перестройки содержания образования и способов его реализации.

Существующие традиционные формы повышения квалификации зачастую являются малоэффективными, ресурсно-затратными, наблюдается также отставание педагогических технологий от требований современного образования, возникают сложности в организации обучения с полным отрывом от производства.

Т. А. Абанкина, А. И. Адамский, А. Г. Каспаржак, Т. М. Ковалёва, И. Д. Фрумин отмечают необходимость замены архаичных форм повышения квалификации новыми моделями на основе индивидуализации траекторий профессионального развития педагогов, сотрудничества учителей и образовательных учреждений.

В связи с этим в педагогическом сообществе продолжается поиск таких форм повышения квалификации работников образования, которые в достаточной мере удовлетворяли бы потребности педагогов в росте уровня профессионального мастерства в условиях вариативности образования и позволяли педагогам работать со своей инициативой; использование механизмов, вынуждающих участников повышения квалификации к профессиональному самоопределению и формированию собственной субъектной позиции.

По мнению А. Г. Асмолова, именно вариативное образование представляет собой процесс, направленный на расширение возможностей компетентностного выбора личностью жизненного пути и на саморазвитие личности [2]. Необходим переход от альтернативных научных педагогических школ к системе вариативных инновационных техно-

логий, от монополии государственного образования к сосуществованию и сотрудничеству государственного, муниципального, негосударственного и семейного образования, от предметоцентризма к образовательным областям при построении индивидуальных учебных планов, от монофункциональных технических средств обучения к полифункциональным средствам и информационным технологиям.

В современных условиях вариативного образования для расширения альтернативных возможностей и выбора образовательных программ и форм в системе повышения квалификации педагогических работников, диссеминации позитивных эффектов и формирования открытой образовательной среды в системе повышения квалификации; привлечения к реализации программ лидеров системы образования, показывающих стабильные высокие результаты деятельности, создаются на различных уровнях **стажерские площадки** повышения квалификации.

Анализ литературы показал, что наиболее полно идея стажерской площадки разработана в контексте повышения квалификации специалистов системы дошкольного и школьного образования. Опираясь на исследования, мы под стажерской площадкой понимаем педагогическую организацию, имеющую обобщенный инновационный опыт, транслирующую его и тем самым обеспечивающую повышение квалификации по конкретному направлению инновационной деятельности [5, 9].

Так, Г. З. Праздникова пишет: «... в основе различных форм трансляции педагогических практик лежат три основных механизма данного процесса: семиотический, имитационный, интерактивный. Семиотический механизм предполагает трансляцию посредством знаковых систем, хранящих и передающих информацию» [10].

Существуют следующие семиотические формы трансляции практики, которые предполагают «формализацию её сущности разнообразными вербальными средствами» [10]: представление своего опыта путем размещения материала в базах данных организаций различного уровня; описание опыта в сети Интернет; издание методической литературы и публикации в средствах массовой информации; участие в педагогических диспутах, круглых столах, семинарах, конференциях, ассамблеях и т.п.

Этот механизм не требует значительных ресурсных затрат, в то же время участник любой семиотической формы может изучать описание практики в любое время и по необходимости к нему обращаться.

*Имитационный механизм* основан на стремлении к тождественности и предполагает обязательное участие группы субъектов. Имитационные формы трансляции практики основаны на взаимодействии их авторов и заинтересованных педагогов и заключаются в визуальном представлении образцов деятельности. Это такие формы, как мастер-класс, открытые уроки и внеклассные мероприятия, выставки, ярмарки, форумы образовательных инициатив, дни открытых дверей и т.п.

Таким образом, идет трансляция образцов деятельности одновременно нескольким участникам, при этом у них появляется потребность подражать, некий эффект «заражения» и стремление к повторению представленной практики.

Стажерская площадка, как и творческая мастерская или школа-лаборатория являются формами интерактивного механизма, так как в них работа основывается на совместном участии субъектов взаимодействия. Причем акцент переносится с отработки способов действий «на процессы переопределения ситуации, адаптации практики к новым условиям, предполагается активное взаимодействие авторов практик и заинтересованных педагогов, в ходе которого формируются новые знания» [10]. Преимущество этого механизма заключается, на наш взгляд, в снижении риска неприятия новых ценностей в ходе трансляции инновационных образовательных практик. Стажер не только знакомится активно с представленным инновационным опытом, но и проходит ряд «проб» на практике под наблюдением носителя и транслятора этого нового опыта – так постепенно, выстроив индивидуальный образовательный маршрут, обучающийся сможет овладеть новым опытом и даже продемонстрировать его.

Как объект инновационной инфраструктуры образовательных систем разных уровней стажерская площадка имеет свою структуру, содержание деятельности, выполняет свои образовательные, методические, организационные, маркетинговые функции. Л. В. Верзунова, А. П. Пересыпкин под *образовательными функциями* понимают разработку и реали-

зацию программ стажировок различного уровня, создание условий для усвоения образовательных программ стажировок и для развития профессиональных компетенций стажеров и пр.; под *методическими функциями* – аккумуляция, анализ и продвижение необходимой учебно-методической документации; консалтинг и экспертизу в предметной области стажерской площадки; научно-методическую поддержку деятельности стажеров и пр.; под *организационными функциями* – разработку нормативной базы по образовательному и научному взаимодействию с ведущими образовательными организациями разного уровня; определение финансовых условий прохождения стажировок, организацию приема стажеров, ресурсное обеспечение профессиональной поддержки, тьюторское сопровождение деятельности стажеров; под *маркетинговыми функциями*: обеспечение участия в маркетинговых исследованиях рынка трудовых ресурсов региона, города в соответствии с областью деятельности стажерской площадки.

Нам близка позиция С. Д. Ермаковой, которая отмечает, что стажерская площадка – это новая форма профессионального сотрудничества, которая строится на принципах *справедливости, честности и постоянства, человеческого достоинства, возможностей и по-*

*требностей каждого участника в совместной деятельности, долга* [5].

Учитывая все вышесказанное, считаем необходимым расширить данный список следующими принципами деятельности стажерской площадки как ресурсного центра педагогических практик, такими как: планомерность, комплексность, последовательность и гибкость в зависимости от профессиональных запросов стажера; опора на технологии деятельностного подхода; содействие и сотрудничество в решении профессиональных задач; рефлексивно-аналитический подход к процессу и результату.

Таким образом, являясь по своей сути ресурсным центром педагогических практик, в котором в целях максимального удовлетворения образовательных потребностей сконцентрированы и широко образовательные ресурсы, стажерская площадка обеспечивает координацию взаимодействия всех участников стажировки, сопровождение практической деятельности стажера, что в конечном итоге определяет результативность и эффективность стажировки. Стажерская площадка как ресурсный центр педагогических практик позволяет сделать обучение в рамках переподготовки и повышения квалификации строго индивидуализированным, адресным, четким и функциональным.

## Л и т е р а т у р а

1. Адольф В. А., Ильина Н. Ф. Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления : моногр. – Красноярск: Поликом, 2007. – 204 с.
2. Асмолов А. Г., Левит М. В. Культурная антропология вариативного образования // Наука и практика воспитания и дополнительного образования. – 2007. – № 2.
3. Герасимов Г. И. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы. – Ростов-на-Дону: НМД «Логос», 1999. – 136 с.
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы [Электронный ресурс]. URL: [http://минобрнауки.рф/документы/2474/файл/901/Госпрограмма\\_Развитие\\_образования.pdf](http://минобрнауки.рф/документы/2474/файл/901/Госпрограмма_Развитие_образования.pdf) (дата обрац. 10.11.15).
5. Ермакова С. Д. Стажерская площадка как форма профессионального сотрудничества педагогов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. – М., 2007. – 21 с.
6. Королева О. А. О создании эффективно действующей системы непрерывного образования педагогов на муниципальном уровне // Методист. – 2014. – № 5. – С. 6.
7. Маркова А. К. Психологические критерии и ступени профессионализма учителя // Педагогика. – 1995. – № 6. – С. 55–63.
8. Никулина Н. В. Трансляция инновационных образовательных практик: как добиться муниципальных эффектов. – М.: АПКИППРО, 2011. – 40 с.

9. *Новохатько О. В.* Стажировка как форма повышения квалификации педагогов учреждения дополнительного образования детей : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2004. – 19 с.
10. *Праздникова Г. З.* Механизмы и формы трансляции лучших педагогических практик // Методист. – 2012. – № 1. – С. 25–28.
11. *Резинкина Л. В., Марон А. Е.* Развитие муниципальной педагогической системы непрерывного образования взрослых : моногр. – СПб.: ЛОИРО, 2015. – 232 с.
12. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 08 декабря 2011 № 2227 [Электронный ресурс]. – URL: <http://minsvyaz.ru/common/upload/2227-pril.pdf> (дата обращения: 23.11.2015).

