

## КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА В ПРОЦЕССЕ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В статье представлены сущностная характеристика, структура и особенности профессионального опыта педагогических работников, предложен механизм концептуализации педагогического опыта в процессе внутриорганизационного повышения квалификации, построенного на принципах самообучающейся организации.

**Ключевые слова:** *внутриорганизационное повышение квалификации, самообучающаяся организация, опыт, педагогический опыт, концептуализация, механизм концептуализации профессионального опыта.*

Новые социально-экономические условия России требуют значительного повышения кадрового потенциала страны на основе реформирования системы непрерывного образования. В связи с этими требованиями возникла настоятельная необходимость наличия в учебных заведениях высокопрофессиональных педагогических кадров, которые способны стать носителями новой системы профессионально-педагогических ценностей, продемонстрировать высокий уровень профессиональной компетентности, органически адаптироваться к изменениям во внешней среде и иметь мотивацию к непрерывному профессионально-личностному развитию и саморазвитию. Поэтому современные образовательные учреждения заинтересованы в учителях, ориентированных на выявление и решение проблем, активно участвующих в инновационной деятельности, стремящихся к обогащению, систематизации и распространению передового педагогического опыта, как собственного, так и своих коллег.

В настоящее время информационные потоки столь стремительны и мощны по объему, что любые научные или эмпирические знания устаревают в течение 5–6 лет. Данное обстоятельство обуславливает необходимость их постоянного обновления либо через самообразование, либо через систему повышения квалификации.

Система повышения квалификации педагогических работников за многие годы своего существования обогатилась разнообразными формами реализации образовательных программ, как традиционными: краткосрочные курсы, семинары, программы переподготовки и другие, так и инновационными: тренинги, мастер-классы, летние школы, индивидуальные стажировки и др.

Появление инновационных форм повышения квалификации педагогических работников обусловлено несколькими факторами:

– экономический – учебные заведения имеют ограниченные финансы, в связи с чем, во-первых, отсутствует возможность регулярного, систематического обучения сотрудников; во-вторых, нет свободы выбора учебных заведений, осуществляю-

щих дополнительное профессиональное образование; в-третьих, в случаях отъезда преподавателя на занятия требуется его замещение, что связано с дополнительной оплатой труда преподавателю, который выполняет работу за коллегу;

– социальный – изменение внешнего окружения учебного заведения и условий работы, выражающееся в том, что, во-первых, иными стали субъекты образовательного процесса (родители, учащиеся, сами учителя), вобравшие в себя рационализм рыночной экономики; во-вторых, возросли требования государства, общества, родителей и обучающихся к формам, методам, средствам и содержанию занятий;

– профессиональный – появление новых исследований, теорий и концепций обучения в системе дополнительного профессионального образования; отсутствие систематической работы в рамках межкурсовой подготовки.

По мнению авторов, самыми эффективными формами повышения квалификации педагогических работников являются те, которые основаны на глубоких традициях, но обогащены современными технологиями. Среди таких форм прежде всего можно выделить внутриорганизационное повышение квалификации, основанное на принципах самообучающейся организации.

Научными основаниями для такой формы повышения квалификации педагогических работников стали:

1) научно-методическая работа в школе, которая проводится в существующих традициях обобщения и систематизации передового педагогического опыта – традиционная организация повышения квалификации; 2) теория самообучающейся организации П. Сенге как механизма внедрения системы непрерывного образования педагогов – инновационная организация повышения квалификации.

Интеграции вышеназванных оснований уделяли внимание ряд ученых: Г. А. Игнатьева, В. Г. Быкова, Е. В. Чередникова, Е. А. Пагнаева и др. Не умаляя их достижения, авторы считают, что сам механизм такой интеграции до сих пор не разработан. Для предложения собственного варианта решения

данного вопроса необходимо отметить специфику внутриорганизационного обучения, основанного на традиционной (методическая работа) и иннова-

ционной (самообучающаяся организация) организации повышения квалификации. Результат представлен в табл. 1.

Таблица 1

*Сравнение традиционного и инновационного повышения квалификации педагогических работников внутри организации*

Параметр сравнения	Традиционная организация повышения квалификации (методическая работа)	Инновационная организация повышения квалификации (самообучающаяся организация)
Значимость преподавателя для организации	Зависит от его места в иерархии организации	Зависит от его знаний, умений и навыков
Права преподавателей на принятие решений	Преподаватели лишены права принимать решения и являются только исполнителями	Сотрудники имеют право на самостоятельное решение в пределах собственной компетенции
Отношение к конфликтам	Разногласия не допускаются, конфликты рассматриваются как деструктивные процессы	Допускаются разногласия во мнениях и дискуссии, конфликты рассматриваются как конструктивные процессы, вскрывающие важные проблемы
Взаимодействие	Кооперация между преподавателями, принадлежащими к разным методическим секциям, крайне затруднена, преобладает узкодисциплинарная позиция	Уделяется значительное внимание взаимоотношениям в коллективе, где укрепляется дух кооперации и сотрудничества
Целеполагание	Преобладание «туннельного» видения: преподаватели не видят целостно процесс образования	Цели и задачи образовательного учреждения широко обсуждаются между всеми членами педагогического коллектива
Политика обучения педагогических работников	Обучение является прерогативой высшего руководства	Обучение доступно всем членам педагогического коллектива, зависит от мотивации и способностей

Данные табл. 1 показывают, что традиционная организация основывается на авторитарной позиции, в то время как самообучающаяся организация основывается на лидерстве. Разницу можно выразить двумя слоганами: в традиционной организации – «Делай, как я сказал», в инновационной – «Делай, как я». Кроме того, внутриорганизационное обучение, опирающееся на принципы самообучающейся организации, дает педагогам возможность реализовывать высшую потребность человека – потребность в самореализации. Следовательно, инновационная организация повышения квалификации предполагает осознанное обучение педагогических работников, изучение и совершенствование самого процесса обучения, а также осознанное изменение окружающей действительности.

Таким образом, ключевая идея внутриорганизационного повышения квалификации состоит в том, что эффективность деятельности учебного заведения зависит не столько от накопления и использования уже найденных способов педагогического воздействия, сколько от развития навыков самостоятельного решения возникающих вопросов, от способности педагогов обучаться на собственном опыте.

В самом общем виде опыт означает процесс, индивидуально-личностную форму и результат присвоения (освоения) человеком чего-либо. Рас-

сматриваются многие виды опыта, которые классифицируются по разным основаниям:

- масштабу носителя (индивидуальный, личный, общественный, социокультурный опыт);
- свойствам носителя (субъектный, личностный, индивидуальный опыт);
- особенностям содержания (опыт деятельности, опыт отношений, опыт чувств и т.д.);
- источнику и ведущей реализации (жизненный, образовательный, профессиональный опыт и т. д.).

Позиции исследователей расходятся не только в понимании сущности того или иного вида опыта, но и в соотношении их между собой. При этом признаются следующие его свойства: опыт является итогом работы рефлексировующего сознания; обладает свойствами системы, включая взаимосвязанные элементы; сущность его состоит в постоянном изменении, развитии.

В русле настоящего исследования больший интерес представляет профессиональный опыт преподавателя, структуру которого ученые видят по-разному. Так, В. Д. Шадриков и Ю. П. Поваренков считают, что профессиональный опыт – это система профессиональных знаний, умений и привычек [1]. В свою очередь, Ф. С. Исмаилова в структуру профессионального опыта включила более широкий набор компонентов, и, по мнению авторов, именно такая структура может быть взята за основу при исследовании педагогического опыта:

индивидуальные способы применения знаний в профессиональной сфере; события как интегративный феномен, включающий видение ситуации в целом, себя в этой ситуации, критерии эффективного поведения в ситуации, предвидение развития события, управление ситуацией; новые знания, рожденные в личной практике; представления о дифференциации жизненной и профессиональной практики; новое системное видение профессиональной среды и себя в ней, установление рангов, уровней, границ своего профессионального поля (зоны своих полномочий и компетентности); интуицию; индивидуальную систему критериев оценки; переживания, сопровождающие профессиональную деятельность в связи с ее удачами и неудачами [2].

Проведенный анализ научных работ показал, что традиционно педагогический опыт понимается в широком и узком смыслах.

Педагогический опыт в широком смысле – это деятельность педагогов, обеспечивающая стабильно высокие результаты в обучении и воспитании учащихся; в развитии конкретного учителя и в самосовершенствовании педагогических работников образовательных учреждений. Такая деятельность характеризуется высоким репродуктивным профессионализмом.

Педагогический опыт в узком смысле означает педагогическую деятельность, в которой творчески используется все лучшее из теории, вносится новизна и прокладывается дорога неизвестному, что позволяет совершенствовать качество и результаты образовательно-воспитательной деятельности. Такая деятельность отличается инновационным характером.

Необходимо отметить, что смещение ценностных ориентиров образования в сторону развития инновационных процессов, осуществления творческих поисков отражается в появлении множества оригинальных решений в педагогической практике. Это разнообразные экспериментальные проекты, авторские программы, новые подходы к решению проблем образования. Наблюдающийся всплеск творческой активности в среде педагогических работников приобретает массовый характер. Вместе с тем нередко сам опыт и результат его обобщения требует качественного улучшения и развития. Ученые и практики единогласно отмечают, что возникновение и развитие инноваций сопровождается некоторой «рецептурностью», «ритуальностью» в обращении к теории, что снижает осмысленность опыта, придает ему наукообразность и не позволяет тем самым принципиально улучшить результативность педагогических воздействий при внедрении этого опыта в практику. Возможность принятия уп-

равленческих решений о целесообразности дальнейшей трансляции данного опыта, а также развитие и воспроизведение его в последующем другими педагогами в иных условиях может обеспечить концептуализация этого опыта, основанная на теоретическом обобщении ведущих положений, осмыслении собственных инновационных идей.

Процесс концептуализации в «Новейшем философском словаре» представлен несколькими трактовками: а) процедура введения онтологических представлений в накопленный массив эмпирических данных; б) первичная теоретическая форма, обеспечивающая теоретическую организацию материала; в) схема связи понятий, отображающих возможные тенденции изменения референтного поля объектов, позволяющая продуцировать гипотезы об их природе и характере взаимосвязей; г) способ организации мыслительной работы, позволяющей двигаться от материала и первичных теоретических концептов ко все более и более абстрактным конструктам, отображающим в пределе допущения, положенные в основание построения картины видения исследуемого сегмента реальности [3].

В первых трех случаях можно говорить о первичном концептуальном объяснении, вводящем в работу с имеющимися данными. В последнем случае речь идет о выработке концептуальной схемы (модели, знаковой системы) изучаемой области, отражающей лишь самые существенные ее стороны.

В свою очередь, П. Сенге выделил три уровня познания объективной реальности: уровень событий, уровень тенденций и уровень системных структур. Опираясь на имеющиеся сведения, можно предположить, что процесс концептуализации профессионального опыта можно представить в виде этапов, которые и отразят переход от фиксации событий и фактов к выявлению тенденций и взаимосвязей, а затем к построению моделей и систем. Предлагая формы изучения педагогического опыта и формы его концептуализации на каждом этапе теоретического восхождения, получаем механизм концептуализации педагогического опыта в процессе внутриорганизационного повышения квалификации (табл. 2).

Каждый этап концептуализации – это более высокий уровень теоретического осмысления педагогического опыта. По собственному наблюдению, в условиях внутриорганизационного повышения квалификации можно использовать как последовательность этапов, так и их чередование. Это обуславливается разным уровнем научного сознания и концептуальных умений педагогических работников.

Таблица 2

*Механизм концептуализации педагогического опыта педагогическими работниками*

Этап концептуализации	Содержание концептуализации	Формы изучения педагогического опыта	Формы концептуализации
1-й	Формулировка и наполнение смыслом избранных понятий, критериев и показателей оценки, уровней проявления того или иного качества у обучающихся	Открытые занятия по различным темам и вопросам учебно-воспитательной работы; педагогические советы, производственные собрания, совещания по проблемам педагогики	Выступление Тезисы Постановка цели и задач
2-й	Классификации, структурирование, типологизация первичных объяснительных схем	Научно-методические и научно-практические конференции; педагогические чтения	Статья Постановка проблемы Сравнительный анализ
3-й	Гипотеза, история вопроса, выделение этапов и подходов к изучаемому феномену, выявление тенденций, причинно-следственных оснований	Семинарские занятия по проблемам педагогики; диспуты и дискуссии по актуальным проблемам учебно-воспитательной работы	Учебное пособие Препринт Методика Проект
4-й	Систематизация полученных данных, построение модели или системы, поиск методологических оснований, теоретических закономерностей	Творческий отчет; практикумы по разработке методики изучения и обобщения педагогического опыта; педагогические консультации	Педагогическая модель Педагогическая система Методическое пособие Монография

Сочетание различных форм самообразования, обобщения и исследования педагогического опыта с разнообразными формами концептуализации дает хорошие результаты только при систематической работе. В условиях внутриорганизационного повышения квалификации такая работа может происходить 4 раза в год, в наиболее благоприятные для групповых занятий периоды – каникулярное время.

Таким образом, разработанный механизм концептуализации педагогического опыта в условиях

внутриорганизационного повышения квалификации педагогических работников позволит достигнуть более высокого уровня обобщения и систематизации передового педагогического опыта, активизировать научно-методическую и научно-исследовательскую работу в учебных заведениях, целенаправленно развивать профессиональное мастерство педагогических кадров, обогащая их профессиональный опыт и расширяя горизонты педагогического видения.

**Список литературы**

1. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
2. Исмагилова Ф. С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 1999.
3. Грицанов А. А. Новейший философский словарь. 3-е изд., исправл. Минск: Книжный дом, 2003.

Резанович И. В., доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой.

**Южно-Уральский государственный университет.**

Пр. Ленина, 76, г. Челябинск, Челябинская область, Россия, 454080.

E-mail: ivr@ifsusu.ru

Шкерина Г. А., директор.

**Усть-Катавский филиал Южно-Уральского государственного университета.**

Ул. Центральная, 38, г. Усть-Катав, Челябинская область, Россия, 456040.

E-mail: ivr@ifsusu.ru

*Материал поступил в редакцию 25.01.2010.*

*I. V. Rezanovich, G. A. Shkerina*

**CONCEPTUALIZING OF PEDAGOGICAL EXPERIENCE IN THE PROCESS  
OF INTRA-ORGANIZATIONAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

The article presents the intrinsic characteristics, structure, and features of «professional experience» of educators, proposes the mechanism of conceptualization of pedagogical experience in the process of intra-organizational professional development, built on the principles of self-learning organization.

**Key words:** *intra-organizational professional development, self-learning organization, experience, teaching experience, conceptualization, the mechanism of the conceptualization of professional experience.*

Rezanovich I. V.

**South Ural State University.**

Pr. Lenin, 76, Chelyabinsk, Chelyabinsk oblast, Russia, 454080.

E-mail: ivr@ifsusu.ru

Shkerina G. A.

**Ust-Katav Branch of South Ural State University.**

Ul. Tsentralnaya, 38, Ust-Katav, Chelyabinsk oblast, Russia, 456040.

E-mail: ivr@ifsusu.ru