

Н.В.БЕЛКИНА

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ
ПЕДАГОГОВ ОУ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФОРИЕНТАЦИИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ
ОСНОВНОЙ ШКОЛЫ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2018

ОГЛАВЛЕНИЕ			
ВВЕДЕНИЕ			3
НОРМАТИВНАЯ БАЗА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ.....			5
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ» И ЕГО ПРИЗНАКИ.			6
ЦЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			8
ПРЕИМУЩЕСТВА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ:			9
ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ			10
ПРИНЦИПЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ.....			12
ФОРМЫ РАБОТЫ ПРИ ВНУТРИФИРМЕННОМ ОБУЧЕНИИ.....			13
МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ			15
АЛГОРИТМ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ.....			16
ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА			18

ВВЕДЕНИЕ

Качество образования во многом определяется профессиональной компетентностью педагогических кадров. В системе образования Российской Федерации в последнее десятилетие отмечаются существенные изменения, влияющие на характер педагогического труда. Обновление содержания образования, вариативность, дифференциация методов и форм работы с детьми, широкое использование инновационных педагогических технологий как важного фактора развития оказывают существенное влияние на деятельность педагога, изменяют смысл и содержание педагогической практики. [12]

Изменения требований к образованию повлекло за собой целый ряд изменений в требованиях к профессиональной деятельности педагогических кадров. В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень»

Сегодня востребован не просто педагог, а педагог-исследователь, педагог-психолог, умеющий выстраивать реально достижимые цели и задачи деятельности, прогнозировать результат, творчески применять известные технологии, методические приемы и разрабатывать авторские образовательные программы. Для того чтобы быть конкурентноспособным и обеспечивать свое развитие, педагог должен постоянно совершенствовать свои знания, уметь на высоком уровне комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи, а руководитель образовательной организации – способствовать этому, создавая условия для повышения уровня квалификации педагогических работников. [5]

Проблема повышения квалификации педагога как субъекта педагогического процесса в последнее время вызывает большой интерес у ученых и практиков. Изжила себя практика проведения на базе институтов повышения квалификации академических курсов, на которых педагог получает всего 20% теоретических знаний. Системе образования сегодня следует учитывать основные принципы современного менеджмента управления: «Необходимо сформировать культуру и среду неформального длительного организованного обучения, способствующие развитию инициативы и самомотивации сотрудников. В этом случае не люди с их опытом и знаниями, а сама культура организованного обучения и развития станет непередаваемым «ноу-хау» организации.[6]

Переход от традиционных к новым типам школьных образовательных учреждений требует изменений. Соответственно новым типам учреждений расширяется спектр применяемых в образовательных учреждениях инновационных программ, технологий, получили широкое распространение инновационная исследовательская деятельность и эксперимент. Поскольку образование призвано реализовать ряд важнейших функций (развивающую, воспитательную, образовательную, оздоровительную, общекультурную и т. д.) необходим соответствующий отбор содержания образования, ориентированного на общечеловеческие ценности, а следовательно, выдвигается проблема формирования педагога инновационного учреждения, обладающего компетентностью (интеллектуальной, языковой, социальной), креативностью, интеллигентностью,

коммуникативностью, открытостью к педагогическим новациям, готовностью вести научно-исследовательскую работу, умением осуществлять проблемное и развивающее обучение, стремиться к обновлению педагогического сотрудничества. [7]

В повышении квалификации педагогов выделяют обычно два основных направления:

а) развитие знаний, умений и навыков, необходимых для совершенствования профессиональной деятельности в процессе обучения на рабочем месте (внутрифирменное обучение),

б) внешнее обучение в различных учебных заведениях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Первое направление обладает рядом достоинств – педагогу «не надо отвлекаться от работы, а тот, кто проводит обучение, хорошо знает содержание работы и особенности организации». Такое обучение ориентировано на практические проблемы педагога, позволяет оперативно реагировать на образовательные запросы, предлагая содержание и методы подготовки, максимально учитывающие условия работы педагога и «те реальные затруднения, с которыми он сталкивается в своей профессиональной деятельности. Обучаемый имеет постоянную возможность проверить эффективность новых знаний и навыков в процессе их применения на практике», а обучающий – внести необходимые изменения в форму и содержание обучения, то есть увидеть конкретные результаты обучения.

Объектом внутрифирменного обучения становится не только повышение квалификации отдельного человека, но и развитие образовательной организации в целом через инициирование различных форм внедрения опыта педагогов в массовую педагогическую практику. Все это делает внутрифирменное повышение квалификации педагогических кадров эффективным дополнением к системной подготовке учителей на курсах повышения квалификации. [14]

Внутрифирменное обучение мы рассматриваем как систему подготовки (обучения и переподготовки) персонала, проводимую на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением собственных или внешних преподавателей, и строящуюся на решении проблем, специфичных для конкретной организации.

Повышением квалификации могут и должны заниматься педагоги-практики высокой квалификации, умеющие проектировать развитие школьной системы в нужном для данного времени направлении, обеспечивающие «опережающий характер» изменений. Благодаря такому подходу, система повышения квалификации выходит из подчиненной и обслуживающей роли и становится центром инновационного движения в районе, регионе и образовании в целом [12]

НОРМАТИВНАЯ БАЗА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

1. Приказ Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

3. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 №2227 «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года».

4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Статья 76

5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 г. №413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»;

6. Приказ Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

7. Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 г. №792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы»

8. Распоряжение Правительства РФ от 04.09. 2014 г. №1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования».

9. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Министром образования и науки РФ Д.В. Ливановым 22 .01.2015 года №ДЛ-1/05вн

10. Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 №996-р «Об утверждении «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»:

11. Профессиональный стандарт «Педагог общего образования», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09. 2015г. №608н

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ВНУТРИФИРМЕННОЕ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ» И ЕГО ПРИЗНАКИ

В методической литературе существует много определений понятия «внутрифирменное повышение квалификации», но все они схожи в следующих моментах.

Внутрифирменное повышение квалификации это процесс постоянного совершенствования знаний и компетентностей, навыков и умений педагогов, их созидательной деятельности.

В Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда № 150 внутрифирменное профессиональное обучение персонала рассматривается с нескольких позиций:

1. Процесс постоянного совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников, их созидательной деятельности, формальной и неформальной подготовки в области качества, производительности, технологии и организации работы предприятий для обеспечения конкурентоспособности ее продукции.[3]

2. Определение и развитие способностей человека к продуктивной и удовлетворяющей его трудовой жизни, направленное на развитие способности отдельного лица сознавать и индивидуально или коллективно оказывать влияние на условия труда и на социальную среду и включающее профессиональную ориентацию, ученичество, начальное профессиональное обучение, дальнейшее профессиональное обучение и профессиональную переподготовку независимо от путей их осуществления, условий квалификации и ответственности. [1,14]

3. Система подготовки персонала, проводимая на территории предприятия (или корпоративных учебных центров), строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной организации, с привлечением собственных или внешних преподавателей.

Таким образом, с нашей точки зрения, внутрифирменное обучение в образовательном учреждении – это система непрерывного обучения педагогов непосредственно на рабочем месте, которое ориентировано на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды [2], содействующей саморазвитию и самообразованию учителей.

Ключевыми моментами, данных определений являются указания на то, что внутрифирменное обучение должно рассматриваться как «процесс, организованный и инициированный самим образовательным учреждением», что ответственность за результаты обучения распределена между организацией и каждым обучаемым педагогом. Что «вклад в достижение максимальной эффективности работы учреждения» является основной целью внутрифирменного обучения, и общий вклад формируется из вклада каждого педагогического работника в результате повышения результативности и эффективности труда на каждом рабочем месте.

Таким образом, анализ приведенных трактовок сущности и целей внутрифирменного обучения позволяет сделать вывод, что, во-первых, это не разовый акт, а непрерывный процесс, во-вторых, это процесс, инициированный и управляемый самим учреждением, основанный на стремлении к достижению единства интересов каждого отдельного педагогического работника и организации в целом.

Сегодня и отечественный и мировой опыт подтверждает, что именно внутрифирменная форма обучения является одним из эффективных путей решения проблемы обновления и прироста знаний педагогов. Она, безусловно, имеет, свои преимущества

Преимущества внутрифирменного образования:

1. Гибкое реагирование на меняющуюся ситуацию. В первую очередь, это умение педагога реагировать на меняющуюся ситуацию в образовании.
2. Учет образовательных потребностей педагогов
3. Обучение без отрыва от производства
4. Определение содержания, форм, методов обучения и необходимых ресурсов
5. Самоконтроля за ходом обучения. Обучаясь, педагог имеет возможность контролировать весь ход обучения, периодически возвращаясь к наиболее сложному материалу, здесь же апробировать полученные знания в практической деятельности, обобщить свой опыт работы и вырасти как в личностном, так и профессиональном планах.
6. Обучение в деятельности.

Сегодня проблемы внутрифирменного обучения находятся в поле внимания и современных руководителей. Ведь повышение квалификации на уровне образовательной организации объективно требует новой управленческой философии, а это в свою очередь, позволит с максимальной пользой для каждого педагога в соответствии с его запросами, целенаправленно использовать все возможности и средства образовательной организации. [5]

Далее, важно понять, что специфика внутрифирменного обучения заключается в том, что все его участники включены в совместную образовательную деятельность и составляют «коллективный педагогический субъект», деятельность которого характеризуется следующими признаками.

Признаки внутрифирменного обучения

- наличие единой цели, формирующей личностно-профессиональную компетентность педагогов;
- общая мотивация, связанная с достижением педагогами уровня профессионального и личностного развития;
- интеграция и координация индивидуальных деятельностей участников для построения целостного процесса повышения профессиональной квалификации;
- выделение в совместной деятельности индивидуальных действий и функций, реализующих задачу профессионального развития специалистов;
- согласование деятельности участников процесса с целью формирования показателей повышения уровня профессионализма;
- единый результат, представленный совместным продуктом;
- единое пространство и объединение участников педагогического процесса, совместно выполняющих работу в целостном образовательном процессе, а затем и в деятельности с детьми. [5]

ЦЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Статус инновационного ОУ предъявляет достаточно высокие требования и к уровню преподавания и качеству знаний учащихся.

Под педагогической инновацией понимается образовательная деятельность, связанная с иной, чем в массовой практике, культурной традицией, концепцией процесса становления личности ребенка, с иным взглядом, подходом к образовательному процессу[7].

Поэтому в нашем случае цели внутрифирменного обучения:

- обновление знаний педагогов, овладение ими инновационными педагогическими технологиями, что способствует развитию творчества, способности педагогов работать в коллективе, включенного в инновационный процесс.
- повышение профессиональной, информационной, коммуникативной, правовой компетентности учителей и администрации в условиях инновационного режима работы ОУ.

В результате данное обучение должно обеспечить у педагогов готовность к осуществлению профессиональной деятельности, ориентированной на достижение высокого качества образования.

ПРЕИМУЩЕСТВА ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В первую очередь, это умение педагога реагировать на меняющуюся ситуацию в образовании. Далее, возможность получить образование без отрыва от производства, получить внутрифирменное образование с учетом собственных потребностей, при этом самостоятельно определив содержание, формы, методы и необходимые ресурсы. Обучаясь, педагог имеет возможность контролировать весь ход обучения, периодически возвращаясь к наиболее сложному материалу, здесь же апробировать полученные знания в практической деятельности, обобщить свой опыт работы и вырасти как в личностном, так и профессиональном планах.[5]

Кроме этого, следует указать такие преимущества перед традиционными формами повышения квалификации:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т.е. повышение квалификации на рабочем месте, осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры человека;
- возможность организации командной работы учителей и администраторов школы;
- возможность распространения ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы [2]

Несмотря на новизну, проблема внутрифирменного обучения уже была рассмотрена в работах ученых Н.Н. Аниськиной, В.А. Афанасьева, Л.Я. Барановой, Л.Н. Басовой и т.д.

И сегодня, в условиях ФГОС, очень важно грамотно и умело подойти к ее решению, а для этого необходимо знать основные компоненты внутрифирменного обучения, а именно его условия, принципы, формы и методы.

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

При организации обучения необходимо создать условия для развития профессионально-личностной компетентности педагогов. Их можно разделить на несколько групп:

социально-психологические условия направлены на формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, эффективное межличностное и групповое взаимодействие в профессиональной среде;

информационноаналитические условия способствуют улучшению профессиональной деятельности педагога и предоставляют необходимую информацию;

экспертно-диагностические условия позволяют на основе проведения частичной или полной экспертизы деятельности педагогов увидеть и понять то, что нельзя просто измерить или вычислить;

исследовательско-проектные условия способствуют развитию у педагогов функционального навыка исследовательской работы как универсального способа освоения действительности, способности к исследовательскому типу мышления, способности активизации личностной позиции педагога на основе приобретения субъективно новых знаний;

материально-технические условия связаны с содержанием деятельности, технологическими условиями и организационными формами трудового процесса (оснащенность современной техникой, соблюдение санитарно-гигиенических норм, применение эффективных технологий);

мотивационно-развивающие условия включают обучение персонала, методическое сопровождение, создание продуктов деятельности, презентацию (трансляцию) продуктов деятельности.

Перечисленные условия составляют целостную картину, разные компоненты которой дополняют друг друга, обеспечивают системные сдвиги в вопросе профессионального совершенствования, развития профессионально-личностной компетентности; пробуждают в человеке творческие силы, приносят удовлетворение. [14]

Повышение квалификации педагогов в системе деятельности инновационного ОУ будет эффективным при соблюдении в образовательном процессе следующих условий:

- формирования способности педагогов работать в коллективе, включенном в инновационный процесс;
- владения педагогами диагностикой, рефлексией, организаторскими, коммуникативными способностями, а при необходимости их развития;
- повышения квалификации педагогов через овладение современными технологиями, реализуемыми в рамках личностно-ориентированного подхода;
- оценивания психологической подготовки педагогов и их отношения к инновационным процессам в ОУ. [7]

Не каждая инновационная организация способна разрабатывать и реализовать программы повышения квалификации. Это возможно при следующих условиях [12]:

- при наличии в организации инновационного опыта, систематизированного и отраженного в разнообразных методических материалах в печатном и электронном видах, в иных образовательных продуктах;

- при наличии педагогов-практиков, желающих и способных и имеющих время транслировать опыт другим в форме лекций, мастер-классов, семинаров, тренингов и проч. форм

- при наличии педагогов, обладающих хорошей теоретической подготовкой и способных доступно транслировать методологические основы для слушателей курсов;

- при наличии материальных ресурсов, необходимых для создания средовых условий удобного и комфортного обучения группы. Это отдельное помещение для встреч со слушателями, удобное оборудование (для занятий, для отдыха во время перерывов), современные технические средства (фото видеоаппаратура, мультимедийный проектор, интерактивные доски, быстродействующие компьютеры с выходом в Сеть, копировальная техника и прочие девайсы).

Таким образом, для реализации программы требуются следующие виды ресурсов: человеческие, временные, материально-технические.

ПРИНЦИПЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Опираясь на теоретические источники по теме, можно сформулировать принципы [5, 12,)], на которых строится внутрифирменное обучение:

- принцип взаимосвязи и интеграции всех структурных подразделений образовательной организации;
- принцип дифференцированного подхода к оценке профессиональной деятельности в зависимости от квалификации педагога;
- принцип профессионально и личностно значимого содержания;
- принцип практикоориентированности содержания обучения;
- принцип интерактивности: он позволяет иметь обратную связь со слушателями, корректировать действия для оптимизации обучения слушателей курсов;
- принцип деятельностного подхода в обучении: в основе обучения – обучение «действием», базой для этого служат интерактивные технологии;
- принцип методического сопровождения;
- принцип персонификации обучения: у каждого слушателя есть возможность решить значимые для него профессиональные проблемы при поддержке консультанта, оказывающего индивидуальную консультативную помощь.

Кроме указанных выше, можно указать такие принципы (14), как

- самостоятельности (максимальное участие обучаемых во всех этапах учебы – от планирования до контроля и коррекции);
- рефлексивности (постоянное осмысление слушателями всех основных параметров процесса обучения, своих действий, собственных изменений);
- опоры на профессиональный, социальный и жизненный опыт;
- кооперативности (организация совместной деятельности как с преподавателем, так и между собой);
- инновационности (постоянное обновление, расширение методического арсенала и его адаптация к конкретным целям и условиям);
- актуализации (предоставление возможности применения на практике приобретенных знаний, умений, качеств).

Реализация данных принципов позволит обеспечить качественное внутрифирменное обучение и достижение педагогами профессионально-личностной компетентности.

ФОРМЫ РАБОТЫ ПРИ ВНУТРИФИРМЕННОМ ОБУЧЕНИИ

Е.Г.Ивановой [2] подчеркивается, что внутрифирменное обучение в образовательном учреждении включает комплекс мероприятий по систематическому непрерывному обучению педагогов на рабочем месте. Автором предложен подход к организации обучения, включающий: методические объединения и кафедры, временные творческие группы, педагогический совет, научно-методический совет, ежегодные научно-практические конференции, единый методический день «Фестиваль педагогических идей» [2].

Другими авторами описываются такие формы обучения, как тематические педагогические советы, научно-методические семинары и индивидуальное консультирование для решения выявленных в ходе работы проблем, мастер-классы, открытые уроки, занятия с последующим самоанализом и анализом коллег и специалистов, круглые столы, ярмарки инновационных продуктов [15].

По мнению многих авторов наиболее эффективная форма – это семинар [8]. Под семинаром традиционно понимают одну из форм организации повышения квалификации специалистов, призванную решать проблемы методологического и обучающего характера в практической деятельности в опоре на научные знания, достижения в профессиональной сфере [5]. В процессе семинарских занятий между обучающимися (педагогами) возникает обратная связь, которая помогает лучше усвоить материал и вовремя скорректировать свою деятельность. Семинар позволяет всем его участникам активно взаимодействовать между собой, слушатели проявляют самостоятельность в решении той или иной проблемы. Семинар позволяет решить ряд ключевых задач:

Расширение и углубление полученных профессиональных актуальных знаний;

Обучение навыкам научно-исследовательской работы, освоение её этапов;

Формирование умений и навыков работы с дополнительной литературой, самостоятельный поиск новых знаний;

Формирование умения применить свои знания в практической деятельности, проявленного творчества, склонности к научно-поисковой работе;

Развитие умения сотрудничать в группе коллег;

Воспитание ответственности за результат индивидуального и коллективного труда [2].

На первый взгляд, казалось бы, что это типичные традиционные формы, но главное в них – определить новые подходы к обучению.

В литературе [12,14] упоминаются и такие не совсем традиционные формы работы, как:

- Научно-практическая лаборатория. Деятельность такой лаборатории призвана объединить усилия науки и практики для решения актуальных проблем образовательной организации и предложить опыт по решению этих проблем для других школ.

- Проектные группы, создание которых обусловлено потребностью педагогического персонала в проектировании своего опыта.

- Тематические педагогические советы, на которых не только решаются текущие задачи, но и происходит обучение педагогических кадров.

- Педагогическая конференция, которая предполагает глубокое и всестороннее раскрытие темы при активном участии педагогов, творческий обмен опытом, инициировать в педагогах поиск собственного понятия, углубить представление о сути изучаемой проблемы.

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Говоря о внутрифирменном обучении на рабочем месте, необходимо затронуть интерактивные методы, где главное внимание уделяется практической отработке передаваемых знаний, умений и навыков: тренинги, программированное и компьютерное обучение, групповые учебные дискуссии, компьютерные деловые игры.

Помимо упомянутых следует отметить и такие методы, как:

- Метод ситуационного анализа (анализ конкретных практических ситуаций) – знакомство с реальной или имитированной проблемой, ее диагностика и анализ, представление решения в дискуссии с другими обучающими педагогами.

- Метод анализа кейсов, казусов - учебный материал подается обучаемым в виде микропроблем, а знания приобретаются в результате их активной исследовательской и творческой деятельности по разработке решений.

- Метод инцидента - предлагается недостаточная информация, необходимо разобраться в обстановке: определить, есть ли проблема и в чем она состоит; подумать, что надо делать; выяснить, что нужно знать для принятия того или иного решения. Поэтому необходимо научиться осуществлять самостоятельный поиск нужной информации.

- Информационный лабиринт - метод разбора деловой информации.

- Метод проектов - гибкая дидактическая система организации процесса обучения, на основе возникшей проблемы.

Заслуживает внимания метод использования специализированных учебных видеокурсов. Учебный видеокурс – это возможность как индивидуальных, так и групповых занятий, удобство сочетания дискуссий, упражнений с видеосюжетами. Это еще один действенный инструмент обучения, который является хорошим помощником во внутрифирменном обучении педагогов.

Важно отметить, что одного универсального метода не существует – каждый имеет свои достоинства и недостатки.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод: лишь правильное сочетание всех возможных методов обучения поможет сделать процесс внутрифирменного повышения квалификации эффективным.

АЛГОРИТМ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

Исследователями Р.М. Шерайзиной и Е.А. Медник [14] в системе методической работы по повышению профессионально-личностной компетентности педагогов выделены три блока:

- концептуально-целевой (цель, принципы, подходы к организации обучения);
- содержательно-технологический (содержание обучения, организационно-педагогическое сопровождение обучающихся, стимулирование);
- критериально-оценочный (критерии, уровни сформированности профессионально-личностной компетентности).

Известно[7], что основной путь повышения квалификации лежит через комплексный подход, предполагающий несколько этапов:

- целеполагания;
- постановки проблемы формирования замысла;
- планирования и организации деятельности;
- контроля и оценки результатов.

В соответствии с вышесказанным Р.М. Литвинова [7] предлагает следующий алгоритм внутрифирменного повышения квалификации педагогического коллектива инновационного ОУ:

1. Диагностики квалификации и компетенции педагогов, их готовности к инновационной деятельности.
2. Процессы обучения инновациям.
3. Диагностики эффективности системы обучения.
4. Результативности процесса обучения педагогов.

В результате мы формируем педагога инновационного учреждения, обладающего компетентностью (интеллектуальной, языковой, социальной), креативностью, интеллигентностью, коммуникативностью, открытостью к педагогическим новациям, готовностью вести научно-исследовательскую работу, умением осуществлять проблемное и развивающее обучение, стремиться к обновлению педагогического сотрудничества.

Таким образом, организация внутрифирменного повышения квалификации позволяет развивать профессиональные умения педагогов (аналитические, проектировочные, исследовательские, информационные, коммуникативные, организационные), которые можно сформировать только в процессе деятельности.

Поэтому обучение каждого педагогического коллектива строится примерно по одинаковому алгоритму. Нами предлагается следующий алгоритм внутрифирменного обучения педагогов, включающий такие последовательные элементы, как:

- индивидуальная работа с различными источниками информации;
- организация теоретического семинара;
- проведение практического семинара;
- проведение открытых уроков и мероприятий;
- проведение «круглого стола».

Алгоритм представлен на нижеследующей схеме:



Это индивидуальная работа с различными источниками информации по намеченной проблеме через изучение и обзор информации с оценкой собственного мнения. Проведение теоретического семинара, требующего обязательного участия в беседе, дискуссии, обобщении результатов деятельности. Проведение практического семинара, обязательным условием которого является погружение в работу по выполнению конкретных заданий. [5]

Семинар является одной из самых продуктивных форм организации внутришкольного повышения квалификации. Семинар позволяет организовать внутригрупповую работу, где педагоги вместе ищут решение поставленной проблемы. В процессе семинара участники обмениваются своими знаниями и опытом, организуется помощь молодым педагогам. Роль выступающего на семинаре благоприятно влияет на развитие личности, придаёт уверенность в своих знаниях. Семинар выполняет важную роль в совершенствовании профессиональных качеств педагога [8].

После теоретического и практического семинаров предполагается участие в «круглом столе» с целью организации практического выступления, творческого отчета, методической разработки, презентации и обобщении результатов работы через «свободный микрофон». Главное при выборе форм работы сделать так, чтобы каждая принесла конкретную пользу для педагога, а полученные знания, умения нашли отражение в педагогической деятельности. Так как внутрифирменное обучение проходит на базе образовательной организации, нужно сделать так, чтобы обучение было максимально эффективным. Именно поэтому значительная часть всех занятий, семинаров и тренингов, должна проводиться специалистами, знакомыми с потребностями и проблемами обучающихся педагогов, способными подкрепить теорию понятиями и близкими примерами из практической деятельности. [5]

Представленный нами алгоритм отражен в Программе внутрифирменного повышения квалификации, представленной в приложении к данным методическим рекомендациям.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Безбородая И.Н., Васильева Н.В. Повышение квалификации классных руководителей в области здоровьесбережения // образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества: материалы междунар. Науч. Конф., 12–13 нояб. 2015 г. – спб.: лгу им. А.с. Пушкина, 2015. – с. 273–276.
2. Иванова Е.Г. Организация внутрифирменного обучения педагогов в инновационной школе (на примере мою гимназии № 1 г. Комсомольска на амуре) // амурский научный вестник. – 2013. – № 1. – с. 49–55.
3. Каракозова Н.Ю. Внутрифирменное обучение как ресурс непрерывного образования педагогов // азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2014. – № 3. – с. 40–43.
4. Колпакова Н. В. Актуальные проблемы повышения квалификации учителя. «Теория и практика современной педагогики»: материалы международной заочной научно-практической конференции. Часть II. (25 января 2011 г.) – Новосибирск: изд. «Энске», 2011. – 181 с.
5. Крыгина Н.П. Внутрифирменное повышение квалификации как средство развития педагогов образовательной организации <https://infourok.ru/vnutrifirmennoe-povishenie-kvalifikacii-kak-sredstvo-razvitiya-pedagogov-obrazovatelnoy-organizacii-3053460.html>
6. Лейман Н.Н. Внутрифирменное повышение квалификации педагога дополнительного образования детей. [электронный ресурс]: методические рекомендации. Режим доступа: <https://www.prodlenka.org/dopolnitelnoe-obrazovanie/1714-vnutrifirmennoe-povyshenie-kvalifikacii-pedag.html>
7. Литвинова, Р. М.Повышение квалификации педагогов в инновационном дошкольном образовательном учреждении : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Ставропольский гос. ун-т. - Ставрополь, 2000. - 23с.
8. Марков Ю.М. Семинар как форма внутрифирменного (внутришкольного) повышения квалификации // Педагогический опыт: теория, методика, практика : материалы междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 8 окт. 2014 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2014. – С. 182-184.
9. Морозова Л.А., Кузина Н.Н. Внутрифирменное обучение педагогов как условие организации здоровьесозидающей образовательной среды школы // вестник ТОГИРРО. – 2015. – № 1(31). – с. 280–283.
10. Новик Л.В. Дистанционное обучение в школе: из опыта работы // информационные технологии для новой школы: материалы III междунар. Конф., 2012. – т. 2. – с. 44–46.
11. Патапеня У.С. Оптимизация профессионального уровня педагогических работников ДОО посредством создания "внутрифирменной" системы повышения квалификации Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2016. № 1. С. 3-4.
12. Полякова М.Н., Гафурова О.Б., Демидова Т.Л., организация внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров по введению Федерального государственного Образовательного Стандарта дошкольного образования http://59ctspb.caduk.ru/DswMedia/1_dou_pasport_ip_vnutrifirmennoe_obuchenie.pdf
13. Раитина Н.И. Подготовка учителя к инновационной деятельности в условиях повышения квалификации как фактор профессионального развития,

автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Забайкальский государственный гуманитарно-педагогический университет им. Н.Г. Чернышевского. Чита, 2011

14. Шерайзина Р.М., Медник Е.А. Модель внутрифирменного обучения педагогических работников в общеобразовательных организациях // человек и образование. – 2015. – № 1(42). – с.22–26.

15. Яцкова О.Ю. Модель внутрифирменного повышения квалификации педагогических кадров //XXII Царскосельские чтения материалы международной научной конференции. 2018, с.289-293