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 обычно рассматривают такую организацию 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»

Организация и проведение корпоративного обучения сотрудников должны быть:

планируемым и управляемым систематическим процессом,

согласованы с индивидуальными целями того или иного сотрудника – с одной стороны и задачами, стоящими перед организацией в целом – с другой,

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 – через политику, поощряющую 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 указывали на то, 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 Интернет». Робинсон, 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, 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.

Организация корпоративного повышения квалификации сотрудников по овладению дистанционной формой обучения может осуществляться по-разному. Например, Дженкинс в 1997 году разработала Тренировочную модель, в которой нашли отражение функции, умения и тренировочные 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?.

Анализ зарубежных публикаций, 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 (командировки, зеркальная работа /замещение/, обмен обязанностями, введение в новую роль, профессиональное развитие, проектная работа, курсы, семинары, экскурсии, обучение действием. развивающая деятельность и т.д. Причем, в организации корпоративного повышение квалификации можно выделить неформальное обучение, формальное обучение и сетевое 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;

знакомство с организацией: новый член коллектива проводит непродолжительное время в каждом подразделении, чтобы получить представление о работе организации в целом;

работу в команде с более или менее опытными сотрудниками.

Формальное обучение включает:

учебные семинары, секции и краткосрочные курсы продолжительностью от нескольких часов до нескольких недель;

самообразование с использованием самоучителей и других средств обучения, предназначенных для применения внутри организации;

обучение на курсах профессиональной подготовки, организованных учебным заведением.

Сетевая организация внутрифирменного повышения квалификации предусматривает работу сотрудника в другой организации в паре с тьютором, выполняющим аналогичные функции, либо приглашение эксперта из другой организации. Обучение включает проведение семинаров, секций, краткосрочных курсов, организованных другим образовательным учреждением стационарно или дистанционно, учебных экскурсий в другие учреждения.

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.