

И. И. Зубарева, Г. Е. Офицерова

I. I. Zubareva, G. E. Oficherova

*ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», Нижний Новгород
Nizhny Novgorod Institute of Development Education, Nizhny Novgorod
zubareva.ira@mail.ru, projektnetcenter@niro.nnov.ru*

МОДЕЛЬ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КАК РЕСУРС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

MODEL NETWORK INTERACTION OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AS A RESOURCE OF INNOVATION DEVELOPMENT

Аннотация. Раскрываются особенности корпоративного обучения педагогических работников в рамках регионального инновационного сетевого образовательного проекта «Модель профессиональной образовательной организации как открытая образовательная система». Представлена модель корпоративного обучения в профессиональной образовательной организации.

Abstract. The article describes the features of corporate training of teachers in the framework of regional innovation network educational project «Model of professional educational organization as an open educational system», a model of corporate training professional educational organizations.

Ключевые слова: корпоративное обучение, профессиональная образовательная организация, программа корпоративного обучения, стратегические цели.

Keywords: corporate training, professional educational organization, corporate education program, the strategic objectives.

Реформирование современного профессионального образования предполагает активное использование различных форм сетевого взаимодействия. Принципы сетевого взаимодействия позволяют преодолевать автономность и закрытость системы профессионального образования, выстраивать прочные вертикальные и горизонтальные связи между командами профессиональных образовательных организаций, работающими над общими регионально значимыми проблемами [4, с. 126].

В Нижегородской области была создана специальная структура повышения квалификации специалистов профессиональных образовательных организаций, взявшая на себя функцию системного регулирования и координации сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций – Проектно-сетевой центр образования специалистов профессиональных образовательных организаций, действующий при ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования». Главной задачей его деятельности является подготовка педагогических коллективов к реализации проектов развития образовательных организаций и управлению ими с использованием механизмов проектно-сетевой кооперации с научными организациями, вузами, производственными компаниями, различными субъектами социокультурной сферы региона.

Ключевым механизмом организации деятельности центра стал региональный инновационный сетевой образовательный проект «Модель профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы», утвержденный приказом Министерства образования Нижегородской области от 13 мая 2014 г. № 1152.

Научно-методическое сопровождение сетевого проекта включает в себя, в частности, сопровождение разработки программ развития профессиональных образовательных организаций в соответствии с базовой концептуальной моделью открытой образо-

вательной системы, выявленным инновационным потенциалом коллектива образовательной организации и выбранным направлением инновационного развития.

Одной из стратегических целей программы развития профессиональной образовательной организации является корпоративное обучение. Стратегия корпоративного обучения должна дать ответы на вопросы о том, каков актуальный уровень профессиональной компетентности педагогических работников; каковы их потребности в обучении; в каком направлении должен развиваться педагог в соответствии с общей стратегией развития профессиональной образовательной организации; какими должны быть цели и содержание корпоративного обучения, чтобы обеспечить выполнение новых задач профессиональной образовательной организации в будущем.

Модель корпоративного обучения представляет собой многоступенчатый процесс, включающий в себя ряд основных этапов, причем обучение происходит, в рамках единой проблематики.

На *первом этапе* организуется комплексная диагностика потребностей педагогических работников в обучении и характера требований к нему. В ходе диагностики получают информацию с учетом трех заинтересованных позиций: заказчика – руководителя, будущих участников обучения и будущих педагогов – тьюторов и новаторов, ответственных за процесс обучения.

На *втором этапе* происходит процесс формирования обучающей программы. Здесь выявляется специфичное соотношение формализованных и неформализованных знаний. В процессе разработки программы решается задача выявления, аккумулирования и передачи методических знаний, которыми владеют лучшие педагоги профессиональных образовательных организаций.

На *третьем этапе* составляется проект программы (плана) корпоративного обучения и стажировки, а также проблемные кейсы, практические задачи и вопросы. При составлении программ необходимо учитывать, что набираемые в учебную группу педагогические работники имеют разный предшествующий уровень профессионального образования. Одни из них смогли получить лишь среднее образование, а остальное постигли самостоятельно на практике; другие окончили среднее или высшее профессиональное учебное заведение и обладают соответствующим багажом теоретических знаний; третьи совсем недавно получили высшее образование, но еще не имеют опыта практической работы в организации.

Целевыми группами корпоративного обучения могут быть:

- администрация профессиональных образовательных организаций;
- педагоги, мастера производственного обучения;
- социальные педагоги, психологи;
- педагоги дополнительного образования.

Каждая из перечисленных групп имеет особенности и требует своих подходов к разработке учебных программ, выбору методов обучения, организации учебного процесса.

На *четвертом этапе* проводится анализ реализации программы (плана) корпоративного обучения, выявляется соответствие достигнутых результатов задачам программы, осуществляется рефлексия педагогических работников [1].

Эффективность созданной корпоративной программы мероприятий по решению проблемных вопросов доказывается результативностью работы педагогических работников, а анализ недостатков и новые потребности в повышении профессионально-компетентного уровня педагогов послужат основанием для разработки новых программ.

Корпоративное обучение активизирует кадровый потенциал профессиональной образовательной организации, способствует развитию компетенций персонала, формирует эффективно работающую команду профессионалов [3, с. 78].

В рамках регионального инновационного сетевого образовательного проекта «Модель профессиональной образовательной организации как открытой образовательной системы» возможна сетевая организация внутрифирменного повышения квалификации, реализуемая путем неформального обучения. Вариантом такой организации может быть работа педагога другой организации в паре с тьютором, выполняющим аналогичные функции, либо приглашение эксперта из другой организации, который работает с отдельными педагогами или группой в данной организации. Обучение может сопровождаться проведением семинаров, секций, краткосрочных курсов, организованных другой образовательной организацией стационарно или дистанционно; учебных экскурсий в другие профессиональные образовательные организации для ознакомления с опытом их работы и последующим использованием полученных знаний на своем рабочем месте.

Список литературы

1. *Адамский А. И.* Модель сетевого взаимодействия [Электронный ресурс] / А. И. Адамский. Режим доступа: <http://upr.1september.ru/>.
2. *Зубарева Т. А.* Сетевые формы взаимодействия в образовании. Основные вопросы теории и практики: монография / Т. А. Зубарева, А. В. Петров. Горно-Алтайск: МНКО, 2008. 150 с.
3. *Магура М. И.* Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. Москва: Интел-Синтез, 2001. 375 с.
4. *Тулупова О. В.* Возможности корпоративной модели повышения квалификации в развитии человеческого потенциала профессиональной образовательной организации / О. В. Тулупова, А. В. Шарина. // Нижегородское образование. 2013. № 2. С. 126–134.

УДК [377.112:378.22]:[378.147.82+378.147.88]

Т. А. Исаева, О. Ф. Шихова, Ю. А. Шихов

T. A. Isaeva, O. F. Shihova, Yu. A. Shihov

*ФГБОУ ВО «Ижевский государственный
технический университет им. М. Т. Калашникова», Ижевск
Izhevsk state technical university named M. T. Kalashnikov, Izhevsk
8912409106@mail.ru, shihov55@mail.ru*

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПЕРИОД ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ – БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

ABOUT THE BUSINESS GAMES DURING STUDENTS' PEDAGOGICAL PRACTICE – THE FUTURE BACHELORS OF VOCATIONAL TRAINING

Аннотация. Описывается опыт использования деловых игр в период практики студентов – будущих педагогов профессионального обучения. Рассмотрены понятия «деловая игра», «педагогический тренинг», «профессионально-педагогическая компетентность». Представлена структура профессионально-педагогической компетентности бакалавра профессионального обучения.

Abstract. The article describes an experience of using business games during the practice for students – future bachelors of vocational training. It is also considered the concepts «business game»,