Ильясова Ольга Анатольевна
канд. пед. наук, доцент
ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования»,
г. Челябинск, Челябинская область

УЧЕТ ПРИНЦИПА ГИБКОСТИ В ПРОЕКТИРОВАНИИ СОДЕРЖАНИЯ ПРОГРАММ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: *в статье актуализируется проблема направленности внутрикорпоративного обучения на реализацию приоритетов государственной политики в сфере образования, обеспечение задач развития общеобразовательной организации, учет интересов и потребностей педагогов. Предложены технологические решения, которые позволяют принимать во внимание принцип гибкости при определении проблематики и проектировании содержания программ внутрикорпоративного обучения педагогов общеобразовательных организаций.*

Ключевые слова: *общеобразовательная организация, программа внутрикорпоративного обучения, принцип гибкости, педагоги, технология педагогического проектирования.*

Современное российское образование является динамично развивающейся системой, которая обеспечивает достижение национальных целей посредством развития кадрового потенциала, обучения и воспитания подрастающего поколения. Определение целевых приоритетов в сфере образования осуществляется в процессе стратегического планирования и реализации национальных и федеральных проектов. В рамках данной деятельности формируются передовые педагогические практики, происходит оценка эффективности реализующихся инициатив. Темпы внедрения таких практик зависят от готовности педагогов их осваивать и применять для решения конкретных педагогических задач. С этой точки зрения внутрикорпоративное обучение, осуществляемое в общеобразовательной организации, выступает в качестве организационно-педагогического средства,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

позволяющего школе и педагогам адаптироваться к изменениям в системе образования и обеспечивать решение текущих и перспективных профессиональных задач. Это позволяет утверждать, что развивающий характер внутрикорпоративного обучения может достигаться за счет своевременного реагирования на происходящие изменения, перспективного планирования и гибкого проектирования содержания внутрикорпоративного обучения. Для того чтобы данная установка нашла применение в практике неформального обучения педагогов, ее следует обосновать как принцип и описать технологические решения, позволяющие учитывать его в процессе проектирования содержания программ внутрикорпоративного обучения.

Принцип гибкости получил признание при разработке проблемы проектирования содержания профессионального образования. Его обоснование было связано с необходимостью обеспечения опережающего характера профессионального образования и нацеленности на подготовку специалистов к решению реальных производственных задач. В ряде работ были предложены технологические решения, предполагающие модульное проектирование содержания профессионального образования. Как отмечают Е. А. Корчагин и Р. С. Сафин гибкость достигается за счет модульного выстраивания содержания образования, включающего разные учебные дисциплины и производственную практику, а также насыщенного проблемами реального производственного процесса [1]. В дополнительном профессиональном образовании данная идея нашла отражение в проектировании гибких программ для дистанционного повышения квалификации специалистов. Такие программы позволяют учитывать подготовленность и интересы специалиста, выстраивать индивидуальные траектории учебной деятельности [2].

В ряде статей изложены подходы к структурированию дополнительных профессиональных программ. Выстраивание таких программ по модульному принципу позволяет насыщать их современными научными психолого-педагогическими знаниями и демонстрировать их применимость в практической деятельности. В ряде статей представлены варианты гибкого проектирования содержания

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

повышения квалификации, в частности, на основе реализации разделов программы в виде стажировки, организации проектирования элементов образовательной деятельности [3; 4]. Более того, такие программы могут предполагать обучение по индивидуальной образовательной траектории [5]. Данные установки вполне применимы при проектировании содержания внутрикорпоративного обучения. Как отмечается в публикации А. А. Ковшовой [7], процесс профессионального развития сотрудников, осуществляющийся с использованием собственных ресурсов организации, следует выстраивать на основе программы внутрикорпоративного обучения. Ее проектирование учитывает перспективные цели развития организации, корпоративные ценности и потребности педагогов. Это указывает на проявление гибкости в проектировании подобных программ.

Данные основания дают возможность сформулировать принцип гибкости в проектировании содержания программ внутрикорпоративного обучения педагогов общеобразовательных организаций. Данный принцип предполагает гибкое реагирование на тенденции развития системы российского образования, нацеливание на освоение педагогами обновляющихся психолого-педагогических знаний и передовых педагогических практик, возможность учета потребностей и интересов педагогов. В связи с этим при проектировании программ внутрикорпоративного обучения становятся актуальными вопросы определения магистральных направлений профессионального развития педагогов, проектирования содержания и способов повышения их квалификации. В рамках данной статьи предлагаются принципиально новые технологические решения, которые позволяют учитывать принцип гибкости в проектировании содержания программ внутрикорпоративного обучения.

Первое технологические решение предполагает нацеливание содержания внутрикорпоративного обучения на решение задачи комплексного развития общеобразовательной организации. Речь идет о том, что программы внутрикорпоративного обучения могут быть направлены как на учет магистральных направлений развития системы российского образования, так и на обеспечение готов-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ности педагогов к решению текущих профессиональных задач. Для этого предлагается выстраивать профессиональное развитие педагогов общеобразовательной организации на основе комплекса перспективных, краткосрочных и целевых программ внутрикорпоративного обучения.

Перспективные программы внутрикорпоративного обучения создаются в русле приоритетных направлений государственной политики в сфере образования и корпоративных ценностей. Они обеспечивают готовность педагогов к реализации национальных и федеральных проектов в сфере образования. Эти проекты с вязаны с развитием образовательного потенциала школы, популяризацией естественно-математического образования, приобщением школьников к традиционным духовно-нравственным ценностям, осуществлением исторического просвещения. Краткосрочные программы предполагают подготовку педагогов к решению комплекса актуальных задач развития общеобразовательной организации и формирования корпоративных ценностей. Перед педагогами могут быть поставлены задачи обеспечения функционирования профильного класса, организации штаба воспитательной деятельности, профилактики деструктивного поведения обучающихся. Такие задачи могут быть определены на основе самодиагностики по критериям, предложенным в рамках федерального проекта в сфере образования «Школа Минпросвещения России». Наличие целевых программ внутрикорпоративного обучения обеспечивает учет индивидуальных потребностей и затруднений педагогов. Такие программ, например, могут быть направлены на освоение педагогами новых образовательных технологий, подготовку к работе в цифровой образовательной среде. Таким образом комплекс программ внутрикорпоративного обучения поддерживает оперативное реагирование на тенденции развития системы образования, появление новых педагогических задач, внедрение перспективных образовательных технологий.

Второе технологическое решение предполагает гибкое проектирование проектирования целевых ориентиров программы внутрикорпоративного обучения. При обосновании цели и задач такой программы проводится аналитическая дея-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

тельность, что позволяет оценить осведомленность педагогов о предлагаемой тематике и их готовность осуществлять реальную педагогическую деятельность. Это позволяет уточнить задачи реализации программы и степень детализации содержания повышения квалификации. Также появляется возможность определить нацеленность программы на решение конкретных затруднений педагогической деятельности, выявить потенциал содержания обучения для преодоления устаревших подходов к профессиональной деятельности.

Третье технологическое решение предполагает гибкое проектирование содержания программы внутрикорпоративного обучения. Ранее в наших публикациях были предложены структурные компоненты содержания внутрикорпоративного обучения: это нормативно-правовые предпосылки осуществления педагогической деятельности, психолого-педагогические знания, методические и технологические аспекты осуществления образовательного процесса, представление о компетенциях и личностных качествах педагога, вопросы обеспечения безопасности и психологического здоровья участников образовательных отношений. Гибкость в проектировании содержания программы внутрикорпоративного обучения заключается в том, что оно формируется на основе предложенных компонентов. При этом тематика разделов и формулировки тем детализируются в соответствии с проблематикой программы. Например, если речь идет о популяризации естественно-математического образования, то в программе предполагаются темы, связанные с государственными установками по повышению качества образования, психолого-педагогическими закономерностями повышения интереса обучающихся к математическим знаниям, описанием применяемых в процессе популяризации педагогических методов и т. д. Кроме того, при проектировании содержания программы необходимо предусмотреть возможность освоения педагогами новых технологических решений и педагогических практик.

Четвертое технологическое решение связано с проявлением гибкости в проектировании способов освоения педагогами предложенного содержания. Данное решение реализуется посредством использования командных и индивидуальных способов обучения педагогов. Очевидно, что педагоги являются специалистами,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

обладающими разным уровнем знаний и умений. Отбор содержания повышения квалификации и способов его освоения можно осуществлять с учетом интересов, профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагогов. Так, для педагогов, которые не вполне осведомлены о предстоящей деятельности, целесообразно предложить командные способы освоения содержания программы внутрикорпоративного обучения. Это позволит им обменяться мнениями и выработать единые стратегии реализации педагогической деятельности. Для педагогов, которые обладают достаточными знаниями и опытом, можно предложить реализацию индивидуальных образовательных маршрутов. Освоив содержание повышения квалификации в индивидуальном режиме, педагоги будут обеспечивать разнообразие способов осуществления внутрикорпоративного обучения: выступить в качестве преподавателей и наставников, представлять собственный опыт и педагогические практики.

Таким образом, принцип гибкости в проектировании содержания внутрикорпоративного обучения позволяет гибко реагировать на тенденции развития системы российского образования, решать задачи развития общеобразовательной организации, учитывать интересы и потребности педагогов. Это позволяет создавать актуальные и востребованные педагогами программы внутрикорпоративного обучения. Предложенные технологические решения могут использоваться для повышения результативности внутрикорпоративного обучения и обеспечения его развивающего характера.

Список литературы

1. Корчагин, Е. А. Проектирование гибкого содержания образовательной программы в техническом вузе / Е. А. Корчагин, Р. С. Сафин // Высшее образование в России. – 2017. – № 5. – С. 79–87.

2. Исаев, А. П. Гибкие программы для дистанционного повышения квалификации инженеров-конструкторов / А. П. Исаев, Л. В. Плотников // Открытое образование. – 2019. – Т. 23, № 3. – С. 62–71.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Грошева, А. В. Алгоритмы разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических работников / А. В. Грошева, Е. С. Иванцова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2024. – № 1 (58). – С. 38–44.

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.

5. Волобуева, Т. Б. Повышение квалификации педагогов по индивидуальным траекториям: пошаговый план подготовки / Т. Б. Волобуева // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2026. – № 1 (66). – С. 44–54.

6. Ковшова, А. А. Особенности организации внутрикорпоративного обучения учителей как формы дополнительного профессионального образования / А. А. Ковшова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2025. – Т. 13, № 5.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)