
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СООБЩЕСТВА КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ

С.В. Щербатых*, О.А. Рагожина**

* Елецкий государственный университет имени И. А. Бунина
(Елец, Россия)

** «Павловская гимназия»
(Москва, Россия)

***Резюме.** В статье рассматривается процесс профессионального развития как фактор повышения качества общего образования и раскрываются подходы к профессиональному развитию педагогов: профессиональное развитие педагогов как составляющая стратегии развития образовательного учреждения; ориентация профессионального развития на достижение высокого качества образования; экспертиза эффективности образовательной деятельности; организация профессионального развития как коллективной деятельности на основе решения актуальных задач стратегического развития; непрерывный и долговременный характер программ профессионального развития и управление процессом профессионального развития. Определяются содержательные линии профессионального развития. Раскрывается роль профессиональных педагогических сообществ как важного инновационного ресурса развития образовательных учреждений, который позволяет им совершенствовать свою деятельность и решать насущные задачи за счет активизации внутренних резервов. Профессиональное педагогическое сообщество представляет собой самообучающуюся организацию, которая характеризуется: управлением процессами обучения, включая подготовку, переподготовку и повышение квалификации, самообучение персонала для развития компетенций и расширения возможностей овладения современными и перспективными технологиями; вложением ресурсов в процесс обучения и самообучения сотрудников, в совершенствование его деятельности, содержательной и технологической вооруженности; поддержанием конкурентоспособности организации за счет обеспечения высокого уровня профессионализма сотрудников как человеческого капитала и главного ресурса. Для профессионального педагогического сообщества статус самообучающейся организации означает следующее: управление самообучением педагогов, самообучение как способ инновационного развития, самообучение как повышение качества образования и конкурентоспособности организации, командное самообучение, стимулирование самообучения.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, педагогическое сообщество, самообучающаяся организация.*

PEDAGOGICAL COMMUNITIES AS A RESOURCE FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A MODERN TEACHER

Sergey V. Shcherbatykh*, Olga A. Ragozhina**

* Bunin Yelets State University
(Yelets, Russia)

** Pavlovskaya gimnaziya
(Moscow, Russia)

***Abstract.** The article examines the process of professional development as a factor in improving the quality of general education and reveals approaches to the professional development*

of teachers: professional development of teachers as a component of the development strategy of an educational institution; orientation of professional development to achieve high quality education; examination of the effectiveness of educational activities; organization of professional development as a collective activity based on solving urgent tasks of strategic development; continuous and long-term nature of professional development programs and the management of the professional development process. The content lines of professional development are determined. The role of professional pedagogical communities as an important innovative resource for the development of educational institutions is revealed, which allows them to improve their activities and solve urgent tasks by activating internal reserves. The professional pedagogical community is a self-learning organization, which is characterized by: managing the learning processes, including its training, retraining and advanced training, self-training of personnel to develop competencies and expand opportunities to master modern and promising technologies; investing resources in the process of training and self-training of employees, in improving its activities, content and technological equipment; maintaining the competitiveness of the organization by ensuring a high level of professionalism of employees as human capital and the main resource. For the professional pedagogical community, the status of a self-learning organization means the following: management of self-learning of teachers, self-learning as a way of innovative development, self-learning as improving the quality of education and competitiveness of the organization, team self-learning, stimulating self-learning.

Keywords: *professional development, pedagogical community, self-learning organization.*

DOI: 10.24888/2073-8439-2023-64-4-146-153

Одним из ключевых факторов повышения качества общего образования является профессиональное развитие учителя, которое носит непрерывный характер. В условиях новых вызовов, стоящих перед обществом и государством, возникает необходимость в учителе, способном решать как усложненные традиционные, так и новые профессиональные задачи. Профессиональная компетентность педагога становится одним из главных ресурсов повышения качества образования.

Определим основные подходы к профессиональному развитию педагогов (Рагожина, 2019).

1. Профессиональное развитие педагогов как составляющая стратегии развития образовательного учреждения. Повышение конкурентоспособности образовательного учреждения возможно, если педагогический коллектив выступает как единая команда, объединенная на основе общих целей и ценностей, которые принимаются всеми участниками. В этой связи образовательному учреждению необходима концепция, которая будет отражать основные идеи, направления и способы повышения качества образования и, соответственно, требуемый уровень профессионального развития всех педагогов. После выработки общей концепции должны быть спроектированы программы профессионального развития каждого педагога.

2. Ориентация профессионального развития на достижение высокого качества образования. Целью профессионального развития должно стать обеспечение высокого качества образования, оценка осуществляется на основе достижений учащихся. К ним относятся результаты не только учебной и внеурочной деятельности, но и участие в различных интеллектуальных и творческих состязаниях, развитие социальной компетентности учащихся, возможностей самореализации и др. Эти результаты и их динамика должны непрерывно отслеживаться и подвергаться тщательному анализу. Для этого необходимо проектировать программы профессионального развития с учетом субъектного педагогического опыта педагогов, имеющих дефицитов и возможностей.

3. Экспертиза эффективности образовательной деятельности. Процесс профессионального развития, который осуществляется в русле стратегического развития

образовательного учреждения, должен подкрепляться верифицированными доказательствами эффективности внедрения различных новшеств, инициируемых руководством учреждения, с привлечением научной базы и экспертного сообщества. Это будет способствовать большему доверию педагогов к планам развития учреждения и больше стимулировать их к инновационной деятельности. Необходимо создание открытой площадки для обсуждения эффективности образовательной деятельности, вовлечения в этот процесс самих педагогов и привлечения к ее работе экспертов – ученых и практиков, профессиональные достижения которых признаны педагогическим сообществом.

4. Организация профессионального развития как коллективной деятельности на основе решения актуальных задач стратегического развития. Направления профессионального развития, как уже отмечалось, задает стратегический план развития образовательного учреждения, процесс создания которого должен быть двусторонним. С одной стороны, предлагаемые руководством инновации, а с другой – выявленные педагогами дефициты и потенциал. Для этого следует обсуждать все планируемые изменения с педагогами, обеспечить их научно-методическим сопровождением с привлечением ведущих экспертов, организовать обмен опытом с коллегами как своей, так и других образовательных организаций, предоставить площадку для представления результатов и наработок.

5. Непрерывный и долговременный характер программ профессионального развития. Профессиональное развитие педагогов должно планироваться на долгосрочный период, обеспечивая не только устранение текущих дефицитов в компетенциях педагогов, но и реализацию их интересов и потребностей. Это требует создания системы мероприятий, в которые должны вовлекаться педагоги для представления своих профессиональных проб и достижений, а также системы стимулирования, включающие как финансовое, так и профессиональное признание.

6. Управление процессом профессионального развития. Профессиональное развитие должно быть управляемым, что предполагает постановку целей и задач, определение круга проблем, осуществление контроля и мониторинг выполнения. При этом управление должно органично сочетать обеспечение педагогов конкретными знаниями по их адаптации к определенному контексту и самостоятельность в выборе средств и методов по достижению планируемых результатов.

Основными содержательными линиями профессионального развития педагогов должны стать следующие:

1. Развитие в области предметных знаний для лучшего понимания того, что учитель преподает. Предметные знания служат важным заделом для освоения педагогами методической составляющей. Они пополняются посредством изучения специальной литературы, электронных ресурсов, в процессе профессионального общения, в том числе в сети Интернет и др.

2. Развитие методических компетенций, которое происходит преимущественно на практике. В данном случае профессиональный рост приравнивается к педагогическому опыту. Источником развития методических компетенций является прежде всего дополнительное образование (формальное и неформальное), а также изучение специальной литературы и электронных ресурсов.

3. Развитие профессиональных компетенций в области построения стратегий обучения, чтобы стать более квалифицированным не только как учитель-предметник, но и как педагог, который формирует личность учащегося. Педагогов, обладающих такими компетенциями, характеризует стремление экспериментировать с различными стратегиями, размышлять над полученными результатами и учитывать мнение обучающихся и коллег о своей педагогической деятельности.

4. Профессиональное развитие в аспекте исследовательской деятельности в области образования, что подразумевает создание новых продуктов (технологий, методик, содержания и т.д.), оценка эффективности применения уже существующих или их перенос в новые условия реализации.

В настоящее время все большую популярность приобретает неформальное образование в профессиональном развитии педагогов, которое способно гибко отвечать на актуальные вопросы и запросы (Аверков, Андерссон-Жулябина, Вишневская, Глухов, Ешматов, Косарецкий, Попов, 2019; Макаровский, Самсонова, 2019; Найбауэр, 2020; Нерадовская, 2018 и др.). Наиболее часто неформальное образование реализуется в деятельности профессиональных педагогических сообществ. Они отличаются от всех других сообществ наличием общих задач и опыта профессиональной деятельности.

Цель создания профессиональных педагогических сообществ состоит в профессиональном и личностном развитии педагогов в процессе общения с коллегами и совместного решения актуальных как для самих участников этого сообщества, так и для системы образования в целом педагогических задач. Участие педагога в деятельности профессионального сообщества осуществляется на личном интересе и носит добровольный характер.

Структурное описание деятельности профессионального сообщества представлено в таблице (табл. 1).

Таблица 1

Структурные элементы деятельности профессионального сообщества

Предмет деятельности	Актуальные проблемы образования
Способы функционирования	Очные встречи: дискуссии, круглые столы, семинары, конференции, мастер-классы. Взаимодействие в виртуальной среде с использованием информационно-коммуникационных технологий
Продукты деятельности	Различные теоретические и практические разработки: проекты, концепции, методики, технологии, сценарии уроков и др.

Профессиональное педагогическое сообщество следует рассматривать как важный инновационный ресурс развития образовательных учреждений, который позволяет им совершенствовать свою деятельность и решать насущные задачи за счет активизации внутренних резервов. Синергетический эффект деятельности профессиональных педагогических сообществ обеспечивает возможности для решения различных проблем образования не по указанию «сверху», а силами образовательной организации, что повышает ответственность за принятие решений и их выполнение.

Важной особенностью профессиональных педагогических сообществ является то, что они строятся не на иерархическом взаимодействии, которое сегодня существует в системе образования, а самостоятельно учреждают нормы деятельности при участии всех своих членов.

Очевидно, что функционирование профессиональных педагогических сообществ в системе образования создает противовес сложившемуся порядку. Появляются новые ориентиры, связанные с сетевой организацией научно-методического и организационного обеспечения. Поэтому необходимо оказать поддержку деятельности профессиональных педагогических сообществ, которая должна выражаться не в административном одобрении их деятельности, а в предоставлении ресурсов:

- помещений – для проведения встреч,
- базы – для апробации разработок,

– информационных ресурсов – для освещения деятельности и публикаций.

В этом случае можно ожидать позитивные изменения в системе образования, вызванные их инновационной деятельностью.

Необходимость системы образования гибко и мобильно реагировать на вызовы современной эпохи актуализирует формирование системы повышения квалификации педагогов, способной к постоянному обновлению и непрерывному развитию, что невозможно обеспечить только в рамках формального образования, оно должно быть дополнено системой неформального и информального образования. Педагогические сообщества в этом смысле представляют значительный потенциал для самообразования педагогов и стимулирования их к инновационной педагогической деятельности и в конечном счете – ресурса системы образования в целом.

В узком смысле профессиональное педагогическое сообщество может рассматриваться как организованная группа людей, целью взаимодействия которых выступает профессиональное и личностное развитие. С развитием информационно-коммуникационных технологий возникли педагогические сетевые сообщества, которые позволяют удовлетворить потребности педагогов не только в профессиональном взаимодействии, но и в общении, в повышении уровня развития информационно-коммуникационных компетенций.

Образовательные организации заинтересованы в создании и функционировании педагогических сообществ, деятельность которых способствует повышению квалификации педагогов, их профессиональному и личностному росту.

В связи с коллективной природой педагогической деятельности наблюдается постоянный рост сетевых педагогических сообществ в сети Интернет, которых в настоящее время в русскоязычном сегменте насчитывается более пятидесяти. Один и тот же педагог может входить в разные сетевые сообщества, осваивая современные педагогические и информационно-коммуникационные технологии, новые педагогические практики, обогащаясь в плане профессионального и личностного общения. Для обеспечения функционирования педагогического сообщества оно должно иметь собственный электронный ресурс, который позволяет взаимодействовать членам сообщества, презентовать и продвигать свои идеи.

Основные факторы, обеспечивающие формирование профессионального сообщества, представлены на рисунке (рис. 1).



Рис. 1. Факторы, обеспечивающие формирование профессионального сообщества

Для организации профессионального педагогического сообщества необходимы следующие условия.

1. Появление *группы профессионалов, объединившихся для решения актуальной проблемы*. Цементирующей основой для сплочения активных членов сообщества выступает некоторая идея, для разработки и реализации которой оно создается. С учетом

того, что деятельность профессионального сообщества направлена на обновление системы образования, возможности для более мобильного продвижения новых продуктов и технологий у профессионального сообщества выше по сравнению с существующими институциональными структурами образования. В этом случае профессиональное общество выступает в качестве экспериментальной площадки различных инноваций.

2. *Организация творческого общения*, формирование микро- и макрогрупп на основе профессиональных интересов и потребностей. Взаимодействие участников сообщества в режиме свободного общения способствует возникновению и развитию продуктивных идей, которые они могут не только развивать, но и совместными усилиями популяризировать как среди профессионалов, так и непрофессионалов, в частности, родительской общественности.

3. *Развитие информационно-коммуникационных технологий*, которые предоставляют членам сообщества новые форматы общения. Использование современных информационно-коммуникационных технологий не только обеспечивает дополнительные возможности для взаимодействия, но и может служить источником появления инновационных идей.

Профессиональное педагогическое сообщество следует рассматривать как самообучающуюся организацию, характеристиками которой являются:

- управление процессом обучения, который включает подготовку, переподготовку и повышение квалификации, самообучения персонала для развития их компетенций и расширения возможностей овладения современными и перспективными технологиями;
- вложение ресурсов в процесс обучения и самообучения сотрудников, в совершенствование их деятельности, содержательной и технологической вооруженности;
- поддержание конкурентоспособности компании за счет обеспечения высокого уровня профессионализма сотрудников как человеческого капитала и главного ресурса.

По мнению М. Магура (2009), можно выделить 10 принципов обучающихся организаций (рис. 2).

Формирование профессионального сообщества педагогов образовательного учреждения как самообучающейся организации основано на следующих принципах.

1. *Управление самообучением педагогов*. Профессиональное развитие педагогов рассматривается как сочетание обучения и самообразования. Обеспечивается разработкой и реализацией специальной программы совершенствования кадрового потенциала учреждения, осуществляемой в русле общей стратегии развития организации и включающей индивидуальные планы развития каждого педагога.

2. *Самообучение как способ инновационного развития*. Кадровый потенциал образовательного учреждения рассматривается в качестве ресурса возникновения в образовательной среде инноваций, процесс внедрения которых способствует профессиональному и личностному росту педагогов.

3. *Самообучение как повышение качества образования и конкурентоспособности организации*. Главными результатами деятельности образовательного учреждения являются учебные и внеучебные достижения учащихся, которые выступают его конкурентным преимуществом. Их уровень напрямую зависит от профессионального развития педагогов, требующего непрерывного самообразования.

4. *Командное самообучение*. Эффективность деятельности организации связана с наличием ясных и принимаемых всеми целей и стратегий их достижения. Не менее важно, чтобы люди, работающие в ней, хотели и умели работать на достижение этих целей. Командное обучение ориентировано на коллективное осмысление, постановку

проблем и последовательную выработку общих решений. Преимуществами командного обучения являются: формирование командного духа; повышение ответственности каждого сотрудника; ориентация на решение конкретных практических задач; системность в постановке и решении задач; повышение эффективности внедрения проектов; повышение управленческой культуры.

5. *Стимулирование самообучения.* Процесс профессионального развития должен сопровождаться стимулированием педагогов к самообразованию и самосовершенствованию, основанным на сочетании материальных и нематериальных поощрений, в том числе профессиональном признании, возможности в представлении инновационного опыта, лучших практик и др.

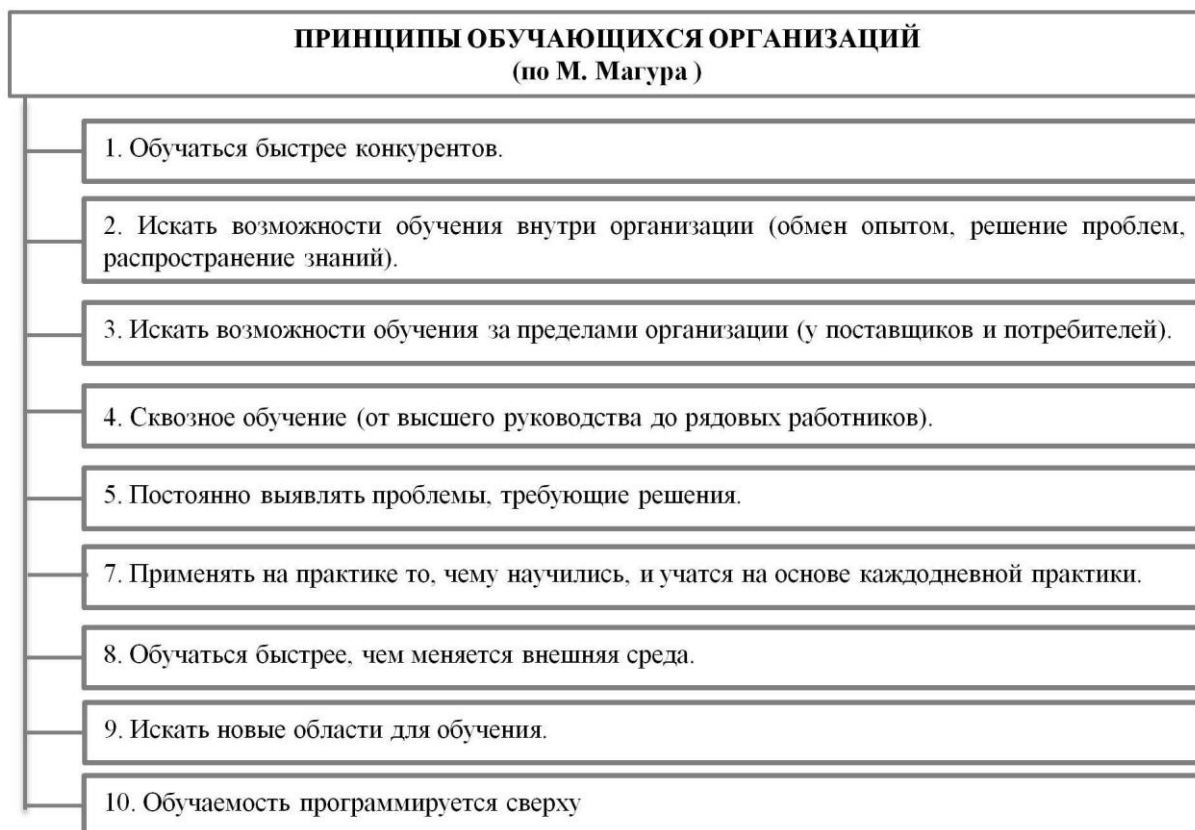


Рис. 2. Принципы обучающихся организаций (по М. Магура (2009))

Профессиональные педагогические сообщества могут стать существенным ресурсом, обеспечивающим возможности для самообразования и саморазвития педагогов посредством сотрудничества, творческого общения без формализма и бюрократических барьеров. Участвуя в деятельности профессиональных педагогических сообществ, педагог может передать свой уникальный педагогический опыт и получить признание коллег, что выступает важным стимулом для профессионального и личностного развития.

Литература

Атлас практик неформального образования / авт.-сост. М.С. Аверков, Н.М. Андерссон-Жулябина, Е.А. Вишневская, П.П. Глухов, Я.А. Ешматов, С.Г. Косарецкий, А.А. Попов; под науч. ред. А.А. Попова. М.: Национальный книжный центр, 2019. 264 с.

-
- Магура М. Управление персоналом в обучающейся организации // Управление персоналом. 2009. № 18. С. 24–31.
- Макарский А.М., Самсонова Н.Е. Неформальное образование: современный контекст // Про ДОД. 2019. URL: <https://prodod.moscow/archives/11172> (дата обращения: 2.12.2023).
- Найбауэр А. Неформальное образование педагогов ДОО: опыт реализации // Дошкольное воспитание. 2020. № 10. С. 82–86.
- Нерадовская О.Р. Использование образовательного потенциала неформального профессионального сообщества для развития профессионализма педагогов: дисс. ... канд. пед. н. Томск, 2018. 179 с.
- Рагожина О.А. Профессиональное развитие педагогов в условиях негосударственного образовательного учреждения // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2019. № 3 (42). С. 122–131.

References

- Magura, M. (2009). Personnel management in a learning organization [Upravlenie personalom v obuchayushcheysya organizatsii]. *Upravlenie personalom*, (18), 24–31.
- Makarskiy, A. M., & Samsonova, N. E. (2019). Non-formal education: modern context [Neformal'noe obrazovanie: sovremennyy kontekst]. *Pro DOD*. Retrieved from <https://prodod.moscow/archives/11172>
- Naybauer, A. (2020). Non-formal education of preschool teachers: implementation experience [Neformal'noe obrazovanie pedagogov DOO: opyt realizatsii]. *Doshkol'noe vospitanie*, (10), 82–86.
- Neradovskaya, O. R. (2018). *Using the educational potential of the informal professional community to develop the professionalism of teachers* [Ispol'zovanie obrazovatel'nogo potentsiala neformal'nogo professional'nogo soobshchestva dlya razvitiya professionalizma pedagogov] [dissertation]. Tomsk.
- Popov, A. A. (Ed.). (2019). *Atlas of non-formal education practices* [Atlas praktik neformal'nogo obrazovaniya]. Moscow: Natsional'nyy knizhnyy tsentr.
- Ragozhina, O. A. (2019). Professional development of teachers in a non-state educational institution [Professional'noe razvitie pedagogov v usloviyakh negosudarstvennogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya]. *Vestnik Maykopskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*, (3), 122–131.