

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГА

Мазова С.В., к.п.н., заведующий методическим кабинетом

федеральное государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Оренбургское президентское кадетское училище»
г. Оренбург

Создание в каждом федеральном округе в ведении Министерства обороны РФ кадетских училищ, относящихся к образовательным учреждениям инновационного типа, актуализировало проблему совершенствования профессионализма педагогов, способных адекватно реагировать на изменения образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Также актуальность приобретает проблема целевой переподготовки специалистов, имеющих непедagogическое базовое образование.

Данные вопросы нуждаются в переосмыслении целевых ориентиров управления процессом научно-методического сопровождения педагогов на разных уровнях с использованием единых подходов к планированию деятельности, выбору показателей результативности работы, единой методологической, организационно - структурной и методической основы.

Эффективность научно-методического сопровождения оказалась существенно зависимой от возможности наполнения этого сопровождения новыми идеями, способными обеспечить рост профессиональной компетентности специалистов, адекватный специфическим условиям деятельности кадетских училищ. Такой идеей в Оренбургском президентском кадетском училище стало корпоративное обучение сотрудников.

Понятие «корпоративное обучение» является новым для отечественной педагогики. Сам термин «корпоративное обучение» сочетает в себе два определения: корпорация (лат.corporatio – сообщество) – это экономическое понятие: означает объединение, общество, союз, юридическое лицо – совокупность физических лиц и компаний, объединившихся для достижения какой-либо цели; обучение – это педагогическое понятие: процесс усвоения определенных компетенций.

В нашем случае речь идет о специально организованном обучении, которое вооружает профессиональными компетентностями, необходимыми для педагога президентского кадетского училища.

Корпоративное обучение, как живая динамическая система, быстро и четко реагирует на любое инновационное изменение в образовании, а также на возникающие образовательные потребности и запросы коллектива сотрудников. Все это позволяет планировать на долгосрочный период кадровую политику образовательного учреждения, достигая при этом основной цели – создание высокопрофессионального, сплоченного, ответственного коллектива.

Считаем, что в процессе организации корпоративного обучения важно определить системообразующие элементы и дидактическое ядро обучения и повышения квалификации персонала посредством образовательного учреждения, а также учреждений непрерывного профессионального образования.

Складываемая система корпоративного обучения в Оренбургском президентском кадетском училище, представляет собой многоступенчатый процесс, включающий в себя основные этапы и ориентируется на специфические стратегические цели образовательного учреждения, определенные Программой развития.

Подготовительный этап заключается в комплексной диагностике потребностей в обучении и характера требований к обучению, имеющих в училище.

На данном этапе используются методы анкетирования, наблюдения, изучения портфолио и личного дела сотрудника, экспресс-опрос, позволяющие выявить основные затруднения, ожидания, пожелания педагогического состава училища.

В ходе диагностики получается информация с учетом позиций руководителя, самих участников обучения и будущих организаторов программ корпоративного обучения.

Далее на подготовительном этапе с учетом выявленных затруднений, актуальных потребностей и ценностей педагогической деятельности коллектива училища разрабатывается программа корпоративного обучения, которая согласовывается с руководителем и будущими организаторами обучения.

Основной этап заключается в непосредственной организации корпоративного обучения через внешние и внутренние формы работы.

Реализуемые в училище формы представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Корпоративное обучение	
внутреннее (организованное в училище)	внешнее (организованное на базе факультетов повышения квалификации вузов)
методическая школа для преподавателей	командное курсовое обучение
методическая школа для воспитателей	курсы повышения квалификации для различных категорий работников
методическая школа для классных руководителей	профессиональная переподготовка
научно-практические семинары	проблемные курсы
временные проблемные группы педагогов	
открытые занятия, мастер-классы	
индивидуальные консультации	

В отборе содержания корпоративного обучения особое значение приобретает единство аксиологической составляющей внешних и внутренних форм, которая заключается в ориентации на личность кадета как на ценностную доминанту; ориентации на учебный предмет как ценность; ценностной доминанте внешних показателей результативности образовательного процесса и собственной педагогической деятельности; ориентации на мнение педагогического коллектива как ценность; ориентации на инновационные педагогические технологии и раннюю военно-профессиональную подготовку кадет; ценностном отношении к здоровому образу жизни.

Заключительный этап представляет анализ реализации программы корпоративного обучения, соответствие достигнутых результатов задачам данной программы, саморефлексию педагогов, рекомендации отдельным педагогам. На данном этапе осуществляется обобщение и систематизация эффективного опыта работы педагогов, который выявился в процессе саморефлексии профессиональной деятельности.

Заключительный этап реализуется через совместные с факультетами повышения квалификации формы:

- ежегодная итоговая научно-методическая конференция педагогов училища с выпуском сборника материалов;
- конкурс-презентация педагогического мастерства педагогов;
- обобщение и представление педагогами результатов самообразовательной деятельности (выпуск внешне рецензируемых методических рекомендаций, разработок, пособий; публикации и выступления на научно-практических конференциях международного, всероссийского, регионального уровней);
- аттестация педагогических работников.

Результаты анализа являются основанием для разработки новых обучающих программ.

По-нашему мнению, новизна системы корпоративного обучения, складываемая в Оренбургском президентском кадетском училище, выражается в следующих положениях:

- управляемость и системность процесса;
- диагностическая основа отбора структуры, содержания, форм корпоративного обучения (на основе изучения затруднений педагогов в осуществлении образовательного процесса, ценностей педагогического коллектива училища);
- усиление субъектной позиции педагогов в обеспечении своего профессионального роста; перенос акцента с обучения на самообразование как самопроектируемого педагогом процесса;
- согласованность с индивидуальными целями сотрудника – с одной стороны и задачами, стоящими перед Оренбургским президентским кадетским училищем в целом – с другой; направленность на совершенствование профессиональной компетентности на уровне отдельного сотрудника, различных категорий работников и всей организации по конкретной проблеме;
- сокращение сроков адаптации специалистов: молодых педагогов, педагогов из числа военнослужащих, вновь поступивших на работу в училище;

- обеспечение выполнения Программы развития образовательного учреждения;

- развитие новых прикладных профессиональных знаний, связанных с ранней военно-профессиональной ориентацией обучающихся, развитием кадетского образования в России;

- формирование аксиологического компонента корпоративной культуры училища: духовной жизни коллектива, доминирование моральных норм и ценностей, принятие кодекса поведения и укрепившиеся ритуалы, достижение установленных стандартов качества работы.

Таким образом, корпоративное обучение позволяет обеспечить реальный успех в профессиональной деятельности, активизирует кадровый потенциал образовательного учреждения, совершенствует компетенции педагогического коллектива, формирует эффективно работающую команду.

Список литературы

1. Кирьякова, А.В., Ольховая, Т.А., Белоновская И.Д. Аксиология образования. Прикладные исследования в педагогике. Монография. / А.В. Кирьякова, Т.А. Ольховая, И.Д. Белоновская. – М.: Дом педагогики, 2010. – 292 с. – ISBN 978-5-89149-017-8.

2. Кузнецов, В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В.Кузнецов.- Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2010. – 227 с.