

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБОУ ИРО
Краснодарского края
от 30.06.2025 № 384

**ПОЛОЖЕНИЕ
о внутрифирменном обучении в государственном бюджетном
образовательном учреждении дополнительного профессионального
образования «Институт развития образования» Краснодарского края**

1. Общие положения

1.1. Положение о внутрифирменном обучении в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – Институт) разработано в соответствии с:

Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 05.10.2015 № 939 «Об утверждении Государственной программы Краснодарского края «Развитие образования»;

Уставом Института.

1.2. Настоящее Положение устанавливает ключевые принципы, организацию, направления и порядок взаимодействия ответственных лиц при организации внутрифирменного обучения в Институте.

1.3. Внутрифирменное обучение представляет собой комплекс взаимосвязанных видов обучения, направленных на непрерывное профессиональное развитие работников, для увеличения вклада каждого специалиста в достижение максимальной эффективности деятельности организации.

1.4. Целью внутрифирменного обучения является подготовка и повышение уровня личной и профессиональной компетентности работников Института в условиях изменений системы образования, достижения понимания каждым из них своего функционального назначения в организационных процессах и взаимосвязи его обязанностей с качеством деятельности Института.

1.5. Основными задачами внутрифирменного обучения в Институте являются:

1) упорядочение процессов приобретения актуальных знаний и навыков, комплексного их обновления в связи с изменениями в системе образования;

- 2) эффективная и систематическая передача опыта наиболее профессионально компетентных работников системы образования;
- 3) формирование организационной культуры, передача ценностей организации, установленных правил и традиций системы образования Краснодарского края;
- 4) улучшение коммуникативного взаимодействия между структурными подразделениями, работниками Института, формирование корпоративных ценностей в коллективе Института;
- 5) диссеминация эффективного опыта работы специалистов и подразделений Института;
- 6) организация процессов изучения и обобщения эффективного отечественного и зарубежного опыта в сфере образования.

1.6. Действие Положения распространяется на всех работников Института.

1.7. Реализация внутрифирменного обучения в Институте осуществляется с соблюдением принципов системности, непрерывности, регулярности, релевантности, ориентированности на потребности и интересы работников Института, интерактивности, практико-ориентированной направленности обучения, проблемности, инновационности, установления обратной связи.

1.8. Основными функциями внутрифирменного обучения в Институте являются:

- определение наиболее эффективных видов, форм и методов обучения;
- планирование, организация и проведение обучения работников;
- мотивация и создание условий реализации результатов обучения в процессе профессиональной деятельности работников.

1.9. Внутрифирменное обучение включает два направления: внутрифирменное обучение и обучение во внешней профессиональной среде.

1.9.1. Внутрифирменное обучение организуется специалистами Института, носит плановый характер, состав и содержание его мероприятий формируется с учетом приоритетных задач Института.

1.9.2. Внутрифирменное обучение предусматривает проведение комплекса мероприятий (приложение 4) для сотрудников Института.

1.9.3. Обучение специалистов Института во внешней профессиональной среде инициируется руководством Института или самими специалистами для выполнения актуальных должностных функций и выражается в посещении специалистами массовых профессиональных форумов или освоении программ повышения квалификации или стажировки, организованных сторонними организациями.

2. Формы внутрифирменного обучения

2.1. Внутрифирменное обучение может быть организовано в следующих формах: лекция, семинар, лабораторная работа, тренинг, деловая, ролевая

игра, кейс-стади, мастер-класс, воркшоп, мастерская, стратегическая, форсайт-сессия, соревнование, обучающий вебинар и другие (Приложение 4).

2.2. Мероприятие внутрифирменного обучения может включать несколько форм обучения.

2.3. Внутрифирменное обучение может осуществляться в очной форме, очно-заочной форме с использованием дистанционных образовательных технологий и/ или электронного обучения.

3. Планирование и организация внутрифирменного обучения

3.1. Ответственность за организацию внутрифирменного обучения в Институте несет центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Центр).

3.2. План проведения внутрифирменного обучения работников Института, согласованный с ректором (Приложение 1), утверждается планом работы Института.

3.3. Кафедры и структурные подразделения Института подают предложения для включения мероприятий в план внутрифирменного обучения (Приложение 2) в срок до 01 декабря текущего года.

3.4. Мероприятия в рамках внутрифирменного обучения дифференцируются по следующим категориям работников:

- профессорско-преподавательский состав;
- работники, специалисты Института;
- руководящие кадры Института.

3.5. К проведению мероприятий внутрифирменного обучения привлекаются работники Института, обладающие наиболее развитыми деловыми и личными качествами, профессиональными компетенциями, специальными знаниями и эффективным опытом по тематике проводимого обучения.

3.6. К проведению мероприятий внутрифирменного обучения могут привлекаться специалисты профессиональной сферы (преподаватели, тренеры), обладающие авторитетом в системе профессионального образования.

3.7. Специалисты Института, осваивающие в соответствии с потребностями Института программы повышения квалификации или стажировки в сторонних организациях, предоставляют в Центр подтверждающие документы и представляют педагогическому коллективу Института основные результаты прохождения обучения с указанием направлений и механизмов использования в работе Института.

3.8. Внутрифирменное обучение организуется Центром, который определяет место проведения (аудиторию) мероприятия, контролирует процесс его подготовки и информирования участников.

3.9. Мероприятия для специалистов Института проводятся в формате мастер-классов или семинаров, касаются значимых для Института тем и направлений, утверждаются ректором на текущий год.

3.10. Для проведения мероприятия внутрифирменного обучения привлекаемый преподаватель Института разрабатывает программу мероприятия,

наглядный и раздаточный материал, презентационное сопровождение мероприятия.

3.11. Программы, наглядные материалы (электронные документы, фото, видеозаписи, учебные и методические материалы и др.) после проведения корпоративного обучения передаются для размещения во внутреннем сетевом ресурсе Института, в целях их дальнейшего использования работниками Института.

4. Ответственность субъектов внутрифирменного обучения

4.1. Преподаватель, ответственный за проведение мероприятия в рамках внутрифирменного обучения имеет право:

- самостоятельно определять объем преподаваемого материала;
- выбирать формы обучения, исходя из целесообразности и уровня образования и знаний участников;
- вносить предложения по составу участников, месту и времени проведения занятий.
- подавать заявку на ресурсное обеспечение мероприятия в Центр не позднее, чем за 7 рабочих дней до даты проведения мероприятия.

4.2. Преподаватель обязан:

- представлять участникам всю необходимую информацию для раскрытия темы обучения либо давать соответствующие ссылки;
- обеспечивать интерактивность проводимого занятия;
- предоставить с Центр пост-релиз о проведенном мероприятии (теме, дате проведения, количестве участников, характеристике содержания и достигнутых результатах), фотографии, методические материалы не позднее двух дней после проведения мероприятия.

4.3. Участник (работник Института) имеет право:

- запрашивать у преподавателя интересующую его информацию в рамках темы обучения;
- вносить предложения по совершенствованию работы в рамках корпоративного обучения.

4.4. Участник обязан:

- посещать занятия, на которые он направлен в соответствии с распоряжением руководителя структурного подразделения или приказом ректора Института;
- выполнять требования преподавателя в рамках занятий в полном объеме;
- участвовать в независимой оценке собственных знаний и навыков после обучения для контроля эффективности обучения и в обратной связи с фиксированием результатов для оценки удовлетворенности результативностью обучения и качеством преподавания.

5. Эффективность внутрифирменного обучения

5.1. Аудит эффективности внутрифирменного обучения проводится один раз в год (январь следующего календарного года), исходя из оценок основных субъектов: участников мероприятий и руководства Института.

5.2. Участники мероприятий, проведенных в рамках внутрифирменного обучения, дают оценку их эффективности посредством анкетирования (Приложение 3).

5.3. Руководство Института дает оценку эффективности мероприятий внутрифирменного обучения исходя из:

- степени использования и внедрения инноваций, представленных в рамках корпоративного обучения;
- повышения качества работы подразделений;
- активности участия специалистов в мероприятиях внутрифирменного обучения;
- укрепления взаимодействия подразделений Института.

5.6. По результатам аудита руководство Института принимает управленческие решения, которые учитываются при планировании мероприятий внутрифирменного обучения в текущем году.

Приложение 1

к положению о внутрифирменном обучении в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края

УТВЕРЖДАЮ:
ректор ГБОУ ИРО
Краснодарского края
_____ Т.А. Гайдук
«___» _____ 20__ г.

План внутрифирменного обучения ГБОУ ИРО Краснодарского края на 20__ г.

1. Мероприятия внутрифирменного обучения

№	Тема мероприятия	Форма мероприятий	Дата проведения	Ответственные
1.				
2.				
3.				

подпись

ФИО

Приложение 2

к положению о внутрифирменном обучении в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края

Заявка

наименование подразделения

**с предложениями мероприятий внутрифирменного обучения
на 20__ год**

№ п.п.	Тема	Категория работни- ков	Вид и форма	Сроки	Ответствен- ный

Дата

_____ ФИО руководителя
подпись

Приложение 3

к положению о внутрифирменном обучении в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края

Анкета участника внутрифирменного обучения в ГБОУ ИРО Краснодарского края

Уважаемый коллега, в целях повышения качества корпоративного обучения в ГБОУ ИРО Краснодарского края просим ответить на вопросы нашей анкеты.

1. ФИО: _____
2. В каких мероприятиях Института Вы принимали участие: _____ ?
3. Качество каких мероприятий из посещенных Вами в Институте Вы считаете наиболее высоким: _____ ?
3. Какие инновационные приемы Вы приняли и используете / будете использовать в своей деятельности: _____ ?
4. Мероприятия по какой тематике, на Ваш взгляд, должны быть включены в план корпоративного обучения в следующем году: _____ ?
5. Какие мероприятия сторонних организаций Вы посетили: _____ ?
6. Какие программы повышения квалификации или стажировок сторонних организаций Вы освоили в прошедшем году: _____ ?
7. Какие инновационные приемы, с которыми Вас познакомили сторонние организации, Вы приняли и используете / будете использовать в своей деятельности: _____ ?
8. Дайте общую оценку организации внутрифирменного обучения:
 - а) отличная;
 - б) хорошая;
 - в) удовлетворительная;
 - г) неудовлетворительная.
9. Дайте общую оценку содержания материалов внутрифирменного обучения:
 - а) соответствующее профессиональным потребностям;
 - б) частично соответствующее профессиональным потребностям;
 - в) не соответствующее профессиональным потребностям.
10. Сформулируйте предложения по совершенствованию корпоративного обучения в ГБОУ ИРО Краснодарского края: _____ .

Спасибо за сотрудничество!

Приложение 4

к положению о внутрифирменном обучении в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края

Формы организации внутрифирменного обучения

Лекция – традиционный вид обучения, состоящий в систематическом, последовательном, монологическом изложении готового учебного материала, как правило, теоретического характера, в сопровождении визуального ряда (презентации).

Проблемная лекция – лекция, нацеленная на изучение темы через систему ее актуальных проблем. В ходе изложения материала последовательно и логично решается или раскрываются пути ее решения.

Бинарная лекция осуществляется в форме диалога двух преподавателей: либо как представителей двух научных школ, либо как ученого и практика. Преподаватели разыгрывают дискуссию, активизируют слушателей и подают пример научной полемики.

Семинар – один из основных видов учебно-практических занятий, состоящий в обсуждении лекционных материалов, знаний, опыта участников. Семинар может использоваться как самостоятельная форма тематических учебных занятий, не связанных с лекционными. Семинар может проводиться практический, методический и другой.

Практический семинар (семинар-практикум) – занятие, на котором демонстрируется связь теории с практикой, отрабатываются конкретные навыки, развивается исследовательский, творческий потенциал професионализма.

Методический семинар – направлен на развитие предметно-методологической компетентности посредством знакомства с новейшими достижениями науки и продуктивного педагогического опыта, с опытом коллег, со способами трансляции передового положительного опыта в профессиональное сообщество.

Лабораторная работа – вид обучения, при котором участники под руководством преподавателя и по заранее намеченному алгоритму проделывают работу или выполняют определенные практические задания и в процессе их воспринимают и осмысливают новый опыт, приобретают навыки пользования новым инструментом, ресурсом.

Тренинг – вид обучения через создание и «проживание» ситуаций, выполнение практических упражнений и заданий, в ходе которых участники получают новые представления, опыт, отрабатывают новые или развивают имеющиеся социально-психологические, коммуникативные, профессиональные навыки в действии.

Деловая игра – имитация, моделирование процессов принятия решения с целью отработки определенных профессиональных навыков и умений, формирования теоретических знаний за счет активизации творческой инициативы.

Ролевая игра – это игра-драматизация. Существенно отличается от деловой игры существованием ролей, в которых предстают участники. Руководитель игры сообщает тему, проводит инструктаж о ходе игры, фиксирует эмоциональную реакцию каждого из играющих, вводит в ситуацию и меняет ее по ходу игры.

Кейс-стади – интерактивная технология организации исследовательской, творческой деятельности участников для решения конкретных проблемных ситуаций реальной или вымышленной организации, в основе которой заложена информационная конструкция, построенная для решения конкретных задач.

Мастер-класс – современная форма проведения обучающего семинара для демонстрации участникам методики, технологии, приема, которые успешно применяются лично преподавателем.

Проектная мастерская – организация совместной работы участников над проектом по решению обозначенной задачи или проблемы; специально организованный процесс, комплекс действий участников для самостоятельного создания уникального результата или продукта.

Творческая мастерская – занятие, в рамках которого ведется творческий поиск новых эффективных форм работы, взаимодействия, обучения, освоение нового передового опыта, новой методики, идеи. Преподаватель излагает новое участникам, они его дополняют, поправляют, спорят, углубляют, обмениваются мнениями.

Соревнование в форме чемпионата, конкурса – соревновательство нескольких участников с целью выделить наиболее выдающегося (или выдающихся) конкурсanta-претендента на победу.

Обучающий вебинар – записанное или проводимое практическое занятие в дистанционном режиме по обучению использования какого-либо метода, приема, инструмента, в том числе цифровых сервисов.