

Ильсова Ольга Анатольевна

канд. пед. наук, проректор по учебной работе

ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования»

г. Челябинск, Челябинская область

ОТРАЖЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОГРАММНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТАХ

***Аннотация:** в статье представляется авторский подход к созданию программно-методического обеспечения внутрикорпоративного обучения педагогов в общеобразовательной организации. Описывается специфика и процедура проектирования программы внутрикорпоративного обучения педагогов. Предлагается идея комплексного применения трех видов подобных программ для решения ключевых задач непрерывного профессионального развития педагогов.*

***Ключевые слова:** содержание дополнительного профессионального образования педагогов, неформальное повышение квалификации, программа внутрикорпоративного обучения, педагогическое проектирование.*

Создание в общеобразовательной организации системы внутрикорпоративного обучения обуславливается необходимостью обеспечения непрерывности профессионального развития педагогов. Становится актуальным не только поддержание высокого уровня профессиональной квалификации педагогов, но и обеспечение их готовности принимать участие в реализации приоритетных направлений государственной политики в сфере образования. Это способствует достижению успешности самих педагогов и оказывает влияние на перспективное развитие общеобразовательной организации. Решение поставленных задач в значительной степени обеспечивается в процессе проектирования содержания внутрикорпоративного обучения.

Обращаясь к процедуре проектирования содержательных направлений внутрикорпоративного обучения, субъекты проектирования сталкиваются с необходимостью его формализации в рамках программно-методических средств.

При этом можно ориентироваться на ключевые принципы и подходы к проектированию содержания дополнительного профессионального образования работников сферы образования. В публикации М. А. Костенко обобщается опыт проектирования содержания дополнительного профессионального образования и высказывается мысль о его нацеленности на приоритеты развития современного образования. Подчеркивается необходимость формирования базового содержательного компонента дополнительного профессионального образования, отражающего состояние современной педагогической науки и практики. Кроме того, предлагается обогащать содержание повышения квалификации гуманитарными знаниями, позволяющими педагогу эффективно осуществлять процесс приобщения обучающихся к российским духовно-нравственным ценностям [1]. В статье О. М. Бобиенко, Н. Ю. Посталюк отмечается нацеленность содержания дополнительного профессионального образования на преодоление профессиональных затруднений работников образования и их перспективное развитие [2]. В работе Е. В. Баевой доказывается целесообразность модульного структурирования предлагаемых педагогам знаний для обеспечения управляемости и гибкости реализации программ повышения квалификации [3]. В статье А.А. Барабаса делается акцент на повышение практико-ориентированности дополнительных профессиональных программ [4]. Данные исследования задают ключевые ориентиры по проектированию актуального для системы общего образования содержания повышения квалификации педагогов.

Стоит учитывать, что специфика неформального повышения квалификации состоит в том, что его содержание и способы реализации не регламентируются в нормативных документах. Вместе с тем в научной периодике активно обсуждаются вопросы обеспечения целенаправленности и повышения определенности неформального обучения. В публикации А.И. Савенкова и Р.Р. Загидуллина высказывается важная мысль о том, что неформальное образование следует выстраивать на основе целенаправленной системной реализации программно-методических средств, интегрирующих содержание и формы повышения квалификации педагогов в общеобразовательной организации [5]. В статье Л.А. Зигле

и И. И. Голубевой описывается практика проектирования программы внутрикорпоративного обучения на основе анализа профессиональных затруднений и потребностей педагогической команды. Отмечается, что самостоятельное проектирование и реализация содержания повышения квалификации дает импульс развитию образовательной организации [6]. Вместе с тем в практике неформального повышения квалификации не сложилась практика проектирования подобных программ. В научной периодике не прослеживается педагогически обоснованный подход к структурированию и проектированию таких программ.

Опираясь на данные научной периодики, можно утверждать, что в качестве основы непрерывного профессионального развития педагогов общеобразовательной организации в рамках неформального повышения квалификации может выступать программа внутрикорпоративного обучения педагогов. Такая программа обладает признаками формализации и представляет собой программно-методическое средство, отражающее представления о целях, содержании, способах реализации и средствах мониторинга результативности неформального повышения квалификации. Такое представление обеспечивает целенаправленность и управляемость процесса внутрикорпоративного обучения. При этом сохраняется его гибкий характер, позволяющий свободно планировать образовательные мероприятия в рамках командного обучения и освоения педагогами индивидуальных образовательных маршрутов.

Авторский подход к проектированию программы внутрикорпоративного обучения состоит в соблюдении следующей логики данного процесса: обоснование актуальности и развивающего характера предлагаемой программы; уточнение ее цели и решаемых задач; определение содержательного наполнения; формулирование тематики обучающих мероприятий и форм их реализации; уточнение тематики индивидуальных образовательных маршрутов; формулирование необходимых условий и ресурсов, необходимых для реализации программы; определение методов и средств мониторинга результативности. Данные операции определяют структуру программы внутрикорпоративного обучения, содержащую аналитический, целевой, содержательно-реализационный, ресурсный и

мониторинговый разделы. Это обеспечивает направленность программы на решение актуальных задач педагогической практики и реализуемость предложенного содержания повышения квалификации в полном объеме.

При обосновании актуальности программы осуществляется аналитическая деятельность по установлению соответствия содержания непрерывного профессионального развития педагогов приоритетам государства и общества в сфере общего образования. Уточняются задачи развития общеобразовательной организации. Выявляются проблемы, связанные с обеспечением качества образования: изучается динамика образовательных результатов обучающихся, потребности и затруднения педагогов. На основании данного анализа формулируется цель и задачи программы внутрикорпоративного обучения.

На основе выявленных задач разрабатываются содержательные модули программы. Они формируются на основе инвариантных направлений повышения квалификации: актуальная государственная политика в сфере образования; востребованные научные психолого-педагогические знания; представления о современных методах и технологиях обучения, обеспечивающих достижение поставленных задач; сведения об успешных педагогических практиках; представления о требующих совершенствования компетенциях и профессионально значимых качествах личности педагога и т. д. Данные содержательные направления находят отражение в виде тем конкретных обучающих мероприятий с уточнением форм. Такие формы могут включать коллективные, групповые или индивидуальные формы освоения, предполагать очное или опосредованное взаимодействие.

Далее проектируются кадровые, материально-технические и информационные ресурсы, обеспечивающие обучающие мероприятия. Завершающей процедурой проектирования будет уточнение критериев, показателей и инструментария мониторинга результативности освоения программы внутрикорпоративного обучения.

Предлагаемое программно-методическое средство выступает в качестве инструмента гибкого проектирования содержания внутрикорпоративного обучения. Это достигается за счет применения нескольких видов программ

внутрикорпоративного обучения. Перспективная программа внутрикорпоративного обучения решает задачи стратегического развития общеобразовательной организации. К таким задачам можно отнести, например, реализацию инновационного проекта, достижение ключевых задач программы развития школы. Краткосрочная программа позволяет подготовиться к плановым изменениям в системе образования в ближайшей перспективе: обновлению методических подходов к реализации содержания общего образования, реализации с нововведений обеспечить ближайшие перспективы развития общеобразовательной организации. Целевая программа внутрикорпоративного обучения нацелена на задачи, требующие неотложного решения. Например, это возникающие в практике образования проблемы, связанные со снижением качества образования. Комплексное применение таких программ дает возможность нацеливать педагогов на решение перспективных задач развития образовательной организации и успешно решать текущие, вновь возникающие задачи педагогической практики.

Таким образом, представленный авторский подход к структурированию и проектированию программ внутрикорпоративного обучения в полной мере позволяет решить задачу повышения управляемости непрерывного профессионального развития педагогов. Комплексное применение перспективных, целевых и краткосрочных программ внутрикорпоративного обучения в практике неформального обучения педагогов в общеобразовательной организации получило положительные отзывы. Положительную оценку получили доступность и удобство проектирования, наглядность представления содержания повышения квалификации, возможность решения широкого спектра задач профессионального развития педагогов.

Список литературы

1. Костенко М.А. Актуальные потребности педагогических работников школ в развитии содержания и форм повышения квалификации / М.А. Костенко // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2025. – №. 73. – С. 223–236. DOI 10.31773/2078-1768-2025-473-223-236. EDN HGJKBN

2. Бобиенко О.М. Проблемы проектирования дополнительных профессиональных программ / О.М. Бобиенко, Н.Ю. Посталюк // Вестник Северо-восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия. – 2017. – №4 (08). – С. 15–21. EDN ZXWBRV

3. Баева Е.В. Модульный подход в проектировании содержания дополнительных профессиональных программ / Е.В. Баева. // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – №6 (97). – С. 255–257. DOI 10.24412/1991-5497-2022-697-255-257. EDN JVFGFG

4. Барабас А.А. Принципы проектирования содержания программы стажировки педагогов и руководителей образовательных организаций как формы их дополнительного профессионального образования / А.А. Барабас // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2025. – №1 (62). – С. 5–16. DOI 10.24412/2076-8907-2025-162-5-16. EDN UNSZUL

5. Савенков А.И. Качество и условия неформального образования педагогических кадров в субъектах Российской Федерации / А.И. Савенков, Р.Р. Загидуллин // Известия Российской академии образования. – 2025. – №1 (69). – С. 75–98. EDN XNCICG

6. Зигле Л.А. Программа внутрикорпоративного обучения – точка роста образовательной организации / Л.А. Зигле, И.И. Голубева // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. – 2020. – №1 (11). – С. 62–67. EDN TAZQAD