

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ – СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Дубровин Валерий Александрович

*директор Государственного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 333 Невского района Санкт - Петербурга,
соискатель АППО кафедры «Управления и экономики образования»*

E-mail: va_dubrovin@mail.ru

Реализация модернизации образования напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров [1, с.14]. Проблема повышения квалификации педагогов, которое рассматривается как составная часть системы непрерывного повышения квалификации, в современных условиях обусловлена двумя группами факторов, связанных, с одной стороны, с тенденциями изменения в самой системе повышения квалификации, с другой – с задачами управления современного профессионального образования.

Промышленность, знания и технологии развиваются настолько быстро, что в течение каждых пяти лет количество информации удваивается. Сегодня невозможно пользоваться только теми знаниями, которые были приобретены в высшем учебном заведении. Уже в середине 80-х годов американские корпорации расходовали на образование и профессиональную подготовку около 60 млрд. долл., а на принадлежащих им предприятиях обучалось около 8 млн. человек — примерно столько же, сколько в вузах США. Обучение в рамках фирм или специальных учебных центров как бы дополняет знания, полученные в ВУЗе, приспособливает их к своим производственным нуждам. 75% фирм обеспечивают занятый у них персонал программами профессиональной подготовки.

Рассматривая важность процесса внутрифирменного обучения в целом, необходимо иметь в виду, что успех процесса обучения зависит от успешности каждого отдельного учебного мероприятия. Общий эффект обучения не может

быть получен, если каждое отдельное занятие не будет давать существенного прироста в знаниях, умениях, раскрытии новых возможностей работающих специалистов.

Руководители ОУ при развертывании систем внутрифирменного обучения стремятся для повышения квалификации: удержать и уберечь работника; создать резерв в сфере управления, а значит продвижение по службе; повысить производительность труда, а значит - повысить качество образования. Отечественный и мировой опыт также подтверждает, что именно внутрифирменная форма организации образовательного процесса является одним из эффективных путей решения проблемы обновления и прироста знаний.

Немаловажное значение имеет и тот факт, что самым ценным ресурсом любой организации и предприятия являются люди, так как именно они производят продукты и услуги. Развитие персонала, его профессиональных и личностных качеств - ключ к развитию и позитивным переменам в организации [1, с. 21-24].

И не удивительно, что данные тенденции не остановились в рамках образовательных учреждений. Проблемы повышения эффективности профессиональной подготовки, совершенствования профессионального обучения, непрерывного образования, методик его проведения, постоянно находились и находятся в поле внимания современных педагогов и руководителей. [2, с.35]

Изучение теории и практики в области развития методологии образования в своих работах рассматривали Ю.К. Бабанский, М.С. Каган, В.В. Краевский, И.Я. Лернер, П.И. Пидкасистый, М.Н. Скаткин, В.А. Сластенин и др.; совершенствование системы профессионального образования — С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, В.Н. Елютин, С.И. Зиновьев, Н.Э. Касаткина, Н.В. Кузьмина, Т.С. Панина, В.Н. Столетов, Н.Ф. Талызина и др.

Несмотря на новизну, проблемы внутрифирменного обучения уже были рассмотрены в работах Н.Н. Аниськиной, В.А. Афанасьева, Л.Я. Барановой, Л.Н. Басовой, Ж.А. Гавриловой, В.Я. Горфинкеля, А.В. Карпова, И.М. Скитяевой, М.А. Сочивец, И.П. Чернобаева, А.В. Щукина, И.А. Ямщикова.

Последние полтора-два десятилетия педагогической науки прошли под знаменами «инновации» и «человеческие ресурсы». Это время характеризуется усложнением внешней организационной среды, резким возрастанием темпов ее изменения и ужесточения конкуренции на мировых рынках. Все это потребовало поиска скрытых резервов и новых путей повышения эффективности деятельности. Причем из всех ресурсов именно в «человеческом ресурсе» или «человеческом потенциале» скрываются наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации [3, с.248-251]. «Человеческий фактор» стал рассматриваться как объект инвестиций, более важный, чем оборудование и технологии. Значит, чем больше средств и внимания будет потрачено на подготовку персонала, чем результативнее будет организовано его обучение, тем более качественно в дальнейшем специалист выполнит свои задачи.

Но проблемы реализации принципов внутрифирменного обучения в российских условиях рассматриваются недостаточно полно, не выделяя при этом его ресурсный аспект [2, с.39-40]. Значимость ситуации подчеркивается существующими противоречиями между: возможностями внутрифирменного обучения как ресурса развития при подготовке высококвалифицированных кадров; современными требованиями развития экономической сферы к качеству подготовки кадров и низким уровнем квалификации специалистов; существующими образовательными программами и задачами технического прогресса по функционированию организации на конкурентном рынке.

Повышение квалификации на уровне образовательного учреждения объективно требует новой управленческой философии, то есть разработки

модели управления системой повышения квалификации педагогов. Создание такой модели рассматривается как важнейшее условие формирования и функционирования системы повышения квалификации в любом образовательном учреждении, способствующее повышению эффективности учебно-воспитательного процесса.

Таким образом, эффективно организованная система внутрифирменного обучения становится важнейшим фактором в непрерывном профессиональном образовании педагогов и позволяет организовать его с максимальной пользой для каждого работника в соответствии с его запросами, целенаправленно используя все возможности и средства образовательного учреждения. Индивидуальная форма самообразования предполагает проектирование программ и учебных модулей профессионального развития педагогических работников [3, с.98].

Индивидуальная программа профессионального развития является новым подходом к обучению педагогического персонала [1, с. 38]. Она позволяет определить проблемное поле педагога, выявить наиболее результативный опыт и показать авторский вклад в реализацию общих целей и задач.

Проектирование индивидуальной программы профессионального развития должно осуществляться поэтапно и может иметь следующий маршрут:

- заполнение индивидуальной карты с учетом образовательных потребностей;
- составление индивидуальной программы самообразования (учебного модуля, бизнес-плана);
- определение степени личного участия в коллективных формах внутрифирменного профессионального обучения;
- выбор видов и направлений дополнительного профессионального образования.

Система обучения должна быть направлена на устранение профессиональных затруднений, трансляцию наиболее результативного опыта и создание условий для осуществления учебно-методической и научно – методической деятельности.

Занятия строятся по системе форм и методов активного обучения, что позволяет развивать аналитические, проектировочные, исследовательские, информационные, коммуникативные, организационные умения. [1, с.41]

Сформировать эти и другие умения можно только в процессе деятельности, поэтому обучение педагогического коллектива строится примерно по одинаковому алгоритму:

- индивидуальная работа с различными источниками информации по намеченной проблеме через изучение и обзор информации с оценкой собственного мнения;

- теоретический семинар в интерактивном режиме, требующий обязательного участия в беседе, дискуссии, обобщении результатов деятельности;

- практический семинар в интерактивном режиме, требующем обязательного погружения в работу по выполнению конкретных заданий: алгоритм проектирования учебного процесса, описание стандартов достижений, проектирование планов уроков различных типов, вербальное описание самоанализа урока и т.д.;

- «круглый стол» с целью организации публичных выступлений в виде доклада, творческого отчета, методической разработки, презентации «портфолио» и участия в обобщении результатов через «свободный микрофон».

Грамотно построенная система внутрифирменного обучения педагогических кадров, в которой используются активные формы, приведет к повышению уровня учебно-воспитательного процесса ОУ [2, с.35]. При

организации разнообразных форм внутрифирменного обучения важно, чтобы каждая форма работы принесла конкретную пользу, а полученные знания, умения нашли отражение в педагогической деятельности. Не каждый педагог может подняться до вершины новаторства или педагогического изобретения [3, с. 52-53]. Но к творческому поиску оптимальных средств, форм, методов обучения и воспитания учащихся может приобщиться каждый.

Любовь к своей профессии, детям, сформированная гуманистическая направленность личности, хорошие профессиональные знания, развитые педагогические способности, умения в области педагогической техники, постоянная работа над собой – вот необходимые условия достижения педагогом высокого профессионального мастерства. Внутрифирменное обучение, реализуемое в ОУ, способствует развитию у педагогов познавательного интереса к профессии, активному освоению приёмов работы с учащимися, позволяет развивать навыки самооценки, самоконтроля, стимулирует желание повышать своё образование и квалификационную категорию.

Список литературы:

1. Вершловский С.Г. Особенности социально-профессиональных ориентаций учителя / С.Г. Вершловский // Стимулирование социально-профессиональной активности учителя. - М.: Педагогика, 1980. - С. 13.
2. Поташник М., Моисеев А. Управление современной школой / М. Поташник, А. Моисеев // Директор школы. - 1997. - № 6. - С. 34-40.
3. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая деятельность, управление на предприятии / В.Г. Шипунов, Е.Н. Кишкель. - М.: Высшая школа, 1999. - 304 с.