

- проводить профилактику заболеваний населения;
- просвещать население по вопросам сохранения, улучшения и укрепления здоровья;
- пропагандировать здоровый образ жизни и готовы к постоянному личностному и профессиональному развитию.

Результаты деятельности преподавателей кафедры лечебного дела в системе качества профессиональной подготовки мы видим в уровне развития выпускника, положительной динамике показателей обученности студентов, в устройстве на работу в рамках целевой контрактной подготовке и отсутствии рекламаций со стороны работодателей.

Таким образом, развитие специалиста в системе среднего профессионального образования, включая медицинский профиль, может быть оценено при наличии системы оценки качества образования и разработанных количественных и качественных показателей, что должно стать предметом специального исследования и обсуждения.

*Синякова М.Г.*

## **КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ «ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Для построения современной системы повышения квалификации на факультете менеджмента, повышения квалификации и переподготовки кадров Уральского государственного педагогического университета (и для внешних, и для внутренних клиентов) также стала теория «обучающейся организации» («научающейся организации»)

Термин «обучающиеся организации», широко распространившийся в Европе и США в 1990-е гг., в России стал известен недавно. Одна из известных у нас концепций обучающейся организации принадлежит американцу П. Сенге. Другая, «европейская», была разработана несколькими авторами: Т. Бойделом, Н. Диксоном и П. Сенджем. В отечественной науке этими проблемами занимается достаточно активно Б. Мильнер, д.э.н., профессор ГУУ г. Москва.

Организационное обучение рассматривается как непрерывный источник создания конкурентоспособных преимуществ компаний, как их стратегия постоянного обновления методов и повышения успешности всех видов деятельности. Подобная компания развивается путем обмена передовым опытом между ее членами и избегает повторения типовых ошибок организационного и функционального взаимодействия.

Основной идеей организационного обучения в этом случае является создание групп для того, чтобы у каждой из них при обучении были две задачи: одна — решить проблему или выполнить проект; другая — обучаться в процессе выполнения задач, сделать полученные знания достоянием всех участников, представить полученный материал руководству для последующего использования.

Затруднения в таком обучении работников связаны: с привычной деятельностью работника, имеющиеся стандарты, административная культура, основывающаяся на устоявшихся представлениях о технологии управленческой деятельности.

Чтобы преодолеть недостатки в стереотипах мышления, знаниях и умениях персонала теорией организационного обучения предложено пять дисциплин, взаимосвязан-

занных, дополняющих друг друга: системное мышление, личное мастерство, ментальная модель, создание общего видения, групповое обучение (Питер Сендж).

Можем сказать, что это новое содержание в традиционной системе повышения квалификации так, как только один из пяти предлагаемых содержательных блоков касаются проблем собственно традиционной профессиональной квалификации (то, что П.Сендж назвал «личное мастерство»).

Изменение содержания в системе повышения квалификации работников заставляет искать новый тип обучения и методы обучения: 1) *поддерживающие*: система поступления предложений от сотрудников, самоуправляемые рабочие группы, статистический контроль, сравнительное определение эффективности; 2) *способы прогнозирования*: децентрализация стратегического планирования, анализ сценариев, совместные предприятия, стратегические союзы, повышение квалификации за пределами организации, метод Дельфи, анализ влияния других факторов. Есть и набор общих способов, которые можно применять для всех стратегий: группы программного обеспечения, повышение квалификации в организации, реорганизация деловых отношений, передача инноваций, целевые группы, программы обеспечения качества, изучение потребителя, группы внешних консультантов, содержательный анализ.

Указанные виды и методы обучения лежат в основе программ корпоративного обучения персонала современных организаций (как коммерческих, так и всех образовательных – школа, колледж, вуз).

В целом необходимо отметить, что теория обучающейся организации появилась как отклик на необходимость в современных организациях формировать способность к инновациям, что является сегодня ключевым фактором выживания и успешного развития любой организационной структуры. Инновации в данном случае понимаются в широком смысле – как способность организации, т.е. ее сотрудников, постоянно вырабатывать творческие решения возникающих проблем и задач.

Появление национального проекта «Образование» ускорило появление заказов на проведение курсов повышения квалификации на территории самих образовательных учреждений по вопросам, связанным с изменением представления о деятельности педагога, его значении в обществе, овладения новыми технологиями работы с людьми (и детьми, и родителями, и общественными представителями). Как правило, результатом коллективного обучения становится совместно созданный проект или несколько поддерживающих друг друга проектов, связанным с развитием школьной организации.

**Темняткина О.В.**

## **РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЙ ФАКТОР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ УЧРЕЖДЕНИЙ НПО И СПО.**

В настоящее время непрерывному образованию придается большое значение не только в связи с его важностью в деле повышения качества трудовых ресурсов, но и потому что оно решающим образом влияет на индивидуальные перспективы каждого человека в постоянно меняющихся социально – экономических условиях.