

## **КОРПОРАТИВНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ СОВРЕМЕННОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ШКОЛЫ**

**Намсинк Екатерина Викторовна**

канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии детства Омского  
государственного педагогического университета, РФ, г. Омск

### **Corporate training of teachers in the educational space of the modern national school**

***Ekaterina Namsing***

*the candidate of pedagogical Sciences, associate Professor, Professor of pedagogy and child  
psychology of Omsk state pedagogical University, Russia, Omsk*

**Аннотация.** В данной статье, на основе анализа современной психолого-педагогической литературы, а также литературы по менеджменту организаций, представлено авторское понимание проблемы корпоративного обучения педагогов школы. На примере собственных исследований, автор описывает одну из возможных моделей корпоративного образования учителей.

**Abstract.** In this article, based on the analysis of modern psychological and pedagogical literature and literature on management of organizations, the author's understanding of the problem of corporate training of the teachers of the school. On example of own researches, the author describes one of the possible models of corporate education teachers.

**Ключевые слова:** школа; корпоративное образование; образовательные организации; бизнес-образование; цикл корпоративного обучения; модель корпоративной подготовки педагогов.

**Keywords:** school; corporate education; educational organizations; business education; the cycle of corporate training; corporate training of teachers.

Современная отечественная школа работает в быстро меняющемся, динамичном, конкурентном окружении, что обеспечивает установки, ценности и ориентиры, прежде школе

не свойственные. Понимание школы, как некоммерческой, созданной для достижения социально значимых целей организации приводит к тому, что для эффективного управления её функционированием и развитием требуются особые методы, обеспечивающие эффективность совместной деятельности специалистов в сфере образования.

Одним из ответов на вызовы сложившейся ситуации является, заимствованная руководителями школ из бизнес-образования, идея корпоративного обучения, где "подготовка выступает одним из самых действенных инструментов в обучении персонала" [2]. Практика показывает, что опыт эффективной подготовки сотрудников фирм и корпораций на рабочем месте сегодня может быть внедрён в систему внутришкольного повышения квалификации педагогов. Между тем следует отметить, что цели организации такого обучения в бизнесе носят исключительно экономический характер, поэтому нельзя вести речь о прямом переносе идеи корпоративного обучения в практику работы образовательных учреждений, где качество любой системы определяется её иерархией ценностей входящих в неё людей, а не формами организации или материальными ресурсами [1, С. 236].

Авторами Н.М. Божко, А.И. Канатовым, Е.А. Соколовской, Г.С. Сухобской, Т.В. Шадринной отмечается, что происходящие в России изменения самым непосредственным образом отражаются на характере деятельности каждой организации – её статусе, характере взаимоотношений с внешним миром и взаимоотношениях внутри организации. Чтобы отвечать современным требованиям, организации должны быть готовыми и способными учиться [3, с. 22].

Применение методов корпоративного обучения педагогов в школе обусловлено объективными воспитательно-образовательными проблемами, характерными для современной школы и требующими:

- оперативного, безотлагательного решения;
- индивидуализированного подхода к решению;
- командного подхода, когда специалисты разного профиля, работающие в одном образовательном учреждении, составляют команду, решая конкретные профессиональные задачи.

В связи с этим, считаем важным отметить, что, например, необходимость формирования у учителей массовых школ личностной готовности к работе с детьми с нарушениями в развитии [5], подготовка учителей к предупреждению дезадаптационных состояний у младших школьников и на этапе перехода из начальной школы в основную [3; 4], а также подготовка к решению других актуальных задач современного общего образования - свидетельствуют о наличии положительного опыта применения корпоративного обучения в образовательном пространстве современной общеобразовательной школы. Развитие системы корпоративной подготовки педагогов школы связано с необходимостью реализации инновационных подходов в управлении коллективом, достижения более высокого качества образования. Школу в этих условиях позволительно отождествлять со сложной, формальной и многофункциональной организацией, деятельность которой координируется для достижения общественных целей. Важнейшей характеристикой субъекта профессиональной педагогической деятельности в школе как организации и универсальной способностью выхода за пределы собственной компетентности является умение педагога учить обучаясь (О.В. Акулова, Г. Игнатьева, С.А. Писарева, Е.В. Пискунова, А.П. Тряпицына) [1, С. 233].

Основная идея освоения новых функций работающими педагогами базируется на положениях концепции оценки отношения человека к труду Дугласа Макгрегора. Исследователь концепции человеческих отношений описал две модели отношения к труду. Модель "Х" представляет человека безынициативным, избегающим ответственности, требующим тотального контроля и подробнейшей регламентации своей деятельности. В рамках другой модели ("У") человек инициативен, честолюбив, полон идей, охотно принимает на себя ответственность, стремится самореализоваться, более того, материальное вознаграждение отходит на второй план. В рамках данной модели человеку необходимо предоставить максимальную самостоятельность, высвобождающую его созидательную энергию.

Современные исследования (Б. Малиновский) дополняют данную концепцию еще одной моделью – "Z", основной характеристикой которой служит корпоративная культура и корпоративное творчество [1, С. 233].

К проблемам повышения квалификации на рабочем месте обращаются современные зарубежные исследователи: А. Клейнер, П. Сендж, Ш. Робертс, Р. Росс, Дж. Рот, Б.Смит [2; 3]. Отечественные педагоги О.В. Акулова, Р.У. Богданова, С.А. Писарева, Е.В. Пискунова, А.П. Тряпицына [1] и другие, адаптируют идеи корпоративного обучения к особенностям и потребностям системы внутришкольного повышения квалификации. Этими авторами отмечается, что корпоративное обучение в общеобразовательном учреждении является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов в школах, на уроках. Обучение непосредственно в образовательном учреждении ориентировано на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию педагогов.

Применение управленческим командами школ эффективных методов бизнес-образования, в частности, методов подготовки сотрудников на рабочем месте, опирающихся на человеческий потенциал как основу организации, позволяет, на наш взгляд, значительно повысить эффективность работы школы. Важность использования специфических методов подготовки кадров в школе возрастает в связи с необходимостью повышения её конкурентоспособности в долгосрочной перспективе, обеспечения соответствующих конкурентных преимуществ.

Помимо освоения новых направлений и функции, корпоративная подготовка педагогов обеспечивает дополнительные преимущества для школы, что выражается в создании так называемой площадки коммуникации, формировании у педагогов общих подходов к реализации определённого направления профессиональной деятельности, возможности гибко реагировать на меняющуюся ситуацию в образовании и т. д.

Изучение теоретических подходов к моделированию корпоративной подготовки, позволило разработать содержательно-процессуальную модель подготовки педагогов в системе внутришкольного повышения квалификации, включающую следующие компоненты: цель, диагностику, анализ потребностей в обучении и выбор решения, планирование и проектирование подготовки педагогов, разработку индивидуальных образовательных маршрутов команд, командообразование, собственно подготовку, оценку эффективности и результат подготовки педагогов [3, с. 78].

Следование логике цикла корпоративного обучения предполагает, что реализация этапа *анализа потребностей в обучении педагогов* школы может разворачиваться следующим образом: требования к педагогу → реальная результативность → расхождение между реальной и требуемой результативностью → источник расхождения → необходимость подготовки педагогов в системе внутришкольного повышения квалификации.

*Планирование и проектирование подготовки педагогов* представляет собой следующий этап в системе корпоративной подготовки педагогов. Планирование и проектирование подготовки предполагает определение целей и задач конкретных блоков подготовки, описание тех задач, к реализации которых должен быть готов педагог, определение целевой аудитории и сроков подготовки. Данный этап предполагает распределение педагогов по командам с различными целевыми установками.

Проект корпоративной подготовки педагогов предполагает наличие трёх уровней командообразования: сплочённой рабочей группы, эффективной рабочей команды и эффективного организационного комплекса. Каждый уровень командообразования отличается командной миссией, целью, задачами, командной ролью и нормами.

*Разработка образовательных маршрутов команд педагогов*, базирующихся на идеях дифференциации и индивидуализации подготовки, связана с тем, что маршрут создаёт условия для самовыражения личности при обязательном достижении поставленной цели подготовки.

Подготовка педагогов предполагает разработку трёх базовых образовательных маршрутов команд, отличающихся по типам и характеристике. Так, образовательные маршруты команд могут быть представлены маршрутами типа: "овладение знаниями и умениями", "рефлексивно-коррекционный" и "методологический". Данные типы маршрутов могут иметь различную направленность, связанную с полной или частичной апробацией знаний и умений на рабочем месте педагога, а также результаты, выраженные различными уровнями решения профессионально-педагогических задач.

*Проведение подготовки педагогов в системе внутришкольного повышения квалификации реализуется с учётом определённых принципов. В основу подготовки педагогов могут быть положены принципы, сформулированные нами исходя из авторского понимания исследуемой проблемы. Назовём принципы и особенности их реализации в системе корпоративной подготовки педагогов.*

1. *Принцип свободного выбора*, гарантирующий каждому педагогу, проходящему подготовку, право выбора конкретного проекта, или отказа от участия в силу невозможности или нежелания самореализации в этом направлении. В соответствии с данным принципом, педагогу предоставляется возможность выбора программы повышения квалификации, формы предъявления результатов, способов работы над проблемой. Кроме того, педагоги получают возможность частичного участия в проекте, а также продолжения участия в проекте в рамках индивидуальной творческой деятельности, различных форм обмена опытом после завершения работы коллектива школы по определённой проблеме.

2. *Принцип гибкости*, позволяющий педагогу перестраивать собственный индивидуальный образовательный маршрут в соответствии со своими особенностями, способностями, интересами, жизненными планами. Гибкость проявляется в возможности свободного перехода педагога в системе внутришкольного повышения квалификации с одного индивидуального образовательного маршрута на другой, самостоятельном изменении целей и содержания подготовки.

3. *Принцип адресности*, предусматривающий переход школы от традиционной системы внутришкольного повышения квалификации с её унифицирующим подходом, к инновационной, адресной системе корпоративной подготовки педагогов. В зависимости от индивидуальных особенностей педагога (его базового образования, информационно-содержательных интересов, условий жизнедеятельности), содержание и временные рамки подготовки могут и должны быть адресными.

4. *Принцип успешности*, реализация которого в системе корпоративной подготовки педагогов направлена на комплексное достижение личностной (внутренней) и профессиональной (внешней) успешности педагогом. Реализация данного принципа в процессе подготовки педагогов основана на том, что внутренний и внешний успех невозможны один без другого. Успешный педагог, удовлетворённый собой и своей деятельностью, будет работать с учениками гуманно и демократично. Успешный педагог – источник успеха своих воспитанников.

5. *Принцип прогностичности*, который связывается с суждением о вероятностном будущем состоянии компетентности педагогов в решении конкретных профессиональных задач, детерминант подобной компетентности через определённый период времени. Данный принцип предполагает, что проводится качественная и количественная оценка изменений в определённые сроки подготовки. Выявление тенденций, характерных для системы корпоративной подготовки педагогов, которые отражают общие направления развития подготовки, определение на этой основе мер коррекции процесса подготовки, прогнозирование факторов влияния на процесс подготовки педагогов и так далее.

Обозначенные принципы подготовки педагогов не исчерпывают набора требований к данной форме повышения квалификации, поскольку процесс подготовки является крайне сложным и невозможно учесть абсолютно все требования.

*Содержание подготовки педагогов реализуется на блочно-модульной основе. Педагогам предлагаются блоки, каждый из которых связан с определённой спецификой. В базовых*

индивидуальных образовательных маршрутах предполагается ограниченное количество блоков и модулей, имеющих отличия по степени сложности, глубине проработки материала, а также «продуктам», которые являются результатами обучения в модуле. Каждый индивидуальный образовательный маршрут включает в себя две части: *инвариантную*, направленную на достижение специальных компетентностей и позволяющую оценивать достижение педагогом специальных компетентностей, и *вариативную* – учитывающую индивидуальные профессионально-личностные возможности и потребности каждого специалиста.

Реализация подготовки педагогов завершается обязательной *оценкой эффективности подготовки педагогов*, обобщением опыта, корректировкой и дополнением образовательных маршрутов команд. Содержанием деятельности на данном этапе является изучение состояния компетентности педагогов. После окончания диагностических процедур, обобщаются и анализируются данные всех этапов работы, делаются выводы по эффективности работы в целом. Производится критериальная оценка *результата подготовки* – компетентности педагогов, начинается работа педагогического коллектива по обобщению опыта подготовки; производится корректировка и дополнение образовательных маршрутов команд.

Разработанная и апробированная нами в системе внутришкольного повышения квалификации модель корпоративной подготовки педагогов, с одной стороны, имеет чёткую структуру, а с другой, - является открытой и гибкой, учитывающей опыт и проблемы отдельного педагога [3; 4]. Она может с успехом использоваться практически в каждом общеобразовательном учреждении с целью оперативного решения, апробации и коррекции решений многообразных профессиональных задач. Вместе с тем, внедрение в практику работы современных школ модели корпоративной подготовки педагогов, должно осуществляться с учётом специфических особенностей подготовки педагогов в системе внутришкольного повышения квалификации, проявляющихся в образовательных учреждениях, реализующих подготовку; образовательных программах; целях, направлениях, содержании, формах, уровнях и результатах подготовки педагогов, отражённых в образовательных программах; специалистах, реализующих подготовку, а также в системе управления подготовкой.

### **Список литературы:**

1. Акулова О.В., Писарева С.А., Пискунова Е.В., Тряпицына А.П. Современная школа: опыт модернизации: Книга для учителя / Под общ. ред. А.П. Тряпицыной. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. – 290 с.
2. Куприянов Д., Лурье Е., Пахомкина М. Путеводитель по кадровому менеджменту. Выпуск 1 Корпоративное обучение. – М.: ООО "Бегин групп", 2004. – С. 79.
3. Ракульцева (Намсинк) Е.В. Подготовка педагогов к предупреждению дезадаптации подростков в системе внутришкольного повышения квалификации: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Ракульцева Екатерина Викторовна; [Место защиты: Ом. гос. пед. ун-т]. - Омск, 2007. - 245 с.
4. Намсинк Е.В. Подготовка педагогов к решению задач школьной адаптации младших подростков: монография / Е.В. Намсинк; М-во образования и науки Российской Федерации, Омский гос. пед. ун-т. - Омск: Изд-во ОмГПУ, 2015. - 206 с.
5. Четверикова Т.Ю. Личностная готовность учителей массовых школ к инклюзивному образованию // Инклюзивное образование: теория и практика: сборник материалов международной научно-практической конференции / отв. ред. О.Ю. Бухаренкова, О.С. Кузьмина. – Орехово-Зуево: Редакционно-издательский отдел ГГТУ, 2017. – с. 172-173.