

ВОЗМОЖНОСТИ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПОДГОТОВКИ МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА К ПРОЕКТИРОВАНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Кахаров А. С., Ярычев Н. У.

*Чеченский институт повышения квалификации работников образования
Грозный, Россия (364037, Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Бутырина, 30); e-mail: metod-08@mail.ru*

В соответствии с представлениями о характере профессиональной деятельности молодого преподавателя колледжа раскрывается его роль в проектировании индивидуальной методической системы. Описывается сущность методической системы молодого преподавателя, раскрывается ее индивидуальный контекст, акцентируется внимание на движущих силах совершенствования используемых методических подходов. С точки зрения современных научных исследований сформулированы требования к проектированию индивидуальной методической системы. Особое внимание уделено функциям преподавателя в осуществлении интерпретации основных элементов проектируемой индивидуальной методической системы. В силу сложности и неоднозначности проектировочного процесса указывается на необходимость специальной подготовки молодого преподавателя к данной деятельности. На этом основании ставится вопрос о возможности использования педагогического потенциала внутриорганизационного обучения в профессиональном колледже для подготовки молодого преподавателя к проектированию индивидуальной методической системы. При определении сущности внутриорганизационного обучения осуществляется опора на теоретические исследования в области корпоративного и внутрифирменного образования. Исходя из этого, выявлены ключевые факторы, подтверждающие возможности внутриорганизационного обучения в профессиональном колледже для осуществления целенаправленной подготовки молодого преподавателя к проектированию индивидуальной методической системы.

Ключевые слова: индивидуальная методическая система, молодой преподаватель, проектирование, профессиональный колледж, внутриорганизационное обучение, внутрифирменное обучение, корпоративное обучение.

THE POSSIBILITIES OF INTRA-PROFESSIONAL TRAINING IN PROVIDING OF THE PREPARING OF YOUNG PROFESSORS IN COLLEGE TO PROJECTION OF AN INDIVIDUAL METHODOICAL SYSTEM

Kakharov A. S., Yarychev N. U.

*Chechen Institute of Improvement Professional Skill of Educators
Grozny, Russia (364037, Chechen Republic, Grozny, 30 Butyrin str.,) e-mail: metod-08@mail.ru*

According to the traditional views on the nature of activity of a young professor of the college his role in projection of an individual methodical system is considered. The nature of methodical system of a young professor is described, its individual context is disclosed, driving forces of improving of the used methodical approaches are accentuated. From the point of view of contemporary scientific research requirements to the projection of an individual methodical system are formulated. Greater attention is paid to the functions of a professor in the realization of the interpretation of the main elements of the projected individual methodical system. Because of the complexity and ambiguity of this projecting process the need for special training of young professors in this activity is indicated. On this basis the question of the possibility of the use of pedagogical potential of intra-professional training in college to prepare young professors for the projection of an individual methodical system is raised. The determining of the nature of intra-professional training is based on theoretical research in the sphere of corporate and in-house education. According to that the key factors which confirm the possibilities of intra-professional training in college for the realization of targeted training of young professors for projection of an individual methodical system are identified.

Key-words: an individual methodical system, a young professor, projection, a college, intra-professional training, in-house training, corporate training.

Преподавательская деятельность, осуществляемая в профессиональном колледже, относится к числу профессий, требующих от работника целого ряда качеств. Он должен владеть содержанием преподаваемого предмета на профессиональном уровне, развивать в себе познавательные потребности и обширные исследовательские интересы, уметь преломлять по-

лученные теоретические знания к реальному процессу подготовки студентов, совершенствовать глубину, гибкость и самостоятельность мышления. В первую очередь это относится к молодому преподавателю, который испытывает повышенную ответственность, сложность стоящих перед ним педагогических задач. Практика показывает, что молодой преподаватель действует тем успешнее, чем более он подготовлен в методическом отношении. Иными словами, речь идет о наличии или зарождении методической системы молодого преподавателя.

Анализ литературных источников показывает, что феномен «методическая система» (в контексте «методическая система педагога») в научной литературе используется достаточно часто, но при этом неоднозначно определяется. В понимании методической системы мы придерживаемся точки зрения тех авторов (Т. Г. Буржинская [1], Н. В. Кузьмина [4], Т. К. Смыковская [8]), которые считают, что методическая система является разновидностью педагогической системы, а образующие ее элементы выполняют методические функции. На этом основании можно утверждать, что в методической системе преподавателя делается акцент не на его методических знаниях и умениях, а на их применении при выполнении педагогических задач. Такая интерпретация методической системы позволяет увидеть в ней ресурсы для активного использования преподавателем в учебном процессе новых педагогических средств.

Иными словами, методическая система молодого преподавателя представляет собой идеальную конструкцию, отражающую его представления об организации и осуществления педагогической деятельности. Однако в реальной профессиональной практике каждый преподаватель строит собственную модель методической системы, в которой интегрируются его педагогические идеалы и ценности, внутренняя позиция, опыт профессиональной деятельности, личностные качества и система отношений с коллегами и студентами. В этой связи целесообразно говорить об индивидуальной методической системе преподавателя. Тем более что в качестве важных признаков методической системы следует видеть неповторимость, персонифицированность, обогащенность жизненным и профессиональным опытом (Т. Г. Буржинская [1], С. Н. Поздняк [7], Т. К. Смыковская [8]). Последнее обстоятельство (обогащенность жизненным и профессиональным опытом) указывает на принципиально важное отличие рассматриваемой индивидуальной методической системы. Подразумевается индивидуальная методическая система молодого преподавателя.

Термин «индивидуальная» в данном случае подчеркивает тот факт, что речь идет о методической системе конкретного преподавателя. В преломлении к методической системе индивидуальный контекст обнаруживается не только в постановке целей (что уже само по себе важно), но и в том, что у каждого преподавателя в осуществлении педагогической деятельности имеются вполне определенные представления и предпочтения, своего рода образцы,

на которые он склонен опираться. У преподавателей, в том числе и молодых, складывается своеобразный характер взаимоотношения со студентами, формируется отношение к тем или иным педагогическим методам и приемам. В конечном счете, в дальнейшем это приводит к образованию педагогических пристрастий. Это как раз и указывает на индивидуальный подтекст методической системы преподавателя. Более того, мы полагаем, что акцентуация внимания именно на индивидуальной методической системе обеспечивает повышение эффективности профессиональной деятельности в колледже, с одной стороны, и профессиональной самореализации молодого преподавателя, с другой стороны.

В соответствии с этим под индивидуальной методической системой молодого преподавателя колледжа в данной статье будем понимать идеальную конструкцию, отражающую представления молодого преподавателя об организации и осуществлении педагогической деятельности, раскрывающую его методические предпочтения, характер взаимодействия с различными субъектами образовательного процесса и отношение к тем или иным педагогическим методам и приемам, и определяющую, в конечном счете, направленность на результативную учебную работу студентов. Другими словами, индивидуальная методическая система молодого преподавателя раскрывает пути, с помощью которых могут быть определены и реализованы целевые, организационно-педагогические и процессуально-действенные средства обучения и воспитания студентов колледжа.

Очевидно, что в становлении индивидуальной методической системы большую роль играет активная позиция молодого преподавателя. Система его взглядов, убеждений и ценностных ориентаций в совокупности с эмоционально-оценочным отношением к педагогической деятельности могут служить движущей силой в направлении совершенствования используемых методических подходов. Это, в свою очередь, может служить источником методического вдохновения и стремления к созданию собственной методической системы.

При этом необходимо заметить, что проектирование индивидуальной методической системы является сложным процессом в силу сложности и неоднозначности представления самой методической системы. Сложность такой работы определяется еще и тем, что речь идет о молодых преподавателях, у которых, как правило, отсутствует подобный опыт профессиональной деятельности. Поэтому правомерен вывод о том, что к проектированию методической системы молодого преподавателя нужно готовить.

Мы основываемся на положении о том, что подготовка молодого преподавателя к проектированию индивидуальной методической системы может эффективно осуществляться в рамках внутриорганизационного обучения. Результат этой подготовки зависит от того, насколько эффективно в профессиональном колледже налажено внутриорганизационное обучение. Попытаемся это доказать.

В понимании проектирования индивидуальной методической системы молодого преподавателя мы придерживаемся точки зрения уже упоминаемой нами Т. К. Смыковской [8], которая выделяет требования к проектированию методической системы учителя. Уточняя данные требования к предмету нашей статьи, можно сформулировать следующие положения:

- в проектировании индивидуальной методической системы невозможна точность и однозначность, которая характерна для технического проектирования;
- проект индивидуальной методической системы должен учитывать не только изменчивость окружающей образовательной среды, но и изменяющиеся особенности молодого преподавателя;
- совокупность основных принципов проектирования индивидуальной методической системы должна быть относительно целостной и охватывать все важнейшие компоненты и этапы проектировочной деятельности.

Еще раз подчеркнем, что, проектируя методическую систему, преподаватель не просто подбирает методы, технологии и средства педагогической деятельности, а создает такой проект, который отражает одну из важнейших характеристик – целостность методической системы. Поэтому от молодого преподавателя зависит, насколько выбор элементов методической системы будет обоснованным, насколько их содержательная интерпретация будет целесообразной.

Ясно, что ресурсы индивидуальной методической системы должны быть не только методически грамотно выстроены, но и отражать специфику и индивидуальное своеобразие педагогической деятельности самого преподавателя. Этот вывод еще раз указывает на значимость подготовки молодого преподавателя к такой деятельности. В решении этого вопроса будем исходить из того, что соответствующая подготовка молодых преподавателей должна осуществляться в условиях профессионального колледжа.

В этой связи принципиальный интерес представляет вопрос о движущих силах подготовки преподавателя колледжа к проектированию индивидуальной методической системы и педагогических средствах, обеспечивающих активизацию таких движущих сил. В качестве отправной точки для решения данного вопроса целесообразно опереться на исследование М. В. Чураковой, которая изучает возможности внутриорганизационного повышения квалификации кадров в учреждении среднего профессионального образования для развития научно-методической компетенции преподавателя [9].

По существу, здесь ставится вопрос о педагогическом потенциале внутриорганизационного обучения для осуществления целенаправленной методической подготовки преподавательских кадров учреждения среднего профессионального образования. К сожалению, вынуждены признаться, что данный вывод носит декларативный характер, а само внутриорга-

низационное повышение квалификации рассматривается как аналог методической работы. Как педагогический феномен внутриорганизационное обучение не получило должного обоснования. Хотя выдвинутая идея заслуживает внимания, но требует дальнейшего теоретического исследования.

При определении сущности внутриорганизационного обучения и его направленности на подготовку молодого преподавателя к проектированию индивидуальной методической системы будем опираться на исследования, где речь идет о корпоративном или внутрифирменном обучении персонала. Это связано с тем, что термин «внутриорганизационное обучение» является наиболее общим и используется в научной литературе недостаточно часто. Его разновидностями являются уже указанные нами формы дополнительного профессионального образования: внутрифирменное и корпоративное обучение.

Корпоративное обучение определяется в научной литературе как современная и наиболее эффективная форма повышения эффективности управления качеством персонала учреждения или предприятия (В. А. Зарьгин [2], А. С. Минзов [5], С. А. Мыльникова [6] и др.). В качестве факторов, обеспечивающих эффективность корпоративного обучения, можно назвать следующие: повышение квалификации персонала непосредственно на рабочем месте; обучение за счет средств организации и для целей организации; учет интересов, потребностей и затруднений конкретных работников; наличие особой рефлексивной среды, обеспечивающей саморазвитие и самообразование работников. Кроме того, корпоративное обучение осуществляется в соответствии с целевыми установками организации, которые могут существенно отличаться от общепринятых. Иными словами, корпоративное обучение представляет собой «индивидуальный продукт», который может легко настраиваться под конкретные требования и задачи организации.

В интерпретации внутрифирменного обучения (Е. Ю. Зимина [3], Д. А. Шендриков [10] и др.) обнаруживается представление о нем как о действенной и перспективной форме дополнительного профессионального образования персонала организации (предприятия). Проявляется высокая степень гибкости внутрифирменного обучения, которая заключается в возможности сочетания очной и заочной форм обучения без отрыва от основного места работы. Относительно сущности внутрифирменного обучения следует сказать, что оно характеризуется такими чертами, как: обновление, обогащение, прирост и ориентации знаний на цели организации; поэтапное совершенствование профессиональной компетентности персонала; создание основы для развития системы корпоративных ценностей; расширение профессионального кругозора, повышение культуры и развитие способностей; возможность приобретения новых профессиональных качеств.

Исходя из анализа научной литературы в части организации корпоративного и внутрифирменного обучения, нам удалось установить следующее в отношении внутриорганизационного обучения:

- внутриорганизационное обучение является наиболее общим, родовым понятием по отношению к корпоративному и внутрифирменному обучению; в этой связи наиболее общие характеристики корпоративного и внутрифирменного обучения являются свойственным и для внутриорганизационного обучения, осуществляемого в профессиональном колледже;

- внутриорганизационное обучение является одной из форм повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, соответственно, реализуется на основе образовательных программ дополнительного профессионального образования;

- внутриорганизационное обучение, обеспечивая непрерывное и систематическое повышение квалификации педагогических кадров, осуществляется в интересах колледжа, за счет его средств и на его территории;

- внутриорганизационное обучение сочетает в себе ресурсы очной и заочной форм обучения преподавателей и осуществляется без отрыва от их основного места работы;

- внутриорганизационное обучение является наиболее эффективным средством достижения стратегических целей профессионального колледжа, повышения ценности и качества кадровых ресурсов и служит основой организационных изменений.

Исходя из вышесказанного, внутриорганизационное обучение следует понимать как особую, специально организованную форму развития персонала колледжа, направленную как на повышение его корпоративной культуры, так и на совершенствование индивидуальных знаний, умений и навыков преподавателей, осуществляемую за счет средств колледжа, в его интересах и на его территории.

В предложенной трактовке акцентируется внимание на том, что внутриорганизационное обучение может обеспечить реализацию основных принципов непрерывного профессионального образования. Оно предоставляет преподавателю реальные возможности в обновлении и дополнении ранее приобретенных знаний, расширении кругозора, повышении культуры и развития способностей. В системе внутриорганизационного обучения у преподавателя имеются вполне определенные условия для получения дополнительной специализации и совершенствования в ней. Это в полной мере относится и к такому важному аспекту профессиональной деятельности, как проектирование индивидуальной методической системы.

В подтверждении того, что внутриорганизационное обучение может быть направлено на подготовку молодого преподавателя к проектированию индивидуальной методической системы, имеет смысл сослаться на слова К. Уиллера, который говорит: «если ваша компания активно занимается поиском незаурядных талантов или усиленно работает над развитием

сотрудников, чтобы они могли брать на себя новые обязанности, то вам нужно задуматься о создании корпоративного университета» [цит. по 5].

Интерпретируя слова К. Уиллера по отношению к нашему случаю, можно утверждать следующее. Во-первых, обращается внимание на поиске незаурядных и талантливых работников. Здесь проявляется важный экономический эффект, связанный с тем, что талантливого работника обучать гораздо проще и дешевле, чем посредственного работника. Во-вторых, корпоративное обучение предполагает не только развитие персонала, но и включение в состав функциональных обязанностей работников новых функций, связанных с проявлением их личных инициатив.

Выше приведенные утверждения согласуются с нашими представлениями о внутриорганизационном обучении. Более того, они являются ключевыми в обосновании того факта, что ресурсы внутриорганизационного обучения могут быть использованы для обеспечения целенаправленной подготовки молодых преподавателей к проектированию индивидуальной методической системы. В качестве аргументов приведем следующие доводы:

1. Практика внутриорганизационного обучения показывает необходимость широкого применения активных методов обучения, которые наиболее соответствуют целям, содержанию и условиям повышения квалификации и обучения преподавателей.

2. Во внутриорганизационном обучении реализуются основные принципы обучающейся организации: практическая значимость передаваемых знаний и формируемых умений; познавательная активность обучаемых; непосредственное участие в реализации процесса обучения.

3. Обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте, что позволяет учесть не только задачи колледжа, но и интересы и затруднения молодых преподавателей; обучение на рабочем месте характеризуется наличием особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию преподавателя.

4. Внутриорганизационное обучение представляет собой «индивидуальный продукт», который может быть «настроен» под конкретные цели и задачи как профессионального колледжа, так и конкретного преподавателя.

Таким образом, сделанные выводы позволяют утверждать, что внутриорганизационное обучение в колледже обладает такими педагогическими средствами, которые позволяют сосредоточиться на решении актуальных проблем. Если на данном этапе развития колледжа речь идет о необходимости поддержки молодых преподавателей в осуществлении методического обеспечения образовательного процесса, то внутриорганизационное обучение может быть направлено на подготовку молодых преподавателей к проектированию индивидуальных методических систем.

Список литературы

1. Буржинская, Т. Г. Методическая система будущего учителя как профессионально-педагогический феномен / Т. Г. Буржинская // *Фундаментальные исследования*. – 2008. – № 6. – С. 108–110.
2. Зарыгин, В. А. Формирование профессиональной компетентности специалиста в системе корпоративного обучения: дис. ... канд. пед. наук / В. А. Зарыгин. – М., 2011. – 231 с.
3. Зими́на, Е. Ю. Типологические модели внутрифирменного профессионального образования: управленческий аспект: дис. ... канд. социолог. наук / Е. Ю. Зими́на. – Новосибирск, 2009. – 167 с.
4. Кузьмина, Н. В. Понятие «педагогическая система» и критерии ее оценки / Н. В. Кузьмина // *Методы системного педагогического исследования*. – Л., 1980. – С. 16–17.
5. Минзов, А. С. Высшее профессиональное и корпоративное образование: парадигма взаимного влияния: пособие для профессорско-преподавательского состава / А. С. Минзов; под ред. Л. М. Кунбутаева. – М.: Издательский дом МЭИ, 2008. – 146 с.
6. Мыльникова, С.А. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании: дис. ... канд. пед. наук / С. А. Мыльникова. – СПб., 2009. – 200 с.
7. Поздняк, С. Н. Проектирование содержания методической подготовки учителя географии в контексте требований компетентностного подхода / С. Н. Поздняк // *Педагогическое образование*. – 2009. – № 3. – С. 60–67.
8. Смыковская, Т. К. Теоретико-методологические основы проектирования методической системы учителя математики и информатики: дис. ... канд. пед. наук / Т. К. Смыковская. – М., 2000. – 383 с.
9. Чуракова, М. В. Развитие научно-методической компетенции преподавателя учреждения среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук / М. В. Чуракова. – Челябинск, 2010. – 190 с.
10. Шендриков, Д. А. Внутрифирменное обучение персонала и пути повышения его эффективности: дис. ... канд. экономич. наук / Д. А. Шендриков. – М., 2001. – 175 с.

Рецензенты:

Ильясов Д. Ф., доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой педагогики и психологии Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования, г. Челябинск.

Резанович И. В., доктор педагогических наук, профессор, зав. кафедрой управления персоналом Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск.