

УДК 371.14

Любовь Васильевна ТРЕТЬЯКОВА, директор Дома детского творчества имени В. Дубинина, г. Новосибирск
Татьяна Игоревна КОЛЫШКИНА, заместитель директора по научно-методической работе Дома детского творчества имени В. Дубинина, г. Новосибирск

Леонид Иванович БОРОВИКОВ, кандидат педагогических наук, профессор Новосибирского института повышения квалификации и переподготовки работников образования, научный руководитель Дома детского творчества имени В. Дубинина, г. Новосибирск

Создание внутрикорпоративной системы непрерывного развития профессионализма педагогических кадров

Авторы говорят о важности непрерывного профессионального роста педагога. В статье отмечается, что выстроенная внутриучрежденческая деятельность по развитию педагога — это возможность взрастить и внедрить в учебно-воспитательный процесс опыт творчески работающих педагогов.

Ключевые слова: повышение квалификации, профессионализм, педагогическое мастерство.

Lubov V. TRETYAKOVA, principal, Children's Crafts Center named after V. Dubinin, Novosibirsk

Tatiana I. KOLYSHKINA, vice-principal for educational research and methodology, Children's Crafts Center named after V. Dubinin, Novosibirsk

Leonid I. BOROVIKOV, candidate of pedagogical sciences, professor, Novosibirsk Teachers' Upgrading and Retraining Institute, Supervisor at the Children's Crafts Center named after V. Dubinin, Novosibirsk

Creating a System of Continuous Internal Corporate Professional Development of Teachers

The authors talk about the importance of continuous professional development of teachers. The article notes that the system of internal development activities of teachers is an opportunity to grow and introduce their creative experience into the educational process.

Keywords: training, professionalism, pedagogical skills.

Проблеме становления и развития различных сторон, свойств и характеристик профессионализма педагогических кадров в отечественной психолого-педагогической науке в настоящее время уделяется весьма значительное внимание (Е. В. Андриенко, А. А. Деркач, С. А. Дружилов, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, Н. В. Кухарев, А. К. Маркова, Т. Н. Руднева, В. А. Сластенин, В. Я. Синенко и др.). Однако обстоятельного научно-методического описания логики создания теоретически обоснованной системы, стимулирующей непрерывное профессионально-личностное развитие педагогических кадров на своем рабочем месте,

мы не находим в имеющейся научно-педагогической и методико-практической литературе.

Вместе с тем в научных публикациях представлен разноплановый опыт формирования сплоченного педагогического коллектива, способного решать все более сложный круг воспитательно-дидактических и методико-практических задач (Н. П. Аникеева, Н. С. Дежникова, Ю. А. Конаржевский, А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинский, К. Д. Ушинский, Р. Х. Шакуров и др.). Опираясь на имеющиеся научно-педагогические и методико-практические наработки, педагогический коллектив нашего учреждения дополнительного образования детей начиная с 1990-х годов работает над

проблемой создания эффективной системы непрерывного развития профессионализма педагогических кадров на своем рабочем месте [1].

По нашему глубокому убеждению, педагогический профессионализм есть явление не только индивидуально-личностного порядка, но и коллективно-группового. Достигнутый высокий профессионализм педагогического коллектива обнаруживает себя в идейно-концептуальной сплоченности, ценностно-нормативном единстве дидактических взглядов и убеждений, продуцируемых воспитательных намерений и действий, оптимистическом отношении к возникающим в работе трудностям, общей положительной устремленности к своему непрерывному профессиональному самосовершенствованию. Наличие всех указанных показателей позволило ввести в обиход нашего каждодневного профессионального общения термин «профессионально зрелый педагогический коллектив».

В настоящий момент в нашем учреждении обучается 5210 детей в возрасте от четырех до восемнадцати лет, образовательная деятельность ведется по 69 программам восьми направленностей: художественная, научно-техническая, спортивно-техническая, туристско-краеведческая, эколого-биологическая, естественнонаучная, физкультурно-спортивная и социально-педагогическая. Всего существует 50 направлений творческой деятельности. Коллективы учреждения работают на 16 образовательных площадках. За прошедшие два десятилетия коллектив неоднократно подтверждал свой статус высокого профессионализма на самых престижных всероссийских и международных конкурсах.

Тем не менее работа над повышением профессионализма педагогических кадров год от года приобретает более выраженные признаки системности. Мы попытались дать положительным тенденциям соответствующее теоретико-методическое обоснование и выстроить работу с кадрами по определенному системно-целевому основанию.

Возникает закономерный вопрос: «Не подменяет ли наша работа над профессионализмом существующую практику курсовой подготовки в учреждениях системы повышения квалификации?»

Теоретический анализ практического педагогического опыта свидетельствует, что современные государственные учреждения системы повышения квалификации, куда периодически приходят для совершенствования своего профессионализма наши педагоги, достаточно хорошо выполняют свою миссию — стимулируют развитие различных сторон и свойств профессионализма педагогических кадров. Но вместе с тем практика показывает, что перед современными образовательными учреждениями, стремящимися без какой бы то ни было потери качества образовательного процесса перейти на новые образовательные стандарты, стоит особого рода задача — создание благоприятных организационно-педагогических и методико-практических условий для

осуществления непрерывного профессионального развития педагогических кадров на своем рабочем месте. Заметим, что мы говорим о развитии профессионализма не абстрактного, не универсально приспособленного для образовательного учреждения любого вида, а профессионализма предельно конкретного, детализированного, максимально приближенного к кругу именно тех ключевых воспитательно-дидактических задач, с которыми каждодневно приходится сталкиваться педагогическому коллективу.

Мы провели системно-комплексный анализ имеющихся на практике проблем, а также потенциальных путей, средств и возможностей для дальнейшего развития профессионализма педагогических кадров, соотносив с требованиями федерального государственного образовательного стандарта. И мы утвердились в справедливости мысли о том, что предопределяющим успех фактором дальнейшего продвижения является усиление целевой функциональной нагрузки на особую службу сопровождения образовательного процесса — кафедру педагогического мастерства.

Действительно, четко, системно выстроенная внутриучрежденческая деятельность кафедры педагогического мастерства дает возможность не только возрастать, но обобщить и оперативно внедрить в учебно-воспитательный процесс опыт творчески работающих педагогов нашего учреждения, в кратчайшие сроки возвести такой опыт в статус определенного социального эталона, сделать его своего рода примером. Следуя ему, значительная часть начинающих да и более опытных педагогов-практиков сможет включиться в активную опытно-поисковую работу, а значит, выйти на более высокий уровень своего профессионального развития.

Систематически корректируя содержание индивидуальных профессионально-образовательных программ и разрабатывая новые, мы тем самым шаг за шагом выстраиваем наиболее оптимальные для себя условия, пути, принципы и механизмы непрерывного развития профессионализма педагогических кадров. Вслед за интенсивным развитием профессионализма ожидаем и закономерный рост качества дополнительного образования детей. Не остаются в стороне и профессионально-развивающие ресурсы внешней среды (участие в открытых вебинарах, выставках, презентациях, мастер-классах, научно-практических семинарах и конференциях, дистанционных курсах повышения квалификации и т. д.).

На ближайшее время в качестве важнейшего целевого приоритета мы ставим перед педагогическим коллективом задачу активного вхождения в режим научно-экспериментальной апробации разветвленного комплекса индивидуальных программ профессиональной самообразовательной деятельности. С помощью такого рода программ мы надеемся создать более современную содержательно-методическую базу для осуществления более интенсивного продвижения всех наших

педагогов-практиков к самой высокой степени развития профессионализма — профессиональному педагогическому мастерству. Что выражается, по нашему замыслу, в форме дидактического и воспитательного творчества, а также способности опытных педагогов-практиков транслировать свои высокие профессиональные достижения своим более юным коллегам.

В своем окончательно оформленном виде создаваемая нами система непрерывного развития профессионализма педагогических кадров на своем рабочем месте должна будет подтвердить свою эффективность к концу 2017 года. Именно тогда будет воплощена в жизнь новая концепция перспектив развития нашего учреждения «Создавая будущее: прогнозирование, моделирование и технологизация творчески ориентированной образовательной деятельности в современном учреждении дополнительного образования детей». Ее важнейшим методико-практическим ориентиром выступают специально формируемые у всей команды нашего учреждения навыки системного прогнозирования, системного моделирования и системной технологизации своей профессиональной воспитательно-дидактической деятельности.

Мы надеемся, что именно такая трехкомпонентная модель выстраивания стратегических перспектив развития высокого профессионализма педагогических кадров наиболее полно соответствует веянию нашего времени.

Ведь, действительно, современный, профессионально преуспевающий педагог-практик должен обладать безукоризненно отработанными навыками системного прогностического анализа, уметь моделировать, представлять различные стороны целостного образовательного процесса, владеть навыками технологически последовательного, системно организованного алгоритмизированного движения в избранном воспитательно-дидактическом направлении.

По мере успешной реализации всех наших концептуальных замыслов и творческих педагогических идей важнейшим источником развития высокого профессионализма педагогических кадров будет становиться практический педагогический опыт, с которым всей команде педагогов-практиков предстоит научиться работать самостоятельно.

В структурном отношении профессиональный опыт педагогических кадров включает в себя следующие элементы:

- опыт привычного, частично автоматизированного **интеллектуального** реагирования на типичные проблемы, возникающие в педагогическом (обучающем, воспитывающем) взаимодействии с детьми и подростками;
- опыт привычного, частично автоматизированного **эмоционального** реагирования на типичные проблемы, возникающие в педагогическом (обучающем, воспитывающем) взаимодействии с детьми и подростками;

- опыт привычного, частично автоматизированного **деятельностного** реагирования на типичные проблемы, возникающие в педагогическом (обучающем, воспитывающем) взаимодействии с детьми и подростками.

Закрепившийся в опыте педагога привычный способ интеллектуального реагирования на возникающие с детьми проблемы обнаруживается в профессиональном мышлении. Особо целесообразно развитие у педагогов, работающих в составе зрелого педагогического коллектива, прогностического мышления. Именно такая разновидность мышления, по мере накопления профессионального опыта, обеспечивает успешность педагога в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном прогнозе результатов организации совместной с детьми творчески ориентированной образовательной деятельности.

Привычный способ эмоционального реагирования проявляет себя в профессиональном эмоционально-отреагированном отношении, которое, в целом имея все общепсихологические характеристики, должно быть отмечено всеми признаками зрелого воспитательного профессионализма. Мы подразумеваем: объективность, позитивность, эмпатичность, рефлексивность, аналитичность. Л. С. Выготский называет это «умными эмоциями». Здесь на методико-технологическом уровне требуется определенная работа с потребностно-мотивационной сферой педагогических кадров.

Деятельностное реагирование на проблемы связано с необходимостью отработки особого рода профессиональных действий, обеспечивающей творческий и одновременно логически выверенный характер выстраиваемых целевых и результативных компонентов.

Коллектив нашего образовательного учреждения стремится создать **Целевую индивидуальную программу профессиональной самообразовательной деятельности**. Она будет содержать программы «Опыт прогнозирования в обеспечении нового качества творческой образовательной деятельности учреждения», «Опыт моделирования творчески ориентированного образовательного процесса» и «Опыт технологизации творчески ориентированной образовательной деятельности». Каждому педагогическому работнику предстоит самостоятельно определить, на каком уровне он находится, и с помощью предлагаемых критериев оценить динамику своего непрерывного развития. Конечной целью программы является формирование прогностического мышления, овладение методом моделирования и приобретение навыков технологизации в описании процесса достижения результата. Мы также выделили уровни развития профессионализма педагогов (табл.).

В результате реализации проекта «Кафедра педагогического мастерства — эффективная форма непрерывного образования педагогических работников»

Таблица

Шкала дифференцированной матричной оценки уровня развития профессионализма педагогических кадров

Уровни \ Параметры	Прогнозирование	Моделирование	Технологизация
Минимально необходимый	Краткосрочное	Ситуативное	Специально-предметная
Средне-достаточный	Среднесрочное	Тактическое	Общеметодическая (дидактическая, воспитательная)
Повышенно-эталонный	Долгосрочное	Стратегическое	Комплексно-интегративная (завершенный, единый в своей основе, авторский образовательно-методический комплекс)

ождается создание в учреждении коммуникативно-образовательной среды, обеспечивающей непрерывное профессиональное развитие педагогических кадров.

Будут апробированы и внедрены новые организационно-управленческие, психолого-педагогические и методико-практические условия, обеспечивающие успешное повышение квалификации педагогических работников на своем рабочем месте; разработаны вариативные тематические программы с учетом современных тенденций развития российского образования, существующего социального заказа и индивидуальных возможностей, потребностей и интересов педагогических работников; создана и апробирована практико-ориентированная схема учета различных форм и способов повышения квалификации педагогических работников, способствующая персонифицированной оценке достигнутых образовательных результатов.

Оценить эффективность реализации проекта позволят количественные и качественные показатели.

Количественные показатели: увеличение доли педагогов высшей и первой квалификационной категорий; рост количества методических публикаций в периодических изданиях, представляющих инновационно-творческий опыт учреждения; рост количества участников профессиональных конкурсов; увеличение количества мероприятий, организуемых учреждением для педагогической общественности; наращивание числа инициативных дел; расширение системы взаимовыгодного социального партнерства и др. Метод: анализ статистических данных.

Качественные показатели: обеспечение профессионально-личностной готовности педагогов работать в новых педагогических условиях; общий рост профессиональной зрелости педагогического коллектива; совершенствование творчески ориентированной образовательной деятельности; расширение возможностей развития всех субъектов образовательного процесса. Методы: контент-анализ программно-методических и информационных материалов, анализ результатов образовательного процесса, анализ востребованности образовательных услуг, оказываемых учреждением, в городском сообществе, анализ творческих достижений детей и педагогов, наблюдение, анкетирование и т. д.

Результаты проекта «Кафедра педагогического мастерства — эффективная форма непрерывного образования педагогических работников» дадут возможность:

Охарактеризовать универсальную систему условий, обеспечивающих интенсивный рост профессионального мастерства педагогических кадров на своем рабочем месте; раскрыть специфику реализации творческого потенциала практических педагогических работников во внеурочной и внешкольной образовательной деятельности.

Разработать примерные образцы целевых профессионально-образовательных программ, способствующих раскрытию творческого потенциала педагогических кадров с учетом существующего социального заказа и требований ФГОС.

Составить рекомендации по эффективной организации в образовательном учреждении кафедры педагогического мастерства, обеспечивающей непрерывный профессионально-личностный рост педагогических кадров.

Теоретически обосновать и в опытно-поисковом режиме апробировать модель эффективного управления развитием профессионализма педагогических кадров на основе средового коммуникативно-развивающего подхода.

Сформулировать обновленные критерии для оценки качества образовательной деятельности профессионально зрелого педагогического коллектива.

Раскрыть психолого-педагогическую логику и показать эффективные пути практического включения в работу зрелого педагогического коллектива ресурсов профессиональной самообразовательной деятельности педагогических кадров — как начинающих, так и более опытных.

Список литературы

1. Боровиков Л. И. Прогнозирование перспектив развития профессионализма педагогических кадров в условиях интенсивной интеграции целостных образовательных систем // *Сибирский учитель*. 2010. № 6. С. 19–24.
2. Малюшина Т. Г. Психологические аспекты интенсификации профессионального развития педагога дополнительного образования. // *Слагаемые успеха: ресурсные возможности дополнительного образования : материалы VI районных межведомственных педагогических чтений*. Новосибирск, 2011.