

СТАНОВЛЕНИЕ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА НА БАЗЕ ИННОВАЦИОННОЙ ШКОЛЫ КАК ОБУЧАЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья является результатом проведения эксперимента на базе инновационно развивающегося общеобразовательного учреждения как связующего звена между институтами повышения квалификации и реальной практикой педагогических кадров, создающего основу для реализации принципов непрерывности, преемственности и практикоориентированности повышения квалификации. Исследованы условия и этапы становления муниципального ресурсного центра как обучающей организации системы повышения квалификации педагогов.

Ключевые слова: ресурсный центр, обучающая организация, повышение квалификации, система повышения квалификации, муниципальное образование.

Современная школа находится в постоянном развитии: растет, расширяется, занимается системным обучением коллег, формирует вокруг себя сети и сообщества. Развитие школы – это закономерное, целесообразное позитивное изменение самой школы (ее целей, содержания, управляющей системы), приводящее к достижению качественно новых результатов образования, воспитания и развития учащихся; это переход школы от прежнего качественного состояния к новому.

В проекте нового закона об образовании изменяется представление о школе: фундаментальным ядром образовательного учреждения становится образовательная программа со всеми ее специфическими особенностями, преимуществами и слабостями сторонами. На современном этапе образовательная система призвана перейти к концепции развивающего личность образования, привить человеку те качества, которые характеризуются понятиями «инновационное мышление» и «инновационная культура» [1]. Эти понятия, подробно рассмотренные в работе Л. А. Холодковой, характеризуют восприимчивость человека к новому, его способность к созданию новшеств и их реализации.

«Инновационное мышление – высшая ступень познания, постижения возникающих в общественных отношениях противоречий, творческого их разрешения на основе осознания соответствия или несоответствия нового потребностям и интересам человека» [2].

Приоритетный национальный проект «Образование» дал возможность выявить «точки роста», делать ставку на лидеров и распространять их опыт. Однако здесь возникает другая проблема: как сделать так, чтобы этот опыт восприняли и применили другие учителя? Для этого должна быть разработана новая модель повышения квалификации на всех уровнях, так как существующая модель ориентирована на массовость, фактически отсутствует дифференцированный подход. «Самыми эффективными формами повышения квалификации являются те, которые основаны на глубоких традициях, но обогащены современными технологиями»

[3, с. 51]. Проблемным остается преодоление доминанты просветительской функции и переход к практико-ориентированному обучению.

Это объясняет стремление Министерства образования и науки РФ вовлечь педагогов-новаторов в процесс модернизации системы повышения квалификации. Как следствие, приобретает большое значение формирование такой инновационной системы образования, которая связана с расширением социально-образовательных функций школы, в частности с появлением муниципальных ресурсных центров как обучающих организаций системы повышения квалификации.

В настоящее время ресурсные центры являются необходимой составной частью системы повышения квалификации, деятельность которой направлена на внедрение самых крупных инноваций: информатизация, профильное и предпрофильное обучение [4]. Интересны исследования в этом направлении В. М. Зелинченко, Н. В. Колковой и др. по созданию интеграционного центра проблем образовательных исследований: «Основная идея проблемно-проектной модели системы повышения квалификации... – обеспечение развития компетентности педагога, изменение его статуса соответственно ценностям открытого образования» [5, с. 47].

Становление муниципального ресурсного центра как элемента системы повышения квалификации на базе отдельно взятого развивающегося общеобразовательного учреждения является в содержательно-процессуальном аспекте связующим звеном между институтами повышения квалификации и реальной практикой педагогических кадров, создающим основу для реализации принципов непрерывности, преемственности и практикоориентированности.

Анализ существующей практики развития инновационных школ выявил противоречия между:

- 1) необходимостью модернизации самой системы повышения квалификации и отсутствием четко разработанной стратегии и тактики этой модернизации;
- 2) сложившейся практикой информационной направленностью ресурсных центров и необходи-

мостью реализации более широкой функции центров непрерывного повышения квалификации;

3) консервативной структурой организации научной методической деятельностью педагогов и необходимостью создания новых форм в рамках инновационных общеобразовательных учреждений;

4) существующей системой дополнительного образования педагогов (ЛОИРО) и назревшей потребностью ее модернизировать в рамках приближения к реальной практике деятельности школ.

Исследование этих противоречий привело к построению концептуальной модели муниципального ресурсного центра, которая была апробирована в ходе эксперимента по созданию новой формы повышения квалификации педагогических кадров в системе муниципального образования.

В основу данного эксперимента было положено предположение о том, что становление ресурсного центра как обучающей организации в системе повышения квалификации станет возможным при следующих организационно-педагогических условиях:

1. В основу создания ресурсного центра положены андрогогические принципы обучения и повышения квалификации педагогического сообщества в рамках муниципального образования, позволяющие актуализировать инновационный потенциал педагогов лица.

2. Организовано методическое сопровождение опережающего профессионального образования педагогов как формирования постоянного прироста и развития ядра знаний.

3. Проектно-исследовательская деятельность педагогов по созданию и распространению инновационного образовательного продукта рассматривается как ведущая технология управления современными инновационными педагогическими системами и органично включена в процесс становления ресурсного центра как обучающей организации; программа развития образовательного учреждения как ресурсного центра рассматривается как инновационный продукт деятельности педагогов лица.

4. Развитие умений пользоваться знаниями в инновационном режиме, желаний, способностей и возможностей к их обновлению и приращению педагогического коллектива является базовой основой организации сетевого взаимодействия учреждений муниципальной образовательной системы.

5. Разработаны критерии динамики развития профессиональной компетентности педагогов и муниципальной системы образования.

Ориентируясь на основное направление деятельности ресурсного центра – повышение квалификации, в констатирующей части нашего эксперимента был проведен маркетинг-анализ и выявлены основные потребности педагогов муниципальной системы образования. Целью маркетинг-анализа

была организация повышения квалификации по принципу «предлагаем не то, что мы можем предложить, а то, что требуется».

Анализ проведенного исследования среди управленческих и педагогических кадров выявил, что основные потребности сейчас у педагогов связаны с практическим, инновационным опытом, который они хотели бы получить. Важным результатом был вывод, что этот опыт должен быть продолжительным, а именно сопровождаться не только курсами, но и долгосрочными консультациями, методической и информационной поддержкой, тьюторством. Аналитический этап показал, что для педагогов муниципального образования важно получить повышение квалификации на своем рабочем месте, без отрыва от производства (консультации, дистанционное обучение), в практических формах, с возможностью немедленного апробирования и при желании продолжением в виде стажировки.

Такая прагматичность педагогов обусловлена быстрой модернизацией образования, в частности внедрением федеральных государственных стандартов второго поколения и новой формой аттестации учителя.

Следовательно, главным направлением развития нашего ресурсного центра как обучающей организации системы повышения квалификации должна стать практическая направленность, которая обусловлена введением накопительной, вариативной и персонифицированной составляющими повышения квалификации.

Эксперимент проводился на базе муниципального общеобразовательного учреждения «Киришский лицей» муниципального образования «Киришское районное поселение», г. Кириши Ленинградской области.

На первом этапе эксперимента (2006–2009) шла работа по развитию творческого потенциала и инновационного мышления педагогов лица через проектно-исследовательскую деятельность. Принципиально важным является следующее обстоятельство – необходимо создать инновационную команду единомышленников. Инновационным в данном случае является то, что освоение нового осуществляется в собственной активной деятельности учителей совместно с администрацией школы. Они включаются в живой процесс творческой мастерской педагогов-новаторов или творческих лабораторий. В этом обучении преобладает не передача знаний в лекционной форме, а собственная учебная деятельность с ее последующей рефлексией [6].

Инновационные педагогические коллективы часто осуществляют прорыв, выдвигают абсолютно новые идеи. Но это происходит не вдруг и не сразу. Команда администрации и педагогов лица прошла нелегкий путь качественных преобразований.

Какие условия способствовали началу формирования коллектива в лицее:

– педагоги часто привлекаются в качестве экспертов при аккредитации школ, проведении государственной итоговой аттестации;

– члены коллектива имеют возможность влиять на принятие выполняемых ими решений;

– проведенное анкетирование показало, что каждый педагог имеет склонность к творчеству.

По определению классика педагогической науки А. С. Макаренко, на первом этапе происходит становление сообщества, когда руководитель стремится создать из группы такую социально-психологическую общность, где отношения работников определяются содержанием их совместной деятельности, ее целями, задачами, ценностями. В лицее актив был сформирован в форме методического совета, сплоченного на основе общей цели, деятельности и организации.

На следующей стадии произошло усиление влияния актива, поддерживающего требования руководителя, на остальных участников. На этом этапе коллектив выступает как целостная система, в которой начинают действовать механизмы самоорганизации и саморегуляции. Дальнейшее формирование коллектива характеризуется его развитием и расцветом. Он превращается в инструмент индивидуального становления каждого его членов.

Таким образом, в лицее возникли творческие лаборатории по созданию и распространению образовательных инновационных продуктов, определились лидеры и потенциальные новаторы. Существенно изменилась роль учителя (исследователя), который из позиции стороннего наблюдателя переместился, насколько это возможно, вовнутрь исследуемых процессов, явлений, стал их непосредственным участником. Возникла инновационная деятельность, указывающая на пограничное состояние педагога-новатора между наукой и практикой. В практической педагогической работе учителя-новатора стали явственно просматриваться элементы исследовательской деятельности: использование диагностических методов, разработка нового содержания педагогических процессов, систем, технологий и т. д. Однако основная позиция, которую педагог при этом занимает, – это позиция не исследователя, а проектировщика, создателя нового образовательного продукта.

В каждой творческой лаборатории созданы локальные акты, нормирующие данный продукт, например положения о деятельности творческих лабораторий, работе учебного научного общества, программа дошкольной подготовки.

Участие в проекте – хороший повод для рефлексии над ситуацией своей профессиональной деятельности. На первом этапе происходит диагностирование, выявление проблемных точек, точек

разрыва, барьеров, тупиков, противоречий в существующей практике в том виде, каком его видят слушатели, только что вступившие в проект, находящиеся на уровне своего актуального опыта [7].

Исследовательские проекты творческих лабораторий учителей и, как следствие, научных обществ учащихся обычно начинаются как часть предыдущей работы и могут привести к продолжению других проектов, поскольку будут подняты вопросы, ранее не затрагиваемые исследователем.

Активное сотрудничество с Институтом образования взрослых и ЛОИРО позволило администрации лицея организовать опережающее обучение творческой команды педагогов. Цель проведенных курсов «Управленческо-деятельностные технологии в инновационном развитии ресурсного центра» – научиться учить взрослых. Семинары «Сетевое взаимодействие в деятельности ресурсного центра» и «Обучение взрослых» показали актуальность и назревшую необходимость андрогогического образования наших педагогов для становления ресурсного центра. С учетом опыта лицея за предыдущие годы в рамках программы развития результаты деятельности лицея оформлены в виде образовательных программ повышения квалификации своих педагогов.

Потребности, управление, инициатива и условия органично соединились и дали результат – разработаны и представлены на районной методической панораме семь мастер-классов по распространению инновационных образовательных продуктов, разработанных педагогами-экспертами в конкретных областях для тех, кто хотел улучшить свои практические достижения в этом предмете. Педагоги поделились со слушателями продуктами, которые уже успешно применяются в лицее. Мастер-класс подразумевает не только то, что ведущий является признанным мастером, но и то, что повысить свой профессиональный уровень и учиться мастерству хотят все присутствующие на занятиях. Для слушателей занятий можно выделить основные цели: систематизация и оценка уже имеющихся у них знаний; получение новых теоретических и практических знаний в определенной области; применение получаемых знаний в «прикладном аспекте»; обмен опытом, знаниями, идеями; обсуждение общих проблем и трудностей, возникающих в процессе повседневной работы; коллегиальное обсуждение типовых задач и проблем и совместный поиск их решения [8].

Районный методический кабинет в силу своих функциональных обязанностей заинтересован в деятельности ресурсного центра и конструктивно взаимодействует по всем направлениям его деятельности. Сотрудничество с методическим кабинетом определено совместным планированием, включается в план повышения квалификации, программу открытых мероприятий.

В 2010 г. в ходе эксперимента проведена работа по организации сетевого взаимодействия педагогов района, установления внутренних и внешних связей с целью расширения возможностей качественной реализации повышения квалификации. После проведения маркетинг-анализа составлен план повышения квалификации в сотрудничестве с ЛО-ИРО. В Киришском районе апробируется накопительная система повышения квалификации на основе образовательных программ ресурсного центра, ставшего частью системы непрерывного повышения квалификации педагогов.

Анкетирование 120 участников, проведенное в рамках рефлексии, показало, что после проведения эксперимента 98 % участников считают необходимым функционирование ресурсного центра в системе образования района (до проведения панорамы – 70 %). 100 % учителей высоко оценили качество работы ресурсного центра в качестве обучающей орга-

низации, заинтересовавшись представленными инновационными образовательными продуктами, из них 94 % хотели бы создать свой инновационный продукт (до проведения панорамы – 55 %). Все участники отметили возможность исполнения нашим ресурсным центром функции курсов повышения квалификации.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод:

1. Проектно-исследовательская деятельность педагогов является необходимым фактором для становления ресурсного центра на базе лицея, а внедрение новых образовательных видов деятельности способствует инновационному развитию современной школы.

2. Создание на базе инновационной школы обучающей организации системы повышения квалификации для наращивания кадрового потенциала является необходимостью и возможно в условиях модернизации образования.

Список литературы

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. М.: МО РФ НФПК, 2002. 36 с.
2. Холодкова Л. А. Инновационная культура субъектов военного профессионального образования: теория и практика. СПб.: ВУС, 2004.
3. Резанович И. В., Шкерина Г. А. Концептуализация педагогического опыта в процессе внутриорганизационного повышения квалификации // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. № 4. 2010. С. 51.
4. Топоровский В. П. Ресурсные центры как инновационная форма непрерывного образования специалистов // Человек и образование (Санкт-Петербург). № 3 (20). 2009. С. 143.
5. Зелинченко В. М. и др. Альтернативная проблемно-проектная модель системы повышения квалификации «Педагог открытого образования» // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. № 8. 2000. С. 47.
6. Разнова Н. В. Формирование команд. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды. URL: <http://www.lib.krgtu.ru/rosobia/php?section=gaznova>
7. Колесникова И. А., Горчакова-Сибирская М. П. Педагогическое проектирование: учеб. пос. для высш. учеб. заведений / под ред. И. А. Колесниковой. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 288 с.
8. Марон А. Е., Монахова Л. Ю. Ведущие тенденции андрагогических исследований // Человек и образование. СПб.: ИОВ РАО. 2010. № 1.

Резинкина Л. В., директор, соискатель при Новгородском государственном университете.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Киришский лицей».

Ул. Энергетиков, 29, г. Кириши, Ленинградская область, Россия, 187110.

E-mail: lastik65@bk.ru

Материал поступил в редакцию 21.03.2011.

L. V. Rezinkina

MAKING A RESOURCE CENTRE IN THE INNOVATIVE SCHOOL AS A LEARNING ESTABLISHMENT IN THE SYSTEM OF ADVANCED TRAINING

The article is the result of the experiment held at innovation and developing general education institutions serving a liaison between the institutions of professional development of teachers, creating a framework for implementing the principles of continuity, continuity and practical orientation training. The conditions and stages of establishing a municipal resource centre as a learning organization system of qualification of teachers. The article is the result of experiment to create a resource centre at System advanced training. The Experiment conducted on the basis of innovation (modern) school.

Key words: *Resource Centre, advanced training, System advanced training, innovation (modern) school, municipality.*

Municipal Educational Institutions “Kirishskiy Lyceum”.

Ul. Energetikov, 29, Kirishi, Leningrad region, Russia, 187110.

E-mail: lastik65@bk.ru