

**Внутрифирменное повышение квалификации педагогов в  
образовательном учреждении**

---

**СЛАЙД 1:**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Я думаю, вы со мной согласитесь: что самым ценным ресурсом любой организации являются ее люди. Грамотные, способные, мобильные. Новый виток развития педагогических кадров, их профессиональных и личностных качеств – ключ к развитию и позитивным изменениям в любой организации и одно из важнейших условий успешности реализации Федерального государственного образовательного стандарта образования. (ФГОС).

Сегодня требуется новый подход к повышению профессионального мастерства педагогов, которое возможно лишь в специально организованной образовательной среде, обеспечивающий и инициирующий такой рост. Позволить повысить профессионализм педагогов поможет идея внутрифирменного обучения кадров, которое представляет собой определенную ценность, как для организации, так и для самого педагога.

Обратите внимание на слайд, где дано определение «внутрифирменного повышения квалификации».

***СЛАЙД 2: Внутрифирменное повышение квалификации это процесс постоянного совершенствования знаний и компетентностей, навыков и умений педагогов, их созидательной деятельности.***

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.

### **СЛАЙД 3: Преимущества внутрифирменного образования:**

В первую очередь, это умение педагога реагировать на меняющуюся ситуацию в образовании (а у нас, согласитесь, в последнее время очень много изменений). 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.

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:

### **СЛАЙД 4:**

#### **Основные компоненты внутрифирменного обучения педагогов ДО:**

Обратите внимание, системообразующие факторы представлены факторами целей и результатов. Условия функционирования представлены социально педагогическими условиями. Структурные компоненты представлены системами: управляющей, в роли администрации, 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.

А вот принципы, на которых строится внутрифирменное обучение, можно сформулировать так:

### **СЛАЙД 5: Принципы внутрифирменного обучения**

Безусловно, в практике внутрифирменного обучения используется система индивидуального сопровождения педагогов, в основе которой лежит распределение их на группы с учётом стажа педагогической деятельности. В таблице на слайде отражена характеристика профессиональной деятельности, психологическое сопровождение и рекомендуемые формы методической работы с педагогами. Именно это и является первым этапом в организации внутрифирменного обучения.

### **СЛАЙД 6-7-8:**

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, представленными на слайде.

### **СЛАЙД 9: Признаки внутрифирменного обучения**

Как мы видим, это и наличие единой цели формирования профессиональной и личностной компетентности педагогов, также единое пространство и единый результат.

Сложность и многообразие функций и задач внутрифирменного обучения в образовательном учреждении, разносторонний и постоянно обновляющийся характер его содержания, предполагают достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности устоявшихся традиционных форм, и новаторское применение новых. Проиллюстрируем некоторые формы работы с педагогическими кадрами по внутрифирменному обучению.

#### **СЛАЙД 10: Формы работы внутрифирменного обучения**

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

**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.

**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.

Значимо, если при организации разнообразных форм внутрифирменного обучения, каждая форма работы приносит конкретную пользу,

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

#### **СЛАЙД 11: Методы обучения для решения проблем**

**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 или баскет - метод** - 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
2. Обучение вне рабочего места

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.

Заслуживает внимания метод использования специализированных учебных видеокурсов. Сформировав собственную видеотеку

Новым в видеокурсах могут являться не только знания, но и практические навыки повседневного использования этих знаний. Учебный видеокурс – это возможность совершить переход от «я это знаю» к «я это делаю». Возможность как индивидуальных, так и групповых занятий, удобство сочетания дискуссий, упражнений с видеосюжетами. При этом доля юмора и интересное построение занятия сделают обучение интересным, запоминающимся и легким. А качественные видеоролики открытых занятий, практических консультаций, репортажей с педагогических и методических мероприятий помогут детально просмотреть и проанализировать моменты педагогической и методической деятельности.

Из этого следует, что учебный видеокурс – это еще один действенный инструмент обучения, который является хорошим помощником во внутрифирменном обучении педагогов.

Значит, напрашивается вывод: лишь правильное сочетание всех возможных методов обучения поможет сделать процесс внутрифирменного повышения квалификации эффективным.

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, представленный на слайде:

## **СЛАЙД 12:**

### **Этапы индивидуальной программы профессионального развития педагога ДОО**

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

Поэтому обучение педагогического коллектива строится примерно по одинаковому алгоритму, представленному на слайде.

### **СЛАЙД 13: Алгоритм внутрифирменного обучения педагогов**

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.

И в заключении. Так как внутрифирменное обучение проходит на базе образовательного учреждения, 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.

Если после лекции педагоги скажут, что «лектор очень умный, но мы ничего не поняли», можно считать, что время потрачено впустую. Если лектор рассказывает только чистую теорию, то возникает вопрос: «Как это сделать практически?» Такая подача материала не только не интересна, но и вызывает у людей раздражение, негативно влияющее на мотивацию. 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. Личный авторитет, практический опыт, близость к слушателям и, как следствие, высокая доступность передаваемой информации – вот залог успеха обучения, осуществляемого своими силами посредством внутрифирменного обучения.