

УДК 378.091

doi: 10.20310/1810-231X-2016-15-1-72-77

ДЕТСКИЙ САД  
ШКОЛА  
ВУЗ



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА  
И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:  
НОВОЕ ВИДЕНИЕ

Ильина Ирина Викторовна,  
Подушкина Ирина Михайловна,  
Белова Светлана Николаевна  
Курский государственный университет,  
Курский институт развития образования  
Россия, г. Курск, e-mail: fpkkursk@yandex.ru

В статье представлено новое понимание миссии факультетов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров в контексте разработки инновационной стратегии развития системы непрерывного образования. Рассматриваются эффекты внедрения проектно-сетевой модели повышения квалификации; раскрываются ресурсное обеспечение системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов в новых социально-экономических условиях.

*Ключевые слова:* инновационная миссия системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации; проектно-сетевая модель повышения квалификации; ресурсное обеспечение инновационной миссии, кластер, профессионально-личностное развитие

Новые требования к российскому образованию диктуют необходимость кардинального обновления системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. Президент Российской Федерации В. В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию (12.12.2013 г.) особое внимание обращает на обновление кадрового потенциала страны, в том числе посредством профессионального роста учителя. «Он должен быть готов использовать в обучении современные технологии, уметь работать с детьми с ограниченными возможностями по здоровью» [1]. В связи с этим возникает задача обновления системы непрерывного обучения взрослых, включая профессиональную переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

Инновационная трансформация существующей системы может быть осуществлена на основе открытой многоуровневой проектно-сетевой модели профессиональной переподготовки и повышения квалификации, построенной на основе инфраструктурной интеграции с основными социальными партнерами и стейкхолдерами.

Модель учитывает все возрастающие тренды конкуренции и сотрудничества между институтами дополнительного профес-

сионального образования; мобильности программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, совместной реализации дополнительных профессиональных программ несколькими образовательными организациями.

Модульный принцип построения совместных дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации позволяет обучающимся более эффективно реализовывать индивидуальные маршруты повышения квалификации, что является привлекательным для потребителей на рынке дополнительных образовательных услуг. Универсальные модули, которые имеют место в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации различных образовательных организаций, перечисляются при обучении по новой программе.

Проектно-сетевая модель на модульной основе отличается большой гибкостью, мобильностью в предоставлении обучающимся возможности выбора образовательных модулей в соответствии с их профессиональными потребностями и индивидуальными интересами, введения дополнительных модулей на основе требований обучающихся, работодателей, социальных партнеров, ожиданий рынка труда.

Модель направлена на создание условий для реализации обучающимся возможностей непрерывного образования с учетом своих профессиональных потребностей и возможности выбора наиболее приемлемых для себя сроков обучения, проектирования, таким образом, персонального образовательного пространства.

Создание и внедрение инновационных моделей профессиональной переподготовки и повышения квалификации предполагает, прежде всего, новое понимание миссии, которую реализует система профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников с учетом политико-экономической и социокультурной трансформации общества, возникновения нового технологического уклада и смены структуры занятости, интенсификации конкуренции в сфере дополнительного профессионального образования.

Миссия является одним из важнейших элементов разработки инновационной стратегии развития системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников. В современной теории управления существует большое разнообразие подходов к определению понятия «миссия». В широком понимании миссия, по мнению ряда авторов, воплощает философию и предназначение, смысл существования организации. При этом подчеркивается, что философия определяет ценности, убеждения и принципы, в соответствии с которыми организация намеревается осуществлять свою деятельность, а предназначение определяет действия, которые организация намерена осуществлять и то, какого типа организацией она намеревается стать [2, с. 71].

В узком понимании миссия раскрывает, для чего или по какой причине существует организация, в чем состоит ее отличие от других подобных ей организаций (Дж. П. Котлер). Достаточно часто миссия воспринимается как стратегическая (генеральная) цель, выражающая смысл существования, общественное предназначение организации [3, с. 105].

А. М. Моисеев предлагает рассматривать миссию как сознательный, обоснованный выбор организацией важнейших функций деятельности, масштабов и уровней их реализации, конкретных приоритетов, направлений деятельности [4, с. 55].

К. М. Ушаков считает, что миссия отражает ценности и цели, реально разделяемые

всеми членами коллектива, а не просто провозглашенные администрацией. По мнению ученого, миссия прокладывает маршрут в будущее; вызывает заинтересованность относительно предстоящей деятельности, придает работе эмоциональную окраску; вселяет уверенность и доверие к руководству; дает критерии успеха, указывает на наиболее существенные потребности и интересы; помогает формулировать то, что мы хотим создать; указывает, к чему стоит стремиться; придает значимость работе, которую делают люди в организации [5, с. 119]. Исследователь высказывает точку зрения, согласно которой миссия может быть инструментом развития организации. В этой связи автор делает вывод, имеющий принципиальное значение, о том, что планирование должно включать в себя выработку видения будущего организации и формулировку ее миссии.

У. Хойлем было предложено понимание миссии как совокупности целей и связанных с ними убеждений и направлений деятельности, характерных для конкретной школы. Миссия также часто трактуется как «ядро ценностей».

Ряд исследователей (П. Карстанье) различают внутренние и внешние функции миссии. Внутренняя функция миссии, полагает исследователь, состоит в том, что она определяет процесс принятия решения, создает своеобразные рамки, в которых можно принимать важные решения, касающиеся образования; направлять работу всех сотрудников; предотвращает серьезные разногласия по принципиальным вопросам образовательного процесса; устанавливает приоритеты в ходе планирования деятельности; содействует повышению качества обучения; направляет работу на поиск способов оптимизации выполнения задач; защищает организацию от внешнего давления.

Внешнюю функцию миссии чаще всего связывают с формированием ясного представления о том, что представляет собой организация для потенциальных клиентов, поставщиков, рынка выпускников, правительственных органов управления и финансирования (стипендии и гранты) и т. д. [6, с. 46].

На наш взгляд, контекст миссии гораздо шире, а функции ее более многогранны. Рассмотрим это на примере предназначения факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров:

- миссия выражает намерения факультета в области профессиональной переподготовки и повышения квалификации;
- оказывает влияние на совершенствование качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации, формулирование целей, определение стратегии и политики их развития;
- задает направления развития системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, определяет области наиболее значимых инновационных управленческих решений по вопросам профессиональной переподготовки и повышения квалификации;
- формирует представление об образе современного педагога, востребованного образовательными организациями, его соответствия требованиям профессионального стандарта;
- проясняет цели профессионально-личностного развития и саморазвития педагогических работников;
- дает описание образовательных услуг в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- определяет инновационные образовательные технологии, используемые в процессе профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;
- выражает ожидания относительно творческой активности педагогов, их самореализации в профессиональной сфере деятельности;
- выступает инструментом мотивации реализации высших потребностей личности; формирования самоконцепции профессионально-личностного развития;
- определяет характер профессионально-педагогического и управленческого взаимодействия субъектов процесса профессиональной переподготовки и повышения квалификации, основы их образовательных отношений в процессе обучения;
- способствует достижению взаимопонимания между стейкхолдерами; созданию благоприятных морально-психологических условий для успешного профессионально-личностного развития и саморазвития педагогических работников;
- способствует консолидации субъектов профессионального сообщества на основе общности целей, ценностей;

- влияет на изменение культурного контекста образовательной среды образовательной организации, в том числе и на ее организационную культуру;
- определяет область специализации системы в производстве инновационных образовательных продуктов и услуг для территориальных структур повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- формирует у контактных групп во внешней среде представление о системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации, ее целях и устремлениях;
- определяет возможности использования ресурсов организации в целях реализации стратегии развития системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации; обогащения образовательного пространства.

Таким образом, миссия представляет концентрированное выражение намерений организации относительно предназначения системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации в условиях высокотурбулентной внешней среды, отражающих базовые ценности организационной культуры образовательной организации и находящих свое воплощение в стратегических целях системы.

В этом контексте миссия факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки может быть представлена в следующем виде. ФПК и ППК – это мультиинновационный центр дополнительного профессионального образования, ориентированный на обеспечение опережающей подготовки конкурентоспособных инновационных кадров для реализации территориальных проектов социально-экономического развития стратегически важных отраслей экономики, готовых к изменению качества жизни, выстраиванию амбициозных жизненных стратегий, ориентированных на профессиональный и личностный успех, непрерывное образование в динамично меняющемся мире.

Для выполнения своей миссии ФПК и ППК должен стать:

- региональным интегратором в консолидации интеллектуального капитала для решения задач социально-экономического развития региона;
- социальным партнером стейкхолдеров (основных групп влияния), заинтересо-

ванных в стабильном и устойчивом развитии регионального рынка труда в условиях смены структуры занятости и образа жизни, реализации политических, социально-экономических и культурных проектов;

– центром генерации и распространения знаний, инновационных образовательных услуг, позиционирующим бренд ФПК и ППК для целевых аудиторий.

Стратегической целью является превращение ФПК и ППК в инновационный научно-образовательный кластер дополнительного профессионального образования университета, обеспечивающий непрерывное повышение качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров и их конкурентоспособности в условиях экономики, основанной на знаниях; ориентированный на создание и распространение новых знаний, образовательных услуг в условиях новых стандартов инновационной деятельности; позиционирование их на внутрисекторном и региональном рынке.

Перспективное видение развития системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации (целевая модель) создание на ФПК и ППК открытой инновационной модели проектно-сетевой профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров на основе инфраструктурной интеграции с основными социальными партнерами и стейкхолдерами.

Подобного рода модель будет способствовать: созданию эффективных механизмов обновления качества программ дополнительного профессионального образования; внедрению современных сетевых информационных технологий, перспективных образовательных ИТ – технологий; реализации тьюторства в системе электронного обучения в области профессиональной переподготовки и повышения квалификации; созданию многоуровневных образовательных сред для реализации индивидуальных образовательных траекторий обучающихся, их профессионально-личностного развития; расширению состава потребителей инновационных образовательных услуг в системе профессиональной переподготовки и повышения квалификации; повышению эффективности поддержки корпоративных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации в университете; большей удовлетворенности потребителей и стейкхолдеров ка-

чеством профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Основными приоритетами стратегии развития профессиональной переподготовки и повышения квалификации в университете являются:

– совершенствование структуры и обновление содержания дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации на модульной основе в соответствии с приоритетами развития регионального рынка труда, требованиями профессиональных стандартов, потенциальных заказчиков и потребителей;

– внедрение персонифицированной, компетентностно-модульной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и специалистов;

– реализация инновационных сценариев образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования;

– привлечение социальных партнеров к работе в составе базовой кафедры по разработке и реализации дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации;

– внедрение независимой оценки качества дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации за счет привлечения работодателей и профессиональных сообществ.

Реализация инновационной миссии ФПК и ППК предполагает создание инновационного ресурсного обеспечения: кадрового, информационного, материально-технического, финансово-экономического.

Достижение конкурентного преимущества ФПК и ППК в сфере дополнительного профессионального образования означает:

– ФПК и ППК выступает как многофункциональный мультиинновационный центр профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и специалистов;

– инфраструктурную интеграцию с основными партнерами стейкхолдерами для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала региона;

– привлечение стейкхолдеров к формированию портфеля заявок на инновационные научно-образовательные проекты, участие в их реализации и финансировании;

– создание на базе ФПК и ППК технологических коридоров для продвижения инновационных научно-образовательных продуктов и услуг;

– ФПК и ППК предлагает своим потенциальным потребителям (педагогическим работникам, специалистам) образовательные услуги, обладающие уникальными характеристиками, которые превосходят деятельность в этой области других образовательных организаций (образовательные программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации, модульно-накопительную, проектно-сетевую модели их реализации, персонифицированную систему повышения квалификации, разнообразие эксклюзивных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, разработанных выдающимися учеными университета;

– наращивание инновационного контента содержания профессиональной переподготовки и повышения квалификации на основе новейших научных достижений и разработок;

– создание открытой, обогащенной информационно-образовательной среды на ФПК и ППК, использование электронного обучения и дистанционных технологий;

– привлечение ведущих ученых университета, руководителей административно-управленческих структур к реализации программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации;

– создание уникальных научно-методических продуктов, обеспечивающих дополнительное профессиональное образование более высокого качества, а значит и получение конкурентного преимущества перед другими образовательными организациями на рынке образовательных услуг;

– повышение качества реализуемых в университете программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, реализуемых на базе университета, т. е. обретение ими институциональных преимуществ по сравнению с существующими альтернативными формами повышения квалификации педагогических кадров и специалистов;

– создание системы непрерывного обучения и повышения квалификации кадров, установление преемственности между основными образовательными программами подготовки бакалавров и магистров и допол-

нительными профессиональными программами профессиональной переподготовки и повышения квалификации; между профессиональными компетенциями, формируемыми в ходе освоения студентами основных образовательных программ, и специальными компетенциями, которые востребованы работодателями на региональном рынке труда и соответствуют требованиям профессиональных стандартов [7, с. 76].

Конкурентные преимущества системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и специалистов, создаваемой на базе вуза, способствует усилению конкурентного преимущества и самого университета. Вовлечение профессорско-преподавательского состава вуза в реализацию программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации может рассматриваться в качестве одного из важнейших внутренних ресурсов развития университета, обеспечивающего динамичное профессионально-личностное развитие сотрудников, наращивание их инновационных компетенций в соответствии с изменяющимися требованиями внешней среды.

#### Литература

1. Путин В. В. Послание Федеральному Собранию. [www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)
2. Виханский О. С. Стратегическое управление. М., 2000.
3. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам организаций и консультантам по управлению. М., 1999.
4. Моисеев А. М. Понимание школы – основа ее успешного развития // Управление развитием школы / под ред. М. М. Поташника и В. С. Лазарева. М., 1995. С. 47-59.
5. Ушаков К. М. Ресурсы управления школьной организацией. М., 2000.
6. Управление в образовании: Проблемы и подходы / под ред. П. Карстанье, К. Ушакова. М., 1995.
7. Ильина И. В., Подушкина И. М. Стратегия обеспечения высокого качества программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и специалистов // Психолого-педагогический поиск. 2013. № 4 (28). С. 75-83.

#### References

1. Putin V. V. Poslaniye Federal'nomu Sobraniyu [Message to Federal Assembly]. URL: <http://www.kremlin.ru>

2. Vikhanskij O. S. Strategicheskoye upravleniye [Strategic management]. M., 2000.
3. Gitel'man L. D. Preobrazuyushchij menedzhment: Lideram organizatsij i konsul'tantam po upravleniyu [Reformative management: To leaders of the organizations and consultants on management]. M., 1999.
4. Moiseev A. M. Ponimaniye shkoly – osnova yeyo uspehnogo razvitiya // Upravleniye razvitiyem shkoly [Understanding of school – the basis of its successful development] / pod red. M. M. Potashnika i V.S. Lazareva. M., 1995. S. 47-59.
5. Ushakov K. M. Resursy upravleniya shkol'noj organizatsiej [Resources of management of the school organization]. M., 2000.
6. Upravleniye v obrazovanii: problemy i podkhody [Management in education: problems and approaches] / pod red. P. Karstan'e, K. Ushakova. M., 1995.
7. Il'ina I. V., Podushkina I. M. Strategiya obespecheniya vysokogo kachestva programm professional'noj perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov i spetsialistov [Strategy of quality providing programs of professional retraining and professional development of pedagogical workers and experts] // Psikhologo-pedagogicheskij poisk. 2013. № 4 (28). S. 75-83.

\* \* \*

### PROFESSIONAL RETRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL WORKERS: NEW VISION

Ilyina Irina Viktorovna, Podushkina Irina Mikhaylovna,  
Belova Svetlana Nikolaevna

Kursk State University, Kursk Institute of Education Development,  
Russia, Kursk, e-mail: fpkkursk@yandex.ru

In article authors presented the new understanding of mission of faculties of professional development and professional retraining of pedagogical staff in the context of development of innovative strategy of development of system of continuous education, considered effects of introduction of design and network model of professional development and revealed resource providing system of professional retraining and professional development of teachers in new social and economic conditions.

*Key words:* innovative mission of system of professional retraining and professional development, design and network model of professional development, resource ensuring innovative mission, cluster, professional and personal development

#### *Об авторах:*

**Ильина Ирина Викторовна**, доктор педагогических наук, профессор, директор института развития педагогического образования Курского государственного университета

**Подушкина Ирина Михайловна**, доктор педагогических наук, профессор кафедры непрерывного профессионального образования Курского государственного университета

**Белова Светлана Николаевна**, кандидат педагогических наук, доцент, проректор по учебно-методической работе Курского института развития образования

#### *About the authors:*

**Ilyina Irina Viktorovna**, Doctor of Pedagogics, Professor, Director of Institute of Development of Pedagogical Education, Kursk State University

**Podushkina Irina Mikhaylovna**, Doctor of Pedagogics, Professor of the Continuous Professional Education Department, Kursk State University

**Belova Svetlana Nikolaevna**, Candidate of Pedagogics, Associate Professor, Vice Rector for Educational and Methodical Work, Kursk Institute of Education Development