

*Дмитрий Александрович Кузьмин,
ГБОУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга*

Методические рекомендации по организации внутрифирменного обучения педагогов

Усложнение общественной жизни, расширение диапазона видов деятельности современного человека, быстрое устаревание некогда приобретенной компетентности, сократившиеся сроки её функциональной пригодности впервые остро поставили вопрос об образовании взрослых как звене в системе непрерывного образования. Ни средняя школа, ни высшая школа не способна научить человека раз и навсегда (2).

Ожидания решения задачи изменения педагогического профессионализма в большей степени связываются с внутрифирменным повышением квалификации, объектом которого становится не развитие отдельного педагога, а развитие образовательной организации, учреждения в целом - через инициирование различных форм взаимодействия и внедрение механизмов перевода целей и ценностей в массовую педагогическую практику и повседневную педагогическую деятельность каждого преподавателя (5).

Преимущества внутрифирменного (или корпоративного) обучения педагогов заключаются в следующем:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т.е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки учителей, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы учителей школы;
- возможность распространения ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы;
- возможность в большей степени учитывать особенности, как самого учителя, так и школы, в которой он работает;
- как правило, меньшие расходы и лучшие возможности контроля.

Главной целью внутрифирменного обучения педагогов выступает создание мотивации для постоянной, осмысленной работы слушателя над учебной информацией в реально удобных для него жизненных обстоятельствах.

Внутрифирменное повышение квалификации выступает одним из

эффективных способов реализации основных требований к современной системе образования – обеспечение требуемого уровня компетентности специалистов, гибкость, непрерывность, открытость и индивидуализация образования.

Достоинством внутрифирменного обучения является наличие единого научно-методического пространства для учителей разных предметов отдельной школы. Внутрифирменное обучение позволяет организовать непрерывную работу с профессиональными методическими объединениями школы, проведение школьных конкурсов педагогического мастерства, мастер-классов, конференций, сотрудничество учителей с вузами.

В основе внутрифирменного обучения лежат такие идеи, как "выбор", "инициатива", "сотрудничество" и "успех". Учителю предоставляется возможность выбора программы повышения квалификации, формы предъявления результатов, способов работы над проблемой. Программа повышения квалификации строится исходя из проблем конкретного учителя, с опорой на его инициативу. Обязательным условием повышения квалификации учителя на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов. При этом изменяется не столько вид деятельности учителя, сколько способ ее организации.

Подчеркнем, что выполнение этих требований становится возможным при внедрении новых форм организации профессионального обучения и инновационных образовательных технологий, особое место среди которых занимает модульная организация профессионального обучения.

Принципиальными отличиями модульной системы процесса повышения квалификации и переподготовки специалистов по сравнению с традиционными способами выступают:

- высокая степень адаптивности обучающихся к условиям педагогического процесса;
- представление содержания обучения в законченных самостоятельных модулях;
- создание модулей как информационного банка и как методического руководства по его применению.

Целью модульного обучения является достижение определенной профессиональной компетентности педагогов – например – овладение новыми формами организации, технологиями, способами оценивания достижений учащихся, новой ролью учителя в образовательном процессе в условиях информационной среды школы.

Анализ и обобщение передового педагогического опыта по использованию внутрифирменного повышения квалификации, организуемого в форме модульного обучения, позволил сделать вывод, что данный способ повышения квалификации учителей обладает рядом преимуществ по сравнению с другими способами повышения квалификации педагогов.

Эти преимущества заключаются в следующем:

- максимально используются расширяющиеся возможности информационной образовательной среды конкретной школы;
- обеспечивается комфортный темп работы обучаемых и возможность определения ими самими своих возможностей;
- появляется возможность отбора и коррекции содержания обучения;
- обеспечивается интеграция различных видов и форм обучения;
- минимизируются стрессовые состояния за счет реальной максимальной самостоятельности в учебе, создания условий для реализации временных, физических, физиологических и других конкретных возможностей для работы над учебными материалами по усмотрению самих слушателей (3).

Одновременный учет особенностей разных учителей, имеющих разные образовательные потребности, их одновременное обучение возможно при использовании рефлексивной модели внутрифирменного повышения квалификации педагогов.

Рефлексивная модель обучения включает несколько этапов:

1 этап – рефлексия учителем актуального уровня готовности к решению той или иной проблемы;

2 этап - включение учителя в разработку вариантов решения той или иной проблемы в рамках временного профессионального сообщества. На этом этапе происходит “проживание” учителем предлагаемых вариантов, предвосхищаются изменения его профессиональной деятельности;

3 этап – профессиональная деятельность учителя по апробации предварительного проекта, составленного на втором этапе; фиксация положительных и отрицательных результатов; на этом этапе учителя, входящие во временную команду профессионалов, посещают уроки своих коллег, обмениваются мнениями;

4 этап – анализ полученных результатов, рефлексия профессиональной деятельности, подготовка материалов для распространения.

Особенностью этой модели является циклическое повторение 2 и 3 этапов, количество повторений зависит от готовности учителей к решению той или иной проблемы, а также от качества получаемых результатов (3, 7).

Эффективная деятельность внутрифирменной системы подготовки и обеспечивается следующими организационно-педагогическими условиями:

- возможность каждого обучающегося получать подготовку по индивидуальному маршруту, выбирая скорость продвижения по нему;
- обеспечение развития обучающихся в ходе реализации субъект-субъектных отношений с преподавателями;
- обеспечение преемственности образовательных программ и их взаимосвязи с профессиональными функциями работника;
- использование в процессе подготовки данных по перспективным направлениям развития профессии;

- разработка образовательных маршрутов на основе изучения динамики развития организации.

Уровень эффективности данной формы обучения определяется развитием ряда умений у слушателей, например, принимать нестандартные решения, быстро приобретать новые компетенции, вести самообразовательную деятельность. Наиболее важные показатели эффективности деятельности системы обучения сотрудников - это высокие оценки качества и результатов обучения со стороны руководителей, преподавателей и самих слушателей. В качестве важнейшего результата подготовки слушатели отмечают рост профессиональной устойчивости, мотивацию на саморазвитие в специальности (1).

Результатами внутрифирменного обучения одновременно являются и результаты обучения, и, косвенно, результаты профессиональной деятельности, точнее их изменение по результатам обучения.

Принимая компетентность в качестве целевого параметра внутрифирменного обучения, цель последнего можно определить как повышение компетентности персонала, осуществляемое на средства, выделяемые организацией, в рамках общей стратегии развития человеческих ресурсов, ориентированной на наилучшее достижение целей организации.

Внутрифирменное обучение можно определить как «систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменения поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации» (4).

При организации внутрифирменного обучения могут быть использованы следующие методы обучения:

а) Лекции, презентации: характеризуются низкой активностью участников обучения, применяются обычно для передачи общих или профессиональных знаний.

б) Дискуссии: используются для развития профессиональных знаний. Подразумевают: общение-диалог участников; упорядоченный обмен точками зрения; группу лиц, выступающих в роли ведущих участников; высказывания, выслушивание, использование невербальных выразительных средств; направленность обсуждения на достижение учебных целей.

в) Деловые игры: направлены на выработку профессиональных, коммуникативных, управленческих навыков, а также развитие отношений; слабый метод передачи знаний. Характеризуются имитацией реальной ситуации при условности происходящего, что позволяет снять жесткие стереотипы действий, а вместе с ними и сопротивление, которое возникает в реальности при попытке пересмотра этих стереотипов. Используются следующие типы деловых игр:

- ролевые игры – роли из непосредственного рабочего окружения: исследование привычного поведения, выход за рамки шаблонов, освоение необходимых действий.

- моделирующие игры – условная замена реальности с сохранением ее избранных черт, выработка решений;

• имитационные игры – так называемые «штабные учения», когда задается ситуация и имитируется работа подразделения.

г) Интерактивное обучение: направлено на приобретение и обмен знаниями. Характеризуется обменом мнениями участников обучения с экспертом, в процессе интерактивного обучения происходит обучающее консультирование – совместный анализ конкретных профессиональных задач и выработка рекомендаций под руководством эксперта.

д) Анализ конкретных деловых ситуаций: направлен на развитие профессиональных знаний и навыков. Характеризуется глубоким и детальным исследованием участниками обучения реальной или имитированной ситуации, которое выполняется для того, чтобы выявить ее частные или общие характерные свойства, выработать подход решения подобных ситуаций.

е) Обучение по созданию и развитию команды – направлено на развитие отношений.

ж) Мозговой штурм – направлен на развитие творческих навыков, инновационности.

з) Конференции и семинары – приобретение и обмен знаниями и технологиями, развитие отношений.

Методы обучения выбираются в зависимости от того, какая категория компетентности подлежит развитию и углублению в результате обучения (6).

Таким образом, использование потенциала внутрифирменного обучения является стратегическим направлением в эффективном развитии организаций. Представляется целесообразным для ОУ реализация модели модульного рефлексивного обучения.

Литература:

1. Бадаев Ю.Л. Организационно-педагогические условия эффективной деятельности внутрифирменной системы подготовки специалистов// Профессиональное образование. Столица. № 4-2009 с. 12-15
2. Вершловский С.Г. Андрагогика постдипломного педагогического образования: Научно-методическое пособие / Под ред. С.Г.Вершловского, Г.С.Сухобской. – СПб.: СПбАППО, 2007. – 196 с. –(Постдипломное образование педагога.)
3. Маленкова Л.О. Проектирование здоровьесберегающего образовательного процесса: внутрифирменное повышение квалификации педагогов: Методическое пособие для администраторов образовательных учреждений. – СПб., Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. – 56 с.
4. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1996, с. 359
5. Скворцова Г.И. Содержание и формы «внутрифирменного» повышения квалификации преподавателей для обеспечения перехода от информационной образовательной модели к компетентностно-

ориентированной. <http://edu.meks-info.ru/tezis.shtml> Последнее обращение 10.06.15

6. Татулов Б.Э. Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения.// Транспортное дело в России- 2008-№2- с. 1-3 http://www.morvesti.ru/archive/tdr/element.php?IBLOCK_ID=66&SECTION_ID=1388&ELEMENT_ID=2936 Последнее обращение 10.06.15
7. Технологии образования взрослых. Пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых / Под общей редакцией О.В.Агаповой, С.Г.Вершловского, Н.А.Тоскиной. – СПб.:КАРО, 2008. – 176 с. – (Серия «Уроки для педагогов»).