

Статья в сборник научных статей XXVIII Международной научно-практической конференции «Личность. Общество. Образование. Развитие общего образования в контексте глобальных вызовов и национальных традиций», 27 – 28 марта 2025 года. Статья принята к печати.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ: ПОИСК ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ

Лукичев А.А., Санкт-Петербург, Россия

Аннотация

В статье обсуждаются различные формы организации повышения квалификации педагогов на современном этапе, повышение квалификации рассматривается как форма корпоративного обучения и на его основе идет поиск наиболее эффективных моделей организации постдипломного образования педагогов. Представлены результаты исследования, в рамках которого экспериментальным путем выявлены оптимальные пути обучения специалистов.

Ключевые слова: корпоративное электронное обучение, повышение квалификации педагогов, постдипломное педагогическое образование.

CORPORATE TEACHER TRAINING: FINDING AN EFFECTIVE MODEL

Lukichev A.A., St. Petersburg, Russia

Annotation

The article discusses various forms of organizing teacher training at the present stage, professional development is considered as a format of corporate training and based on it, the most effective models of organizing postgraduate education for teachers are being searched. The results of a study are presented, in which the optimal ways of training specialists have been experimentally identified.

Keywords: corporate e-learning, teacher training, postgraduate teacher education.

Постановка проблемы исследования.

В современных постоянно изменяющихся условиях продолжается поиск эффективных путей повышения квалификации педагогов. Цифровая трансформация образования также вносит существенные корректировки при выборе содержания, методик преподавания и форм организации обучения.

Какими методическими приемами и организационными путями можно улучшить подготовку педагогов к работе в условиях меняющегося общеобразовательного ландшафта?

Цель исследования.

Выявить эффективные модели повышения квалификации педагогов в зависимости от заданных условий (возраст педагогов, опыт работы, уровень первоначальных знаний по вопросам обучения, мотивация на обучение, форма обучения).

Основные результаты.

Профессиональный успех педагога, получаемый в процессе непрерывного образования и проявляющийся в осознании им целесообразности своей деятельности, является важнейшим результатом постдипломного образования.

Сегодня не столь важно каким путем приобретены компетенции (в рамках формального, неформального или информального образования). Важно, чтобы они обеспечивали высокий уровень профессиональной компетентности. Безусловно, это относится и к корпоративному формату обучения. Корпоративное обучение в настоящий момент достаточно активно развивается в системе образования и позволяет учитывать потребности современного образования наиболее полно.

В настоящее время изменился подход к понятию корпорация, он предполагает, что его можно относить не только к организациям, которые занимаются предпринимательской деятельностью, но и к общеобразовательным организациям. «Корпоративное» - сегодня понимается гораздо шире, не в

только смысле правовой формы организации, а и с точки зрения объединения единых целей. С этой позиции обучение в одной группе, например, учителей одного профиля или педагогов с одинаковыми профессиональными дефицитами, или учителей по одному тематическому направлению в полной мере может считаться корпоративным.

Таким образом, повышение квалификации педагогов в системе постдипломного образования может рассматриваться как корпоративное обучение, а, следовательно, для поиска наиболее эффективных его форм, необходимо проанализировать лучшие практики корпоративного обучения и заимствовать те его элементы, которые и в случае постдипломного педагогического образования принесут положительный эффект.

Отметим следующие преимущества в организации корпоративного обучения:

- Гибкость программ обучения.
- Сфокусированность на решении конкретных точечных задач.
- Оценивать эффективность освоения программы можно прямо в процессе ее реализации.
- Экономичность. Обучение проходит на рабочих местах, без отрыва от работы.
- Оперативность обратной связи.
- Управляемость, гибкость, возможность адаптации стандартной программы к задачам системы образования.
- Возможность разработки индивидуальных кейсов с учетом специфики деятельности образовательной организации.

В процессе корпоративного обучения возрастает роль таких форм обучения, как наставничество, самообразование и стажировочная площадка.

Организация корпоративного обучения строится на основе изучения и учета профессиональных потребностей организации и познавательных интересов специалистов, их должностных функций, служебного статуса и профессионально значимых качеств личности. Следует отметить открытость

корпоративного обучения и его ориентацию на конечный результат, связанный с решением актуальных профессиональных проблем. Система корпоративного обучения является сложным, многогранным феноменом, обеспечивающим непрерывное формирование слаженного, инициативного, творческого коллектива компетентных работников, преданных своей организации и нацеленных на высокие результаты профессиональной деятельности.

Так исследование эволюции корпоративного обучения (рис.1) позволяет выделить форматы, методологию, электронные платформы корпоративного обучения, которые с течением времени оправдывают себя и могут быть заимствованы в систему повышения квалификации педагогов.

Рис. 1

Эволюция корпоративного обучения

	e-learning и комбинации	Обучение и карьера	Цифровое и микрообучение	Обучение в рабочем процессе	Обучение везде	Гиперметод
Форматы	Каталог курсов, онлайн университет	Программа обучения, карьерные треки	Youtube-контент, приложения	Микроленинг, системы умных навыков	Управляемое ИИ обучение	ИИ – не панацея, не замена классическому обучению. ИИ – еще один инструмент, который нужно точно, аккуратно использовать
Методология	Дидактическое проектирование, модель Киркпатрика	Программа обучения, карьерные треки	Модель 70-20-10	Развитие возможностей, управление опытом образования	Академия возможностей	
Пользователи	Самостоятельное онлайн обучение	Обучение для карьеры	Обучение по запросу, встроенное обучение	Все, везде, в любое время	Маркетплейсы талантов	
Система	СДО (LMS) как платформа организации обучения	СДО (LMS) как платформа организации обучения	СДО (LMS) как платформа управления опытом образования	Комбинация систем LMS, LXP, мобильных платформ, развитие навыков	Созданное пользователями обучение	
Годы	1998-2002	2005-2012	2012-2018	2023	2024	2024-2025

Как известно, наиболее хорошо в истории корпоративного обучения зарекомендовала себя «Модель 70:20:10» [2]: 70% времени обучения - решение рабочих задач (работа с реальными кейсами и задачами, работа над собственными ошибками и формирование выводов), 20% - общение с коллегами (получение обратной связи, обмен опытом с коллегами, работа

с наставником или коучем), 10% - формальное обучение (прохождение корпоративного обучения, курсов, вебинаров, тренингов и лекций). В своей работе мы использовали эти данные, но с некоторыми уточнениями и доработками: в разных группах обучаемых соотношение времени 70:20:10 менялось в зависимости от исходных характеристик обучаемых (возраст, стаж работы, начальный уровень знаний, мотивация).

Повышение квалификации – это обучение взрослых людей, поэтому второй аспект, связанный с обсуждением корпоративного обучения, который следует отметить - это андрагогический подход. С учетом андрагогического подхода к обучению взрослый сам творит свою образовательную ситуацию [1], т.е. черпает знания из тех областей, которые необходимы ему для самореализации. Лишь в этом случае происходит приращение интеллектуального потенциала и эмоционально-волевой сферы, которые приводят к качественным изменениям, позволяющим человеку по-новому взглянуть на себя и окружающий мир. Подобное развитие, к сожалению, не может происходить само собой. Если образование служит лишь средством или способом пассивного приспособления к условиям жизни (например, необходимость получения документа о повышении квалификации), оно исчерпывает свои возможности по мере удовлетворения человеком своих конкретных потребностей. Поэтому чрезвычайно важным фактором выступает мотивация учения в той мере, в какой взрослый человек видит в знаниях важное средство решения широкого комплекса проблем - от значимых на конкретном отрезке жизненного пути до глубоких «отложенных» во времени вопросов. Одной из функций обучающего в андрагогической модели обучения является оказание помощи обучающемуся в выявлении как имеющегося у него опыта, так и профессиональных дефицитов. Именно сопровождение (а не учение) выступает в данном случае основанием для организации деятельности со взрослыми, т.к. образование – это не простая передача знаний, а скорее отбор, анализ, синтез, открытие и диалог.

Все указанные выше обстоятельства легли в основу работы по улучшению результатов повышения квалификации педагогов. Исследование и поиск эффективной модели обучения педагогов проводились в процессе реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Цифровая мастерская педагога: реализация образовательных программ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» (авторы Литвиненко Р.А., Лукичев А.А.). Программа включена в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ повышения квалификации [3]. Программа направлена на ликвидацию профессиональных дефицитов педагогов в области ИКТ. В частности, слушателям предстояло изучить стратегию в области цифровой трансформации образования, рассмотреть правила применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ, требования к условиям использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в образовательной организации, ограничения по применению цифровых образовательных сервисов и цифрового образовательного контента в обучении, методические приёмы использования ИКОП «Сферум» при проектировании дистанционного занятия, ФГИС «Моя школа», ее структуру, содержание, особенности использования при проектировании учебного занятия, организацию учебной деятельности с использованием активных форм получения и использования информации.

Программа адресована широкому кругу педагогов, поэтому, имелась возможность подбирать для корпоративного обучения различных контингент обучаемых и предлагать им различные формы обучения, в результате можно было проанализировать эффективность обучения по ряду критериев: мотивация на обучение, возраст обучаемых, начальный уровень знаний обучаемых, формы обучения.

Следует сразу отметить особенность программы повышения квалификации, связанную с освоением слушателями непопулярного среди педагогических работников ресурса ИКОП «Сферум» как элемента ФГИС «Моя

школа», в этой связи говорить о высоком уровне мотивации педагогов к обучению на начальном этапе реализации программы не приходится. Именно поэтому положительный настрой педагогов после обучения на использование указанных выше ресурсов в своей профессиональной деятельности может рассматриваться как значительный результат повышения квалификации.

Мы рассматривали четыре укрупненные категории слушателей:

- педагоги разных предметов/профилей одного образовательного учреждения,
- педагоги одного предмета одного образовательного учреждения,
- педагоги одного предмета/профиля разных образовательных учреждений,
- педагоги разных предметов/профилей разных образовательных учреждений.

Следует отметить, что в каждой категории есть положительный эффект обучения. Так, например, внутрифирменное корпоративное обучение (в рамках одного образовательного учреждения) позволяет конкретизировать цели обучения с ориентацией на особенности и профиль отдельного образовательного учреждения, а также возможности цифрового оборудования этого образовательного учреждения; в этом случае эффективность выше, если обучаемые – учителя одного предмета. В случае команды обучаемых из разных образовательных учреждений наиболее эффективно обучение также, когда обучаемые – учителя одного предмета или смежных дисциплин, здесь значительную положительную роль играет обмен опытом коллег из разных учреждений.

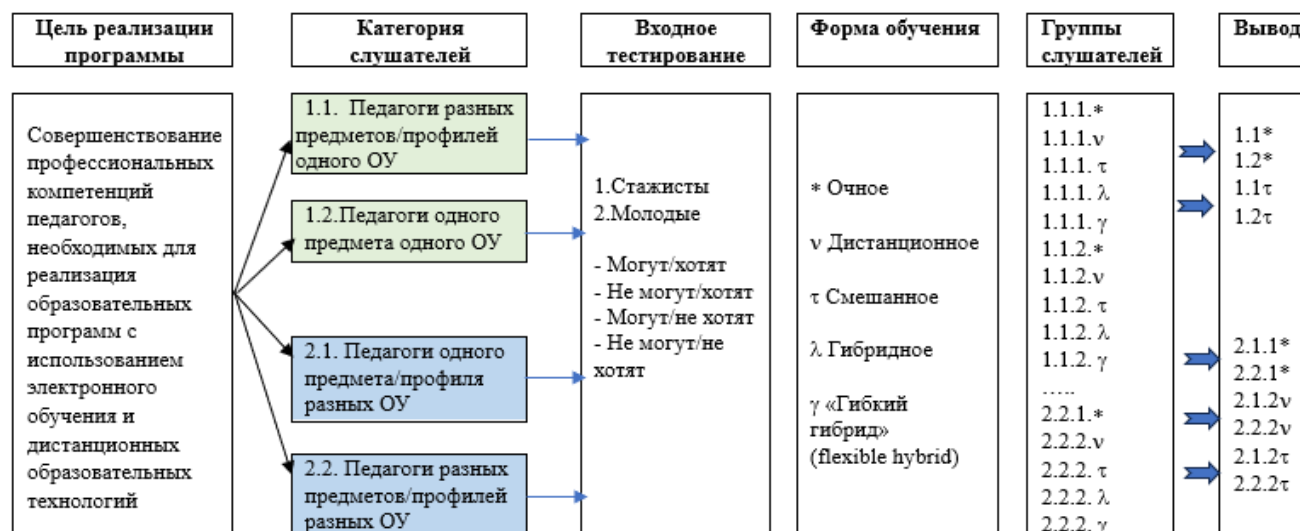
Слушатели программы повышения квалификации проходили входное тестирование на определение уровня их начальных знаний (могут/не могут осваивать учебный материал на определенном уровне), перспективных ожиданий, мотивации на обучение (хотят/не хотят обучаться). Также условно их разделили на «стажистов» и «молодых» (со стажем работы до 10 лет).

Анализу подвергались и формы организации обучения. После периода пандемии и массового использования дистанционного обучения мы обнаружили разное отношение педагогов к различным форматам обучения. Так были молодые учителя, которые желали учиться исключительно дистанционно, были возрастные учителя, которые предпочитали учиться только очно и желательно с индивидуальным профессиональным сопровождением. В рамках эксперимента слушателям предлагались следующие формы участия в курсе:

- *дистанционная*,
- *очная*,
- *смешанное обучение* (образовательный процесс, построенный на основе сочетания технологий традиционного (лекции, семинары) и электронного (онлайн-обучение, видео, аудиоматериалы) обучения),
- *гибридное обучение* (формат, при котором часть учащихся занимается с преподавателем очно в специально оборудованном классе, а в это же время другая часть — подключается удалённо; в отличие от смешанного, гибридное обучение происходит синхронно: все ученики присутствуют на занятии одновременно) и
- *гибкий гибрид* (можно посещать очные синхронные занятия лично в аудитории, занятия посредством видеоконференцсвязи или участвовать в курсе в асинхронном режиме по записи занятия и другим материалам).

По заданным критериям, описанным выше, за период обучения 2023-2025 гг. были сформированы и изучены 40 условных групп обучаемых (см. раздел «Группы слушателей» на рис.2). Это число групп, сформированных без учета критериев «мотивация» и «начальный уровень знаний», с учетом их количество групп значительно увеличилось бы. «Мотивация» - особая характеристика именно для слушателей этой программы, на первых занятиях с ними проводилась специальная разъяснительная работа. «Начальный уровень знаний» - данная характеристика частично учитывалась в характеристике «стаж работы».

Моделирование корпоративного обучения педагогов



Выводы

На рис. 2 «Моделирование корпоративного обучения педагогов» представлены не только критерии и варианты моделирования форматов повышения квалификации, но и некоторые выводы.

Результаты эксперимента показали, что педагоги одного образовательного учреждения вне зависимости от профиля преподаваемого предмета и стажа работы предпочитают очную форму обучения с профессиональным сопровождением и смешанное обучение (его предпочитают больше все же молодые педагоги). Группы «молодых» обучаемых из разных образовательных учреждений вне зависимости от профиля преподаваемого предмета предпочитают дистанционную и смешанную формы обучения, при этом «стажисты», входившие в группу из разных образовательных учреждений, готовы обучаться только очно. В нашем случае гибридный формат обучения не имел успеха у слушателей. При этом следует отметить, что абсолютно все педагоги обращают внимание на необходимость и важность профессионального индивидуального сопровождения обучения специалистом постдипломного образования и результативность обучения при наличии такого сопровождения.

Результаты данного исследования могут быть использованы для конструирования эффективных форм корпоративного повышения квалификации педагогов и разработки дополнительных профессиональных программ обучения для конкретного контингента обучаемых.

Литература

1. Вершловский С.Г. Непрерывное образование: Историко-теоретический анализ феномена: Монография/С.Г.Вершловский. – СПб.: СПб АППО, 2008.
2. Дженнингс Чарльз. Корпоративное обучение: модель 70:20:10. – URL: <https://www.skolkovo.ru/expert-opinions/korporativnoe-obuchenie-model-70-20-10/> (дата обращения 22.03.2025).
3. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Цифровая мастерская педагога: реализация образовательных программ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» - URL: <https://dppo.apkpro.ru/bank/detail/14500> (дата обращения 22.03.2025).

Данные об авторе

Лукичев Артём Алексеевич, РГПУ имени А.И. Герцена, магистрант,
+79811546980, iartem1405@gmail.com