

## Обучение педагогических кадров в условиях сетевого взаимодействия как база инновационности

*Наталья Михайловна Савина, старший преподаватель кафедры управления образовательными системами Белгородского регионального института повышения квалификации и переподготовки специалистов*

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует новые образовательные потребности педагогов. Это приводит к закономерным изменениям в системе непрерывного педагогического образования. Каковы эти изменения? Насколько они соответствуют современным социокультурным и социально-педагогическим процессам? В чём заключаются особенности взаимодействия педагогического сообщества в процессе реализации инновационных направлений развития системы образования?

Система дополнительного профессионального образования педагогов, представителями которой являются академии, институты повышения квалификации, институты развития образования ведёт активную деятельность по научно-методической, информационной поддержке педагогов в обновлении и введении нововведений в системе образования.

Однако в силу особенностей своей деятельности и массового характера организации учебного процесса система дополнительного профессионального образования педагогов менее ориентирована на решение нестандартных педагогических ситуаций, на конечные результаты деятельности конкретного учителя.

Развитие инновационных процессов в системе образования не позволяет педагогу ограничиваться усвоением определённой суммы знаний: необходимо овладеть умениями и навыками их использования в нетипичных производственных ситуациях, которые являются обязательным атрибутом инновационного развития.

Поиск пути решения данной проблемы активизирует работу системы повышения квалификации в межкурсовой период. Это направление деятельности является актуальным, инновационным вектором развития системы повышения квалификации, так как для организации целостной системы непрерывного педагогического образования, адекватной требованиям инновационных преобразований необходимо более

активное взаимодействие системы повышения квалификации и муниципальных, школьных методических служб.

Как же активизировать взаимодействие системы повышения квалификации, муниципальных методических служб и учреждений образования, где целями функционирования данного взаимодействия являются:

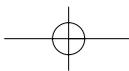
- организация процесса непрерывного образования педагогических кадров в межкурсовой период,
- развитие инновационных процессов в системе образования,
- решение нестандартных педагогических ситуаций,
- учёт специфики деятельности отдельной школы, конкретных интересов и потребностей каждого учителя.

Необходимо осмысление путей эффективной организации процесса непрерывного педагогического образования, разработка технологии обучения педагогических кадров, посредством сетевого взаимодействия структур дополнительного профессионального образования педагогов и методических служб.

Такие формы организации образования, как сетевые структуры, являются не модой, а одним из вариантов решения накопившихся проблем и повышения конкурентоспособности образования, образовательных услуг, программ.

Разворачивание работ по сетевому взаимодействию в образовании воплощается в условиях перехода старшей школы к профильному обучению. В настоящий момент уже существуют разного рода образовательные сети, решающие принципиально разные задачи. Говоря о построении сетей в образовании, в данном случае имеется в виду построение образования педагогических кадров сетевым образом, создание сетевых структур современного дополнительного профессионального образования.

Сеть — это коммуникация, коммутируемое и связанное целое. Сеть — это конструкция, ко-



торая обеспечивает синхронизацию (процес-сов, коммуникаций и др.).

Основу сети как конструкции составляют:

1. Система отношений (включая управление, распределение/присвоение ответственности, отношений собственности, предметов ведения, регламентов принятия решений, схемы финансирования).
2. Распределение работ по участникам сети.
3. Узлы сети.
4. Нормативно-правовое и организационно-техническое обеспечение.

Сети в образовании педагогических кадров маловероятны без прослойки свободных профессионалов в этой области. Сеть не сформируется, пока не решены два вопроса — формирование бюджетов, позволяющих оплачивать труд таких специалистов, и наличие социального института, предлагающего образовательные услуги.

Система повышения квалификации в качестве организации-партнёра соответствует данным требованиям — располагает специалистами-профессионалами, оказывает большой спектр инновационных образовательных услуг: информационно-познавательные, преобразовательно-прогностические, тренинговые, аналитические, консультационные, методологические, диагностические. Институт повышения квалификации может являться образовательным учреждением — координатором сетевого взаимодействия и на паритетных началах взаимодействовать со всеми участниками сети.

Для перехода к практическим шагам по вхождению в образовательные сети следует осуществить **выбор модели**, а значит, той «среды», в которой будет строиться сетевое образование/взаимодействие.

Для технологии обучения педагогических кадров в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений и системы повышения квалификации наиболее оптимальной является динамическая сеть — это объединение организационных единиц, действующих в общей ценностной цепи. В такой сети один из узлов играет роль «системного интегратора» — держателя образовательных ресурсов.

Посредством договорных отношений интегратор создаёт временные союзы из подрядчиков для решения конкретных задач. Применительно к предлагаемой технологии роль узла «системного интегратора» может выполнять муниципальная методическая служба (центр), как держатель большого спектра од-

нотипных ресурсов (например, сеть школ реализующих принципы лично-ориентированного, развивающего, здоровьесберегающего образования, профессиональные объединения педагогов и т.п.).

**Второй шаг построения технологии обучения педагогических кадров** в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений и системы повышения квалификации — это выбор организационной формы.

Работа может выполняться в разных организационных формах. Это может быть школа, курсы, соглашение или договор о сотрудничестве между учреждениями, организациями, гражданами. Это может быть специально созданная ассоциация, образовательная программа, проект, сетевая исследовательская программа.

Сетевые проекты являются одной из распространённых форм деятельности динамической сети. Под решение конкретных задач и проблем возникает соорганизация держателей разнотипных ресурсов и планомерная совместная деятельность с распределением труда для достижения конкретных результатов.

Одним из факторов эффективности непрерывного образования в рамках организации динамической сетевой структуры в форме проекта, является специально конструируемая развивающая профессиональная среда, которая направлена на создание организованного обучения педагогических кадров — внутришкольной системы повышения квалификации.

Переход к внутришкольной системе повышения квалификации учителей позволит снять своеобразное отчуждение процесса обучения педагогов от специфических потребностей школы, даст возможность видеть конкретный результат обучения педагогических кадров.

Объективной основой организации внутришкольного процесса обучения учителей и развития их творческого потенциала может стать превращение школы, с одной стороны, в самообучающуюся систему, а, с другой стороны, в центр инноватики, где в процесс ознакомления с нововведениями без отрыва от производства может вовлекаться практически весь коллектив. Организация внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров не исключает их подготовку через институт повышения квалификации, работу районных методических объединений и творческих групп, тем самым органично дополняя их.

Базовым условием сетевой организации образования педагогических кадров в рамках

## ВНЕДРЕНИЕ И ПРАКТИКА

внутришкольной системы повышения квалификации является индивидуальный образовательный маршрут педагога, его индивидуальная образовательная программа. Проектирование индивидуальной образовательной программы современного педагога предполагает согласование её целей, структуры и содержания с образовательной программой и целевой программой развития учебного учреждения, в котором работает педагог. Образовательная программа педагога, как и образовательная программа ученика (его индивидуальный образовательный маршрут), конкретизируют образовательный процесс, отражают его целостность, и в то же время работа учителя по индивидуальной образовательной программе должна способствовать реализации общих и инновационных целей системы образования.

Для того чтобы создать оптимальные условия для реализации индивидуальной образовательной программы педагога, необходимо осваивать новые средства и инструменты обучения. Посредством сетевого взаимодействия, дистанционного образования возможна корректировка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, дифференцированный подбор форм представления результатов самообразовательной деятельности.

**Третий шаг построения технологии обучения педагогических кадров** в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений и системы повышения квалификации является франчайзинг.

Организация динамической сети обучения педагогических кадров предполагает дистанционное образование, т.е. дистанционные формы организации сетевых взаимодействий. Одной из таких форм является франчайзинг.

Франчайзинг означает успешное дело с отработанной технологией, брендом, рекламой, фирменным стилем. Курсы, подготовленные одним учебным заведением, использует на основе франчайзинга другое, образовательные учреждения могут воспользоваться уже разработанной программой внутришкольного повышения квалификации. Такие курсы, программы могут быть адаптированы в соответствии с новыми требованиями.

Франчайз — человек, который имеет средства, но не пробовал или не может создать бренд или дело с самого начала. Он арендует

бренд и получает в дополнение технологии успешности. Это — классический франчайзинг, который обычно распространён в торговле, гостиничном бизнесе, сфере услуг.

В технологии обучения педагогических кадров франчайзинг выглядит следующим образом: ИПК придумал какую-то обучающую технологию, программу — базовая школа муниципальной системы образования в лице директора заключает договор на предоставление образовательных услуг в виде определённой технологии, учебных планов, учебных материалов и т.д.

Для ИПК франчайзинг — это способ организации деятельности в межкурсовой период. Для базового образовательного учреждения франчайзинг — это один из способов получить образовательную услугу, апробировать её, пройти процесс институализации и распространять (рекламировать, транслировать) свой опыт в рамках деятельности динамической сети в форме сетевого проекта.

В общую структуру сети входят узлы «координатор», «системный интегратор», «франчайзинг» и все образовательные учреждения муниципальной системы образования. Каждый из узлов динамической сети выполняет свои функциональные обязанности.

**Задачи деятельности узла «координатор» (ИПК):**

1. Участие в деятельности органов управления образованием: согласованная политика в вопросах инновационного развития системы образования и организации системы непрерывного профессионального образования педагогов.
2. Подготовка пакета образовательных услуг.
3. Теоретическое обоснование модели и технологии обучения педагогических кадров в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений и системы повышения квалификации.
4. Создание программ обучения педагогических кадров и учебно-тематических планов для базового образовательного учреждения муниципальной системы образования.
5. Разработка структуры индивидуальной образовательной программы педагога, формы отчётности по её выполнению.
6. Создание дидактического, научно-методического обеспечения всех этапов обучения педагогических кадров.
7. Организация дистанционного консультирования представителей узла «системный интегратор», франчайз.

8. Организация зачёта, взаимозачёта индивидуальных итогов образовательной деятельности.

9. Подготовка к изданию учебно-методических материалов.

10. Представление результатов работы на педагогических чтениях, семинарах, конференциях и т.д.

**Задачи деятельности узла «системный интегратор»** (муниципальная методическая служба):

1. Организационное оформление и строительство сетевого обучения педагогических кадров, включая построение форматов проводимых работ, порядка и регламента всех видов деятельности.

2. Определение и выявления проблем, потребностей педагогических кадров в процессе обучения посредством организации сетевого взаимодействия.

3. Подготовка набора договоров, положений о проведении сетевых работ участниками сетевого взаимодействия.

4. Создание лаборатории мониторинга профессионализма педагогических кадров, банка диагностических методик, банка инновационных идей.

5. Разработка материалов дидактического, психологического, научно-методического обеспечения всех этапов обучения педагогических кадров.

6. Организация деятельности профессиональных объединений педагогов, обеспечивающих реализацию сетевого взаимодействия в рамках осуществления непрерывного профессионального образования.

7. Участие в деятельности органов управления образованием: согласованная политика в вопросах инновационного развития системы образования и организации системы непрерывного профессионального образования педагогов.

8. Оформление идей, рабочих процессов и итогов сетевого обучения в презентационных целях, для привлечения участников, пользователей и партнёров создаваемой сети.

9. Организация зачёта, взаимозачёта индивидуальных итогов образовательной деятельности.

10. Представление результатов работы на педагогических чтениях, семинарах, конференциях и т.д.

**Задачи деятельности узла «франчайзинг»** (базовое образовательное учреждение муниципальной системы образования):

1. Инвентаризация образовательных ресурсов, определение возможности образовательного учреждения в рамках осуществления франчайзинга.

2. Формирование нормативно-правового и организационно-технического обеспечения программы обучения педагогических кадров.

3. Обеспечение условий для реализации программы обучения педагогических кадров образовательного учреждения.

4. Поиск партнёров для сетевого взаимодействия в рамках реализации программы обучения педагогических кадров.

5. Создание проектной и исполнительской группы для организации и проведения мероприятий сетевого взаимодействия.

6. Утверждение локальных актов образовательного учреждения по направлениям организации процесса непрерывного педагогического образования.

7. Обеспечение своевременного представления отчётности по диагностическим процедурам и проведённым образовательным мероприятиям.

8. Определение и создание оптимальных условий для осуществления франчайзинга.

9. Систематическое представление материалов интеллектуальной собственности на сайте ОУ для организации дистанционного обучения педагогических кадров и рекламы образовательных мероприятий.

В контексте инновационного развития российского образования организация сетевого взаимодействия системы повышения квалификации, муниципальной методической службы, образовательных учреждений при обучении педагогических кадров позволит выйти на качественно иной уровень развития системы непрерывного педагогического образования, так как данная форма и методы организации и проведения образовательных мероприятий соответствуют современным социокультурным и социально-педагогическим процессам. Организация обучения педагогических кадров в условиях сетевого взаимодействия позволит адаптировать содержание учебного материала согласно специфике деятельности отдельной школы, конкретным интересам учителя, в соответствии с направлениями инновационного развития системы образования. □