**Внутрикорпоративное обучение как способ совершенствования методических компетенций педагога**

Деятельность современного педагога связана с постоянной адаптацией к новым условиям труда, в частности, необходимо следить за новыми технологиями и методиками, изменениями образовательных стандартов и требований к профессиональной подготовке. Существует проблема постоянного поиска эффективных механизмов повышения методической компетенции педагога. Традиционные формы повышения квалификации часто не отвечают потребностям педагогической среды, являются не ориентированными на практику. Внутрикорпоративное обучение может служить действенным инструментом для совершенствования методических навыков и знаний педагогов. Благодаря внутрикорпоративному обучению, педагоги получают возможность освоить новые методики преподавания, научиться эффективно использовать современные образовательные технологии и обмениваться опытом с коллегами. Это способствует повышению их профессиональной компетентности и улучшению качества образовательного процесса в целом.

Мы ставим перед собой цель: определить степень эффективности внутрикорпоративного обучения как средства повышения методологической компетентности педагогов.

Для начала дадим определение понятию методическая компетенция. В научной литературе представлено очень много различных определений, для нашего исследования наиболее содержательным является определение, которое дает Гущина Т. Н. «Методическая компетенция – это совокупность методических знаний, операционно-методических и психолого-педагогических умений, формируемых в процессе профессиональной подготовки педагога, а также технологическую готовность профессионально использовать в учебном процессе современные коммуникативные и информационные технологии, методики и приёмы, адаптируя их к различным педагогическим ситуациям» [Гущина, с. 13]. Главным аспектом методической компетенции является готовность к обучающей деятельности, получению новых знаний и умений. В структуре методической компетентности можно выделить следующие элементы: знания и навыки, владение методической терминологией, методические умения, критическое мышление, дидактические и творческие способности, культуру речи и общения, опыт решения учебных методических задач [Игна, с. 91]. Методическая компетентность педагога – это динамично развивающийся процесс, который объединяет теоретические знания, практические навыки и опыт, необходимые для эффективного осуществления профессиональной деятельности в сфере образования.

Внутрикорпоративное обучение в современной российской системе образования получило достаточно широкое распространение, потому что оно ориентировано на практическую деятельность педагога, позволяет сразу применять новые знания в учебном процессе с учетом корректировки в зависимости от особенностей образовательного учреждения. Каждая образовательная организация имеет уникальные характеристики, и программы внутрикорпоративного обучения, соответственно, не могут быть шаблонными, в них учтены проблемы учебного заведения, его технические возможности, общий уровень профессиональной подготовки педагогического коллектива. Индивидуализированный подход позволяет решать стратегические задачи, которые ставит перед собой школа или вуз, повышать качество образования, видеть сильные и слабые места педагогической деятельности. Можно выделить следующие преимущества внутрикорпоративного обучения: адресность, практическая ориентированность, обмен опытом внутри коллектива.

Ключевым аспектом системы внутрикорпоративного обучения является обмен педагогическим опытом. Педагоги осуществляют обмен передовыми методиками, представляют конкретные примеры из практики и разрабатывают способы преодоления возникающих трудностей, опираясь на глубокое понимание особенностей своего образовательного учреждения. Обмен опытом формирует атмосферу, в которой каждый преподаватель осознает свою важность и значимость. Необходимо отметить, что внутрикорпоративное обучение уместно только там, где есть заинтересованность педагогов. Довольно часто педагоги высказывают свою поддержку рассматриваемой системе методического обучения, выражают готовность делиться опытом с коллегами, но при этом не выражают желания тратить много времени на получение новых знаний и умений. Формально недостаток времени является препятствием для повышения педагогической компетенции, в действительности, педагоги слабо замотивированы и плохо представляют какую пользу они могут получить от внутрикорпоративного обучения. Исследователь О. И. в качестве необходимых условий для проведения внутрикорпоративного обучения выделяет: целенаправленность, методологическая обоснованность, структурированность форм и методов обучения, сложившиеся устойчивые формы реализации обучения, наличие образовательной инфраструктуры, направленность педагогов на участие в неформальном повышении квалификации, разработанные формы контроля и определения перспектив [Ильясова с. 47].

Значительную роль играет адаптивность и скорость внесения корректировок в систему внутрикорпоративного обучения. Рамках образовательной организации это выражается в способности модифицировать учебные программы, обновлять ресурсы и трансформировать методы проведения занятий в соответствии с актуальными требованиями. Подобная оперативность позволяет не только вовремя реагировать на внешние факторы, но и быстро интегрировать инновационные подходы, тестировать новые формы и методики обучения.

Сегодня представителями педагогической науки разработаны многочисленные форматы внутрикорпоративного обучения, исследователь И. Е. Девятова выделяет четыре опорных формата: наставничество, методические семинары, педагогические мастерские, супервизия [Девятова с. 143-144].

1. Наставничество представляет собой систему, где квалифицированный учитель выполняет функцию консультанта для нового педагога, оказывая содействие в ознакомлении с учебным процессом, изучении тонкостей педагогических методик и приспособлении к установленным стандартам учебного заведения. В качестве иллюстрации, начинающий учитель получает возможность сотрудничать с опытным коллегой, обладающим навыками персонализированного подхода к каждому ученику.

2. Методические семинары представляют собой форму профессионального взаимодействия, в рамках которой педагогический состав собирается для коллегиального обсуждения насущных вопросов, обмена передовым опытом и разработки коллективных стратегий для преодоления стандартных затруднений, возникающих в образовательной деятельности. Итогом таких встреч становятся методические рекомендации, которые впоследствии внедряются в образовательную практику школы, что способствует повышению качества обучения и расширению профессионального кругозора педагогов различных квалификационных категорий. Такой формат обмена опытом стимулирует профессиональный рост и развитие педагогического мастерства.

3. Формат педагогических мастерских предполагает совместную разработку учебных пособий и методических рекомендаций, перенося фокус с индивидуальной деятельности на коллективное творчество и взаимодействие. Например, группа учителей может объединиться для создания инновационного учебного курса, где каждый участник вносит свои идеи, экспериментирует с различными мультимедийными ресурсами, согласовывает содержание презентаций и разрабатывает проверочные задания. Данное сотрудничество не только расширяет методический потенциал образовательного учреждения, но и способствует профессиональному росту каждого участника за счет совместного анализа и совершенствования применяемых методик.

4. Супервизия представляет собой форму профессиональной экспертизы образовательной деятельности, при которой квалифицированные специалисты, обладающие всесторонним пониманием педагогических процессов, производят оценку уроков и методических разработок коллег с целью определения достоинств и зон потенциального роста. Данный метод включает в себя не просто наблюдение за учебным процессом, а и организацию аналитической встречи, на которой рассматриваются как успешные элементы, так и области, нуждающиеся в корректировке. В качестве иллюстрации, приглашенный эксперт может присутствовать на уроке, после чего инициировать совместное обсуждение с участием всех заинтересованных педагогов, предоставляя при этом конкретные предложения по оптимизации учебных методов и применению интерактивных инструментов. Такая практика способствует повышению квалификации и обмену опытом в педагогическом коллективе.

Среди многочисленных форматов внутрикорпоративного обучения также востребованы: коучинговое сопровождение, педагогические туры, тьюториалы. Относительно тематических предпочтений, педагогическое сообщество проявляет повышенный интерес к психолого-педагогическим вопросам, включающим стратегии работы с детьми и подростками, характеризующимися сложным поведением (трудные подростки), принципам инклюзивного образования, а также методам предотвращения и разрешения ситуаций буллинга и конфликтов. Не менее значимой областью педагогического интереса являются новые цифровые технологии в образовании. В частности, заметна заинтересованность в изучении возможностей искусственного интеллекта, а также в освоении российских интернет-сервисов, предназначенных для использования в школьной практике.

Эффективность внутрикорпоративного обучения может быть оценена по различным критериям, в частности, по количеству разработанных методических материалов, вовлеченности в работу методических объединений, в частом проведении открытых уроков. Показателем эффективности также является овладение педагогами цифровыми инструментами обучения, способность применять на уроках интерактивные средства. Об успехах педагога говорят достижения учеников, система внутрикорпоративного обучения должна отразиться на успеваемость учеников, качестве их проектной деятельности. Главным критерием оценки можно назвать удовлетворенность учителей, их готовность профессионально развиваться, обмениваться опытом с коллегами. Чтобы дать объективную оценку эффективности внутрикорпоративного необходимо проводить опросы, анкетирование, анализ методических разработок, открытых уроков и т.д. Сегодня нет единых критериев мониторинга эффективности.

Несмотря на то, что система внутрикорпоративного обучения показывает значительные результаты, она сталкивается с рядом проблем. Образовательные организации, практикующие внутрикорпоративное обучение, чаще всего, используют только внутренние ресурсы, избегают сторонней помощи, не взаимодействуют с другими организациями. Необходимо создавать ресурсные методические центры, посредством которых будет производиться взаимодействие образовательных организаций и создание. На ресурсные методические центры может быть возложена обязанность создавать необходимые условия для внутрикорпоративного обучения там, где оно не практикуется. На сегодняшний день внутрикорпоративное обучение в отличии от курсов повышения квалификации не предоставляет педагогам возможности карьерного роста, не обеспечивает премиальные выплаты. Также из-за низкого уровня владения современными цифровыми технологиями многими педагогами становится затруднительным внедрение инновационных разработок.

Внутрикорпоративное обучение имеет огромный потенциал, способствует совершенствованию методических компетенций педагога, однако, требует создания благоприятных условий внутри образовательной организации, методической поддержки крупных специалистов, проведение постоянного мониторинга результатов, стимулирующих средств.

**Библиографический список**

Гущина Т.Н. Формирование методический компетентности педагогических работников дополнительного образования детей в процессе повышения квалификации: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогически наук. - Ярославль, 2001. - 252 с.

Девятова, И.Е. Развитие педагогического потенциала учителя в системе корпоративного обучения // Научно-теоретический журнал. – 2016. – № 3 (28). – С. 138-146.

Игна О.Н. Структура и содержание методической компетентности учителя иностранного языка // Ярославский педагогический вестник. №1. 2022 С. 90-94.

Ильясова О.А. Внутрикорпоративное обучение педагогов общеобразовательной организации как стратегии их непрерывного профессионального развития // Педагогический журнал. 2024. № Т. 14. № 12А. С. 46-56