

УДК 377
ББК 74.5

Наталья Юрьевна Каракозова,
соискатель,
Тольяттинский государственный университет
(445667, Россия, г. Тольятти, ул. Белорусская, 14)
e-mail: karakozova1226@rambler.ru

Внутрифирменное обучение как ресурс дополнительного профессионального образования педагогов

Актуальность проблемы дополнительного профессионального образования педагогов обусловлена, с одной стороны, стандартизацией системы образования, которая способствовала изменению образовательной парадигмы и повышению требований к профессиональной компетентности современных педагогов, а с другой – недостаточной готовностью субъектов системы непрерывного образования педагогов к изменению подходов к содержанию, методам и формам дополнительного профессионального образования. В статье автором рассматриваются функции, виды, модели организации внутрифирменного обучения педагогических работников как эффективной формы дополнительного профессионального образования. Обосновывается выбор содержания внутрифирменного обучения в соответствии с текущими и стратегическими целями и задачами организации. Раскрывается специфика реализации программы внутрифирменного обучения педагогов дошкольного образования посредством технологии модульного обучения. Автор приводит примеры содержания двух образовательных модулей, знакомит с интерактивными приемами работы с педагогами, повышающими эффективность, обеспечивающими интенсификацию образовательного процесса. Освещается опыт работы по организации деятельности современной инновационной формы повышения профессиональной компетентности педагогов – стажировочной площадки, итогом деятельности которой является овладение педагогами технологическими знаниями и умениями в области современных образовательных технологий, актуализация стремления к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной педагогической деятельности.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, внутрифирменное обучение, виды, формы, методы внутрифирменного обучения, стажировочная площадка, технология модульного обучения, модульная программа.

Natalia Yurievna Karakozova,
Doctoral Candidate,
Togliatti State University,
(14 Belarusskaya St., Togliatti, Russia, 445667)
e-mail: karakozova1226@rambler.ru

Internal Training as a Resource for Teachers' Additional Professional Education

The urgency of teachers' additional professional education is obvious, because on one hand, because of standardization of the education system, which contributed to the change in the educational paradigm and increasing requirements of modern professional competence of teachers, and on the other hand, because of the lack of teachers' willingness to change the approach to the content, methods and forms of additional vocational training. In this article the author discusses the functions, types, models of organizing in-house training of teachers as an effective form of additional vocational training.

The choice of content of internal training is substantiated in accordance with the current and strategic purposes, objects of the organization. The specificity of the program in-house training of teachers of pre-school education is disclosed through the technology of modular training. The author gives examples of the content of two educational modules, introduces interactive techniques for working with teachers, improving the efficiency, the intensification of the educational process. The author illuminates the experience of organizing the activities of modern innovative forms of improvement the professional competence of teachers – training ground, the result of which is the teachers' mastering of technological knowledge and skills in the field of modern educational technology, actualization of striving for self-actualization and self-improvement in the professional pedagogical activity.

Keywords: continuing professional education in-house training, types, forms, methods of in-house training, internship marketplace, technology of modular training, modular program.

Актуальность исследования путей повышения профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования обусловлена не только постоянно усложняющимися и обновляющимися требованиями к содержанию и организации деятельности современного педагога, но и недостаточной готовностью субъектов отраслевой системы непрерывного профессионального образования и переподготовки кадров к реализации программ повышения квалификации с учётом требований конкретной образовательной организации к формированию тех или иных профессиональных компетенций своего работника.

Решение данной проблемы осуществляется в рамках организации внутрифирменного обучения педагогов в системе дополнительного профессионального образования, которое направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование может рассматриваться с позиций формального, неформального и информального видов организации образовательной деятельности:

– *формальное образование* (обусловленное требованиями предприятия и подтвержденное определённым документом);

– *неформальное образование* (обусловленное требованиями предприятия, неподкрепляемое определённым документом);

– *информальное образование* (сопровождение самообразования, осуществляемое как на предприятии, так и вне его).

Внутрифирменное обучение представляет собой эффективный ресурс неформального образования педагогов в системе дополнительного профессионального образования, поскольку организация имеет возможность использовать собственные учебно-методические, образовательные ресурсы для повышения профессионального мастерства педагогов посредством реализации программ внутрифирменного обучения. Данные программы создаются специально для удовлетворения потребностей определённой организации и ориентированы на развитие компонентов профессиональной компетентности сотрудников и подготовку их к изучению и внедрению инноваций.

Т. Ю. Базаров объясняет понятие «внутрифирменное обучение» как систему обу-

чения и переподготовки сотрудников, проводимую на базе предприятия (или корпоративных учебных центров), с привлечением преподавателей или собственных, или внешних, строящуюся с учётом проблем, характерных для конкретной организации [8], а Ю. Г. Одегов характеризует его как процесс, осуществляющийся в системе и вписывающийся в общую стратегию развития организации [3]. П. Сендж вводит понятие «обучающейся организации», в которой все работники ориентированы на профессиональное развитие и личностный рост [7]. В основе внутрифирменного обучения, по мнению А. Н. Кузнецовой, лежат принципы сотрудничества и взаимодействия в команде единомышленников, деятельность которых направлена на совместное решение образовательных задач [2]. В. И. Рулевский предлагает содержание внутрифирменного обучения рассматривать через те функции, которые, по его мнению, выполняет внутрифирменное профессиональное обучение [5]:

– анализ потребностей в формировании определённых компетенций у работников в соответствии с задачами и стратегией развития организации;

– оценка возможностей организации, определение наиболее адекватных и эффективных для данной категории работников технологий, форм и средств обучения;

– разработка содержания программы обучения, спецификой которой является направленность на овладение педагогами знаниями и умениями прикладного характера;

– организация и проведение внутрифирменного обучения для определённой группы работников, обеспечение необходимых условий;

– создание в организации условий для реализации результатов обучения в процессе профессиональной деятельности работников, проходивших обучение;

– оценка результатов обучения, выявление критериев успешности реализации разработанной программы обучения в соответствии с уровнем сформированности компетенций у персонала организации.

Эффективная деятельность внутрифирменной системы подготовки и переподготовки обеспечивается следующими организационно-педагогическими условиями, к которым относятся индивидуализация процесса обучения, обеспечение преемственности образовательных программ и их взаимосвязи с профессиональными функциями работника,

использование в процессе подготовки данных по перспективным направлениям развития профессии [1].

Таким образом, анализ содержания внутрифирменного обучения свидетельствует о том, что это непрерывный процесс, отражающий систему работы по повышению профессиональной компетентности работника, инициируемый самой организацией и направленный на обеспечение определённого качества деятельности как отдельного работника, так и организации в целом.

В каждом конкретном случае основной задачей внутрифирменного обучения является формирование тех профессиональных компетентностей сотрудников, которые соответствуют потребностям, имеющимся в организации. В связи с этим различают несколько видов внутрифирменного обучения [4; 6]:

– обучение работников, вновь пришедших в организацию, включающее профессиональную и психологическую адаптацию работника к новым организационным условиям;

– обучение работников, направленное на повышение уровня компетентности. Оно необходимо, когда компетентность работника не позволяет ему эффективно и качественно реализовывать профессиональную деятельность в содержании компетенций, связанные с карьерным ростом сотрудника;

– переподготовка с целью ротации или освоения новых видов деятельности.

Виды внутрифирменного обучения определяют его формы.

1. *Обучение на рабочем месте* в процессе профессиональной деятельности. Здесь представляются возможности для закрепления, повторения и внедрения вновь изученного в профессиональную деятельность работника. Чаще всего эта форма реализуется через наставничество и кураторство с использованием методов усложняющихся практических заданий, производственного инструктажа, ротации. Однако такое обучение может являться слишком узким для развития творческого или инновационного потенциала работника, поскольку не даёт ему возможности выйти за пределы имеющихся организационных условий, за рамки имеющегося профессионального опыта. Для достижения таких целей наиболее эффективны программы обучения вне рабочего места.

2. *Обучение вне рабочего места:*

– обучение на территории организации, осуществляемое внутренними специалистами, консультантами самой организации;

– обучение на территории организации, осуществляемое внешними приглашенными экспертами;

– обучение на территории внешней образовательной организации.

Анализируя эффективность форм организации внутрифирменного обучения, необходимо учесть, что его специфика заключается ещё и в том, что оно объединяет два процесса: непосредственно сам процесс обучения и процесс профессиональной деятельности обучаемого. Это означает, что для оценки эффективности внутрифирменного обучения необходимо отслеживать эффект от осуществления обоих этих процессов: сначала эффект от процесса обучения, потом, если он положителен, эффект от реализации обучения в процессе практической деятельности.

В Автономной некоммерческой организации дошкольного образования «Планета детства «Лада» города Тольятти ведётся активный поиск путей интеграции форм и методов непосредственного обучения педагогов с условиями, необходимыми для переноса полученных знаний и умений в профессиональную деятельность, что способствует обновлению неформальных внутрифирменных форм повышения квалификации.

На базе организации осуществляет деятельность стажировочная площадка «Современные образовательные технологии в детском саду» работников системы образования, ориентированная на удовлетворение образовательных потребностей. Стажировка как форма образовательной деятельности направлена на формирование и совершенствование профессиональных компетентностей педагогических работников посредством включения их в практику дошкольного учреждения–носителя актуального опыта. Данная форма создает условия для проектирования стажёрами на основе изученного инновационного опыта собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям конкретного образовательного учреждения.

Организация деятельности стажировочной площадки осуществляется на основе технологии модульного обучения. При модульном обучении его содержание представляется для педагогов в логически законченных и самостоятельных информационных блоках–модулях в соответствии с поставленной дидактической целью. Важнейшая особенность модульного подхода, которая отвечает

требованиям образовательной организации, состоит в вариативности программ обучения, которые обеспечивают:

– индивидуализацию обучения для каждого слушателя, исходя из его уровня знаний и умений, предыдущего обучения, опыта профессиональной деятельности, путём комбинирования содержания необходимых модулей;

– возможность использовать одни и те же модули в нескольких образовательных курсах; в зависимости от потребностей обучающихся и задач профессионального развития сформированной группы слушателей модули можно заменить, корректировать, вводить новые.

Приведём примеры конкретных модулей, которые обеспечивают эффективное повышение квалификации воспитателей детских садов. Содержание модуля «Технология проблемного обучения в детском саду» направлено на изучение основ проблемного обучения. Образовательная деятельность с педагогами проводится непосредственно на базе детского сада, имеющего опыт внедрения данной технологии в практику. Воспитатели, специалисты детского сада, подтвердившие право вести занятия специальными сертификатами, являются организаторами учебного процесса. Различные формы практико ориентированных занятий строятся таким образом, чтобы педагоги научились разрабатывать конкретный образовательный продукт, транслировать знания в собственную практическую деятельность.

Модуль «Интерактивные технологии в работе с дошкольниками» знакомит практических работников с особенностями инте-

рактивных технологий, возможностями их интеграции в различные виды детской деятельности. Отличительной особенностью организации работы со слушателями является то, что приоритет отдаётся интерактивным формам передачи инновационного опыта (мастер–классы, педагогические мастерские, проблемные лекции, семинары–практикумы, имитационные игры), позволяющим актуализировать знания педагогов и обеспечить личное участие каждого в поиске вариативных моделей профессиональной деятельности. По итогам изучения каждого модуля слушатели выполняют практическую зачётную работу, осуществляется экспресс–диагностика, позволяющая корректировать работу по образовательному модулю, а также определить уровень профессиональной компетентности у слушателей стажировочной площадки.

Анализ эффективности усвоения педагогами модульной образовательной программы осуществляется также в процессе реализации результатов обучения на практике, где педагог посредством использования инновационных технологий в собственной деятельности добивается определённой результативности в работе с дошкольниками.

Таким образом, организация внутрифирменного обучения ориентирована на дополнительное профессиональное образование педагогических кадров, так как способствует совершенствованию профессиональных компетенций работников в соответствии с внутрифирменными требованиями, что приносит пользу и организации в целом и каждому работнику в частности, повышает его значимость как профессионала в педагогическом сообществе.

Список литературы

1. Бадаев Ю. Л. Организационно-педагогические условия эффективной деятельности внутрифирменной системы подготовки специалистов // Профессиональное образование. 2009. № 4. С. 1–4.
2. Кузнецова А. Н. Внутрифирменное обучение как возможность обеспечения непрерывной подготовки педагогических работников // Актуальные проблемы современного образования: сб. ст. // Междунар. науч.-практ. конф. Ульяновск, 2012. С. 509–513.
3. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: оценка эффективности. М.: Экзамен, 2008. 547 с.
4. Патутина Н. А. Внутрифирменное обучение как основная форма реализации корпоративного образования // Наукоедение: интернет-журнал. 2013. № 1. С. 1–6. URL: <http://publ.paukovedenie.ru.pdf> (дата обращения: 06.10.2014).
5. Рулевский В. И. Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения персонала субъекта предпринимательства // Научный вестник МГИИТ. 2010. № 6. С. 118–123.
6. Сафонова М. Ю. Оценка эффективности внутрифирменного обучения: дис. ... канд. эконом. наук. М., 2008. 210 с.
7. Сендж Р. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций. Харьков: Олимп–Бизнес, 2006. 384 с.
8. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2006. 540 с.

References

1. Badaev Yu. L. Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya effektivnoi deyatel'nosti vnutrifirmennoi sistemy podgotovki spetsialistov // Professional'noe obrazovanie. 2009. № 4. S. 1–4.
2. Kuznetsova A. N. Vnutrifirmennoe obuchenie kak vozmozhnost' obespecheniya nepreryvnoi podgotovki pedagogicheskikh rabotnikov // Aktual'nye problemy sovremennogo obrazovaniya: sb. st. // Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Ul'yanovsk, 2012. S. 509–513.
3. Odegov Yu. G. Upravlenie personalom: otsenka effektivnosti. M.: Ekzamen, 2008. 547 s.
4. Patutina N. A. Vnutrifirmennoe obuchenie kak osnovnaya forma realizatsii korporativnogo obrazovaniya // Naukovedenie: internet-zhurnal. 2013. № 1. S. 1–6. URL: <http://publ.naukovedenie.ru/pdf> (data obrashcheniya: 06.10.2014).
5. Rulevskii V. I. Analiz sushchnosti i sodержaniya vnutrifirmennogo obucheniya personala sub»ekta predprinimatel'stva // Nauchnyi vestnik MGIIT. 2010. № 6. S. 118–123.
6. Safonova M. Yu. Otsenka effektivnosti vnutrifirmennogo obucheniya: dis. ... kand. ekonom. nauk. M., 2008. 210 s.
7. Sendzh R. Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika samoobuchayushchikhsya organizatsii. Khar'kov: Olimp–Biznes, 2006. 384 s.
8. Upravlenie personalom: uchebnik dlya vuzov / pod red. T. Yu. Bazarova, B. L. Eremina. 2-e izd., pererab. i dop. M.: YuNITI, 2006. 540 s.

Статья поступила в редакцию 16.10.2014