

**Н. Е. Олехнович | [olehnovich08@yandex.ru](mailto:olehnovich08@yandex.ru)**

Кандидат педагогических наук, доцент

Доцент кафедры управления развитием образовательных систем

Псковский областной институт повышения квалификации работников образования

**В. В. Бахотский | [bahotskij.vladimir@yandex.ru](mailto:bahotskij.vladimir@yandex.ru)**

Кандидат технических наук, доцент

Доцент кафедры менеджмента организации и управления инновациями

Псковский государственный университет

## Ценностно-ориентационный аспект корпоративной модели повышения квалификации педагогов

***Аннотация.** В статье рассмотрен ценностно-ориентационный аспект создания и использования корпоративной модели повышения квалификации педагогов. Процесс корпоративного обучения педагогов предполагает освоение технологий командного менеджмента. Командообразование рассматривается как одна из перспективных технологий корпоративного повышения квалификации педагогических работников в контексте проводимых реформ. Способствовать внедрению в практическую деятельность корпоративной модели повышения квалификации могут ценностные установки преобразующего менеджмента: «качество», «развитие», «преобразование».*

***Ключевые слова:** корпоративная модель, повышение квалификации, ценности, командный менеджмент, организационная культура, преобразующий менеджмент.*

В системе повышения квалификации идет постоянный поиск новых форм, технологий, моделей работы с педагогами. Связано это с рядом причин. Исторически система российского общего и профессионального образования строилась в соответствии с дидактической триадой «знания-умения-навыки». В условиях социально-экономических перемен возникла необходимость реформирования данной триады в системе повышения квалификации педагогических работников. В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2016-2020 годы традиционная триада должна быть дополнена новой дидактической единицей «знания-умения-навыки-опыт деятельности».

Реализация данной задачи в системе повышения квалификации педагогических работников возможна на основе

ряда преобразований, связанных, прежде всего, с системой управления.

Система управления современной образовательной организации представляет собой композицию различных типов и видов менеджмента. Целесообразность использования тех или иных разновидностей определяется с учетом задач, стоящих перед организацией в целом или перед ее отдельными подразделениями. Для проведения изменений возможно использование стратегий инновационного, стратегического, проектного, преобразующего менеджмента. Учитывая особенности управления образовательной системой, возможности преобразующего менеджмента в проведении таких изменений представляются приоритетными.

Преобразующий менеджмент опирается на три ценности — качество, развитие, преобразование. В концепции преобразующего менеджмента «образование — это постоянный и непрерывный процесс развития способностей, повышение интеллектуального уровня и творческого потенциала персонала в процессах его деятельности в организации. Это не просто переподготовка и повышение квалификации, это общий рост образовательного уровня» [Цит. по: 3, с. 598].

Доминирующую роль в преобразующем менеджменте играют следующие ценности:

- качество образовательных процессов;
- формирование и развитие корпоративной культуры;
- образовательные технологии,

способствующие развитию творческих навыков и умений;

- инновационный характер образования;
- формирование исследовательских установок в любом виде деятельности;
- расширение проблемного диапазона мышления посредством соединения и сочетания знаний из разных областей деятельности человека;
- психологическая настройка на инициативность поведения и доброжелательность в оценках коллег [3].

Основанные на данных ценностях модели повышения квалификации могут соответствовать современным требованиям, стоящим перед системой образования. Рассмотрим возможности корпоративной модели повышения квалификации педагогов на основе командного подхода.

В плане мероприятий («дорожной карте») МОН РФ по организации и введению педагогической системы учительского роста (Приказ МОН РФ № 703 от 26.06.2017 г.) предлагается персонифицированная модель повышения квалификации, содержащая два направления. Первое направление — курсы повышения квалификации (предметные и целевые). Второе направление — внутриорганизационное повышение квалификации, одной из форм которого является корпоративная модель повышения квалификации педагогов на основе командного подхода.

Отличие корпоративной модели повышения квалификации от традиционных

подходов к повышению квалификации заключается в учете особенностей данной образовательной организации, ее проблем и профессиональных дефицитов. Акценты смещаются в сторону адаптации данной модели повышения квалификации к реальным условиям и потребностям конкретной образовательной организации. Главное — это учет реальных потребностей. В данной модели активным субъектом становится администрация образовательной организации, играющая ведущую роль в определении содержания курсов, в создании условий их проведения.

Современные методы, формы, средства и технологии обучения взрослых рассмотрены в ряде работ [2, 4, 6]. Опыт корпоративного обучения вызывает особый интерес. Такой опыт есть. В Московском городском педагогическом университете, в институте дополнительного образования реализована модель «Обучение школьных команд» в системе повышения квалификации педагогов [7, 8]. Опираясь на использование командных технологий, командный менеджмент ориентирует педагогический коллектив не только на творчество и совместное участие работников и руководителей в управлении организацией, но и на мотивирование членов команды. Программа корпоративного повышения квалификации педагогов, разработанная на кафедре управления развитием образовательных систем Псковского областного института повышения квалификации работников образования, реализуется на курсах повышения квалификации

учителей средней общеобразовательной школы № 6 г. Великие Луки [5]. В основе данной программы — технологии командного менеджмента, командный подход рассматривается как основной в системе корпоративного повышения квалификации.

Следует отметить, что реализация командного подхода в системе корпоративного повышения квалификации связана с образовательной средой школы, формируемой всем педагогическим коллективом. Чтобы обеспечить эффективность работы педагогического коллектива в условиях реализации ФГОС на основе корпоративной модели, необходимо управлять организационной культурой школы [1]. Каждая образовательная организация имеет свой, только ей присущий организационный стиль, свои принципы, свои ценностные установки, свою систему взаимоотношений. В процессе повышения квалификации слушатели выбирают тот или иной индивидуальный стиль обучения, но независимо от того, какой индивидуальный стиль выбирает слушатель, его ценности, установки, нормы поведения оказывают влияние на процесс обучения. Изучение этих ценностей, в свою очередь, позволяет влиять на восприятие слушателями учебного материала, совершенствовать учебные программы, используя те или иные современные педагогические технологии.

Отношение между культурой и результатами работы организации зависит во многом от содержания тех ценностей,

которые утверждаются конкретной организационной культурой в образовательной организации. Чем выше уровень организационной культуры, тем успешнее командные коммуникации, так как организационно-культурный контекст образовательной организации во многом определяет возможность использования технологий командного менеджмента. Чем сильнее организационная культура, тем эффективнее она сопротивляется попыткам внешних сил или контркультур разрушить ее и тем легче она адаптируется к изменениям, способствуя развитию педагогического коллектива, повышению его квалификации.

*Выводы.* В развитии системы повышения квалификации педагогических работников в условиях проводимых реформ целесообразно использовать ценностные установки преобразующего менеджмента, который отличается особой методологией в разработке решений преобразующего характера. Корпоративная модель повышения квалификации педагогов отдельной образовательной организации на основе командного подхода позволяет учесть особенности данной образовательной организации, ее профессиональные дефициты и возможности с целью создания эффективной модели профессионального роста педагогических работников.

#### Список литературы

1. Булатов, З. А. Корпоративная культура в сфере образования / З. А. Булатов, И. А. Гайнуллин, Г. А. Абулханов // Современные проблемы науки и образования. — 2016. — № 3. — С. 239-242.
2. Гребенщикова, Н. Б. Опыт применения рефлексивных технологий при реализации программ повышения квалификации преподавателей высшей школы / Н. Б. Гребенщикова, М. П. Ланкина // Образовательные технологии. — 2016. — № 1. — С. 70-79.
3. Коротков, Э. М. Менеджмент: Учебник / Э. М. Коротков. — М.: Издательство Юрайт, 2011. — 640 с.
4. Логинова, Н. Ф. Педагогическая интернатура как современная модель повышения квалификации молодых педагогов / Н. Ф. Логинова // Тенденции развития образования: кого и чему учит урок. — 2017. — С. 64-72.
5. Олехнович, Н. Е. Корпоративная модель повышения квалификации: командный подход / Н. Е. Олехнович, Л. М. Васюцкая // Воспитание и обучение: теория, методика и практика. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. — С. 25-28.
6. Пономарев, Е. А. Организационная модель повышения квалификации педагогов на рабочем месте в форме постоянно действующего проблемного семинара (проект) / Е. А. Пономарев, Ю. А. Сучкова // Методист. — 2016. — № 1. — С. 12-17.
7. Шалашова, М. М. Корпоративная модель повышения квалификации: подготовка школьных команд педагогов для решения ФГОС общего образования / М. М. Шалашова, Н. И. Шевченко // Вестник МГОУ: Серия: Педагогика. — 2016. — № 2. — С. 190-199.

8. Шевченко, Н. И. Корпоративная модель повышения квалификации: новые задачи и подходы. / Н. И. Шевченко, М. М. Шалашова // Профессиональное образование: модернизационные аспекты: Коллективная монография. — 2016. — Т. 8. — С. 176-212.

---

**N. E. Olekhnovich**

Pskov Regional Teacher-in-Service  
Institute

**V. V. Bakhotskii**

Pskov State University

**The value-related aspect of the  
teacher's continuing profes-  
sional development corporate  
model**

**Abstract.** *In the article considers the value-related aspect of the creation and use the teacher's continuing professional development corporate model. The process of teacher's corporate training means the development of team management technologies. According to ongoing reform the team building is considered as one of the advanced technologies for teacher's corporate professional development. The value attitudes of transformative management such as "quality", "development", "transformation" can to contribute the implementation of the professional development corporate model in practice.*

**Keywords:** *corporate model, professional development, values, team management, organizational culture, transformative management.*