

ISSN 2410-1265

1

(35) 2015

выходит
с декабря
2003 г.

ВЕСТНИК

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ



ИННОВАЦИОННЫЕ
ПРАКТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ



Особенности внутрифирменного обучения в профессиональной образовательной организации

Выживание компании возможно, если скорость обучения будет больше скорости изменений во внешней среде. Предприятие, которое не занимается повышением качества своего персонала, заведомо обречено на поражение в конкурентной борьбе.

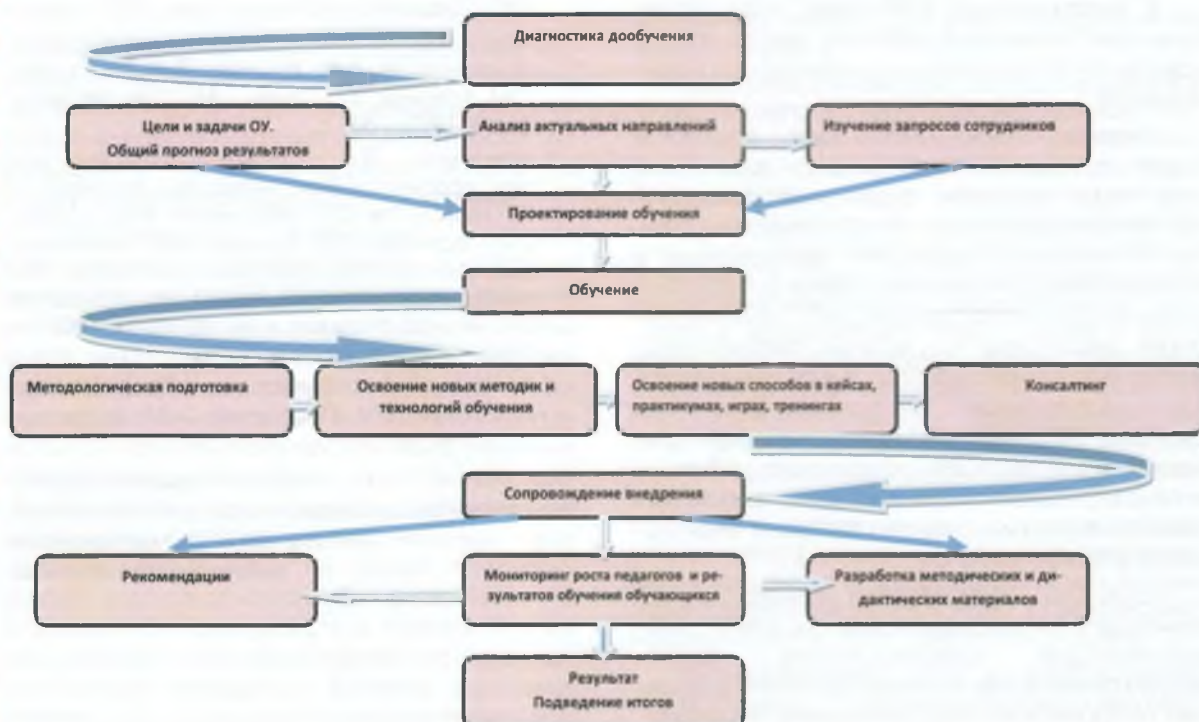
Рег Реванс

Эффективность развития профессиональной компетентности возможна в процессе непрерывной подготовки в специально созданной среде. По нашему мнению, это внутрифирменное обучение на базе техникума. Его содержание разработано в рамках стратегии и тактики программы развития профессиональной образовательной организации.

В рамках краевой инновационной площадки «Внутрифирменное обучение как фактор эффективности повышения профессионализма педагогических работников в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов» мы организовали внутрифирменное обучение на основе следующих требований:

- максимальная адаптация программ под цели и задачи техникума;
- непрерывность процесса корпоративного обучения и развития;
- обучение на основе материалов техникума;
- использование практического опыта преподавателей;
- наличие единой команды преподавателей;
- интерактивный характер процесса обучения, обеспечивающий высокую степень вовлеченности каждого его участника;
- наличие продуктов обучающей деятельности.

Модель внутрифирменного обучения в Агропромышленном техникуме рп. Хор



В ходе инновационной деятельности оформилась и апробирована модель внутрифирменного обучения преподавателей техникума.

Переходя на внутрифирменное обучение, мы поставили перед собой задачу отойти от пассивно-созерцательной роли педагога к деятельностной. Организованное внутрифирменное обучение направлено на повышение методологической культуры и технологической компетентности специалистов, создание коллективного субъекта деятельности через организацию теоретических, организационных семинаров (2 раза в год для составления программ функционирования и развития техникума), педагогических мастерских по составлению учебно-методических комплексов (1 раз в два месяца).

Задачи, которые мы ставили в области знаний:

- знакомство с эффективными моделями работы и закономерностями, которые нужно учитывать;
- структурирование уже накопленного опыта, осмысление причин успеха и неудачи;
- обобщение и систематизация существующего в техникуме опыта, сложившейся практики работы.

Задачи в области формирования умений:

- освоение инструментов и методов работы, повышающих ее эффективность;
- систематизация навыков: технологии, алгоритмы, принципы применения;
- овладение навыками эффективной коммуникации с коллегами.

Содержание внутрифирменного обучения раскрывается через его основные функции, которые на основе обобщения могут быть сформулированы следующим образом:

- проектирование цели и задач обучения;
- выявление профессиональных дефицитов педагогов для успешной реализации ФГОС через анализ уровня готовности педагога к решению поставленных задач; при этом диагностическая основа научно-методической работы позволяет реализовать на практике как вариативность дополнительного образования педагогов, так и адресность методической помощи;
- анализ возможностей и определение наиболее адекватных форм и методов внутрифирменного обучения;

- организация и проведение внутрифирменного обучения, вызванного необходимостью поддержания технологических процессов на современном уровне;
- поддержка результатов обучения путем создания в организации условий и мотивация реализации результатов обучения в процессе профессиональной деятельности, которые помогут педагогам включить полученные знания и навыки в их непосредственную работу и, соответственно, повысить ее эффективность, а также определение способа контроля над применением навыков со стороны руководства;
- оценка результатов обучения.

Формы внутрифирменного обучения определялись тем, что мы ожидали получить в результате: знания, способы или изменение отношений между участниками образовательного процесса. При этом использовались следующие методы:

- рефлексивно-ролевые игры («Защита педагогической технологии»);
- анализ конкретных ситуаций (игра «Карусель», аукцион идей);
- устные и письменные упражнения на отработку умений;
- групповые дискуссии;
- информационные сообщения с использованием различных средств наглядного представления информации.

За три года в техникуме проведен ряд методических семинаров, технологически реализующих идею получения профессиональных знаний и информации через деятельность. Педагоги-участники семинаров учились ориентироваться в информационном пространстве, самостоятельно конструировать свои знания, обучаясь в сотрудничестве, развивали критическое и творческое мышление, совершенствовали профессиональную компетентность. Методологическая подготовка педагогов осуществлялась на теоретических семинарах, технологическая – на практических.

Сложившийся инновационный опыт показывает, что самой распространенной формой внутрифирменного обучения считается семинар-практикум. Это такой вид занятия, цель которого состоит в обеспечении возможности практического использования теоретических знаний. Он предполагает интенсивную самостоятельную работу участников по поводу заданной им темы. Результат обучения – не просто знания, а практические навыки, обеспечивающие комплекс профессиональных компетенций персонала.



Все практические семинары носили деятельностный характер, проводились в режиме коллективной мыследеятельности. При разработке программы обязательно планируется результат (изменение) не только в смыслах, знаниях и способах деятельности педагога, но и обязательно в конкретном продукте деятельности (цикл метапредметных уроков, темы, план самоанализа, критерии анализа урока, формулировки цели, знаковые модели работы с понятиями).

По форме семинары представляли собой мастер-классы – авторские публичные

мастерские смыслов. Встречи были построены в виде коротких рассказов, дискуссий, деловых игр, рефлексивных упражнений, групповой работы над специальными практическими заданиями, ориентированными на анализ и развитие собственной практики.

Слушатели максимально ориентированы на интерактивные формы обучения (демонстрации, примеры, упражнения, ролевые игры, кейсы, метод инцидентов).

Особый акцент мы ставили на работу между семинарами, проведение консультаций, посещение и анализ уроков с последующей их доработкой на разработках мастерских, для этого создавались временные инициативные, творческие проблемные (на основе выявленных недостатков, дефицитов в педагогической деятельности) группы.

Приступая к инновационной деятельности, проведен анализ и самоанализ состояния образовательной среды: уровень корпоративной культуры, эффективность развивающего пространства, степень владения педагогами современными способами организации продуктивной деятельности обучающихся. С этой целью использовалась диагностика затруднений и потребностей педагогов и мастеров производственного обучения.

Название диагностируемой позиции	Да	Отчасти	Нет
I. Испытываю проблемы			
I. Моделирование			
а) «целеполагания»:			
- цели и задач мероприятия			
- путей мотивации учащихся			
б) «содержания»:			
- «порций» подачи материала			
- структуры содержания			
- формы подачи содержания			
в) «организации»:			
- адекватно цели, задач и содержанию			
- позитивной коммуникативной с участниками образовательного процесса			
г) «методики»:			
- методов (наблюдение, эвристическая беседа, проблемная ситуация, частично-поисковый, исследовательский, проектов)			
- средств (наглядных, технических)			
- приемов:			
активизации познавательной деятельности			
активизация мыслительной деятельности			
активизация творческой деятельности			

2. Реализация	:		
«целеполагания»:			
- определение места предъявления целей и задач (начало-конец) мероприятия			
- определение способа предъявления целей и задач (педагог-обучаемый) мероприятия			
- «увязывание» целей и задач мероприятий с потребностями обучаемых на основе использования результатов социально- педагогической диагностики			
в предъявлении содержания:			
- с использованием технологий (элементов):			
дифференцированного обучения			
личностно-ориентированного			
ИКТ-технологий			
компетентного подхода в обучении			
проектной			
игры			
развивающего обучения			
развития критического мышления			
В проведении занятий:			
- знакомство с новым содержанием			
- обработка умений и навыков			
- коррекционных			
- итоговых			
- комбинированных			
-других			
В организации работы:			
- парной			
- групповой			
- по само- и взаимоконтролю			
- по оценке и самооценке			
- другое			
В применении на занятии:			
- технических средств обучения			
- электронно-вычислительной техники			
- изготовление и применение наглядных средств			
- другое			
3. Рефлексия			
В выборе:			
- оснований для самоанализа			
- критериев для анализа деятельности обучающихся			
- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся			
В проведении:			
- анализа и самоанализа			

В определении эффективности мероприятия в т.ч.:			
- степени влияния на личностное развитие обучаемых			
- содержания мероприятия			
- организации и формы его проведения			
II. Есть затруднения:			
- знание концепций, образовательных стандартов по предмету, норм оценки результатов учебной деятельности учащихся, нормативной базы			
- подготовка учащихся к олимпиадам, турнирам, соревнованиям, творческим конкурсам			
- подготовка учащихся к продолжению образования			
- знание психолого-возрастных особенностей учащихся			
- знание эффективных методик и технологий взаимодействия с учащимися			
- умение использовать ИКТ			
III. Хотелось бы:			
- послушать			
- изучить			
- обсудить			
- увидеть			
- попробовать			
IV. Могу предложить:			

Самоанализ педагогов и анализ посещенных администрацией, методической службой, научным руководителем занятий показал расхождение в оценке уровня образовательной деятельности. Была выявлена причина: недостаточная методологическая подготовка педагогов и, как следствие, – неумение объективно оценить свою деятельность, наличие иллюзии понимания современных тенденций в образовании.

На начало эксперимента система повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в образовательной организации присутствовала, но она не удовлетворяла все запросы педагогов. Мы увидели, что именно в рамках внутрифирменного обучения имеется возможность формирования новых корпоративных стандартов профессиональной деятельности в рамках стратегии развития техникума и задач, стоящих перед ее отдельными исполнителями.

Осуществление процесса внутрифирменного обучения проходит через ряд обязательных этапов, в которых принимают участие педагоги. Этапы внутрифирменного обучения отражают его сложную неоднородную многопроцессную структуру. Их цель – учесть все значимые, узловые моменты в организации процесса обучения,

в которых он может изменить свое направление (точки бифуркации).

Первым этапом выступает мотивационно-целевой, в ходе которого осуществляется определение потребностей в обучении.

В ходе второго этапа – теоретико-практического, – когда собственно происходило повышение квалификации, обучаемый осуществлял постоянный самоанализ учебной деятельности, корректировку содержания выбранных модулей и уровня своей самостоятельности. Данный этап максимально использовал интерактивные, групповые, индивидуальные и другие организационные формы обучения. На этом этапе выполнялось ядро запланированного профессионального проекта, поэтому по характеру технологий здесь доминировал исследовательский подход со стороны обучаемого педагога.

Поэтому была необходима поддержка результатов обучения, которая решала три основные задачи:

- создание в организации условий, которые помогут педагогам включить полученные знания и навыки в их непосредственную работу и, соответственно, повысить ее эффективность, а также определение способа контроля над применением

новых методов и технологий со стороны руководства;

- мотивация сотрудников на профессиональное развитие;
- закрепление полученных в ходе обучения способов и сформировавшихся навыков.

Обучение персонала не может быть эффективным, если оно представлено только разовыми событиями. Именно поэтому процесс внутрифирменного обучения и развития персонала должен быть постоянным и непрерывным. Методами поддержки педагогов являлись:

- поддерживающие мини-семинары (для малой временной группы);
- экспресс-обучение для поддержания мотивации педагога, контроля и дальнейшего развития знаний (посещение, подробный анализ и разработка с ним нового проекта занятия по той же теме);
- круглый стол с разбором реальных сложных ситуаций;
- рекомендации, памятки по повышению качества преподавания;
- разработческие мастерские по подготовке дидактических материалов;
- диагностика, разработка программы по самообразованию;
- оценка в форме творческих отчетов;
- анализ и корректировка в сотрудничестве с педагогом технологической карты урока или внеклассного мероприятия;
- участие в исследовательской и экспериментальной работе;
- участие в научно-практических конференциях;
- участие в сетевых сообществах педагогических работников.

Третий этап – рефлексивно-внедренческий – является показательным для отслеживания результативности повышения



квалификации. Именно здесь обеспечивается полномасштабная рефлексия всей деятельности в ходе второго этапа повышения квалификации. Этап предусматривает творческий отчет педагога об осуществлённой им деятельности на первых двух этапах, систему мастер-классов. На этом же этапе педагог выявляет проблемные места в своём профессионализме и начинается планирование нового проекта по решению этих проблем. Таким образом, цикл может повториться.

Рефлексия является элементом всякого развития, поэтому мы считаем необходимым включить в технологию научно-методического сопровождения рефлексивных подэтапов, назначение которых состоит в обеспечении своевременного выявления несоответствий поставленным целям и внесении корректировок в процесс сопровождения. На персональном уровне рефлексия осуществляется как саморефлексия в процессе коучинга и консультирования, на командном уровне – в процессе диалога и дискуссий, на организационном уровне учреждения – в процессе управленческого консультирования, рефлексивных семинаров, панельных дискуссий.

Условия реализации внутрифирменного обучения многообразны, среди них: состояние мотивации педагогов к профессиональному росту, комплекс организационных мероприятий по реализации модели внутрифирменного обучения, содержательно-технологическое обеспечение занятий.

Результатами внутрифирменного обучения одновременно являются и результаты обучения, и, косвенно, результаты профессиональной деятельности, точнее их изменение по результатам обучения.

Результатом внутрифирменного обучения явилось изменение характера занятий. Цели занятий задаются с тенденцией передачи функции от педагога к обучающемуся.



В процессе занятий студентов обучают осуществлять рефлексивное действие (оценивать свою готовность, обнаруживать незнание, находить причины затруднений), специально планируют метапредметные задачи занятия. Стил, тон отношений, задаваемый на занятиях, создали атмосферу сотрудничества, сотворчества, психологического комфорта.

В целом мы констатировали изменение структуры проводимых учебных занятий.

1. Мотивационно-целевой этап, который предполагает осознанное вхождение студента в пространство учебной деятельности на уроке. Здесь происходят процессы самоопределения в учебной деятельности, актуализация и фиксирование индивидуального затруднения в пробном учебном действии, выявление места и причины затруднения,

построение проекта выхода из затруднения (цель и тема, способ, план, средство).

2. Этап освоения нового материала. На данном этапе осуществляется разрешение возникшего противоречия через реализацию построенного проекта. В зависимости от сложности задания работа организуется в коллективной, парной или индивидуальной форме. Результаты работы в виде продукта деятельности (устного ответа или знаковой модели) обсуждаются, сопоставляются, уточняются, корректируются через наводящие вопросы и сопоставления. Построенный способ действий используется для решения исходной задачи, вызвавшей затруднение. В результате выполнения задания уточняется общий характер нового знания и фиксируется преодоление возникшего ранее затруднения.

3. Этап применения. На данном этапе выявляются границы применимости нового знания и выполняются задания, в которых новый способ действия применяется в известной, а затем в измененной и в новой ситуациях.

4. Этап проверки и коррекции полученных результатов. На данном этапе используется и индивидуальная форма работы: обучающиеся самостоятельно выполняют задания нового типа и осуществляют их самопроверку. В завершении организуется исполнительская рефлексия хода реализации построенного проекта учебных действий и контрольных процедур.

Карта профессионального роста преподавателя (мастера производственного обучения)

Элементы педагогической деятельности	Репродуктивный уровень		Продуктивный уровень	
	Воспроизводящий	Адаптивный	Локально-моделирующий	Системно-моделирующий
1. Мотивация учебной деятельности обучающихся				
2. Уровни целеполагания на уроке				
3. Содержание учебного материала				
4. Методы усвоения учебного материала				
5. Средства: задания и задачи				
6. Формы организации деятельности				
7. Контроль				
8. Оценка результатов деятельности				
9. Самоанализ результатов деятельности				

5. Рефлексивно-оценочный этап. На данном этапе фиксируется новое содержание, изученное на уроке, и организуется рефлексия и самооценка студентами собственной учебной деятельности. В завершении соотносятся ее цель и результаты, фиксируется степень их соответствия и намечаются дальнейшие цели деятельности.

В результате внутрифирменного обучения педагогами:

- систематизировано содержание исходя из стандартов; в практике широко используются модули, схемы, классифицированные таблицы, опорные конспекты, вводные уроки в тему; изучены методы, формы, способы организации УВП в развивающем режиме;
- освоены способы: самоанализа собственной деятельности на основе критериев уровней педагогической деятельности; составления технологических карт изучения темы; отслеживания результатов деятельности через мониторинг;
- увеличилось количество педагогов, использующих парную, коллективные формы работы, а также разнообразные формы, методы и приемы обучения, повышающие степень активности обучающихся в образовательном процессе;
- используется технология диалога, студенты учатся ставить и адресовать вопросы, эффективно (адекватно цели урока) сочетают репродуктивную и проблемную формы обучения;
- педагоги принимают и поощряют, выражаемую студентом собственную позицию, иное мнение, обучают корректным формам их выражения;
- педагоги осуществляют глубокое личностное воздействие («учитель – ученик») через отношения, совместную деятельность;
- повышается мотивация педагогов к самообучению.

Внутрифирменное обучение сплотило педагогический коллектив в единую команду, объединенную общими целями и технологиями работы, а также укрепило корпоративную культуру педагогов техникума. Вместе с тем, по-прежнему западает мотивационно-целевой и рефлексивный этапы уроков, появилась необходимость в повышении эффективности коллективных форм работы, освоении различных способов работы с информацией. Сегодня педагоги к этому готовы.

В рамках внутрифирменного обучения в техникуме организован консалтинговый центр. В состав центра вошли внешние и внутренние консультанты. Работа внешнего консультанта – это всегда взгляд со стороны,



его объективная оценка образовательного процесса в техникуме. Его задача – подготовить внутренних консультантов к оказанию помощи педагогам при работе в инновационном режиме.

Наши педагоги, которые быстрее и лучше других овладевали новыми способами деятельности и готовы поделиться своим опытом, стали внутренними консультантами. Дополнительно они прорабатывали теорию вопроса, углубленно работали с понятиями, разрабатывали содержание тематических консультаций.

Основным принципом работы консалтингового центра является непрерывность. Индивидуальные консультации постоянно дополняются мини-семинарами, тренингами, совместными разработками занятий или их фрагментов.

Для адресной и действенной помощи консультант посещает уроки, анализирует их совместно с педагогом. Это фиксируется в журнале учета консультаций, где прописывается, с какими преподавателями проведена консультация, отмечается, как применяют полученные знания у себя на уроках и даются рекомендации к дальнейшей работе. В перспективе каждый педагог может побывать в роли консультанта-тьютора.

Таким образом, внутрифирменное обучение обеспечивает как развитие педагогов, так и развитие профессиональной образовательной организации в целом. Это дает нам основание рассматривать внутрифирменное обучение как стратегию научно-методического сопровождения педагогов в становлении образовательного учреждения как «обучающейся организации».

Наталья Николаевна НАРЕТИЙ, заведующая методическим центром

Людмила Ганиевна ДИМОВА, преподаватель КГБОУ СПО «Агропромышленный техникум рп.Хор»