

циал для внедрения дистанционного обучения с использованием сети Интернет в целях поддержки обучающихся по индивидуальной форме и усиления эффективности учебного процесса.

С 2002 года в школе открыт У КП при исправительном учреждении ИЗ 36/1. Организация работы в У КП имеет свои сложности, так как контингент обучающихся часто меняется, документы о предыдущем образовании поступают с опозданием либо вообще не соответствуют заявленному.

Материально-техническая база такова: школа функционирует в оборудованном для ОУ здании, в котором имеется 17 учебных аудиторий; кабинеты психолога, социального педагога, методистов; медицинский кабинет; библиотека, читальный зал; спортивный зал, кабинеты администрации. Оборудованы классы информатики, химии. Есть медиатека.

В школе работают 34 педагога, из них 3 совместителя. Средний возраст педагогического коллектива – 39 лет.

Структура школы наглядно представлена на Схеме 1 (стр. 113).



Л. О. Маленкова (г. Санкт-Петербург)

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Актуальность изучения зарубежного опыта корпоративного (внутрифирменного) повышения квалификации педагогов обусловлена тем, что сегодня в России этот способ подготовки педагогических кадров получает широкое распространение в различных учреждениях системы непрерывного образования взрослых. За рубежом корпоративный способ обучения используется на протяжении многих лет, и в педагогической науке и практике накоплен значительный опыт эффективной организации внутрифирменного обучения педагогов.

Анализ зарубежного опыта позволяет сделать вывод о том, что главным условием эффективного повышения квалификации педагогов выступает такая организация подготовки, при которой решения, касающиеся профессионального развития персонала учебного заведения, получают статус стратегических. В противном случае «...процесс повышения квалификации сотрудников будет идти непоследовательно, сведется к серии отдельных актов и затронет лишь часть персонала, тогда как

другая его часть окажется неохваченной при совместном использовании ресурсов и будет работать не в полную силу. Более того, нельзя будет достичь даже минимальных стандартов, распространяющихся на учреждение в целом» [1, с. 45].

Организация и проведение корпоративного обучения сотрудников, таким образом, должны быть:

- согласованы с индивидуальными целями того или иного сотрудника и задачами, стоящими перед организацией в целом;
- планируемым и управляемым систематическим процессом;
- направлены на совершенствование знаний, умений, взглядов и производительности труда на уровне отдельного сотрудника, рабочей группы и всей организации.

Повышению квалификации сотрудников учреждений образовательной сферы в развитых странах оказывают содействие национальные правительства, агентства и профессиональные объединения. Правительства действуют через политику, по-

ощряющую стремление преподавателей к профессиональному росту, национальные агентства – через систему мероприятий (конференций, семинаров, тренировочных курсов, издательских акций), профессиональные объединения (ассоциации) учителей – через создание условий для обмена опытом, совершенствования навыков и умений, повышения квалификации учительского корпуса.

Образовательные учреждения ряда стран (Малайзии, Израиля, США и др.) предлагают специальные тренинги, курсы аспирантуры и профессиональной подготовки, связанные с проблемами традиционного и дистанционного образования и использования новых технологий. Такие программы могут реализовываться как в очной (аудиторной) форме, так и дистанционно.

В качестве примера содействия профессиональному развитию педагога со стороны профессиональных ассоциаций можно привести деятельность Канадской ассоциации дистанционного образования (Canadian Association for Distance Education, CADE), созданной в 1983 году и ставящей перед собой следующие цели:

- продвигать и распространять дистанционное образование в масштабах страны;
- вести исследования в области теории и практики дистанционного образования;
- оказывать поддержку членам ассоциации, включая создание условий для профессионального роста;
- предоставлять возможность для взаимодействия на национальном, региональном, провинциальном и местном уровнях;
- представлять Канаду на международной арене в вопросах, касающихся дистанционного образования;
- обеспечивать доступность обучения на расстоянии.

Зарубежные специалисты в области повышения квалификации еще в 1998 году указывали на необходимость овладения педагогами методами *открытого и дистанционного обучения*. Так, Лэтчем и Локвуд [2, с. 39] отмечали, что «абсолютное большинство преподавателей, уверенно справляющихся с традиционными методами распространения учебных курсов и

программ, имеют ограниченное представление о подходах к обучению, при которых в центре внимания находятся потребности, выбор и учеба студента и используются материалы для самообразования в разных видах, начиная с печатной продукции и кончая Интернетом». Робинсон [1, с. 70], исследуя проблему дистанционного повышения квалификации, приходит к выводу о том, что «деньги, вкладываемые в повышение квалификации сотрудников в сфере открытого и дистанционного обучения, часто рассматриваются... как затраты, а не как инвестиции. Эта статья расходов зачастую имеет низкий приоритет в организационных планах и бюджете учреждения... Но даже если необходимая подготовка персонала была проведена, организации не всегда готовы к внедрению новых знаний на практике. В результате имеют место потери материальных ресурсов и упущенные возможности в повышении производительности».

Организация дистанционного обучения на практике предполагает комбинирование различных форм получения знаний и опыта посредством совместных усилий, что, в свою очередь, предполагает долгосрочное планирование и согласованные действия факультетов и отделений. Результативность программ обучения определяется регулярной поставкой учебных материалов обучаемым и столь же регулярным контролем результатов в виде проверочных работ, тестов, экзаменов. Дистанционная форма обучения характеризуется операционной сложностью, разделением труда и функций. Для обеспечения высокого качества и постоянного совершенствования процесса обучения необходимо профессиональное развитие не только тьюторов, составителей курсов и редакторов, но и остальных категорий персонала, задействованного в данном виде деятельности. Более того, необходимо учитывать тот факт, что первоначальный опыт сотрудников в области дистанционного образования может быть различным [2].

Организация корпоративного повышения квалификации сотрудников по овладению дистанционной формой обучения может осуществляться по-разному. Например, Дженкинс [3] в 1997 году разработала тренировочную модель, в которой нашли отражение функции, умения и трени-

ровочные упражнения, необходимые для работы в области дистанционного образования. Автор выделила четыре стадии в профессиональной подготовке работников в сфере дистанционного образования:

- первая стадия – подготовительная: общее образование, соответствующее, как правило, первой университетской ступени;
- вторая стадия – базовый тренинг до работы: профессиональная подготовка или тренинг в самом начале трудовой жизни;
- третья стадия – базовый тренинг в период работы: основной тренинг по аспектам дистанционного образования, связанным с выполняемыми функциями;
- четвертая стадия – дальнейший тренинг в период работы в области дистанционного образования.

Автор модели утверждает, что профессиональная подготовка должна осуществляться последовательно. При этом Дженкинс рекомендует организаторам подготовки до начала обучения слушателей найти ответы на вопросы: «Какую квалификацию должны иметь специалисты, начинающие работать в области дистанционного образования?», «Какие стадии подготовки должно обеспечить учебное заведение?», «На каком этапе карьеры необходимо проходить повышение квалификации?», «Насколько обширным должно быть повышение квалификации?», «Какой квалификацией должны обладать организаторы обучения слушателей?» [3, с. 95–98].

Анализ зарубежных публикаций (включая Интернет-публикации), посвященных описанию практического опыта осуществления подготовки и переподготовки педагогов, позволяет заключить, что в настоящее время в разных странах мира (Австралии, Малайзии, Израиле, Канаде и других) внутрифирменное повышение квалификации педагогов организуется разными способами. Например, в учебных заведениях Италии наиболее распространены командировки, зеркальная работа (замещение), обмен обязанностями, введение в новую роль, профессиональное развитие (например, учеба, исследовательская работа), проектная работа, курсы, семинары, экскурсии, центральные службы (например, Научный вычислительный центр (Academic Computing Service), бюро подготовки персонала (Personnel Training Office), бюро подготов-

ки персонала в области информационных технологий (IT Training Office)), обучение действием, развивающая деятельность внутри подразделения. Корпоративное повышение квалификации педагогов осуществляется также путем неформального и формального обучения, организацией сетевого обучения специалистов.

Неформальное обучение предполагает:

- «взятие на буксир»: новичок работает в паре с опытным сотрудником, выполняющим ту же работу – тьютором, который показывает, что должно быть сделано и объясняет, как выполнять необходимые действия;
- вводный опыт работы: новый член коллектива проводит непродолжительное время в каждом подразделении, чтобы получить представление о работе организации в целом;
- работа в команде с более или менее опытными сотрудниками.

Формальное обучение – это:

- организованные учебные семинары, секции и краткосрочные курсы продолжительностью от нескольких часов до нескольких недель;
- самообразование: использование самоучителей (печатных и/или других средств обучения), подобранных и одобренных для применения внутри организации;
- обучение на курсах профессиональной подготовки, организованных учебным заведением.

Возможна сетевая (в сотрудничестве с другими учебными заведениями) организация внутрифирменного повышения квалификации, реализующаяся путем неформального обучения. Такая организация предусматривает работу сотрудника в другой организации в паре с тьютором, выполняющим аналогичные функции, либо приглашение эксперта из другой организации, который работает с отдельными сотрудниками или группой в данной организации. Обучение сопровождается проведением: семинаров; секций; краткосрочных курсов, организованных другим образовательным учреждением стационарно или дистанционно; учебных экскурсий в другие учреждения для ознакомления с опытом их работы с последующим использованием полученных знаний на своем рабочем месте.

Перечисленные способы повышения квалификации специалистов успешно дополняют друг друга. Задача руководства учреждения обеспечить своему персоналу возможность выбора, чтобы удовлетворить потребности различных категорий работников. Каждая организация призвана разработать стратегию повышения квалификации своего персонала на основе долгосрочного учебного плана.

Подытоживая сказанное выше, отметим, что сегодня: (а) в развитых странах корпоративное обучение находится в центре внимания правительств; (б) в рамках корпоративного обучения существуют различные варианты повышения квалификации преподавателей; (в) повышение эффективности корпоративного обучения сотрудников системы образования остается актуальной проблемой педагогической науки.

Л и т е р а т у р а

1. *Robinson, Bernadette*. The Management of Quality in Open and Distance Learning. In Indira Gandhi National Open University, *Structure and Management of Open Learning Systems*. (Proceedings of the Eighth Annual Conference of the Asian Association of Open Universities, New Delhi, February 20-22, 1995).
2. *Kinyanjui, Peter E.* The Organization of Teacher Training at a Distance with Particular Reference to Kenya. In Paud Murphy and Abdelwahed Zhiri, eds., *Distance Education in Anglophone Africa: Experience with Secondary Education and Teacher Training*. Washington (без даты).
3. *Jenkins, J.* Open learning for an open society – some dilemmas for distance education / The Seventh Annual Conference of the European Distance Education Network (EDEN) in 1998, «Universities in a digital era – transformation, innovation and tradition: roles and perspectives of open and distance learning». University of Bologna, Italy, 1998. - EDEN, 1998.
4. Материалы Интернет-сайтов <http://comparativ.edu.ru> и <http://websoft.ru>.

