

# «ОБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

**Формирование системы открытого непрерывного профессионального образования как ответ на требования новых экономических реалий России предполагает создание компактного, технологичного, лично-ориентированного учебного процесса. Это в свою очередь повышает требования к уровню профессионализма педагога, как основного звена, обеспечивающего процесс передачи новому поколению профессиональных знаний, социального и культурного опыта.**

**Инна Хасанова,**  
старший методист  
Колледжа  
профессиональных  
и информационных  
технологий

В последнее время общепринятой характеристикой профессиональной деятельности педагога стала компетентность — интегративная характеристика, отражающая уровень педагогической деятельности, педагогического общения и реализацию в профессиональной деятельности личности педагога.

Существующие формы повышения квалификации при региональных и федеральных институтах развития образования, различных учебных центрах и учреждениях дополнительного образования при всех своих несомненных достоинствах имеют ряд несовершенств: эпизодичность учёбы (раз в 5 лет), слабая ориентированность на целостность и индивидуальность процесса формирования компетентности, отсутствие связи между компетентностью педагога и возможностями карьерного роста и др.

Профессиональные образовательные учреждения нового типа (колледжи, региональные ресурсные центры и пр.), ориентированные на максимально открытое, доступное, непрерывное профессиональное образование, **предполагают создание системы формирования компетентности педагогических работников непосредственно внутри образовательного учреждения**, которая изначально адекватна особенностям контингента учащихся, образовательной среде конкретного учреждения, уровню компетентности каждого члена педагогического коллектива, обеспечивает системность и последовательность процесса формирования компетентности.

Проблемами формирования компетентности персонала внутри организации (фирмы) наряду с педагогикой занимается современный кадровый менеджмент.

Подходы кадрового менеджмента к созданию систем развития компетентности персонала внутри фирмы, в отличие от подходов в педагогике, более ориентированы на практику, у них лучше отработаны механизмы отслеживания результативности, экономической эффективности и программно-методического сопровождения, имеется внятный механизм карьерного роста, повышения мотивации и т.д.

Развитие компетентности персонала путём внутрифирменного обучения является ключевым фактором достижения конкурентных преимуществ. Наиболее часто обучающейся называют организацию, которая обеспечивает благоприятные возможности для обучения всех своих членов и пребывает в постоянной трансформации<sup>1</sup>.

Повышение квалификации педагогического работника в условиях образовательного учреждения наиболее эффективно при использовании корпоративной

1

В английском языке для обозначения практики «обеспечения возможностей» используются термины, производные от слова facility.



схемы управления персоналом (конкретно — проектирование системы формирования компетентности коллектива).

На наш взгляд, учреждения непрерывного профессионального образования в силу специфики своей организации могут оказаться наиболее восприимчивыми к внедрению корпоративных подходов в повышении квалификации своих работников. Рассмотрим аналогии, которые явно просматриваются в сложившихся представлениях об «обучающихся организациях» и учреждениях НПО.

Обучающаяся организация	Учреждение непрерывного профессионального образования (УНПО)
<p>Обучающаяся организация является открытой системой, находящейся в постоянной трансформации. Её цель — постоянное совершенствование (технологий, процессов, продуктов, труда и знаний), без которого в современном обществе с его жёсткой конкуренцией не выжить</p>	<p>УНПО по своему определению — наиболее открытая модель профессионального образовательного учреждения. Его функция — удовлетворение потребностей личности в получении различного уровня профессионального образования. Поэтому структура УНПО должна быть приспособлена к постоянной трансформации в зависимости от требований общества</p>
<p>Для достижения поставленных целей и стимулирования совершенствований организация осуществляет управление людскими ресурсами (кадрами) через вовлечённость персонала, его <b>компетентность</b> и подготовку</p>	<p>Компетентность педагогических кадров, их вовлечённость в постоянно меняющийся и совершенствующийся образовательный процесс — одно из ключевых условий осуществления УНПО своих функций</p>
<p>Требования к <b>компетентности</b> основываются на анализе <b>потребностей (существующих и ожидаемых)</b> организации. Входными данными для обоснования требований к компетентности могут быть как внутренние, так и внешние источники:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● будущие требования, связанные со стратегическим и оперативным планированием;</li> <li>● оценка компетентности отдельных работников на предмет выполнения определённых видов деятельности;</li> <li>● законодательство, регламенты, стандарты и директивы, затрагивающие организацию, её деятельность и ресурсы</li> </ul>	<p>Требования УНПО к компетентности своих педагогов должны основываться на спроектированной и научно обоснованной с учётом его специфики модели компетентности педагогического работника как некоем идеале, полностью удовлетворяющем существующие и перспективные потребности образовательного учреждения.</p> <p>При проектировании модели учитываются требования тарифно-квалификационных характеристик, законодательство в области образования, локальные акты образовательного учреждения (такие, как должностные инструкции и т.п.).</p> <p>Далее модель сопоставляется с наличным уровнем компетентности педагогических работников образовательного учреждения (по результатам оценки), в результате чего выявляется необходимость формирования определённого уровня компетентности</p>
<p>Организация анализирует потребность развития работающего персонала и составляет перспективные <b>планы подготовки кадров</b>. Они должны предусматривать получение определённых <b>знаний</b>, которые совместно с навыками и опытом обеспечивают <b>компетентность</b></p>	<p>На основе выявленных уровней компетентности педагогических работников и требований модели образовательное учреждение проектирует систему уровней программ формирования компетентности педагогических работников</p>
<p>Планы подготовки кадров включают: <b>цели подготовки; программы и методики подготовки; ресурсы, необходимые для подготовки; определение необходимой поддержки; оценку подготовки с точки зрения повышения компетентности; оценку эффективности подготовки и её влияния на деятельность организации</b></p>	<p>Уровневые программы формирования компетентности включают: цели, учебно-методический комплекс их реализации, организационное и ресурсное обеспечение, критерии сформированности компетентности (в соответствии с уровнем программы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● с точки зрения сформированных в результате обучения знаний и умений, использованных методов и пр.;</li> <li>● с точки зрения эффективности деятельности педагога, прошедшего ту или иную программу</li> </ul>
<p>Для обеспечения индивидуального профессионального роста своих работников в дополнение к подготовке, проводимой организацией, организация предусматривает индивидуальные программы подготовки (самообразование)</p>	<p>Образовательное учреждение предусматривает систему программ формирования компетентности, ориентированную по вертикали организационной структуры, начиная с макроуровня — образовательного учреждения в целом и заканчивая микроуровнем — индивидуальными программами формирования профессиональной компетентности каждого педагогического работника</p>



<p>Для выбора и проведения обучения, направленного на преодоление расхождения между требуемой и существующей компетентностью, руководство организации постоянно определяет потребности в обучении; планирует и разрабатывает программы обучения; обеспечивает обучение; оценивает результаты обучения</p>	<p>При проектировании системы формирования компетентности педагогических работников УНПО осуществляет такие этапы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>— определяет потребности образовательного учреждения в педагогических кадрах, удовлетворяющих его специфике, планирование действий в этом направлении;</li><li>— проектирование модели профессиональной компетентности педагогического работника — как некоего стандарта, на который будут ориентироваться при анализе потребности в формировании компетентности педагогических работников учреждения;</li><li>— определение и анализ потребностей учреждения в формировании компетентности своих педагогических кадров;</li><li>— планирование и разработка системы уровневых программ формирования компетентности педагогических работников с методическим и организационным обеспечением процесса их реализации;</li><li>— организация и обеспечение процесса реализации программ формирования компетентности;</li><li>— диагностика сформированности компетентности педагогических работников на «входе» и «выходе»;</li><li>— выводы; выход на следующий уровень. Объективным и необходимым условием эффективности процесса является мониторинг каждого этапа формирования компетентности</li></ul>
<p>По окончании цикла следует ожидать уменьшения разрыва между требуемым и существующим уровнями компетентности персонала</p>	<p>После реализации той или иной уровневой программы у педагога оказываются сформированными те или иные стороны компетентности (в соответствии с программой и потребностью). Таким образом, он переходит на более высокий компетентностный уровень, уменьшая таким образом разрыв с моделью компетентности педагогического работника УНПО</p>

Проведённое сопоставление подтверждает возможность использования данного подхода обучающихся организаций (корпораций) к процессу формирования компетентности педагогических работников учреждений непрерывного профессионального образования.

**г. Ноябрьск**



**В Э Л Е К Т Р О Н Н О Й В Е Р С И И Ж У Р Н А Л А**

## **Управленческая культура как фактор оптимизации педагогического образования**

**Алексей Поздняков**, первый проректор Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина, профессор кафедры социальной экологии, председатель комитета по образованию и науке Тамбовской областной Думы

Управленческая культура как важная составляющая профессиональной компетентности учителя, по мнению автора, является фактором оптимизации педагогического образования.