

**Внутрикорпоративное обучение как средство повышения методической компетенции педагога**

**Губина Вера Эдуардовна**

*магистрант исторического факультета,*

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», Российская Федерация, г. Пермь*

**Internal corporate training as a means of improving the methodological competence of a teacher**

*Gubina Vera Eduardovna*

*Master's student at the Faculty of History,*

*Federal State Educational Institution of Higher Professional Education*

*«Perm State Humanitarian Pedagogical University», Russian Federation, Perm*

**Аннотация :**

Актуальность исследования обусловлена поисками новых форм повышения профессиональной компетентности в системе образования.

Цель - изучение сущности корпоративного образования и описание его характерных признаков. В статье приводятся результаты изучения корпоративного обучения учителя, его личного ресурса для развития профессиональных качеств. Корпоративное образование решает ряд специфических задач - первичное обучение в коллективе и непрерывное образование педагогического коллектива в течение всего срока работы в школе.

**Annotation.** The relevance of the research is due to the search for new forms of professional competence enhancement in the education system. The purpose is to study the essence of corporate education and describe its characteristic features. The article presents the results of studying corporate teacher training, his personal resource for the development of professional qualities. Corporate education solves a

number of specific tasks - primary education in a team and continuous education of the teaching staff during the entire period of work at the school.

### **Ключевые слова**

Корпоративное обучение, непрерывное обучение, уровни профессиональных компетенций, корпоративная культура организации, элективные программы обучения, спецкурсы.

**Keywords:** Corporate training, continuous learning, professional competence levels, corporate culture of the organization, elective training programs, special courses.

В настоящее время назрела острая необходимость построения модели повышения профессиональной компетентности педагога в условиях корпоративного обучения, которая должна включать концептуальную, содержательную, технологическую составляющие процесса корпоративного обучения .

Концептуальный компонент включает в себе организацию корпоративного обучения как системного основания для повышения профессиональной компетентности педагога в условиях непрерывного образования. Организация корпоративного обучения позволит педагогу выстраивать карьеру.

Карьера педагога вбирает в себя рост от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до педагога - наставника (высший уровень квалификации). Вертикальная карьера педагога, связана с освоением необходимых уровней квалификации для выполнения дополнительных обобщенных трудовых функций и предполагающая возможность карьерного роста.

Важной проблемой в настоящее время является то, что у преподавателя не хватает времени на постоянное повышение квалификации, тем более с отрывом от педагогической деятельности, поэтому в поле внимания работников

образования оказывается корпоративное обучение на основе использования внутренних ресурсов организации.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что существующая за счет государства «традиционная» система образования и подготовки не успевает за реальными потребностями производства и рынка труда, значит, нужна альтернатива, а именно корпоративное образование, максимально учитывающее требования работодателя к бывшему выпускнику школы и будущему сотруднику. [4, 117-139].

Объект исследования: внутрикорпоративное обучение педагогов.

Предмет исследования: педагоги и руководители школ .

Цель исследования: формирование положительного образа внутрикорпоративного обучения как метода повышения методической компетенции педагогов.

Задачи исследования:

1. Первичное обучение в организации и непрерывное образование в течение всего срока работы.
2. Достижение высокой корпоративной культуры организации, инициативность и организаторские способности руководителя, наличие мотивации достижений сотрудников.

Поскольку современный педагог – профессионал, обладающий высоким уровнем разнообразных компетенций, способный быстро реагировать на внешние изменения, постоянно совершенствоваться, осваивать новые направления деятельности, иными словами, непрерывно самообразовываться, адаптироваться, развиваться, то одним из направлений постоянного профессионального роста, одной из актуальных и эффективных форм непрерывного образования, направленных на развитие человеческого потенциала в условиях существующих запросов к сфере образования, является корпоративное обучение, позволяющее в результате сближать существующие

требования современных образовательных стандартов и стандартов профессиональных. финансового благополучия организации в целом [2, 155-157].

Исследователь Ю. Коваленко, рассматривая в своей работе особенности формирования корпоративной культуры как одного из важнейших факторов успешной организации деятельности образовательного учреждения, также выделяет новые формы повышения профессионализма его работников в качестве одного из необходимых способов адаптации к внешним изменениям, что определяет в итоге высокую устойчивость всей компании к разнообразным кризисам, возникшим в результате новых вызовов. [5, с. 18].

О Л. Чуланова понимает корпоративное обучение персонала как особую форму повышения профессионализма преподавателя организации. [11, с.6].

Такие ученые как Петряков П.А., Певзнер М.Н. также исследовали сущность понятия «корпоративное обучение» и дали следующее определение: «организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся и обучающихся, осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников» [7, с.16-20].

Анализ источников показал, что корпоративное обучение основано на разных моделях формального и неформального обучения, сетевой организации повышения квалификации, в том числе дистанционной форме.

Авторы сходятся во мнении, что корпоративное обучение педагогов позволяет интегрировать профессиональные интересы на уровне отдельного сотрудника, рабочей группы и образовательной организации в целом.

В свете современных требований актуальным является вопрос профессионального роста и развития не только отдельных педагогов, сколько педагогического коллектива в целом. Организованная на основе этого корпоративная подготовка позволяет сформировать у педагогов общие

методические подходы к педагогическому обеспечению достижения обучающимися результатов образования.

Содержание корпоративного обучения обусловлено стратегическими задачами, решаемыми каждой конкретной образовательной организацией в целях повышения качества образования. В современных условиях содержательными направлениями корпоративной подготовки педагогов могут быть:

- ☐ основные тренды образования в мире, и, в частности, в Российской Федерации;
- ☐ направления развития образования, указанные в национальном проекте «Образование»;
- ☐ особенности интеллектуального и нравственного развития нового поколения;
- ☐ основы цифровой дидактики, интерактивные, субъективно ориентированные, мобильные,

Многие исследователи обращались к исследованию этого феномена, так, Е.П. Кагал считает, что корпоративное обучение сотрудников будет являться эффективной формой профессиональной подготовки и переподготовки персонала, что приведет к улучшению методов работы по решению актуальных проблем компании, что влечет за собой рост цифровых образовательных технологий;

- ☐ национальная (ВПР, ГИА, ЕГЭ) и международная (функциональная грамотность) оценка качества образования обучающихся

[ 10 с.12].

Таким образом, непрерывное корпоративное обучение, в зависимости от целей, мотивации, индивидуальных запросов и способностей преподавателей, способствует формированию таких уровней развития профессиональных компетенций как:

- педагог-мастер – проектирует образовательный процесс на основе педагогических технологий, обеспечивая качество образования обучающихся, адекватное их личностному потенциалу;
- педагог-инноватор – создает инновационный педагогический опыт, выступает разработчиком новых педагогических технологий;
- педагог-методист – способен не только эффективно проектировать образовательный процесс, но и обучать своих коллег профессиональному мастерству.( 10,с.69)

Currently, there is an urgent need to build a model for improving the professional competence of a teacher in a corporate learning environment, which should include conceptual, substantive, and technological components of the corporate learning process. The conceptual component includes the organization of corporate training as a systematic basis for improving the professional competence of a teacher in the context of continuing education. The organization of corporate training will allow the teacher to build a career. The career of a teacher includes growth from a graduate of a pedagogical program (initial qualification level) to a teacher mentor (highest qualification level). The vertical career of a teacher is associated with mastering the necessary skill levels to perform additional generalized work functions and suggesting the possibility of career growth. An important problem at the moment is that the teacher does not have enough time for continuous professional development, especially in isolation from teaching, therefore, corporate training based on the use of internal resources of the organization is in the field of attention of educators. The relevance of the chosen topic lies in the fact that the "traditional" education and training system, which exists at the expense of the state, does not keep up with the real needs of production and the labor market, which means that an alternative is needed, namely corporate education, which takes into account the requirements of the employer for the former school graduate and future employee as much as possible. [4, 117-139]. The object of the research is the internal corporate training of teachers. Subject of the study: teachers and school leaders . The purpose of the study is to form a positive image of intra-corporate learning as a method of improving the

methodological competence of teachers. Research objectives: 1. Initial training in the organization and continuing education throughout the entire period of work. 2. Achieving a high corporate culture of the organization, the initiative and organizational skills of the head, the motivation of employees' achievements. Because the modern teacher – a professional with a high level of diverse competencies, able to quickly respond to external changes, constantly improve, master new areas of activity, in other words, continuously self-educate, adapt, develop, is one of the areas of continuous professional growth, one of the relevant and effective forms of continuing education aimed at developing human potential in the context of existing demands for in the field of education, is corporate training, as a result, it allows to bring together the existing requirements of modern educational standards and professional standards. financial well-being of the organization as a whole [2, 155-157]. Researcher Y. Kovalenko, considering in his work the peculiarities of corporate culture formation as one of the most important factors for the successful organization of an educational institution, also identifies new forms of improving the professionalism of its employees as one of the necessary ways to adapt to external changes, which ultimately determines the high resilience of the entire company to various crises that have arisen as a result of new challenges. [5, p. 18]. O. L. Chulanova understands corporate staff training as a special form of improving the professionalism of an organization's teacher. [11, p.6]. Scientists such as Petryakov P.A., Pevzner M.N. also investigated the essence of the concept of "corporate training" and gave the following definition: "the process of interaction between teachers and students organized in the interests of the corporation and its employees, carried out both inside and outside the organization, aimed at solving educational tasks and ensuring the professional development of employees" [7, pp.16-20]. An analysis of the sources showed that corporate training is based on different models of formal and informal learning, network organization of professional development, including distance learning. The authors agree that corporate teacher training makes it possible to integrate professional interests at the level of an individual employee, a work group, and an educational organization as a whole. In the light of modern

requirements, the issue of professional growth and development is relevant not only for individual teachers, but also for the teaching staff as a whole. Corporate training organized on the basis of this allows teachers to form common methodological approaches to pedagogical support for students to achieve educational outcomes. The content of corporate training is determined by the strategic objectives solved by each specific educational organization in order to improve the quality of education. In modern conditions, meaningful areas of corporate teacher training can be: The main trends of education in the world, and, in particular, in the Russian Federation; The directions of education development indicated in the national project "Education"; Features of the intellectual and moral development of the new generation; Fundamentals of digital didactics, interactive, subjectively oriented, mobile, Many researchers have turned to the study of this phenomenon, for example, E.P. Kagal believes that corporate employee training will be an effective form of professional training and retraining of personnel, which will lead to improved working methods to solve current problems of the company, which entails the growth of digital educational technologies.; – national (VPR, GIA, USE) and international (functional literacy) assessment of the quality of students' education [ 10 p.12]. Thus, continuous corporate training, depending on the goals, motivation, individual requests and abilities of teachers, contributes to the formation of such levels of professional competence development as: The master teacher designs the educational process based on pedagogical technologies, ensuring the quality of education for students adequate to their personal potential; An innovative teacher creates innovative pedagogical experience, acts as a developer of new pedagogical technologies; A teacher-methodologist is able not only to effectively design the educational process, but also to train his colleagues in professional skills.(10, p.69)

### **Заключение.**

Непрерывное образование как всесторонняя и постоянная учебная деятельность является обязательным условием профессионального развития сотрудников



школы, повышение качества школьного образования и совершенствования системы образования в целом.

Корпоративное обучение позволяет учесть особенности образовательной организации и педагогического коллектива, гибко реагировать на внешние и внутренние изменения, определять актуальные направления развития и содержание обучения педагогов.

Главным фактором, мешающим дальнейшему совершенствованию системы корпоративного обучения, является ограниченность кадрового ресурса. Это связано и с отсутствием структурного подразделения, отвечающего за оценку и развитие компетенций сотрудников, и широким кругом обязанностей сотрудников, ответственных за функционирование системы корпоративного обучения, и с необходимостью профессионального развития самих сотрудников, их непрерывного повышения квалификации в области оценки и развития персонала. [6, с. 215-220].

## **Conclusion.**

Continuing education as a comprehensive and continuous learning activity is a prerequisite for the professional development of school staff, improving the quality of school education and improving the education system as a whole. Corporate training allows you to take into account the specifics of the educational organization and the teaching staff, flexibly respond to external and internal changes, determine the current directions of development and the content of teacher training. The main factor hindering further improvement of the corporate training system is the limited human resource. This is due to the lack of a structural unit responsible for evaluating and developing employee competencies, the wide range of responsibilities of employees responsible for the functioning of the corporate training system, and the need for professional development of employees themselves, their continuous professional development in the field of personnel assessment and development. [6, pp. 215-220].

## Библиография

1. Айбазова М.Ю., Чотчаева Ф.А. Корпоративное обучение: концептуализация понятия // Актуальные проблемы современной науки: состояние, тенденции развития. Черкесск, 2020. С. 7-10.
2. Кагал Е.П. Новые формы и методы обучения персонала как необходимое условие развития организации // Молодой ученый. 2019. № 41 (279). С. 155-157.
3. Кларин М.В. Корпоративное образование: цели и особенности // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2016. № 1. С. 6-16.
4. Ключарев Г.А., Пахомова Е.И. Корпоративное образование: новая альтернатива государственным программам // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 117-139.
5. Коваленко Д.Ю. Основные подходы к определению корпоративной культуры // NovaInfo.Ru. 2017. № 64. URL: <http://novainfo.ru/article/12792>
6. Мыльникова С.А., Погосян В.А. Корпоративное обучение // Universum. 2014. № 3-4. С. 215-220.
7. Петряков П.А., Певзнер М.Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. 2009. № 3 (20). С. 16-20.
8. Родин А.И. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации // Про ДОД. 2016. № 11. С. 58-65.
9. Селиванова О.Г., Санникова Н.И. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности // Концепт. 2020. № 09. С. 14-24.
10. Чотчаева Ф.А., Айбазова М.Ю. Влияние организационно-педагогических условий корпоративного обучения на повышение эффективности

педагогической деятельности педагогов колледжа в инклюзивном образовании // Alma Mater. 2020. № 12. С. 69-73.

11. Чуланова О.Л. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления // Науковедение. 2016. Т. 8. № 1. С. 6.

1. Aibazova M.Yu., Chotchaeva F.A. Corporate training: conceptualization of the concept // Actual problems of modern science: state, development trends. Cherkessk, 2020. pp. 7-10.

2. Kagal E.P. New forms and methods of personnel training as a necessary condition for the development of the organization // Young Scientist. 2019. No. 41 (279). pp. 155-157.

3. Klarin M.V. Corporate education: goals and features // Bulletin of the Buryat State University. Education. Personality. Society. 2016. No. 1. pp. 6-16.

4. Klyucharev G.A., Pakhomova E.I. Corporate education: a new alternative to government programs // Educational issues. 2007. No. 2. pp. 117-139.

5. Kovalenko D.Yu. Basic approaches to defining corporate culture // NovaInfo.Ru . 2017. No. 64. URL: <http://novainfo.ru/article/12792>

6. Mylnikova S.A., Pogosyan V.A. Corporate training // Universum. 2014. No. 3-4. pp. 215-220.

7. Petryakov P.A., Pevzner M.N. Corporate personnel training as an organization development strategy // Man and education. 2009. No. 3 (20). pp. 16-20.

8. Rodin A.I. The corporate training system as a serious factor in the professional development of educational organization personnel // PROD. 2016. No. 11. pp. 58-65.

9. Selivanova O.G., Sannikova N.I. Corporate teacher training as a resource for improving professional competence // Concept. 2020. No. 09. pp. 14-24.

10. Chotchaeva F.A., Aibazova M.Yu. The influence of organizational and pedagogical conditions of corporate training on improving professional competence the effectiveness of pedagogical activity of college teachers in inclusive education // Alma Mater. 2020. № 12. pp. 69-73.

11. Chulanova O.L. Corporate personnel training and methods of its assessment: approaches, tools, problems and ways to overcome them. Naukovedenie. 2016. Vol. 8. No. 1. p. 6.