



муниципальное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования

«Центр творчества «Свежий ветер»

городского округа Тольятти

445028, Российская Федерация,
Самарская обл., г.о. Тольятти,

ул. Революционная, д. 72, тел.33-31-53.

email: veter@edu.tgl.ru; сайт: jveter.ru

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

«Внутрифирменное повышение квалификации

как фактор личностно-профессионального развития педагога»



Автор - составитель:

Стегалина Людмила Анатольевна,

методист

Тольятти, 2025

АННОТАЦИЯ

В данной методической разработке автором рассматриваются функции, виды, формы и методы организации внутрифирменного обучения педагогических работников, как эффективной формы непрерывного профессионального образования.

Автор приводит примеры, знакомит с интерактивными приемами работы с педагогами, повышающими эффективность, обеспечивающими интенсификацию образовательного процесса. Данный материал раскрывает актуальность, основные принципы, цель и задачи внутрифирменной модели повышения квалификации педагогических работников ОО. Представлена система индивидуально-сопровождения педагогов, алгоритм обучения. Критерии оценки сформированности профессионально-личностных компетенций педагогов. Представлены формы, способы, методы и технологии внутрифирменного обучения.

Методическая разработка адресована методистам, педагогам дополнительного образования, педагогам образовательных учреждений всех видов.

«Внутрифирменное повышение квалификации

как фактор личностно-профессионального развития педагога»

I. Введение

За прошедшее десятилетие в системе образования Российской Федерации произошли прогрессивные структурные и функциональные преобразования, основными причинами которых являлись изменения в политическом, социальном, экономическом и культурном пространстве страны. Результатом преобразований стали существенные изменения стратегии и тактики образовательной деятельности, направленные на формирование гибкой, многофункциональной системы, обеспечивающей доступность и качество образования на всех его этапах.

Дополнительное образование – составная часть образовательной системы государства, подчиняющаяся общим законам, закономерностям и государственным требованиям, одним из которых является ответственность образовательного учреждения за качество образования детей.

Актуальность проблемы дополнительного профессионального образования педагогов обусловлена, с одной стороны, стандартизацией системы образования, которая способствовала изменению образовательной парадигмы и повышению требований к профессиональной компетентности современных педагогов, а с другой – недостаточной готовностью субъектов системы непрерывного образования педагогов к изменению подходов к содержанию, методам и формам дополнительного профессионального образования.

Приоритетный Проект «Доступное дополнительное образование для детей» направлен на обеспечение развития профессионального мастерства и уровня компетенций педагогов и других участников сферы дополнительного образования детей.

Концепция развития дополнительного образования детей, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р предполагает системную перестройку дополнительного образования в стране и, как следствие, – принципиальное повышение качества данной деятельности.

Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 №996-р «Об утверждении «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»: «Кадровые механизмы включают подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образования и других социальных сфер деятельности с детьми в целях обеспечения соответствия их профессиональной компетентности вызовам современного общества и задачам Стратегии».

Проблема повышения квалификации педагога как субъекта педагогического процесса в последнее время вызывает большой интерес у ученых и практиков (М.В. Александрова, А.А. Вербицкий, С.Г. Вершловский, В.Н. Виноградов, С.И. Змеев, В.И. Загвязинский, А.М. Коротков, В.В. Краевский, А.В. Карпов, Е.И. Казакова, Т.А. Каплунович, О.Г. Прикот, А.П. Тряпицина, Р.М. Шерайзина и др.). Все исследователи этой проблемы отмечают, что требуется модернизация внутрифирменного повышения квалификации педагогов, использования современных методов и форм в работе с педагогами, что способствует вовлечению всех педагогов в активную педагогическую деятельность.

Таким образом, успешная работа учреждения дополнительного образования неосуществима без постоянного совершенствования деятельности, направленной на улучшение качества образовательных услуг, кадровых механизмов. Дополнительное образование является одним из наиболее активно развивающихся сегментов рынка «образовательных услуг» с растущим объемом инвестиций со стороны частного сектора, высоким уровнем инновационной активности.

Это позволяет рассматривать преобразование в сфере дополнительного образования детей в качестве приоритета инновационного развития страны.

Однако, рассматривая различные факторы данного повышения качества, несомненно, что педагог дополнительного образования является ведущим фактором. Специфика дополнительного образования – отсутствие стандартов в реализации программ, добровольность и вариативность – увеличивают роль и значение педагога как субъекта образовательного процесса, а, следовательно, и уровень его квалификации становится более важным показателем качества образования. Поэтому, сегодня вопрос личностно-профессионального роста – ключевой для организации дополнительного образования.

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 дополнительного образования 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.

II. Внутрифирменное повышение квалификации как средство развития педагогов учреждения дополнительного образования

Одним из элементов повышения квалификации педагогов является внутрифирменное обучение – это все виды обучения, предоставляемые организацией для повышения компетентности своих сотрудников, которые ориентированы на нужды организации и на достижение поставленных перед ней целей.

Основные компоненты, признаки и принципы внутрифирменного обучения

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

Внутрифирменное обучение – развитие знаний, умений и навыков, необходимых для совершенствования профессиональной деятельности в процессе обучения на рабочем месте. Это систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменения поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации.

Внутрифирменное обучение должно рассматриваться как «процесс, организованный и инициированный самим образовательным учреждением», что ответственность за результаты обучения распределена между образовательной организацией и каждым обучаемым педагогом.

Основной целью внутрифирменного обучения является вклад в достижение максимальной эффективности работы образовательного учреждения каждого педагогического работника в результате повышения результативности и эффективности труда на каждом рабочем месте.

Сегодня очевидно, что именно внутрифирменная форма обучения является одним из эффективных путей решения проблемы обновления и прироста знаний педагогов.

Преимущества внутрифирменного образования:

1. Гибкое реагирование на меняющуюся ситуацию
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

6. Распространение ценного опыта по приоритетным направлениям развития системы дополнительного образования

7. Обучение в деятельности.

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.

Повышение квалификации на уровне образовательной организации объективно требует создание новой управленческой модели, 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.

Основные компоненты внутрифирменного обучения:

системообразующие факторы

условия функционирования

структурные компоненты

функциональные компоненты

Системообразующие факторы представлены факторами целей и результатов. Условия функционирования представлены социально педагогическими условиями. Структурные компоненты представлены системами: управляющей, в роли администрации образовательной организации, и управляемой - педагогическим коллективом, а также содержанием, средствами, формами и методами методической деятельности.

Функциональные компоненты представлены педагогическим анализом, целеполаганием и планированием, организацией, контролем, регулированием и корригированием процесса образования педагогических кадров.

Принципы, на которых строится внутрифирменное обучение, можно сформулировать так:

взаимосвязь и интеграция всех структурных подразделений образовательной организации;

единая методическая тема, в зависимости от неё – цели и задачи внутрифирменного обучения;

перспективное, проблемно-тематическое планирование индивидуальной и групповой форм методической работы;

дифференцированный подход к оценке профессиональной деятельности в зависимости от квалификации педагога.

В практике внутрифирменного обучения используется система индивидуального сопровождения педагогов, в основе которой лежит распределение их на группы с учётом стажа педагогической деятельности.

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.

Цели внутрифирменного обучения определяют его содержание, которое характеризуется направлениями обучения. Содержание может иметь разную направленность. Зависит это от категории сотрудников и определяется спецификой их деятельности и требуемыми компетенциями. Возможно, выбор темы обучения определить проблемой, существующей в коллективе, либо годовыми задачами. Она может быть единая.

Сложность и многообразие функций и задач внутрифирменного обучения в учреждении дополнительного образования, разносторонний и постоянно обновляющийся характер его содержания, предполагают достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся традиционных форм, и новаторское применение новых.

Формы внутрифирменного обучения

Научно-практическая лаборатория

Проектные группы

Тематические педагогические советы

Педагогический совет

Педагогическая конференция

Комплекс инновационного развития

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

Например:

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

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.

Педагогический совет должен быть генератором интересных идей и обучающей базой образовательной организации.

Педагогическая конференция 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.

Комплекс инновационного развития. Целью комплекса является формирование целостной, динамической системы по созданию условий для развития профессионально-личностной компетентности педагогов.

При организации разнообразных форм внутрифирменного обучения, каждая форма работы приносит конкретную пользу, а полученные знания, умения находят отражение в педагогической деятельности и способствуют повышению эффективности воспитательно-образовательной работы с учащимися.

В условиях организации такого рода обучения целесообразным является обучение педагогов методам решения проблем, которые сегодня достаточно часто возникают в их педагогической деятельности.

Методы обучения для решения проблем

Метод ситуационного анализа

Метод анализа кейсов, казусов

Метод инцидента

Информационный лабиринт

Метод проектов

Метод ситуационного анализа (анализ конкретных практических ситуаций). Знакомство с реальной или имитированной проблемой, ее диагностика и анализ, представление решения в дискуссии с другими обучающимися 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.

В свою очередь, важно отметить, что одного универсального метода не существует – каждый имеет свои достоинства и недостатки. Поэтому, продолжая рассматривать методы профессионального обучения, можно условно разделить их на две группы:

1. Обучение непосредственно на рабочем месте (инструктаж, ротация, наставничество).
2. Обучение вне рабочего места (лекции, практические ситуации, деловые игры, самообучение).

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.

Переход к внутрифирменному повышению квалификации педагогов позволит снять некое отчуждение процесса обучения педагогов от специфической потребности учреждения, т.е. осуществлять его целенаправленно, предметно и содержательно, превратить методическую работу в учреждении в целостную систему непрерывного дополнительного профессионального роста педагогических кадров.

III. Методическое сопровождение организации внутрифирменного обучения

Организация системы методической работы с кадрами – одна из важнейших задач внутрифирменного повышения квалификации.

Индивидуальная программа профессионального развития является одним из подходов к обучению педагогических кадров. 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.

Этапы индивидуальной программы профессионального развития педагога:

заполнение индивидуальной карты с учетом образовательных потребностей;

составление индивидуальной программы самообразования;

определение степени личного участия в коллективных формах внутрифирменного профессионального обучения;

выбор видов и направлений дополнительного профессионального образования.

Организация внутрифирменного повышения квалификации позволяет развивать профессиональные умения педагогов (аналитические, проекторочные, исследовательские, информационные, коммуникативные, организационные), которые можно сформировать только в процессе деятельности. Поэтому обучение педагогического коллектива строится примерно по одинаковому алгоритму.

Алгоритм внутрифирменного обучения педагогов:

индивидуальная работа с различными источниками информации;

организация теоретического семинара;

проведение практического семинара;

проведение «круглого стола».

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.

Участие в «круглом столе» с целью организации практического выступления, творческого отчета, методической разработки, презентации «портфолио» 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. А для этого необходимо подобрать такого преподавателя (педагога-практика), который не только бы имел за плечами определенный опыт работы, но и владел новыми методиками, подходами, информацией, а также обладал умением взаимодействия с аудиторией.

Что же будет являться результатом организации внутрифирменного обучения?

В первую очередь, это приобретение педагогами:

умения работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся информационным потоком в разных областях знаний;

использование различных способов интегрирования информации;

умение самостоятельно формулировать гипотезу;

возможность находить пути решения проблемы;

вырабатывать собственное мнение на основе осмысления различного опыта, идей и представлений;

выражать свои мысли ясно, четко, уверенно;

аргументировать свою точку зрения и учитывать точки зрения других;

сотрудничать и работать в группе;

самостоятельно заниматься своим обучением;

брать на себя ответственность за принятое решение;

уметь выстраивать конструктивные взаимоотношения с другими людьми.

В настоящий период наша образовательная организация МБУ ДО «Дом творчества

Деятельность учреждения находится в прямой зависимости от кадрового потенциала. Педагог занимает ключевую позицию в воспитательно-образовательном процессе: от его квалификации, личностных качеств и профессионализма зависит решение многих проблем. Поэтому цель деятельности образовательной организации определена как совершенствование системы повышения квалификации педагогических работников, повышение престижа образовательного учреждения через организацию работы по профессиональному развитию педагогических работников.

Одной из задач является «обеспечить неформальное повышение квалификации педагогических работников через разработку индивидуальных маршрутов развития».

Список литературы

Буйлова, Л.Н. Организация методической службы дополнительного образования детей / Л.Н. Буйлова, С.В. Кончева.- М.: «Владос», 2001.- 160с.

Вершловский // Стимулирование социальнопрофессиональной активности учителя. - М.: Педагогика, 1980. - С. 13.

Горский, В. А. Методологическое обоснование содержания, форм и методов деятельности педагога дополнительного образования/ В. А. Горский // Дополнительное образование.- 2003.- №3

Ищенко И.Ю. Внутрифирменное повышение квалификации педагогов ДОО: содержание, формы, результаты. [Электронный ресурс]: статья. Режим доступа:

<https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2015/10/16/vnutrifirmennoe-povyshenie-kvalifikatsii-pedagogov-doo>

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>

Поташник М., Моисеев А. Управление современной школой / М. Поташник, А. Моисеев // Директор школы. - 1997. - № 6. - С. 34-40.

Угрюмова Е.Б. Внутрифирменное повышение квалификации педагогов в условиях учреждения дополнительного образования. [Электронный ресурс]: презентация. Режим доступа:

<https://nsportal.ru/shkola/dopolnitelnoe-obrazovanie/library/2016/05/24/modelirovanie-metodicheskoy-sistemy-povysheniya>