

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2024.47.13.006

Содержание и формы корпоративного обучения педагогов колледжа

Чотчаева Фатима Аубекировна

Аспирант,
Карачаево-Черкесский государственный университет,
369202, Российская Федерация, Карачаевск, ул. Ленина, 29;
e-mail: fchotchava@mail.ru

Айбазова Марина Юсуфовна

Доктор педагогических наук, профессор,
начальник Управления по научной работе
и подготовке кадров высшей квалификации,
Северо-Кавказская государственная академия,
109386, Российская Федерация, Черкесск, ул. Ставропольская, 36;
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена исследованию содержания, форм и методов корпоративного обучения в среднеспециальных образовательных организациях. Актуальность исследования обусловлена необходимостью изучения специфики корпоративного образования, включающего не только передачу новых знаний, но и использование широких возможностей для раскрытия и использования внутреннего потенциала слушателей – членов одной корпорации для само- и взаимообразования. В работе проанализированы основные векторы развития современного среднеспециального образования, к числу которых отнесены разработка и апробация эффективного механизма повышения компетентности педагогических кадров. Целью внедрения данного механизма является обеспечение повышения качества образовательных услуг и конкурентоспособности колледжа через реализацию различных форм повышения квалификации и построения индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов, в том числе, посредством организации корпоративного образования с использованием, так называемого, «корпоративного лифта», с учетом личностно-ориентированного подхода и применения разнообразных педагогических технологий. Среди основных задач корпоративного обучения в работе выделены: внедрение инновационных, в том числе, цифровых образовательных технологий; оптимизация управления деятельностью колледжа на основе современных принципов менеджмента и критериев качества; формирования кадрового резерва колледжа; укрепление имиджа колледжа, обеспечение его инвестиционной привлекательности и др. Практическая значимость обусловлена разработкой комплекса мер, направленных на повышение уровня компетенций из-за изменений социально-экономических запросов к уровню профессионализма специалиста, а также стратегических ориентиров развития организации.

Для цитирования в научных исследованиях

Чотчаева Ф.А., Айбазова М.Ю. Содержание и формы корпоративного обучения педагогов колледжа // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 12А. С. 47-53. DOI: 10.34670/AR.2024.47.13.006

Ключевые слова

Корпоративное обучение, формы, средства и технологии корпоративного образования, векторы профессионального развития специалиста, корпоративный лифт.

Введение

Важным вектором развития среднеспециального образования становится разработка и апробация эффективного механизма повышения компетентности педагогических кадров. Целью внедрения данного механизма является обеспечение повышения качества образовательных услуг и конкурентоспособности колледжа через реализацию различных форм повышения квалификации и построения индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов, в том числе, посредством организации корпоративного образования с использованием, так называемого, «корпоративного лифта», с учетом личностно-ориентированного подхода и применения разнообразных педагогических технологий.

В этом свете среди основных задач корпоративного обучения можно выделить:

- внедрение инновационных, в том числе, цифровых образовательных технологий в учебно-воспитательный процесс с целью повышения качества образования;
- оптимизация управления деятельностью колледжа на основе современных принципов менеджмента и критериев качества, признанных в современном мире;
- обеспечение формирования кадрового резерва колледжа;
- укрепление имиджа колледжа, обеспечение его инвестиционной привлекательности и др.

Становится все более очевидным рост интереса к корпоративному обучению, что в большей степени продиктовано требованиями времени. Такая форма обучения включает в себя не только передачу новых знаний, но и предоставляет широкие возможности для раскрытия и использования внутреннего потенциала слушателей – членов одной корпорации, в нашем случае колледжа. Самостоятельные, стремящиеся к самореализации в разных сферах деятельности педагоги понимают необходимость постоянного самообразования при постоянном дефиците времени.

Основная часть

Основным преимуществом процесса корпоративного обучения в колледже является непрерывность, неотрывность от производства, т.е. учебного процесса, а также то, что процесс обучения может осуществляться в различных формах – как традиционных, так и инновационных.

К традиционным, известным формам, применяемым в корпоративном обучении, относятся:

1. Учеба педагогических работников на курсах повышения квалификации в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования.

2. Стажировки преподавателей на производственной базе социальных партнеров.
3. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации по различным программам.
4. Система обучающих семинаров, тренингов по проектной деятельности на базе колледжа.
5. Самообразование и саморазвитие через участие преподавателей в научно-практических семинарах, конкурсах различного уровня; городских, всероссийских и международных конференциях и др.
6. Учеба в аспирантуре, научно-исследовательская деятельность в качестве соискателей ученой степени кандидата наук.

Вместе с тем особое место в корпоративном образовании отводится инновационным образовательным технологиям, в том числе авторским.

Инновационные формы обучения носят эффективный и системный характер: лаборатория педагогических технологий; учеба в «Клубе молодого педагога»; школа наставничества в рамках работы кафедр и др.

Одна из инновационных форм корпоративного обучения, апробированная в среднеспециальном колледже Северо-Кавказской государственной академии в 2020-2022 г.г. «Лаборатория педагогических технологий» охватывает педагогов, имеющих стаж работы более трех лет, и позволяет развивать профессионально-технологические компетенции педагогов.

Изучив проблемные вопросы в области повышения квалификации педагогов, была составлена обучающая программа по решению задач выявления, аккумулирования и передачи методических знаний, а затем подготовлен план реализации программы.

Тематика занятий определялась с учетом запросов участников:

- методы создания благоприятной обстановки на занятии. Организация коммуникации.
- принципы отбора педагогических технологий.
- технология проведения занятия в интерактивном режиме
- использование квест-технологий в образовательном процессе.
- спираль успеха (с трансляцией педагогического опыта преподавателей).
- технология организация рефлексивной деятельности и т.д.

Все занятия проходили в интерактивном режиме и содержали теоретические вводные, упражнения, анализ ситуаций, практические примеры и ответы на вопросы. Такие формы обучения включают в себя не только передачу новых знаний, но и представляет широкие возможности для раскрытия и использования внутреннего потенциала слушателей – членов одной корпорации, в нашем случае – колледжа. Самостоятельные, стремящиеся к самореализации в разных сферах своей деятельности педагоги понимают необходимость постоянного самообразования, что является условием успешной и эффективной педагогической деятельности.

В такой логике корпоративного обучения демонстрирует новый уровень коммуникации между преподавателями-предметниками и администрацией. Программа призвана осуществить систематическую работу по повышению профессионального уровня преподавателей колледжа для обеспечения учебно-воспитательного процесса и качества образования.

Еще одна форма корпоративного обучения - клуб молодого педагога, куда входят молодые преподаватели, имеющие стаж работы менее трех лет, которая проводится с целью профессиональной адаптации молодых специалистов колледжа. Эта форма эффективна, т.к. обладает следующими особенностями:

- адресность (на основе индивидуального подхода),
- связана с широким спектром проблем, которые возникают внутри педагогического коллектива,
- позволяет обучить членов педагогического коллектива одновременно.

Используемые технологии в работе клуба:

- выявление потенциальных членов клуба
- проведение анкетирования по проблемам педагогического мастерства
- составление плана работы на год
- проведение заседаний клуба

На заседаниях используются личностно-ориентированные и деятельностные технологии: технология целеполагания в педагогической деятельности, технология педагогических мастерских, мозгового штурма, метода проектов, проблемно-модульных технологий; деловые игры, дискуссии, метод кейсов, квест-технологии и др.

Необходимо отметить, что содержание различных форм повышения профессиональных компетенций на заседаниях клуба строится с учетом, выявленных затруднений педагогов путем анкетирования и в личных индивидуальных консультациях. На занятиях, тренингах применяются такие методы, как работа в малых группах, анализ конкретных ситуаций, метод проектов.

В целях оказания помощи молодым и начинающим педагогическим работникам в их профессиональном становлении, формирования стабильного, высокопрофессионального коллектива в колледже, распространения передовых научно-педагогических технологий и создания условий для полноценного проявления и развития педагогического мастерства организована Школа наставничества в рамках работы кафедр или цикловых методических комиссий.

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с инженерно-педагогическими кадрами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в среднем профессиональном образовании или специалистами, пришедшими из отрасли. За каждым молодым специалистом закреплен наставник из числа педагогов–мастеров своего дела. Составляются планы индивидуальной работы наставников и планы индивидуального становления педагога.

Особую значимость в повышение профессионализма педагогических кадров колледжа имеет т.н. «корпоративный лифт», который:

- обеспечивает освоение педагогических технологий, выступающие как средство развития педагогической деятельности и личности педагога;
- формирует готовность педагогов к использованию интерактивных технологий для формирования соответствующих компетенций обучающихся;
- носит опережающий характер, который основан на стратегических целях развития всей системы профессионального образ.

Основой внедрения эффективного инновационного механизма повышения компетентности педагогических кадров в рамках колледжа является успешное формирование интегральных компетенций обучающихся, повышение качества образовательных услуг, укрепление имиджа и инвестиционной привлекательности колледжа.

Таким образом, выстраивая деятельность по повышению профессиональных компетенций коллектива образовательной организации на основе корпоративного обучения, необходимо

опираться не только на существующие внешние требования к современным образовательным результатам как показателям качества образования, но и определять стратегические векторы развития организации с учетом ее специфических особенностей. В этом случае методическое направление будет рассматриваться намного шире: и как система определенных мер и мероприятий, и как ресурс развития профессиональной компетентности педагогов в условиях корпоративного обучения и с учетом корпоративной культуры конкретной образовательной организации для решения актуальных проблем в реальных условиях образовательной практики.

Анализ изучения исследуемого вопроса показал, что корпоративное обучение сегодня может рассматриваться как эффективный ресурс повышения уровня компетентности в случае:

- если уровень профессионального развития сотрудника не позволяет ему в полной мере проявить свои компетенции;
- сами компетенции становятся неактуальными в случае быстрой смены социально-экономических запросов к уровню профессионализма специалиста;
- изменяются стратегические ориентиры развития организации, а соответственно, и векторы профессионального развития специалиста.

Заключение

Таким образом, грамотно организованный процесс корпоративного обучения педагогов в образовательной организации среднеспециального учебного заведения может рассматриваться в качестве эффективного ресурса методической работы, способствующей не только повышению профессиональной компетенции педагогических кадров, их мотивации к дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию, но и в целом определению стратегии развития образовательной организации в направлении повышения качества образования.

Библиография

1. Амренова М.М. Время новых решений: подходы к формированию современной системы методической работы в профессиональной образовательной организации // *Современные проблемы науки и образования*. 2014. № 3. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13521>
2. Девятова И.Е. Развитие педагогического потенциала учителя в системе корпоративного обучения // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2016. № 3 (28). С. 138-146.
3. Ильясов Д.В., Скрипова Н.Е., Девятова И.Е. Формирование профессиональной субъектности педагога в системе корпоративного обучения образовательной организации // *Сибирский педагогический журнал*. 2018. № 4. С. 50-57.
4. Катценбах Д.Р., Смит Д. *Мудрость команд*. Тверь, 1997. 232 с.
5. Кузнецов В.В. *Корпоративное образование*. Екатеринбург, 2020. 227 с.
6. Литвиненко Э. *Управленческая команда: как ее создать?* // *Народное образование*. 2014. № 4. С. 115.
7. Марков Г. *Команда*. СПб., 2016. 50 с.
8. Плотникова Н. Ф. *Командный подход в обучении*. Казань, 2016. 96 с.
9. Поташник М.М. О формировании в школе педагогической команды // *Школьные технологии*. 2012. № 5. С. 12-18.
10. Поташник М.М. *Управление профессиональным ростом учителя в современной школе*. М.: Центр педагогического образования, 2010. 448 с.
11. Селиванова О.Г., Санникова Н.И. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности // *Концепт*. 2020. № 09. С. 14-24.
12. Laal M., Naser A., Khattami-Kermanshahi Zh. What do we achieve from learning in collaboration? // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013. 93. P. 1427-1432.
13. Laberge R.-P. Teamwork in Crossdisciplinarity // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2023. 106. P. 2566-2574.

Contents and forms of corporate training for college teachers

Fatima A. Chotchaeva

Postgraduate,
Karachay-Cherkessia State University,
369202, 29, Lenina str., Karachaevsk, Russian Federation;
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Marina Yu. Aibazova

Doctor of Pedagogy, Professor,
Head of the Department for Scientific Work
and Training of Highly Qualified Personnel,
North Caucasus State Academy,
109386, 36, Stavropol'skaya str., Cherkessk, Russian Federation;
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the study of the content, forms and methods of corporate training in secondary specialized educational organizations. The relevance of the study is due to the need to study the specifics of corporate education, which includes not only the transfer of new knowledge, but also the use of ample opportunities to discover and use the internal potential of students, who are members of one corporation for self- and mutual education. The work analyzes the main vectors of development of modern secondary specialized education, which include the development and testing of an effective mechanism for increasing the competence of teaching staff. The purpose of introducing this mechanism is to ensure an increase in the quality of educational services and the competitiveness of the college through the implementation of various forms of advanced training and the construction of individual trajectories of professional development for teachers, including through the organization of corporate education using the so-called "corporate elevator", taking into account personal and oriented approach and application of various pedagogical technologies. Among the main objectives of corporate training, the following are highlighted: the introduction of innovative, including digital educational technologies; optimization of college activity management based on modern management principles and quality criteria; formation of a college personnel reserve; strengthening the image of the college, ensuring its investment attractiveness, etc.

For citation

Chotchaeva F.A., Aibazova M.Yu. (2023) Soderzhanie i formy korporativnogo obucheniya pedagogov kolledzha [Contents and forms of corporate training for college teachers]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (12A), pp. 47-53. DOI: 10.34670/AR.2024.47.13.006

Keywords

Corporate training, forms, means and technologies of corporate education, vectors of professional development of a specialist, corporate elevator.

References

1. Amrenova M.M. (2014) Vremya novykh reshenii: podkhody k formirovaniyu sovremennoi sistemy metodicheskoi raboty v professional'noi obrazovatel'noi organizatsii [Time for new solutions: approaches to the formation of a modern system of methodological work in a professional educational organization]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 3. Available at: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13521> [Accessed 11/11/2023]
2. Devyatova I.E. (2016) Razvitie pedagogicheskogo potentsiala uchitelya v sisteme korporativnogo obucheniya [Development of the teacher's pedagogical potential in the system of corporate training]. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific support of the system of advanced training of personnel], 3 (28), pp. 138-146.
3. Ilyasov D.V., Skripova N.E., Devyatova I.E. (2018) Formirovanie professional'noi sub"ektnosti pedagoga v sisteme korporativnogo obucheniya obrazovatel'noi organizatsii [Formation of professional subjectivity of a teacher in the system of corporate training of an educational organization]. *Sibirskii pedagogicheskii zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal], 4, pp. 50-57.
4. Katzenbach J., Smith D. (1997) *Mudrost' komand* [The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization]. Tver.
5. Kuznetsov V.V. (2020) *Korporativnoe obrazovanie* [Corporate education]. Yekaterinburg.
6. Laal M., Naser A., Khattami-Kermanshahi Zh. (2013) What do we achieve from learning in collaboration? *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 93, pp. 1427-1432.
7. Laberge R.-P. (2023) Teamwork in Crossdisciplinarity. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 106, pp. 2566-2574.
8. Litvinenko E. (2014) Upravlencheskaya komanda: kak ee sozdat'? [Management team: how to create it?]. *Narodnoe obrazovanie* [Public education], 4, p. 115.
9. Markov G. (2016) *Komanda* [Team]. St. Petersburg.
10. Plotnikova N.F. (2016) *Komandnyi podkhod v obuchenii* [Team approach to training]. Kazan.
11. Potashnik M.M. (2012) O formirovanii v shkole pedagogicheskoi komandy [On the formation of a teaching team at school]. *Shkol'nye tekhnologii* [School technologies], 5, pp. 12-18.
12. Potashnik M.M. (2010) *Upravlenie professional'nym rostom uchitelya v sovremennoi shkole* [Managing teacher professional growth in a modern school]. Moscow: Tsentr pedagogicheskogo obrazovaniya Publ.
13. Selivanova O.G., Sannikova N.I. (2020) Korporativnoe obuchenie pedagogov kak resurs povysheniya professional'noi kompetentnosti [Corporate training of teachers as a resource for increasing professional competence]. *Kontsept* [Concept], 09, pp. 14-24.