

ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА

Лядова Анна Михайловна

магистрант, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, РФ, г. Пермь

INTERNAL CORPORATE TRAINING AS A MEANS OF IMPROVING THE METHODOLOGICAL COMPETENCE OF A TEACHER

Anna Lyadova

Master's student at the Faculty of History, Federal State Educational Institution of Higher Professional Education Perm State Humanitarian Pedagogical University, Russia, Perm

Аннотация. Исследование отношения педагогов и руководителей школ Пермского края к концепции корпоративного обучения. Необходимость постоянного повышения методической компетенции педагогического состава. Конкретизация понятия «внутрикорпоративное обучение» в рамках учебного заведения.

Abstract. A study of the attitude of teachers and school leaders of the Perm Region to the concept of corporate education. The need for continuous improvement of the methodological competence of the teaching staff. Specification of the concept of «internal corporate training» within the educational institution.

Ключевые слова: внутрикорпоративное обучение; методические компетенции; повышение квалификации; модернизация образования; педагогический профессионализм.

Keywords: internal corporate training; methodological competencies; professional development; modernization of education; pedagogical professionalism.

В настоящее время одной из важных проблем системы образования является недостаточно эффективные в современных условиях методы повышения квалификации педагогов. Особо остро эта проблема ощущается в сельской местности.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что современные требования образовательной системы и изменения в обществе ставят перед педагогами множество задач, которые требуют незамедлительного решения. Чтобы отвечать актуальным вызовам образования и социума, а также эффективно справляться с ними, педагогам необходимо постоянное повышение квалификации.

Объект исследования: внутрикорпоративное обучение педагогов.

Предмет исследования: педагоги и руководители школ Пермского края.

Исследование проведено с целью формирования положительного образа внутрикорпоративного обучения как метода повышения методической компетенции педагогов.

Задачи исследования:

- 1) Уточнить определение «внутрикорпоративное обучение».
- 2) Проанализировать статистические данные социального опроса о корпоративном обучении в школах Пермского края.
- 3) Обосновать значимость реализации внутрикорпоративного обучения в школах.

К сожалению, традиционные курсы в большинстве случаев не соответствуют общественным потребностям и редко применяются на реальной педагогической практике. В настоящее время одним из эффективных методов повышения методической компетенции педагогов является «внутрикорпоративное обучение». Впервые это понятие возникло в сфере менеджмента предприятий, но быстро распространилось и в других сферах, в том числе и в образовании [6, с. 65].

Под внутрикорпоративным обучением понимается специально организованная форма неформального образования учителей, которая характеризуется определёнными чертами и отличается от традиционных курсов повышения квалификации [7].

Корпоративное обучение – это повышение профессионального мастерства внутри школы с помощью различных мероприятий, например: взаимопосещения уроков и их анализа, проведения и посещения мастер-классов, семинаров и конференций, участия в круглых столах, дискуссиях и деловых играх, организации наставничества и коучингового сопровождения.

И.К. Кобзенко и Л.В. Абдалина в своих работах отмечают, что в школах необходима ориентация не на подготовку специалиста, а на его развитие, личностный рост, раскрытие потенциала [4, с. 238]. А главной идеей корпоративного обучения как раз является минимальное количество лекций и максимум практики прямо на рабочем месте, что является продуктивной альтернативой традиционным курсам повышения квалификации.

В первую очередь, задачей такого обучения является максимальная вовлеченность сотрудников организации. Во-вторых, система должна иметь опережающий характер повышения квалификации за счет адаптивности и мобильности. В-третьих, обязательна непрерывность получения профессиональных навыков и знаний. В-четвёртых, индивидуальный подход, то есть ориентация на социальное-личностное развитие и карьерный рост [3, с. 133]. В одном из источников сказано, что современная модель повышения квалификации должна обладать свободой выбора [2, с. 105].

В статье Е.Л. Фруминой отмечается, что профессиональное образование и повышение квалификации учителей должны, в соответствии с требованиями времени, иметь непрерывный характер и быть адекватными новым целям школьного образования [9]. Каждый учитель должен понимать, что процесс его обучения продолжается всю жизнь: он учится сам и учит других [5, с. 554].

Как внутрикорпоративное обучение влияет на педагогическую компетентность? Предположим, что если в образовательном учреждении реализуются программы внутрикорпоративного обучения для педагогов, то уровень их методической компетентности повышается.

Исследователи отмечают, что «внутрикорпоративное обучение приведет в действие интеллектуальный ресурс педагогического коллектива образовательного учреждения, вовлекая каждого учителя в процесс развития профессиональных компетенций, поскольку оно

нацелено на совместную работу педагогического коллектива, мотивируя учителей, и позволяет решить индивидуальные задачи школы» [8, с. 60].

В рамках дисциплины «Методология и методы педагогического исследования» группой студентов был проведён социальный опрос об отношении учителей и руководителей школ Пермского края к концепции корпоративного обучения. Было опрошено 70 человек, из которых 55,7% (39 человек) – это педагоги города Перми, 32,9% (23 человека) – педагоги сельской местности Пермского края, 11,4% (8 человек) – другие города края.

На вопрос: «Укажите, насколько Вы знакомы с концепцией корпоративного обучения педагогов?» 55,7% (39 человек) «что-то слышали» о концепции, 20% (14 человек) «хорошо знакомы», 17,1% (12 человек) «совсем не знакомы», 7,1% (5 человек) «затрудняются ответить» на поставленный вопрос. Анализируя данные, можно прийти к выводу, что внутрикорпоративное обучение в образовательных учреждениях Пермского края ещё недостаточно развито. Из 70 опрошенных учителей и руководителей школ активно пользуются этим способом повышения методической компетенции всего 14 человек, а 12 человек вовсе с ним не знакомы.

Рассмотрим подробнее диаграмму (Рисунок 1. Применяется ли в Вашей школе модель корпоративного обучения педагогов?).

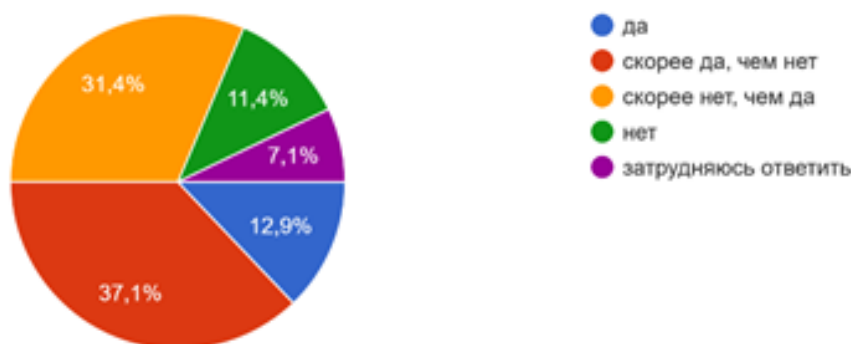


Рисунок 1. Применяется ли в Вашей школе модель корпоративного обучения педагогов?

Ответы на вопрос о применении в школах модели корпоративного обучения педагогов также подтверждают факт того, что внутрикорпоративное обучение в образовательных учреждениях Пермского края находится на начальной стадии развития. А в школах сельской местности большинство даже и не слышали об этой методике.

В отличие от ведущих мировых практик, где обучение учителей все чаще происходит в рамках самих образовательных организаций, внутрикорпоративное обучение педагогов в России пока не получило должного развития. Это говорит о том, что мы отстаем в переходе от традиционных форм повышения квалификации к более гибким и неформальным [1].

Решение большинства проблем образования начинается с качественной подготовки учителей. Современные педагоги должны быстро разбираться и уметь применять на практике любые инновации. Только гибкость и многофункциональность преподавателя может помочь донести до ученика конкретную дисциплину [10]. Чтобы добиться этих целей, необходимо обновлять традиционные курсы повышения квалификации и переходить на более современную систему - организовывать внутрикорпоративное обучение педагогов в каждом образовательном учреждении.

Список литературы:

1. Абдулаева О.А., И.А. Греку. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-1. – С. 4–8.
2. Гололобова Н.Л. Повышение квалификации педагогов через организацию сетевого взаимодействия // ОНВ. – 2015. – № 1 (135). – С. 105–107.
3. Калинкина Е.Г. Внутрикorporативное повышение квалификации как фактор эффективного развития кадрового потенциала в условиях современного образования // Вестник ННГУ. – 2012. – № 2-2. – С. 132–134.
4. Кобзенко И.К., Л.В. Абдалина. Характеристика процесса внутришкольного повышения квалификации педагога // Социально экономические явления и процессы. – 2010. – № 6. – С. 238–241.
5. Колинченко А.В. Повышение квалификации педагога // Молодой ученый. – 2016. – № 25 (129). – С. 552–554. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/129/35812/> (дата обращения: 30.04.2025).
6. Матукина А.Н. Внутрикorporативное обучение педагогов как способ формирования нового педагогического профессионализма // Russian Journal of Education and Psychology. – 2018. – № 6. – С. 61–75.
7. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024). – [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://legalacts.ru/doc/273_FZ-ob-obrazovanii/ (дата обращения: 30.04.2025).
8. Фёдоров О.Д., О.И. Николенко. Внутрикorporативное обучение в системе непрерывного педагогического образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2021. – № 3-48. – С. 57–70.
9. Фрумина Е.Л. Непрерывное образование для педагогов: модели и особенности // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / ред. Г.А. Ключарев. – М.: ИС РАН, 2008. – С. 274–292.
10. Шамсутдинов Р.Р., А.Р. Абдурахманова. Роль тьютора в системе дистанционного обучения // Молодой ученый. – 2014. – № 4 (63). – С. 1134–1135. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/63/9835/> (дата обращения: 30.04.2025).