

Актуальные вопросы непрерывного профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации.

Аннотация статьи: в статье рассматриваются актуальные вопросы непрерывного профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации. В числе таких мер создание системы, представляющей многообразие возможностей для непрерывного профессионального развития педагога, как ответ на многообразие индивидуальных потребностей в таком развитии. Построение модели целостной системы дополнительного профессионального образования, повышения квалификации выдвигается в качестве важнейшей задачи организационного развития образовательной организации.

Ключевые слова: стандарты нового поколения, система российского образования, общеобразовательная школа, обучающаяся организация, непрерывное профессиональное развитие.

Одной из главных проблем на современном этапе развития экономики является проблема в области работы с персоналом. В развитии общественного производства и повышении его эффективности ведущая роль, наряду с научно-техническим прогрессом относится к трудовым ресурсам. Производство материальных благ невозможно без рабочей силы. Средства производства, насколько бы совершенны они не были, сами по себе не имеют никакой ценности и не могут дать какого-либо экономического эффекта. Только при наличии опытных рабочих и специалистов, обеспеченности производства трудовыми ресурсами можно добиться высоких экономических показателей, наиболее полного и производительного применения сложных машин и оборудования.

«...Всем педагогам будут созданы возможности для непрерывного профессионального развития...» (из ожидаемых результатов государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы). Эта простая фраза требует, с одной стороны, удовлетворенность долгожданным решением, с другой – порождает массу добавочных сомнений и вопросов. Во-первых, если «создать возможности», то зачем и какие? Во-вторых, «профессиональное развитие педагога» – как установить это развитие? Каковы его критерии? Наконец, «непрерывное профессиональное развитие» – про что это?

Начну с основного понятия: обучение персонала - одна из первоочередных задач российского общества, без решения которой тяжело обеспечить подъем экономики, оптимально использовать имеющиеся ресурсы для решения назревших производственных и социальных проблем. В стране еще не сформировалась единая система обучения кадров нового поколения, способных работать в специфических условиях переходного к рынку этапа развития национального хозяйства. Необходимы глубокие инновационные преобразования в структуре и содержании обучения, совершенствование системы повы-

шения квалификации, нахождение новых каналов финансирования, мобилизация и оптимальное применение денежных ресурсов за счет различных источников.

«Обучения персонала в организации должно представлять единый, непрерывный и качественный процесс. Поскольку целью системы обучения, а также повышения квалификации профессиональных знаний и способностей персонала является достижение в процессе обучения реальных результатов, необходимы разработка и практическое внедрение комплексной системы постоянного промежуточного и конечного контроля.» [5]

Особенно актуальным для существенного укрепления состава персонала является более энергичное применение возможностей специальных образовательных учреждений, обучение кадров с учетом приоритетных в сегодняшних условиях управления специальностей и динамично возрастающих требований к их профессионализму и квалификации.

Я думаю, что несмотря на принятые в последнее время меры, направленные на развитие учебных заведений, осуществляющих подготовку переподготовку и повышение квалификации, масштаб этой работы далеко не отвечает настоящим потребностям совершенствования реального сектора экономики. Очевидно, что имеющаяся система служебной карьеры и оплаты труда персонала, прекращение ротации кадров не содействуют формированию у них интереса и потребности в получении дополнительного профессионального образования и более высокой квалификации. В большинстве образовательных организации обучение кадров не подкреплено соответствующей мотивацией, недостаточно связано с планированием служебного выдвижения, присвоением квалификационных разрядов и оценкой качества труда каждого сотрудника.

Кроме того, надо, чтобы организация имела в любой момент и на каждом участке нужное количество квалифицированных и мотивированных руководящих работников, потенциал которых отвечал бы современным требованиям управления процессами, свойственными для данной организации.

Заметный вклад в рассмотрение и изучение данной проблемы внесли такие ученые и специалисты как Базаров Т.Ю. в своей работе "Управление персоналом", Гончаров В.В. "Руководство для высшего управленческого персонала", Егоршин А.П. "Управление персоналом", Кибанов А.Я. "Управление персоналом организации и другие авторы.

Доминирующей формой систематической теоретической переподготовки руководителей являются курсы переподготовки и повышения квалификации, проводимые как в организациях, так и вне их. В процессе обучения большое внимание должно уделяться введению методов активного обучения, таких, как методы практических ситуаций, разыгрывание ролей, деловые игры. Ис-

пользование этих методов дает возможность проверить деловые качества участников. По моему мнению, методы активного обучения позволяют изучить стиль работы других руководителей и использовать их положительный опыт, формируют способность к самостоятельной учебе и применению практических знаний, улучшают усвоение и закрепление материала, ускоряют процесс обучения к практике.

В Трудовом Кодексе РФ гарантируется право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Повышение профессионального мастерства рассматривается российским трудовым законодательством в качестве прямой служебной обязанности всех руководящих работников и специалистов. Для них оно предусматривает следующие виды обучения:

- систематическое самостоятельное обучение по индивидуальному плану (самообразование);
- участие (не реже 1 раза в месяц) в семинарах как по месту работы, так и в других организациях;
- стажировка в ведущих научно-исследовательских организациях, в высших учебных заведениях, в том числе и за рубежом;
- обучение в аспирантуре (докторантуре).
- краткосрочное (но не менее 72 ч.) обучение по месту работы или в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров (по мере необходимости, но не реже одного раза в год);
- проблемно-теоретический семинар (72-100 ч.) по тематике отрасли (региона, предприятия);
- длительное (свыше 100 ч.) обучение, предусматривающее углубленное изучение актуальных проблем по профилю профессиональной деятельности работников (не реже одного раза в 5 лет).

В последнем случае обучение проводят, как правило, образовательные учреждения повышения квалификации: в т.ч. академии, институты повышения квалификации при образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также школы, курсы, центры повышения квалификации (в т.ч. учебные центры службы занятости) [27, с. 240].

Сегодня все актуальнее становится лозунг «Обучение через всю жизнь» (lifelong learning), таким образом, по моему мнению, главная задача повышения квалификации руководителей и специалистов - обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических

идей в практику деятельности организации. Один из путей совершенствования системы повышения квалификации этой категории работников - переход от сложившейся практики периодического обучения к непрерывному пополнению и обновлению знаний.

Можно констатировать, что проблема обучения персонала решается в рамках двух практически не увязанных между собой систем. Первая из них - системы высшего профессионального образования - предназначена в основном для подготовки персонала, вторая - система дополнительного профессионального образования - решает преимущественно проблемы повышения квалификации персонала [1].