

Олехнович Наталья Евгеньевна

канд. пед. наук, доцент

ГБОУ ДПО «Псковский областной институт
повышения квалификации работников образования»

г. Псков, Псковская область

Бахотский Владимир Владимирович

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Псковский государственный университет»

г. Псков, Псковская область

КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

***Аннотация:** в статье рассмотрены возможности и перспективы использования корпоративной модели повышения квалификации в системе профессионального роста педагогов на конкретном примере. Приведен пример реализации корпоративной модели повышения квалификации педагогов на основе командного подхода. Предлагается опорная модель корпоративного повышения квалификации педагогов и основные этапы ее внедрения.*

***Ключевые слова:** корпоративная модель, повышение квалификации, образовательная организация, профессиональная компетентность, командный подход.*

Корпоративное обучение как важнейшая обеспечивающая функция в системе управления образовательной организацией сегодня активно развивается. Это связано с необходимостью решения ряда стратегических задач, одной из таких задач является внедрение системы профессионального роста педагогических работников в соответствии с национальным проектом Российской Федерации «Образование». Традиционная система повышения квалификации педагогических работников не всегда способна решать поставленные задачи. В условиях внедрения системы профессионального роста педагогов целесообразно использовать возможности системы корпоративного обучения.

Корпоративная система обучения рассматривается в настоящее время как комплекс мероприятий внутри отдельной организации с целью повышения профессиональной компетенции педагогов [8]. Данная система обучения обычно строится на основе концепции «обучающейся организации», что предполагает реализацию программ непрерывного обучения педагогических работников.

Существуют различные модели корпоративного обучения, которые могут включать следующие компоненты: определение потребности в обучении; постановка целей и планирование обучения; мотивация к обучению и информирование; обучение; оценка эффективности обучения [1]. Не все модели корпоративного обучения включают вышеперечисленные компоненты, но ряд основных принципов обычно соблюдается:

- высокий уровень адаптивности и индивидуализации обучения;
- открытость и доступность учебного материала;
- наличие гибких и в меньшей степени формализованных отношений организации и работников;
- востребованность и релевантность формируемых в процессе обучения компетенций;
- развитие навыков самообразования и саморазвития;
- особое внимание «мягким навыкам», позволяющим успешно взаимодействовать с другими людьми [6].

Рассмотрим некоторые из существующих моделей корпоративного обучения в образовательных организациях [2; 3; 5; 8]. Есть отличия в формах и методах организации данных моделей, но есть общее, что наиболее полно характеризует особенности современных корпоративных моделей повышения квалификации педагогов.

1. Целевой компонент. Образовательные организации, использующие данные модели корпоративного обучения, преследуют две цели: повышение качества образования и формирование единой команды на основе развития корпоративной культуры.

2. Решение о необходимости корпоративного обучения принимает администрация образовательной организации, определяя участников процесса обучения, его вид и способы проведения.

3. Высокий уровень адаптивности образовательных программ, индивидуализация обучения, доступность учебного материала.

4. Развитие навыков самообразования и саморазвития.

5. Развитие командных навыков взаимодействия в педагогическом коллективе.

6. Повышение уровня лояльности и вовлеченности персонала.

7. Развитие командных навыков взаимодействия в педагогическом коллективе.

8. Реализация компетентного подхода к обучению слушателей.

9. Повышение качества результатов обучающихся.

Следует учитывать особенности, которые имеет корпоративная модель повышения квалификации: ориентация на потребности данной образовательной организации; обучение членов одного педагогического коллектива; развитие образовательной среды; достижение конкретных результатов обучения педагогов; сплочение и развитие педагогического коллектива. Приведем пример реализации корпоративной модели повышения квалификации педагогов на основе командного подхода, разработанной на кафедре управления развитием образовательных систем Псковского областного института повышения квалификации работников образования [4]. В рамках данной модели (рис.1) разработана программа повышения квалификации педагогов МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №6 им. Героя Советского Союза А. В. Попова» (г. Великие Луки), направленная на достижение планируемых результатов ФГОС, формирование метапредметных результатов на основе использования технологий командного менеджмента и современных педагогических технологий.

Процесс обучения школьных команд педагогов осуществлялся в соответствии с образовательной программой, включающей три этапа.

Первый этап – теоретический. В школе были организованы курсы повышения квалификации: «Командный менеджмент в образовательной организации», «Современные образовательные технологии (управленческий аспект)», «Модель управления развитием коммуникативной компетентности педагога (в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога). На этом этапе изучались технологии командного менеджмента; развитие командных коммуникаций в условиях реализации ФГОС; современные педагогические технологии; профессиональный стандарт педагога. Управленческая поддержка создания и деятельности школьных команд педагогов рассматривалась в курсе «Современные педагогические технологии (управленческий аспект)» как одно из главных условий внедрения современных педагогических технологий в образовательный процесс школы с целью формирования метапредметных результатов обучающихся. Особое внимание было уделено метапредметному подходу в контексте современных педагогических технологий. В процессе освоения курса «Модель управления развитием коммуникативной компетентности педагога (в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога)» акцент был сделан на развитии коммуникативной компетентности педагога, умении работать в команде.

Второй этап – практический. Работа проходила в группах и парах сменного состава. Использовались возможности современных педагогических технологий (технология организации проектной деятельности, ситуационный анализ и т. д.) с целью формирования универсальных учебных действий (УУД) на основе командного подхода.

Третий этап – проектный. Разработка членами школьных команд групповых проектов по выявлению условий формирования и развития метапредметных результатов обучающихся. В рамках данного этапа разрабатывались групповые (командные) проекты и учебные занятия (уроки) с элементами метапредметного подхода. Цель создания таких разработок – формирование метапредметных результатов (их еще называют ключевыми компетентностями). Механизмом развития метадеятельности в общеобразовательной организации

стала система метапредметных проектов, разработанная педагогами на основе командного подхода. Используемая в учебном процессе школы модель корпоративного повышения квалификации, разработанная на кафедре института, способствовала развитию метапредметных компетенций обучающихся.

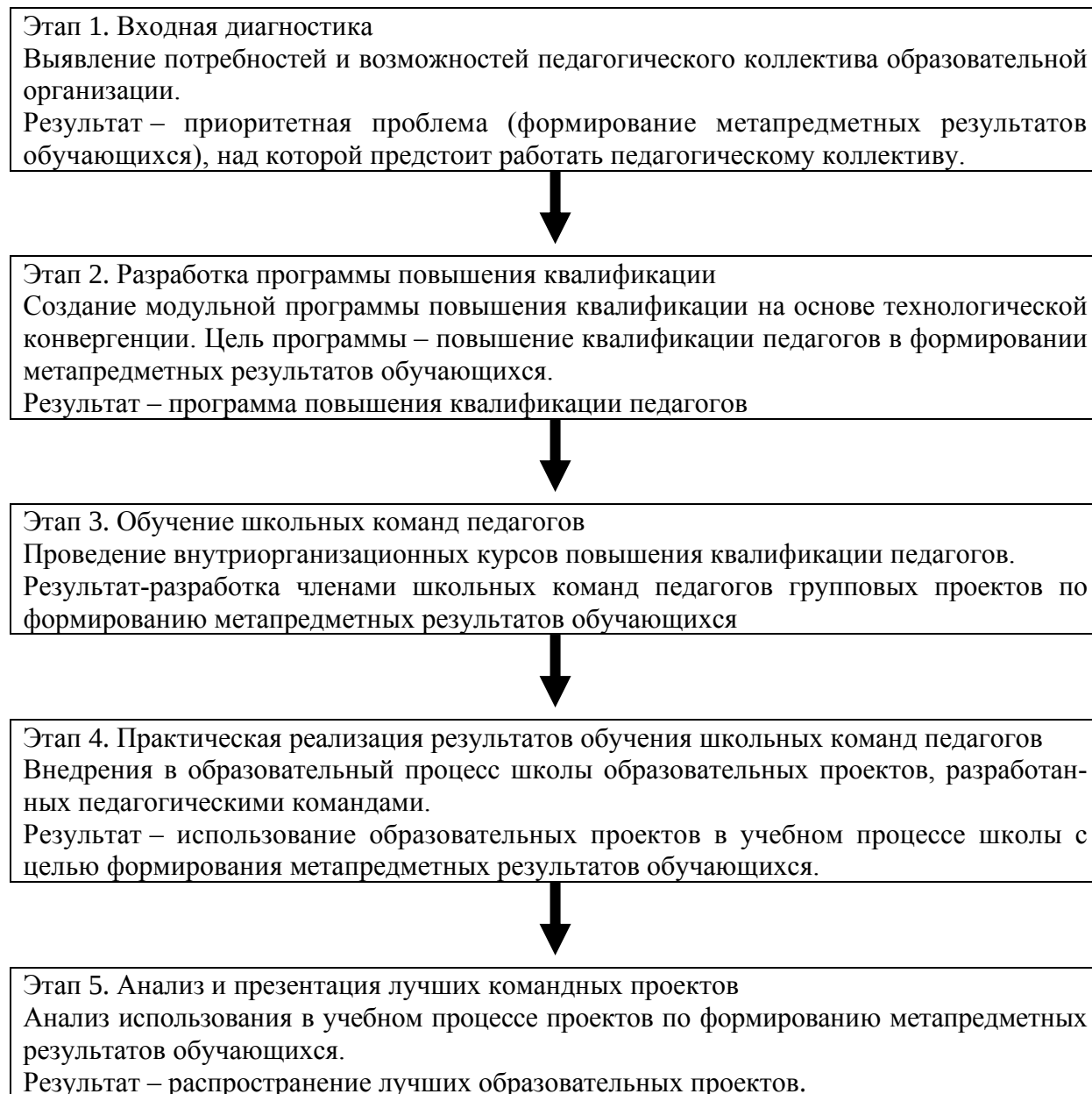


Рис. 1. Этапы реализации корпоративной модели повышения квалификации педагогов на основе командного подхода

Корпоративная модель повышения квалификации педагогов может быть вариативной, что связано с целями ее создания и решаемыми ею проблемами. Современные тенденции в системе повышения квалификации указывают на развитие корпоративного обучения в будущем. Рассматриваются следующие

мировые тренды в системе корпоративного обучения: смещение акцента на развитие сильных сторон – талантов; увеличение роли смыслов в обучении и повышение вовлеченности сотрудников; изменение поведения слушателей; смещение фокуса обучения к руководителям и созданию обучающей среды; новые акценты в обучении и развитии лидерства [7].

Для того, чтобы система корпоративного обучения соответствовала актуальным потребностям образовательной организации, имела реальную эффективность, организация должна четко связывать корпоративное обучение со стратегическими целями и планируемыми результатами по каждому направлению деятельности. Предлагается опорная модель корпоративного повышения квалификации педагогических работников, которая может быть трансформирована в зависимости от целей и задач, стоящих перед организацией (рис.2).

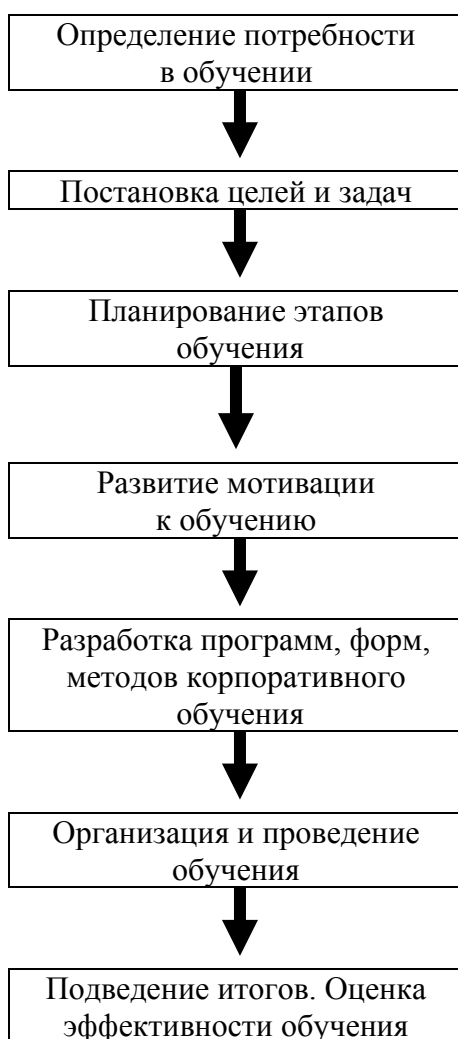


Рис. 2. Модель корпоративного повышения квалификации педагогических работников

Роль корпоративного обучения в настоящее время возрастает, так как все большее количество образовательных организаций используют концепцию обучающейся организации и принципы обучения через всю жизнь.

Список литературы

1. Бабанина Я.Р. Системный подход к реализации корпоративного обучения и модель самоподдерживающейся системы обучения менеджеров / Я. Бабанина // Социально-гуманитарные звнния. – 2014. – №5. – С. 341–346.
2. Корзинкова Н.В. Организация корпоративного обучения педагогических работников в учреждениях дополнительного образования / Н.В. Корзинко, А.И. Газимова // Гуманитарные науки. – 2019. – №1. – С. 79–83.
3. Милованова Н.Г. Современные подходы к организации внутришкольного повышения квалификации / Н.Г. Милованова // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2009. – №1. – С. 5–8.
4. Олехнович Н.Е. Корпоративная модель повышения квалификации педагогов: учебно-методическое пособие / Н.Е. Олехнович. – Псков: ПОИПКРО, 2020. – 55 с.
5. Олехнович Н.Е. Корпоративная модель повышения квалификации: командный подход / Н.Е. Олехнович, Л.М. Васюцкая // Воспитание и обучение: теория, методика и практика. – Чебоксары, «Интерактив плюс», 2018. – С. 25–28.
6. О’Доннел Р. Тренды корпоративного обучения в 2018 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nkc.ru/ru/jobnews/392.html> (дата обращения: 04.02.2020).
7. Семь мировых трендов корпоративного обучения в будущем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://newrealgoal.com.ua/budushhee-korporativnogo-obucheniya-mirovye-trendy.html> (дата обращения: 04.02.2020).
8. Шалашова М.М. Корпоративная модель повышения квалификации: подготовка школьных команд педагогов для решения ФГОС общего образования / М.М. Шалашова, Н.И. Шевченко // Вестник МГОУ: серия: Педагогика. – 2016. – №2. – С. 190–199.