

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2023.11.80.002

Корпоративная система обучения как образовательная среда профессионально-личностного развития педагога

Анисимова Светлана Анатольевна

Заместитель директора по науке,
Самарский лицей информационных технологий
(Базовая школа Российской академии наук),
443096, Российская Федерация, Самара, ул. Больничная, 14-а;
e-mail: anisimova@samlit.info

Аннотация

В статье представлена актуальность создания в образовательной организации корпоративной системы обучения педагогов. Раскрываются формы содействия профессионально-личностному развитию педагогов, становлению и развитию их профессиональной идентичности, в том числе, корпоративная система обучения как элемент образовательной среды. Акцент сделан на принципах, формах и средствах корпоративного обучения педагогов в современной образовательной организации. Итак, профессионально-личностное развитие педагога в условиях корпоративного обучения происходит посредством делового профессионального общения, а конкретными формами делового профессионального общения. Обеспечивающими профессионально-личностное развитие педагога факторами являются особенности образовательной среды, которые способны обеспечить высокое качество профессиональной подготовки специалистов, а именно наличие, сформированность и активность профессионального сообщества и профессиональной культуры как актуального культурного образца. Таким образом, корпоративное обучение педагогов в рамках образовательной организации можно рассматривать как систему повышения квалификации, обеспечивающую профессионально-личностное развитие педагога, становление его профессиональной идентичности в соответствии с актуальными целями и задачами, стоящими перед образовательным учреждением в ответ на социальный заказ со стороны общества и государства, родителей обучающихся и опирающуюся на достижения педагогической науки и результативный опыт коллег.

Для цитирования в научных исследованиях

Анисимова С.А. Корпоративная система обучения как образовательная среда профессионально-личностного развития педагога // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 10А. С. 21-28. DOI: 10.34670/AR.2023.11.80.002

Ключевые слова

Профессионально-личностное развитие педагога, профессиональная идентичность педагога, образовательная среда, корпоративное обучение, обучение педагогов.

Введение

Современная система российского образования переживает этап обновления, который связан как с изменением требований к содержанию обучения, так и к его форме: в последнее время достаточно редко использовавшееся ранее дистанционное обучение стало повседневной практикой. Все это заставляет педагогов осваивать новые средства обучения, новые технологии, находить собственные пути эффективной трансляции знаний ученикам и в целом требует от педагога качественной трансформации, продвижения на пути профессионального развития.

Существующая в нашей стране система базового педагогического образования (педагогические ссузы, вузы, университеты) не в полной мере способна обеспечить соответствующий как текущему моменту, так и перспективам развития образовательной системы уровень профессионального мастерства учителя, а действующая система повышения квалификации и дополнительного профессионального образования педагогов также достаточно инертна и не в состоянии адекватно реагировать на изменяющуюся ситуацию и актуальные запросы учителей. Кроме того, и базовое педагогическое образование, и последующие его этапы ориентированы на некое усредненное учителя и типовую школу, тогда как потребности реальных педагогов и образовательных организаций могут быть достаточно разнообразны.

Все вышесказанное актуализирует проблему самостоятельной разработки и реализации образовательной организацией собственной системы обучения педагогов, моделирования образовательной среды для профессионально-личностного развития учителей, в дополнение к традиционным курсам повышения квалификации, которые предлагаются системой дополнительного педагогического образования.

Основная часть

Профессионально-личностное развитие педагога может происходить только в условиях профессиональной деятельности и при наличии постоянных профессиональных контактов, так как педагогическая деятельность определяет требования к профессионалу и задает вектор его развития, а вертикальные и горизонтальные контакты в рамках профессионального сообщества кристаллизуют профессиональную идентичность педагога, уточняя и закрепляя его профессиональные характеристики: предписанные статусы, роли и нормы личности. При этом стремление педагога противостоять устоявшимся нормам, их унифицирующему влиянию, является движущей силой его самосовершенствования и профессионального саморазвития. В конечном итоге эти противоположные тенденции – унификации и индивидуализации способствуют личностному и профессиональному росту педагога.

В стенах образовательного учреждения профессиональное развитие педагогов традиционно происходит в процессе профессионального общения в различных формах, из которых наиболее распространены педагогические советы, взаимопосещение уроков с последующим их анализом и обсуждением, наставничество, деятельность методических объединений учителей-предметников.

Такую систему профессионального обучения называют внутришкольной [Мартынова, 2009], внутрифирменной [Строева, 2003], внутриучрежденческой [Поветьева, 2003]. Внутришкольная система повышения квалификации, как показали многочисленные исследования, достаточно результативна, однако управление ей строится преимущественно на традиционных (административных) основаниях, она в определенной степени обслуживает

актуальные интересы конкретной образовательной организации и социальный заказ родителей, но является системой локальной, замкнутой, преимущественно ориентированной на внутренние ресурсы, что значительно ограничивает ее возможности.

В последнее десятилетие в образовательных организациях распространяется корпоративная система повышения квалификации [Кучер, 2009], принципиальным отличием которой от традиционных моделей является единая система управления знаниями, которая интегрирует внутренние и внешние ресурсы, а сформированные у сотрудников в результате корпоративного обучения общие и специальные профессионально значимые компетенции представляют собой средство и необходимое условие достижения конкретных, определенных органами управления организационных целей.

Идея внедрения корпоративного обучения в деятельность образовательных учреждений почерпнута у Питера Сенге [Senge, 2006], который рассматривает непрерывный и целенаправленный процесс обучения, подготавливающий сотрудников к изменениям и открывающий новые возможности достижения поставленных целей как обязательное условие превращения корпорации в самообучающуюся организацию. Система обучения и развития персонала в организации такого рода должна быть способна быстро менять структуру и содержание программ обучения, сохраняя при этом качество обучения, легко адаптироваться к изменяющимся потребностям организации, быть индивидуально ориентированной и экономически выгодной, то есть реализовываться с минимумом затрат и с перспективной получением выгоды [Ярычев, 2011].

Система обучения персонала самообучающейся организации ориентируется одновременно на раскрытие потенциала каждого сотрудника и на достижение стратегических целей организации. Учитывая то, что современная школа оказывает образовательные услуги и функционирует как хозяйственный субъект, к ней применимо понятие корпорации, которое в словарях трактуется как форма совместной деятельности людей для достижения единой цели, которой в основной общеобразовательной школе является достижение выпускниками планируемых результатов: знаний, умений, навыков, компетенций и компетентностей и становление и развитие личности обучающегося в ее самобытности, уникальности, неповторимости, ее можно рассматривать как образовательную корпорацию и применять к повышению квалификации педагогов понятие «корпоративное обучение».

Применительно к обучению педагогов понятие корпоративного обучения трактуется неоднозначно. Так, О.А.Абдулаева и И.А.Греку [Абдулаева, Греку, 2019] определяют корпоративное обучение как «индивидуальную систему обучения педагогического коллектива образовательной организации в соответствии с образовательной целью и задачами школы, связанную с совершенствованием компетенций и формированием мотивации педагогов» [там же, 61], С.А. Мыльникова – как систему, ориентированную на «расширение профессиональной коммуникации путем обогащения имеющегося профессионального опыта новыми знаниями о взаимодействии в едином образовательном пространстве» [Мыльникова, 2009, 97].

Корпоративная система обучения может быть рассмотрена и как образовательная среда для профессионально-личностного развития педагогов. Сущность образовательной среды раскрывается в целом ряде определений, преимущественно акцентирующихся на ее влиянии на личность обучающегося (В.П. Беспалько, Е.В. Бондаревская, О.С. Газман, П.И. Пидкасистый, В.В. Сериков, В.И. Слободчиков, В.А. Ясвин и др.), авторы единодушны в трактовке данного понятия как совокупности специально организованных условий жизнедеятельности, способных оказать содействие становлению Я – концепции ребенка в учебно-воспитательном процессе. Теоретические выводы вышеназванных исследователей могут быть экстраполированы и на

профессионально-личностное развитие учителя, на формирование его «профессионального Я», кристаллизацию его профессиональной идентичности.

Профессиональная идентичность в последние годы трактуется исследователями не только традиционно, как процесс социального самоопределения человека, стихийного или целенаправленного поиска и последующего осознания своего места в какой-либо профессиональной общности, но, как указывает Н.С. Пряжников (2008), как феномен развития конкретной личности в непрерывно протекающем процессе профессионализации. Л.Б. Шнейдер трактует исследуемое понятие как «... объективное и субъективное единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов)» [Шнейдер, 2004, 46].

Вслед за Е.А. Климовым выделим элементы структуры профессиональной идентичности:

- Собственно идентификация, выражающаяся в осознании собственной принадлежности к некой, достаточно определенной, профессиональной общности, степени своего соответствия принятым в профессиональном сообществе идеалам;
- Знание собственной статусной позиции, своего объективного места в принятой в профессиональном сообществе системе профессиональных ролей и иерархии статусов, степени признания личного статуса в профессиональной группе;
- Знание своих индивидуальных особенностей, наиболее вероятных зон профессиональных побед и неудач, а также доступных и оптимальных путей самосовершенствования, знание индивидуального стиля деятельности и присущих только ему способов результативного, успешного действия;
- Представление субъекта профессиональной деятельности о себе как профессионале и о своей работе в обозримом будущем [Климов, 2003, 92].

По мнению Л.Б. Шнейдер (2004), профессиональная идентичность, кроме вышеизложенных общих идентификационных критериев, тесно связана также с переживанием личностью своей личной эффективности в профессиональном плане. Она определяет профессиональную идентичность как «не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но ее оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т.е. переживание своей профессиональной целостности и определенности» [Шнейдер, 2004, 80]. В данной трактовке исследователя прослеживается наличие когнитивного компонента, связанного с профессиональными знаниями и профессиональными убеждениями, эмоциональный компонент, который включает эмоциональное отношение к профессиональным убеждениям и знаниям и поведенческий компонент, отражающий какой-то комплекс реакций, выражающихся в поведении человека. Таким образом, профессиональная идентичность как значимый компонент Я-концепции педагога проявляется в осознании себя представителем определенной профессии и позволяет соотносить себя с конкретным профессиональным сообществом. Образовательная среда способствует становлению профессиональной идентичности, профессионально-личностному развитию учителя, так как оно осуществляется в условиях учебной и профессиональной деятельности и деловом профессиональном общении.

Учитывая разделяемый нами подход, относящий профессиональную идентичность к результату профессионально-личностного развития, отметим, что становление профессиональной идентичности возможно только во взаимодействии субъекта с профессиональным сообществом или социальной группой, понимаемой В.А. Слостениным,

И.Ф. Исаевым и Е.Н. Шияновым как «совокупности индивидов, находящихся во взаимодействии, объединенных общими интересами и оказывающими друг другу помощь» [Сластенин, 2002, 198].

Профессиональную группу как один из видов социальной группы вслед за А.Н. Суховым мы рассматриваем в качестве «совокупности лиц (индивидов) одной профессии (их деятельность регламентируется профессионально-этическими нормами и координируется для достижения общей цели), объединенных сходными специальными знаниями и профессионально-важными качествами, чувством идентичности с профессией и другими ее представителями, осознающими общность интересов и профессиональных ценностей» [Сухов, 2007, 139].

Группа, в том числе профессиональная, как следует из наблюдений О.С. Виханского и соавт. (2013), помогает индивиду обрести новое, порой неожиданное для него самого, видение своего «Я». Авторы так раскрывают механизм данного взаимодействия и взаимовлияния: индивид в начале интеграции в группу (в рассматриваемом нами частном случае – в педагогический коллектив как элемент образовательной среды) ориентируется на цели группы при осуществлении личного целеполагания, исходя из целей группы; впоследствии постепенно подчиняет свои узкие, личные интересы интересам группы во все более значительной степени, таким образом идентифицируя себя с группой. Группа, в свою очередь, не может сохранить константность, она симметрично изменяется, идентифицируя изменяющегося индивида как своего члена, воспринимая его как свою часть. Рассмотренные механизмы позволяют нам рассматривать корпоративное обучение как образовательную среду профессионально-личностного развития педагога.

Корпоративное обучение опирается на принципы андрагогики [Вершловский, 2002]: приоритет самообучения, групповой формы обучения, ведущее средство – обмен опытом, индивидуальный подход к каждому обучающемуся, возможность выбора содержания обучения и образовательной траектории, самомотивация обучающегося, практическая направленность обучения, его непрерывность и ориентация на развитие личности.

Рассмотрим формы корпоративного обучения педагогов и соответствующие им средства, реализуемые в образовательной среде ОО. Ведущей формой до последнего времени было обучение с преподавателем (наставником, коучем, тренером и пр.), при которой происходит прямая передача информации посредством лекции, семинара, тренинга, деловых игр, командного коучинга и групповых консультаций, наставничество.

В последнее время в России, да и в мире в целом, на первый план выходит дистанционное обучение, связанное с применением различных средств связи. В дистанционном режиме могут проходить и занятия с применением традиционных средств, рассмотренных выше, например, видеолекции, но мы относим к дистанционным средствам обучения самообучение по рассылке учебных материалов, различные электронные и дистанционные курсы, вебинары, видеоконференции. Также к дистанционным средствам обучения относятся запись эталонов и кейсов, которые являются дистанционной формой наставничества, тематические блоги и подкасты, а к средствам контроля - дистанционные олимпиады и тесты.

Значимы для корпоративного обучения также технология командного обучения или «обучения в команде» (team teaching), когда обучение ведет два или более преподавателей с целью повышения результативности образовательного процесса [Таджино, Уокер, 1998]. В условиях корпоративного обучения учителей эта технология может быть применена при разработке группой педагогов учебных материалов для коллег, проведение научных исследований, реализация проекта, др.

Заключение

Итак, профессионально-личностное развитие педагога в условиях корпоративного обучения происходит посредством делового профессионального общения, а конкретными формами делового профессионального общения, согласно А.А. Деркач, могут выступать следующие: «обмен профессиональной информацией при личных контактах или дистанционно, через печатные издания или с помощью технических средств; восприятия и познания друг друга; взаимодействия между общающимися, обмена действиями (опытом)» [Деркач, 2004, 119].

Обеспечивающими профессионально-личностное развитие педагога факторами являются особенности образовательной среды, которые способны обеспечить высокое качество профессиональной подготовки специалистов, а именно наличие, сформированность и активность профессионального сообщества и профессиональной культуры как актуального культурного образца.

Таким образом, корпоративное обучение педагогов в рамках образовательной организации можно рассматривать как систему повышения квалификации, обеспечивающую профессионально-личностное развитие педагога, становление его профессиональной идентичности в соответствии с актуальными целями и задачами, стоящими перед образовательным учреждением в ответ на социальный заказ со стороны общества и государства, родителей обучающихся и опирающуюся на достижения педагогической науки и результативный опыт коллег.

Библиография

1. Абдулаева О.А., Греку И.А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 63-1. С. 4-8.
2. Вершловский С.Г. Образование взрослых: опыт и проблемы. М., 2002. 167 с.
3. Виханский О.С. (ред.) Менеджмент. М.: Экономистъ, 2013. 528 с.
4. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М., Воронеж: МОДЭК, 2004. 752 с.
5. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). М.: Флинта, 2003. 320 с.
6. Кучер О.Н. Совершенствование процесса повышения квалификации учителей в области информатики и информационных технологий на основе методики корпоративного обучения: дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2009. 232 с.
7. Мартынова Н.В. Развитие готовности учителя к самоимиджмейкингу в системе внутришкольного повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. Магнитогорск, 2009. 193 с.
8. Мильникова С.А. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании: дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2009. 200 с.
9. Поветьева Л.И. Организационно-педагогические условия формирования педагогической компетентности учителя экспериментального образовательного учреждения: дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2003. 192 с.
10. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М.: Академия, 2008. 503 с.
11. Сластенин В.А. и др. Педагогика. М.: Академия, 2002. 576 с.
12. Строева Е.И. Моделирование внутрифирменной системы повышения квалификации педагогов-экологов дополнительного образования: дис. ... канд. пед. наук. Тамбов, 2003. 244 с.
13. Сухов А.Н. (ред.) Социальная психология. М.: Академия, 2007. 240 с.
14. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. М.: МОДЭК, 2004. 600 с.
15. Ярычев Н.У. Концепция развития конфликтологической культуры учителя в самообучающейся организации: дис. ... д-ра пед. наук. Челябинск, 2011. 438 с.
16. Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organisation. Doubleday, 2006. 445 p.
17. Tajino A., Walker L. Perspectives on team teaching by students and teachers: Exploring foundations for team learning // Language, Culture and curriculum. 1998. No. 11 (1). P. 113-131.

Corporate training system as an educational environment for professional and personal development of a teacher

Svetlana A. Anisimova

Deputy Director for Science,
Samara Lyceum of Information Technologies
(Basic School of the Russian Academy of Sciences),
443096, 14-a, Bol'nichnaya str., Samara, Russian Federation;
e-mail: anisimova@samlit.info

Abstract

The article presents the relevance of creating a corporate teacher training system in an educational organization. The forms of assistance to the professional and personal development of teachers, the formation and development of their professional identity, including the corporate training system as an element of the educational environment, are revealed. Special attention is paid to the principles, forms and means of corporate training of teachers in a modern educational organization. So, the professional and personal development of a teacher in the context of corporate training occurs through business professional communication, and through specific forms of business professional communication. The factors that ensure the professional and personal development of a teacher are the features of the educational environment that can ensure high quality of professional training of specialists, namely the presence, formation and activity of the professional community and professional culture as a current cultural model. Thus, corporate training of teachers within an educational organization can be considered as a system of advanced training that ensures the professional and personal development of the teacher, the formation of his professional identity in accordance with the current goals and objectives facing the educational institution in response to the social order from society and the state, parents of students and based on the achievements of pedagogical science and the effective experience of colleagues.

For citation

Anisimova S.A. (2023) Korporativnaya sistema obucheniya kak obrazovatel'naya sreda professional'no-lichnostnogo razvitiya pedagoga [Corporate training system as an educational environment for professional and personal development of a teacher]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (10A), pp. 21-28. DOI: 10.34670/AR.2023.11.80.002

Keywords

Advanced training, professional and personal development of a teacher, professional identity of a teacher, educational environment, corporate training.

References

1. Abdulaeva O.A., Greku I.A. (2019) Vnutrifirmennoe i korporativnoe obuchenie uchitelei: analiz ponyatii [In-house and corporate teacher training: analysis of concepts]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Problems of modern pedagogical education], 63-1, pp. 4-8.
2. Derkach A.A. (2004) *Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala* [Acmeological foundations of professional development]. Moscow, Voronezh: MODEK Publ.

3. Klimov E.A. (2003) *Puti v professionalizm (Psikhologicheskii vzglyad)* [Paths to professionalism (Psychological view)]. Moscow: Flinta Publ.
4. Kucher O.N. (2009) *Sovershenstvovanie protsessa povysheniya kvalifikatsii uchitelei v oblasti informatiki i informatsionnykh tekhnologii na osnove metodiki korporativnogo obucheniya. Doct. Dis.* [Improving the process of advanced training for teachers in the field of computer science and information technology based on corporate training methods. Doct. Dis.]. Krasnoyarsk.
5. Martynova N.V. (2009) *Razvitie gotovnosti uchitelya k samoimidzheikingu v sisteme vnutrishkol'nogo povysheniya kvalifikatsii. Doct. Dis.* [Development of teacher readiness for self-image making in the system of in-school professional development. Doct. Dis.]. Magnitogorsk.
6. Mylnikova S.A. (2009) *Korporativnoe obuchenie kak sposob organizatsii povysheniya kvalifikatsii professorsko-prepodavatel'skogo sostava v usloviyakh integratsionnykh protsessov v obrazovanii. Doct. Dis.* [Corporate training as a way to organize advanced training of teaching staff in the conditions of integration processes in education. Doct. Dis.]. St. Petersburg.
7. Povet'eva L.I. (2003) *Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya formirovaniya pedagogicheskoi kompetentnosti uchitelya eksperimental'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. Doct. Dis.* [Organizational and pedagogical conditions for the formation of pedagogical competence of a teacher in an experimental educational institution. Doct. Dis.]. Samara.
8. Pryazhnikov N.S. (2008) *Professional'noe samoopredelenie: teoriya i praktika* [Professional self-determination: theory and practice]. Moscow: Akademiya Publ.
9. Senge P. (2006) *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organisation*. Doubleday.
10. Shneider L.B. (2004) *Professional'naya identichnost': teoriya, eksperiment, trening* [Professional identity: theory, experiment, training]. Moscow: MODEK Publ.
11. Slastenin V.A. et al. (2002) *Pedagogika* [Pedagogy]. Moscow: Akademiya Publ.
12. Stroeve E.I. (2003) *Modelirovanie vnutrifirmennoi sistemy povysheniya kvalifikatsii pedagogov-ekologov dopolnitel'nogo obrazovaniya. Doct. Dis.* [Modeling of an in-house system for advanced training of environmental teachers of additional education. Doct. Dis.]. Tambov.
13. Sukhov A.N. (ed.) (2007) *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. Moscow: Akademiya Publ.
14. Tajino A., Walker L. (1998) Perspectives on team teaching by students and teachers: Exploring foundations for team learning. *Language, Culture and curriculum*, 11 (1), pp. 113-131.
15. Vershlovskii S.G. (2002) *Obrazovanie vroslykh: opyt i problemy* [Adult education: experience and problems]. Moscow.
16. Vikhanskii O.S. (ed.) (2013) *Menedzhment* [Management]. Moscow: Ekonomist Publ.
17. Yarychev N.U. (2011) *Kontseptsiya razvitiya konfliktologicheskoi kul'tury uchitelya v samoobuchayushcheisya organizatsii. Doct. Dis.* [The concept of the development of a teacher's conflictological culture in a self-learning organization. Doct. Dis.]. Chelyabinsk.