

го образования по специальности "Менеджмент" с включением на первой ступени соответствующих дисциплин специализаций.

В процессе развития нового направления "Менеджмент (по отраслям)" была признана необходимость создания нового структурного подразделения колледжа, задачами которого являлись бы подготовка специалистов на уровне среднего профессионального образования по вновь открытым специальностям, осуществление взаимодействия с вузами и подготовка специалистов по сквозным учебным планам.

Советом колледжа было принято решение о создании отделения многоуровневой подготовки на принципах самофинансирования. На сегодня из 9 групп отделения многоуровневой подготовки 5 обучаются по программам высшего и 4 – по программам среднего профессионального образования.

Данный проект имеет тенденции к развитию, так как пользуется спросом на рынке образовательных услуг, поддержкой в учреждениях как высшего, так и среднего профессионального образования. Представляется интересным развитие аналогичного проекта в УГППУ, который имеет большой опыт реализации многоуровневого профессионального образования на бюджетной основе.

**В.И. Магойченков,
Н.И. Герасимова**

О МОДЕЛИ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Alongside of traditional forms of teacher's extension sources it is possible the "inner-firm" education, which is flexible, multifunctional and effective.

Известно, что отличительной и весьма эффективной чертой японской системы подготовки кадров является практика внутрифирменного обучения. По сложившейся традиции государственно-муниципальное профессиональное обучение выполняет вспомогательную функцию при внутрифирменном обучении.

В России традиционно профессиональная подготовка и переподготовка кадров являются прерогативой государственных институтов. А между тем переподготовка преподавателей образовательных учреждений может осуществляться как внутрифирменное обучение.

Когда в Тюменском индустриально-педагогическом колледже была осознана потребность во внедрении в процесс обучения и воспитания учащихся деловой культуры, возникла проблема кадрового обеспечения образовательной программы. Разработка учебных программ курсов "Деловая культура", "Деловая

этика", "Менеджмент офиса", "Имиджелогия" и др., подготовка преподавателей являются делом проблематичным без привлечения опытных специалистов. Институты повышения квалификации, факультеты, различного рода курсы - дело хлопотное (преподаватели отвлекаются от учебного процесса) и дорогостоящее. Возникла идея "внутренней" переподготовки преподавателей.

Для ее осуществления были привлечены специалист Уральского государственного профессионально-педагогического университета и преподаватели кафедр психологии и культурологии колледжа. Нормативно-правовой базой их деятельности являлись индивидуальные планы повышения квалификации и трудовые контракты, поскольку освоение новой предметной области осуществляется преподавателями колледжа без отрыва от основной деятельности. Подобная форма переподготовки преподавателей имеет свои преимущества и перспективы:

- руководство и сам процесс повышения квалификации представляют собой не наставничество, а сотрудничество;
- создание методического, диагностического, тренингового и информационного обеспечения учебных курсов является результатом соавторства;
- разработка учебно-методического комплекса дисциплин базируется на проблемно-ориентированном анализе внутренней практики обучения и воспитания колледжа;
- складываются "внеплановые" формы профессионального партнерства между преподавателями (например, разработка программы развития кабинета-лаборатории деловой культуры);
- трансформируется содержание сотрудничества от научно-методического к научно-исследовательскому уровню - формулированию темы и программы диссертационного исследования.

Не умаляя значения традиционных форм переподготовки преподавателей, считаем возможным подчеркнуть гибкость, многофункциональность и эффективность "внутрифирменного" обучения.