**Организация корпоративного обучения в учреждении**

**дополнительного образования**

Корзникова Наталья Валерьевна,

аспирантка II курса

кафедры педагогики и психологии

Автономного образовательного учреждения

дополнительного профессионального образования

Удмуртской Республики

«Институт развития образования»

город Ижевск

Газизова Альфия Ильдусовна,

доктор педагогических наук,

профессор кафедры педагогики и психологии

Автономного образовательного учреждения

дополнительного профессионального образования

Удмуртской Республики

«Институт развития образования»

город Ижевск

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности организации корпоративного обучения педагогических работников в учреждении дополнительного образования. Обозначены цель, задачи корпоративного обучения, определены формы и направления корпоративного обучения.

**Ключевые слова.** Дополнительное образование, корпоративное обучение, профессиональная компетентность, программа корпоративного обучения.

**Summary.** In article features of the organization of corporate training of pedagogical workers in establishment of additional education are considered. The purpose, problems of corporate training are designated, forms and the directions of corporate training are defined.

**Keywords.** Additional education, corporate training, professional competence, program of corporate training.

**Введение**

Развитие бизнеса в условиях рыночной экономики предъявляет новые требования к системе образования. В прошлом высшее или среднее специальное образование было гарантией успешной деятельности на долгие годы. На сегодняшний день так называемое «полезное знание» (useful knowledge) становится более востребованным, чем знание академическое, так как оно нацелено на конечный результат и приносит экономическую выгоду. Это приводит к росту спроса на специалистов, обладающих именно такими знаниями. Огромным преимуществом и фактором конкурентной борьбы для любой организации, в том числе и образовательной, становятся ее сотрудники, а уровень ее развития определяется компетентностью персонала.

Дополнительное образование - особый вид образования, требующий, в первую очередь, креативных, ярких, высокопрофессиональных педагогов, так как ребенок посещает кружок, секцию или студию по желанию, в соответствии со своими интересами и предпочтениями. Без интереса к занятиям, к педагогу, дополнительное образование становится скучным, «обременительным» и ненужным.

Педагог – ключевая фигура реформирования современного российского образования. Современный педагог, в частности, педагог дополнительного образования, должен обладать такими качествами, как коммуникабельность, высокий уровень созидательной активности, проектно-исследовательское восприятие окружающего мира. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать учащимся, становится умение учиться.

Для образовательной организации становится все более важным не только повышение квалификации персонала, но и обучение его конкретным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для осуществления профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте. Подготовка персонала нового типа требует новых форм обучения, одной из которых является корпоративное обучение.

**Формулировка цели статьи**

Раскрыть суть и конкретный механизм корпоративного обучения в учреждении дополнительного образования.

**Изложение основного материала статьи**

 Под корпоративным обучением понимается получение навыков и умений сотрудниками одной организации, с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей организации в целом [4].

Цель корпоративного обучения носит двоякий характер. Во-первых, это повышение качества работы, а во-вторых, формирование единой команды, усиление «корпоративного духа» в организации. Практически всегда решение о корпоративном обучении принимает администрация учреждения, она же определяет участников процесса обучения, его вид и способы проведения. Общепринятыми организационными формами корпоративного обучения являются:

* формальное обучение происходит в организованной и структурированной среде (вуз, школа, рабочее место, курсы повышения квалификации), завершается проверкой результатов и сертификацией.
* неформальное - это частично планируемое обучение, которое происходит вне формальных условий и может происходить в любой форме: от индивидуальной программы до домашнего обучения.
* самообразование - результат повседневной деятельности сотрудника, не является организованным и спланированным, предполагает образование в течение всей жизни.
* дистанционное обучение - одно из самых современных и востребованных форм корпоративного обучения (e-learning), которое предполагает использование возможностей Интернета. Оно может осуществляться как с помощью специальных образовательных порталов, так и с применением электронных носителей, на которые записывается заранее подобранная информация, практические задания, тесты и так далее. Подобные формы обучения наименее затратны по сравнению с очным обучением. Кроме того, они позволяют не отрывать сотрудников от основной работы, давая им возможность осваивать материал в удобное время. Важен и тот факт, что руководитель организации может по своему усмотрению составлять программу таких удаленных курсов, уделяя повышенное внимание наиболее важным вопросам.

Какую бы форму корпоративного обучения ни выбрала организация, очень важно реализовать связь теории и практики - создать условия, в которых сотрудники смогут применить полученные знания и, таким образом, доказать их эффективность [3].

Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к компетенциям педагога. Этим объясняется актуальность направления совершенствования работы по повышению уровня педагогического мастерства внутри учреждения. Повышение профессионального уровня педагогических работников учреждения является важным фактором, обеспечивающим повышение качества образования в целом, помогает педагогу избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность и работоспособность в образовательной организации.

С целью создания мобильной системы повышения профессиональной компетентности педагогических работников, с учетом новых тенденций в дополнительном образовании, способной удовлетворить потребности любого педагогического работника в отдельности и учреждения в целом, администрацией ЦТР «Октябрьский» города Ижевска была разработана программа корпоративного обучения сотрудников «РОСТ: развитие, обучение, самообразование, творчество».

 Для реализации данной программы были определены следующие задачи:

* Выстраивание индивидуальной траектории профессионального роста педагога;
* Распространение передового педагогического опыта;
* Использование современных технологий для повышения квалификации педагогических кадров, в том числе дистанционных;
* Развитие службы консультационно - методического сопровождения, виртуального методического кабинета;
* Аттестация педагогических кадров;
* Привлечение молодых специалистов;
* Активное участие в конкурсах профессионального мастерства;
* Трансляция результатов деятельности педагогического коллектива.
* Выявление, аккумулирование и передача неформализованного знания лучших педагогов учреждения.

 Основными направлениями реализации программы являются:

1. Организационно-методическое обеспечение системы повышения профессиональной компетентности педагогических работников, цель которой изучение состояния кадрового потенциала и проблем его развития, изучение информационных запросов, информирование педагогов об образовательных возможностях повышения квалификации.

2. Информационное обеспечение заключается в формировании информационной культуры педагогов, в совершенствовании информационно-компьютерной компетентности педагогических работников, в создании и разработке пособий, в том числе и электронных, дистанционных курсов, в использовании и широком применении компьютерных технологий на учебных занятиях.

3. Организация и экспертиза инновационной деятельности педагогических работников осуществляется через организацию работы творческих групп по апробации инновационных педагогических технологий и предполагает экспертизу результативного педагогического опыта, создание банка педагогических инноваций.

4. Аттестация руководящих и педагогических работников включает в себя оказание консультативной помощи педагогам при подготовке аттестационных материалов, участие в организации и проведении аттестационных мероприятий, работу аттестационной комиссии учреждения и аналитическую обработку материалов по итогам аттестации.

5. Организация диагностических исследований (мониторинг результативности деятельности педагогических работников) проводится через рейтинг педагогических работников, исследование профессиональной компетентности и удовлетворенности педагогических работников условиями деятельности в учреждении, взаимоотношениями внутри коллектива работников учреждения, в детском коллективе; создание и пополнение банка диагностических методик и измерителей, статистических и отчетных материалов по итогам диагностических исследований.

6. Стимулирование педагогических работников включает в себя премирование по результатам работы, направление на стажировку, на различные конференции, семинары для обмена опытом, содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций к печати, представление педагогического работника к награждению.

 Для реализации корпоративного обучения целесообразно использование следующих форм и методов, обеспечивающих эффективность повышения профессиональной компетентности педагогических работников:

*Коллективные:* педагогический совет, открытое занятие, конкурсы профессионального мастерства, научно-практическая конференция, методическая выставка.

*Групповые:* методическое объединение, школа молодого педагога,

творческие группы, мастер-классы, теоретические и практические занятия,

семинары.

*Индивидуальные:* собеседование, консультация, самообразование, презентация авторской технологии и др., аттестация.

Разнообразие форм и методов корпоративного обучения делает сам процесс развития профессионализма интересным и продуктивным.

Выбор форм и методов обучения должен осуществляться на основе решения актуальных задач организации.

Эффективность реализации программы корпоративного обучения в учреждении дополнительного образования обеспечивается на основе следующих организационных условий:

1.Проект программы корпоративного обучения первоначально согласуется с руководителем образовательной организации. Затем он рассматривается на методическом совете и, в конечном итоге, утверждается руководителем учреждения.

2.По итогам реализации ежегодного плана корпоративного обучения, включающего в себя теоретические и практические занятия, консультации, семинары и др., тематика и выбор которых определяется педагогическими работниками, проводится анализ реализации программы обучения, соответствие достигнутых результатов задачам программы, саморефлексия и оценка педагогов.

3.Результаты анализа служат для дальнейшей разработки новых программ, планов корпоративного обучения.

4.Ежегодно в программу вносятся корректировки с учетом потребностей педагогов, молодых специалистов, изменений в нрмативно-правовой базе дополнительного образования.

5.На альтернативном сайте учреждения (www. ddt-eduline.ru) создан виртуальный методический кабинет, где рассматриваются актуальные вопросы развития образования, нормативно-правовые документы, методические рекомендации и т.д. в рамках развития службы консультационно - методического сопровождения педагогических работников учреждения.

 В целом, следует отметить, что корпоративное обучение в учреждении дополнительного образования предусматривает использование следующей технологической последовательности:

* Анализ запросов, потребностей обучаемых.
* Разработку программы (плана) корпоративного обучения, определение форм и методов обучения.
* Доработку и адаптацию обучающих программ с учетом решаемых задач и состава участников.
* Подготовку практических примеров на основе практики и проектов, используемых в образовательном учреждении, с учетом инновационной работы и передового педагогического опыта.
* Итоговое тестирование участников обучения с выдачей внутреннего сертификата.

**Выводы**

 Система корпоративного обучения в учреждении дополнительного образования позволила систематизировать работу по повышению качества педагогического мастерства и уровня профессиональной компетентности педагогов. Был обеспечен реальный успех в профессиональной деятельности педагога, сформирована эффективно работающая команда, установлены профессиональные связи, выросла мотивация педагогов на повышение уровня профессиональных знаний, создано единое профессиональное педагогическое сообщество. Бесспорным фактором профессиональной компетентности педагога является постоянное стремление к совершенствованию, обогащению профессиональной деятельности.

 Повышение профессионализма педагогических работников является необходимым условием повышения качества педагогического процесса как в работе с учащимися, так и в работе образовательной организации, обеспечивая ей реальный успех и востребованность в социуме.

**Литература**

1. Золотарёва, А.В. Дополнительное образование детей России в XXI веке./Золотарёва А.В. Прага-Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2013. - 143с.
2. Кибанов А.Я. Концепции и виды обучения персонала//Кадровый менеджмент. -2008. -N9. - С.290).
3. http://www.studbooks.net . Корпоративные стандарты обучения. Виды, формы, методы развития персонала.[Электронный ресурс] Режим доступа: URL: http://www. studbooks.net
4. <http://www.кадровая-служба.рф>. - Корпоративное обучение как способ мотивации персонала. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <http://www.кадровая-служба.рф>
5. http://www.emba.ru/programms/corporate.shtml - Корпоративное обучение как фактор конкурентоспособности. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: http://www. emba.ru