

Хамидуллина Лилия Ахметовна

канд. пед. наук, доцент, директор Центра довузовской подготовки

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»

г. Ульяновск, Ульяновская область

О НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы непрерывного профессионального развития педагогических работников в контексте внутрифирменного обучения. Внутрифирменное обучение можно рассматривать как возможность обеспечения непрерывной подготовки педагога, объединяющей теоретическое и практическое обучение.*

***Ключевые слова:** непрерывное образование, повышение квалификации, профессиональная компетентность, внутрифирменное обучение.*

Профессиональная карьера любого специалиста зависит не только от того, насколько он правильно сделал свой профессиональный выбор, но и от того, способен ли он своевременно находить и получать, воспринимать и использовать новую информацию в своей профессиональной деятельности. В этой связи важно отметить возможность непрерывного образования человека в течение всей жизни, в рамках которого он может при желании самостоятельно увеличивать недостающие профессиональные, общекультурные знания и умения, востребованные жизнью.

Необходимость непрерывного повышения квалификации педагогов в условиях внедрения инновационных педагогических технологий актуализировала проблему совершенствования профессиональной компетентности. Профессиональную компетентность сегодня понимают как способность к решению определенного класса задач. Выделяется несколько видов компетентности: предметная, методическая, диагностическая, инновационная, исследовательская и др. Очевидно, что их сформированность лежит в основе профессионализма педагога, который включает в себя три стороны:

- эффективное, с высокой результативностью, выполнение видов педагогической деятельности;

- полноценное гуманистически ориентированное педагогическое общение, направленное на обеспечение сотрудничества с другими участниками педагогического процесса;

- зрелость личности педагога, характеризующаяся сочетанием профессионально важных качеств, необходимых для высоко результативной деятельности и гуманистически ориентированного общения.

Современный педагог – это не просто носитель и транслятор культуры.

Основные задачи педагога сегодня состоят в том, чтобы заинтересовать обучающихся учёбой, вовлечь их в учебный процесс, научить учиться [2, с. 27]. Для решения этих задач педагог должен постоянно работать над собой, профессионально расти и совершенствоваться. Это, в свою очередь, требует создания и реализации системы научно-методического сопровождения профессиональной деятельности для оказания квалифицированной помощи педагогу на протяжении всей его профессиональной карьеры. Особая значимость сопровождения как непрерывной деятельности обусловлена особенностями развития открытых образовательных систем, требующих от работников гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию. Поэтому обучение в течение всей жизни становится необходимым и все более значимым элементом современных образовательных систем.

Идея повышения квалификации одновременно с продолжением трудовой деятельности реализуется в настоящее время многими корпорациями и фирмами. Обучение включает в себя приобретение знаний и умений, составляющих специфику фирмы. Такой подход к обучению сегодня берет на вооружение и система образования. Внутрифирменное обучение становится тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов непосредственно на рабочем месте. При этом возможны различные уровни повышения квалификации педагогов:

- информационный – теоретическая подготовка;
- организационно-практический – закрепление и апробация теоретических знаний на практике;

- рефлексивный – самостоятельная работа педагогов по осмыслению и творческому анализу содержания и результатов экспериментальной работы;
- коррекционный – восполнение педагогами знаний и практических навыков, необходимых для преодоления выявленных трудностей;
- методологический – подготовка педагогов-тренеров, способных обучать педагогов как своих, так и других образовательных учреждений [1].

В условиях внутрифирменного обучения педагогу предоставляется возможность выбора форм и направлений подготовки и повышения квалификации. Обязательным условием повышения квалификации педагога на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов. При этом изменяется не столько вид деятельности педагога, сколько способ ее организации.

Таким образом, внутрифирменное обучение можно рассматривать как возможность обеспечения непрерывной подготовки педагога, объединяющей теоретическое и практическое обучение, обуславливающее становление конкурентоспособного специалиста информационного общества.

Список литературы

1. Полякова Р.Ф. Теоретические аспекты внутрифирменной подготовки учителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://novaya-shkola.ru/pedagogam/sredne-obsche-obrazovanie/kabinet-direktora/teoreticheskie-aspekty-vnutrifirmenoi-podgotovki-uchitelei.html>
2. Хамидуллина Л.А. Профессиональная и личностная эффективность преподавателя вуза [Текст] / Л.А. Хамидуллина // Результаты фундаментальных и прикладных исследований в России и за рубежом – Самара: ООО «Офорт», 2016. – С. 26–28.