

А. М. Прокофьева

**НЕКОТОРЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ВНУТРИШКОЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

*Работа представлена кафедрой педагогики Санкт-Петербургского университета МВД России.
Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор В. И. Хальцов*

Статья посвящена анализу ряда существенных предпосылок внутришкольной подготовки педагогического коллектива образовательной организации.

The author of the article analyses a number of essential preconditions for school teachers' training in an educational institution.

В связи с интенсивными изменениями образовательных реалий современности, с формированием рыночных координат образовательных услуг, а также необходимостью обеспечения конкурентоспособности российского образования в мире актуальным становится понятие «внутришкольная подготовка» педагогического коллектива. В логике образовательного менеджмента внутришкольная подготовка генетически связана с так называемой корпоративной подготовкой. Кроме того, появление такого феномена, как образовательная организация, дает возможность говорить о внутрикорпоративной подготовке педагогов. Идея корпоративной подготовки изначально определялась подготовкой специалистов на предприятиях, первыми столкнувшимися с условиями функционирования рынка. В настоящее время многие компании, занимающие лидирующее положение в своих отраслях, понимают, что основным их конкурентным преимуществом являются собственные сотрудники. По мнению «Российского энциклопедического словаря»: *корпорация* (от позднелат. *Corporatio* – объединение), 1) объединение, союз, общество. 2) (Юрид.) совокупность лиц, объединившихся для достижения какой-либо цели; является юридическим лицом (например, в США публичные корпорации – муниципалитеты и частные – акционерные общества)¹.

В теории менеджмента корпоративная подготовка связана в первую очередь с необходимостью обеспечения конкурентных преимуществ компании, так как в современных условиях жесткой конкуренции необходимо изначально задать высокий темп изменения – только так можно победить на рынке. В противном случае компания обречена на проигрыш в конкурентной борьбе,

какую бы лидирующую стартовую позицию она ни занимала изначально. С точки зрения стратегии менеджмента очень важно создать в компании некоторую критическую массу сотрудников, проходящих обучение постоянно. Таким образом в компании будет присутствовать постоянное совершенствование технологий, навыков, представлений².

В теории менеджмента корпоративное обучение имеет следующие составляющие:

1. Самообразование сотрудников .
2. Долгосрочное дополнительное образование работников, связанное со стратегическими задачами компании.
3. Краткосрочное обязательное образование сотрудников, вызванное необходимостью поддержания технологических процессов на современном уровне.
4. Краткосрочное дополнительное образование сотрудников, связанное со стратегическими задачами организации³.

Обобщая опыт инновационного менеджмента, следует отметить, что *система корпоративной подготовки персонала* представляет собой процесс, конечной целью которого является достижение слаженности в работе команды и способности ее достигать результатов. По мнению О. И. Дранко, можно отметить такие преимущества данной системы подготовки:

1. Четкая ориентация на конечный результат – рост профессионализма сотрудников, увеличение прибыли компании за счет повышения качества работы.
2. Интерактивный процесс обучения, который обеспечивает высокую степень вовлеченности участников.
3. Корпоративное обучение экономит деньги и адаптировано к бизнесу компании, при этом проблемы компании и ее сотрудников остаются закрытой информацией.

4. Корпоративное обучение сплачивает коллектив в единую команду, объединенную общими целями и технологиями работы, а также укрепляет корпоративную культуру компании.

5. В результате корпоративного тренинга компания получает рабочие материалы, готовые для использования в системе внутреннего обучения и наставничества.

6. Результат обучения – не просто знания, а практические навыки, обеспечивающие комплекс профессиональных компетенций персонала⁴.

Общая логика корпоративного образования в теории менеджмента такова, что:

- построение эффективной системы обучения позволяет снизить уровень текучести кадров на 85–90%;
- заметно повышается конкурентоспособность компании;
- вложения в знания и навыки сотрудников – это прямые инвестиции в бизнес⁵.

Экономические условия обеспечения внутришкольной подготовки связаны с изменением российского законодательства в области образования. Ведущие приоритеты в области образования, обозначенные Президентом России В. В. Путиным на Государственном Совете об образовании по вопросу «О развитии образования в Российской Федерации» от 28.03.2006, следующие:

- образование должно быть доступным для российских граждан, а его качество – соответствовать лучшим отечественным и международным образцам, это абсолютная база;
- в образовании должны появиться новые управленческие технологии и финансовые механизмы;
- система образования действительно должна быть ответственна за результаты воспитательной работы, за воспитание личности;
- в интересах самого российского образования – наращивать экспорт наших образовательных услуг, так как подготовка кадров для других стран открывает дорогу к новым рынкам, а обмен опытом стиму-

лирует совместный поиск новых технологий и инвестиций⁶.

Президент подчеркнул, что «уровень образования – это исходная, отправная точка экономического и научно-технического прогресса. Отставание в образовательном развитии прямо сказывается на конкурентоспособности государства, на национальных перспективах»⁷. А далее напомнил, что за последние пять лет расходы федерального бюджета возросли почти в пять раз. Обеспечение финансово-экономической самостоятельности образовательных учреждений, а сегодня – организаций, является экономическим условием становления и развития внутришкольной подготовки педагогических коллективов. В Проекте «Стратегия развития Российской Федерации до 2010 года» дается характеристика условий, обуславливающих необходимость финансово-экономического реформирования. Суть основных проявлений кризиса образования, по мнению авторов Проекта, состоит в следующем:

- сохранение глубоких структурных диспропорций между предложением образовательных услуг и потребностями, формирующимися гражданским обществом и развивающимся рынком труда;
- отсутствие эффективных институтов, связывающих образование с потребностями общества, что влечет значительные потери ресурсов как на пути к системе образования, так и внутри нее;
- хроническое недофинансирование образования из всех источников, включая государственные и частные, которое влечет заметное ухудшение качества образования;
- ригидность образовательной системы, обусловленная преобладанием трансляции знаний над воспитанием навыков и ценностей, устарелостью стандартов и содержания образования⁸.

«Модернизация общества предполагает переход от индустриального общества к обществу информационному, в котором процессы порождения и распространения знания становятся ключевыми. Этот про-

цесс в сильной степени опирается на развитие образовательной системы.

В документе «О приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации» подчеркивается, что непрерывное образование должно предоставить каждому человеку институциональную возможность *формировать индивидуальную образовательную траекторию* и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста⁹. Концепция непрерывности образования в настоящее время должна рассматриваться только в тесной связи с экономикой, органически включая в себя помимо среднего и высшего еще и дополнительное профессиональное образование.

В заключение отметим, что *успех внутришкольной подготовки* образовательной организации обеспечивается при осмыслении ею следующих положений:

- образовательная организация должна иметь четкое представление о реализуемых ею стратегиях, включая стратегию в отношении развития педагогов как ключевого ресурса организации;

- образовательная организация должна представлять себе, какие собственные способности, а также навыки и умения педагогических кадров ей следует развивать для достижения устойчивых конкурентных преимуществ;

- образовательная организация должна располагать стройной системой поощрений и наказаний, нацеленной на развитие педагогов в направлении, нужном организации;

- образовательная организация должна иметь образовательных менеджеров, заинтересованных как в развитии педагогического коллектива, так и в своем собственном;

- образовательная организация должна быть готова к созданию системы внедрения и интеграции результатов обучения в текущую педагогическую деятельность.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ ЮНЕСКО в развитии образования взрослых // Перспективы. Вопросы образования. 1982. № 1–2.

² Берсин Дж. Смерть корпоративного университета? Адрес: <http://www.topcareer.ru/db/tc/4661AC3A26541587C325716A002DE877/print.html>

³ Материалы сайта www.dis.ru

⁴ Дранко О. И. Финансовый менеджмент: Технологии управления финансами предприятия: Учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С. 351.

⁵ Ильдеменов С. В., Ильдеменов А. С., Воробьев В. П. Инновационный менеджмент: Учебное пособие для вузов. М.: ИНФРА-М, 2002. С. 208.

⁶ Материалы сайта www.dis.ru

⁷ Путин В. В. Стратегия и тактика реформы // Экономика и образование сегодня. 29.10.2004. Адрес: <http://www.eed.ru/opinionslo-13.html>; Материалы сайта www.dis.ru.

⁸ Проект «Стратегия развития Российской Федерации до 2010 года». Адрес: <http://www.informika.ru/text/magaz/univers/news/gref3005.htm>

⁹ О приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации – справка к заседанию Коллегии Министерства образования и науки Российской Федерации 04.11.2004. М.: Минобрнауки, 2004.