

Научная статья

УДК 371.113.4

DOI: 10.25683/VOLBI.2024.69.1139

Yelena Konstantinovna Gitman

Doctor of Pedagogy,
Professor of the Department of Pedagogy and Psychology,
Perm State Humanitarian and Pedagogical University
Perm, Russian Federation
mygitman@gmail.com

Olga Viktorovna Vlasova

Senior lecturer of the Faculty of Pedagogy
of the Regional Institute
of Continuing Education,
Perm State National Research University,
Perm, Russian Federation
vlasovaov@inbox.ru

Елена Константиновна Гитман

д-р пед. наук,
профессор кафедры педагогики и психологии,
Пермский гуманитарно-педагогический университет
Пермь, Российская Федерация
mygitman@gmail.com

Ольга Викторовна Власова

старший преподаватель Педагогического факультета
Регионального института непрерывного образования,
Пермский государственный национальный
исследовательский университет
Пермь, Российская Федерация
vlasovaov@inbox.ru

КОРПОРАТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГОВ В СТРАТЕГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ШКОЛЫ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. В представленном исследовании корпоративное обучение педагогов рассматривается как универсальный механизм улучшения качества методической работы школ, реализующих разные стратегии развития. Методическая работа, по мнению авторов, выступает тактикой достижения стратегической цели организации, что обуславливает необходимость интенсификации системы методической работы в школе. Аргументируя общезначимость корпоративного обучения педагогов как формы организации методической деятельности, в статье описаны инновационные образовательные модели, становящиеся ядрами образовательных систем школ при формировании своего уникального бренда; сформулированы соответствующие темы корпоративного обучения, направленные на достижение указанных стратегических задач; отмечена абсолютная важность совместного обучения педагогов и создания единой ценностной и смысловой педагогической среды в развитии современной школы. Практической ценностью исследования выступают обоснование целесообразности реализации методической работы в образовательной организации с помощью корпоративного обучения педагогов, описание инновационных образовательных моделей школ, которые могут стать основой для разработки программы развития школы: школа как участник

инновационной экономики, школа как участник территории присутствия, школа для сельских поселений, школа новой инженерии, школа экологического самопознания, школа креативных компетенций, школа самоопределения. Для каждой из указанных стратегий развития сформулированы темы корпоративного обучения для повышения кросс-функционального взаимодействия педагогов и создания единой педагогической среды школы. Проектирование результативной методической работы, отвечающей вызовам «сверху» и реальным запросам педагогов «снизу», ставит задачи для дальнейших исследований — создание новых образовательных моделей, разработку форм корпоративного обучения педагогов, анализ и выявление инструментов неформального образования в профессиональном развитии педагогов, определение технологического цикла корпоративного обучения в образовательной организации.

Ключевые слова: корпоративное обучение, стратегическое развитие школы, программа развития школы, методическая работа, профессионализм педагога, управление школой, инновационная методическая деятельность, менеджмент образования, механизмы управления методической работой, моделирование методической работы школы, инновационная образовательная модель, брендинг образовательной организации

Для цитирования: Гитман Е. К., Власова О. В. Корпоративное взаимодействие педагогов в стратегическом развитии школы // Бизнес. Образование. Право. 2024. № 4(69). С. 380—386. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.69.1139.

Original article

CORPORATE INTERACTION OF TEACHERS IN THE STRATEGIC DEVELOPMENT OF THE SCHOOL

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. In the presented study, corporate training of teachers is considered as a universal mechanism for improving the quality of methodological work of schools implementing different development strategies. According to the authors, methodological work is a tactic for achieving the strategic goal of the

organization, which necessitates the intensification of the system of methodological work in the school. Arguing the general significance of corporate training of teachers as a form of organizing methodological activities, the article describes current educational models that become the core of educational systems of

schools in the formation of their unique brand; the corresponding topics of corporate training aimed at achieving the specified strategic objectives are formulated; the absolute importance of joint training of teachers and the creation of a single value and semantic pedagogical environment in the development of a modern school is noted. The practical value of the study is the justification of the feasibility of implementing methodological work in an educational organization with the help of corporate training of teachers, description of innovative educational models of schools that can become the basis for designing the School Development Program - school as a participant in the innovative economy, school as a participant in the territory of location, school for rural settlements, school of new engineering, school of environmental self-knowledge, school of creative competencies, school of self-determination. For each of the specified development strategies, the topics of corporate training have been formulated

to improve the cross-functional interaction of teachers and create a unified pedagogical environment of the school. Designing effective methodological work that meets the challenges “from above” and the real needs of teachers “from below” sets tasks for further research - creation of new educational models, development of forms of corporate training of teachers, analysis and identification of tools of informal education in the professional development of teachers, definition of the technological cycle of corporate training in an educational organization.

Keywords: *corporate training, strategic development of the school, school development program, methodological work, teacher professionalism, school management, innovative methodological activity, education management, mechanisms for managing methodological work, modeling of methodological work of the school, innovative educational model, branding of the educational organization*

For citation: Gitman Y. K., Vlasova O. V. Corporate interaction of teachers in the strategic development of the school. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2024;4(69):380—386. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.69.1139.

Введение

Управление современной школой представляет собой сложноорганизованный процесс, сочетающий в себе поддержание функционирования системы и стратегический взгляд на развитие организации в будущем, отражающийся в Программе развития школы. Ключевой магистралью, объединяющей функционирование и стратегическое развитие, является система методической работы, аккумулирующая профессиональный опыт и потенциал педагогического коллектива. Важность методической работы в развитии школы благодаря росту профессионализма педагогов рассматривали Ю. К. Бабанский, М. М. Поташник, А. М. Моисеев, Н. В. Немова, постулируя необходимость построения устойчивой системы непрерывного профессионального развития внутри образовательной организации. В существующей реальности, когда трансформируется система общего образования и реализуется новая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников, вопрос построения эффективной результативной методической работы в локальной образовательной организации вновь встает очень остро.

В. Р. Имакаев, Б. М. Чарный, С. И. Краснов, О. С. Таинова [1], анализируя современное состояние методических служб и содержание методической работы, подчеркивают диссонанс между целями и содержанием методической деятельности, невозможность системы реагировать на запросы педагогов и ориентированность на процесс, а не на результат. О. В. Ковальчук и В. С. Кошкина [2] отмечают, что модернизация системы общего образования требует обновления управленческих механизмов в проектировании методической работы школы, и, учитывая новый запрос к организации системы методической работы, назревает необходимость переосмысления традиций проектирования системы методической работы и разработки новых моделей, отвечающих современным вызовам.

Поиск и попытка разработки новых концепций организации методической работы в российской массовой школе за последние пять лет привели к появлению в научном дискурсе широкого пула исследований: А. Т. Галиахметова, Г. Ж. Фахрутдинова и Д. Ж. Гайнутдинова представили проектно-модульный подход [3]; А. В. Золотарева описала концепцию работы для школ с низкими образовательными результатами [4]; А. С. Зелко и В. А. Музипова акту-

ализировали идею использования ресурсных центров [5] в сельских и городских школах («Точка роста», кванториум и т. д.); Н. В. Фоменко обозначила необходимость перехода от обучающего характера методической деятельности к научно-исследовательскому [6]; Ю. А. Баталова и О. Д. Федоров и О. И. Николенко рассмотрели создание опорных «школ-узлов», являющихся методическими центрами для школьного округа [7; 8]; В. М. Жураковская и О. А. Оличева, О. А. Ильясова, О. Е. Плющакова исследовали потенциал корпоративного обучения для оптимизации методической работы [9—11]. Исследуя указанные выше идеи, мы пришли к выводу, что большинство описываемых концепций являются частными и могут быть интегрированы в традиционную систему методической работы, тогда как *корпоративное обучение выступает актуальной методологической альтернативой* и имеет ряд принципиальных отличий, выигрышно усиливающих управление профессиональным развитием педагогов на институциональном уровне.

При анализе современных научных работ по исследуемому вопросу обнаружен целый ряд терминов, синонимично используемых для описания и анализа горизонтального обучения педагогов внутри образовательной организации — корпоративное обучение, внутрикорпоративное обучение, внутрифирменное обучение, внутришкольное обучение. С точки зрения содержания большинство исследований посвящены вопросам организации наставнической деятельности (Л. М. Нугуманова [12], Л. Н. Харавина, А. П. Чернявская [13], А. Р. Масалимова, Д. И. Баянов [14]), выделяется целая группа исследований, посвященная вопросам цифровизации корпоративного обучения в системе образования (О. Е. Плющакова [11], Т. А. Бороненко, А. В. Кайсина, В. С. Федотова [15]), представлены публикации, рассматривающие корпоративное обучение как инструмент достижения конкретных узкоспециализированных целей — обучение педагогического коллектива особенностям работы с одаренными детьми (А. Ф. Ганиева [16]), активизация работы школьных методических формирований (Л. В. Суменко, И. А. Лапшова, З. А. Саидов [17]) и др. Большой вклад в изучение внутриорганизационного обучения педагогов на современном этапе педагогической науки внесла О. А. Ильясова. В исследованиях автора рассматриваются

условия, при которых корпоративное обучение становится эффективным в образовательной организации [18], возможности и эффекты наставнической деятельности.

Особенно ценной для данного исследования выступает идея О. А. Ильясовой о важности внутриорганизационного обучения для инновационного развития школы [19]. Следуя за этим тезисом, авторы статьи рассматривают корпоративное обучение как эффективный способ стратегического развития школы. Социально-экономическая турбулентность, трансформация системы общего образования, выражающаяся в обновлении Федеральных государственных образовательных стандартов и введении профессионального стандарта педагога, предъявляют сложный набор требований к современной школе и влечет за собой поиск наиболее эффективных практик по управлению развитием организации, что говорит об **актуальности** проводимого исследования.

Цель исследования — определение роли и места корпоративного обучения педагогов в стратегическом развитии школы на примере инновационных образовательных моделей «школа как участник инновационной экономики», «школа как участник территории присутствия», «школа для сельских поселений», «школа новой инженерии», «школа экологического самопознания», «школа креативных компетенций», «школа самоопределения». Достижение цели исследования потребовало реализации ряда **задач**:

- 1) проанализировать подходы к проектированию методической работы в школе на современном этапе;
- 2) дать характеристику корпоративному обучению педагогов;
- 3) описать инновационные образовательные модели стратегического развития школ;
- 4) определить роль корпоративного обучения педагогов в стратегическом развитии образовательной организации.

Новизна исследования заключается в обосновании идеи применения корпоративного обучения педагогов как универсального механизма улучшения качества методической работы школ, реализующих разные стратегии развития, а также в разработке инновационных образовательных моделей школ. Аргументируя общезначимость корпоративного обучения в разных социокультурных контекстах, описаны актуальные образовательные модели, становящиеся ядрами образовательных систем школ при формировании своего уникального бренда. К теоретической значимости исследования относятся анализ научных изысканий в области построения современной методической работы в школе за последние пять лет, выявление роли и значения корпоративного обучения для функционирования и развития школы, фиксация аспектов жизнедеятельности организации, демонстрирующих востребованность корпоративного обучения. Практическая значимость исследования заключается в описании инновационных образовательных моделей школ и определении приоритетных методических тем для их реализации в форме корпоративного взаимодействия.

Основная часть

Гипотезой исследования является эффективность корпоративного обучения в развитии образовательной организации, поэтому в основной части исследования рассмотрены две смысловые категории — корпоративное обучение и стратегическое развитие школы.

Корпоративное обучение представляет собой спроектированную систему совместного и взаимообучения

в образовательной организации, позволяющую повышать профессиональное мастерство сотрудников без отрыва от работы за счет аккумуляции внутренних ресурсов школы. Корпоративное обучение как феномен зародилось в сфере экономики и бизнеса и, демонстрируя высокие результаты в работе по развитию персонала, активно распространилось на другие сферы. Так, в системе образования целесообразность использования корпоративного обучения декларируют О. Г. Селиванова и Н. И. Санникова [20], С. А. Анисимова [21]. Корпоративное обучение реализуется через создание профессиональной развивающей среды, необходимой для действительно непрерывного профессионального образования, провоцирует появление профессионального лифта для педагогов, способствует реализации горизонтального обучения по системе *P2P* (*peer-to-peer* — обучение «равный равному»), ведет к целенаправленной работе по нивелированию профессиональных дефицитов и адресному сопровождению педагогов, позволяет педагогам выступать не только в роли «потребителей», но и в роли «заказчиков» обучения. Целью корпоративного обучения является опережающее формирование профессиональной компетентности педагогов для решения текущих и стратегических задач конкретной школы. Следует отметить, что корпоративное обучение выступает механизмом достижения целей организации, поэтому включение корпоративного обучения в жизнедеятельность образовательной организации и его тематическое окрашивание определяется в первую очередь стратегией развития школы.

Развитие локальных (институциональных) образовательных систем определяется государственной образовательной повесткой — приоритетными федеральными трендами развития образования (такими как формирование функциональной грамотности, приоритет воспитательной работы, профессиональное самоопределение, формирование метапредметных результатов наряду с предметными, профильное обучение и т. д.). Краткосрочные тренды Министерство просвещения РФ ежегодно закрепляет в методических рекомендациях к подготовке августовских педагогических совещаний, которые дают старт новому учебному году и расставляют приоритеты; среднесрочные — в документах национального проекта «Образование», долгосрочные — в Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации.

Однако следование федеральным векторам развития системы образования без учета специфики ученического контингента, запроса родительского сообщества, кадрового потенциала школы, социально-экономической ситуации, географического положения (например отдаленность от регионального или муниципального центра) и существующих традиций школы представляется невозможным. Поэтому первым управленческим ходом административной команды школы является *разработка (или переосмысление) стратегии развития образовательной организации*, под цели которой будет спроектирована система методической работы, эффективность которой может быть повышена средствами корпоративного обучения. Представленные далее предложения по разработке стратегий развития основаны на методологическом фундаменте работ А. М. Моисеева и М. М. Поташника и актуализированы запросам времени.

Разработка Программы развития школы — один из важнейших этапов стратегического менеджмента административной команды школы, учитывающий локальный,

региональный, национальный контексты развития образования, рассматривающий будущее школы через призмы времени и трендов. Создаваемая стратегия базируется на видении необходимого образовательного результата в виде портрета выпускника, его компетентностной и ценностной характеристик, переосмыслении ролей и позиций участников учебного взаимодействия, создании системы образовательных технологий, педагогических методов и форматов обучающих событий, отвечающих цели, а также предусматривает разработку новой логики образовательного процесса.

Ядром разработки стратегии развития школы является создание образовательной модели, удовлетворяющей внешним и внутренним запросам всех акторов образовательного процесса. Образовательная модель, в свою очередь, является отправной точкой в работе с кадрами — в зависимости от специфики модели проектируется система профессионального развития педагогического коллектива. Таким образом, стратегия развития школы — это цель, а система методической работы (в частности в виде системы корпоративного обучения) — это тактика, средство достижения цели. Корпоративное обучение в этом процессе имеет двойное значение — во-первых, оно выступает механизмом создания и разработки стратегии развития школы, поскольку Программа развития школы для ее воплощения в жизнь должна создаваться с участием всего педагогического коллектива (не только силами административной команды), и, во-вторых, как инструмент подготовки педагогов к реализации стратегии развития и повышения их профессиональной компетентности.

Методология: исследование выполнено с опорой на теоретические методы — анализ и синтез научной литературы по рассматриваемой проблематике за последние пять лет, индуктивно-дедуктивный метод, позволяющий на основе личного опыта авторов выводить типовые модели развития школ и моделирование как способ описания актуальных стратегий развития.

Результаты. Разнообразие и уникальность образовательных организаций на территории Российской Федерации несомненно не позволят описать все образовательные модели, выступающие основой для программ развития, однако мы предпримем попытку описать инновационные стратегии, чтобы на конкретных примерах показать необходимость использования корпоративного обучения для их оптимальной реализации.

Модель 1. Школа — участник инновационной экономики. Образовательный процесс в представленной модели выстраивается в партнерстве с предприятиями сектора реальной экономики, стартапами и инвесторами для участия в развитии инновационной экономики региона. Реализация модели достигается за счет интеграции ресурсов образования и бизнеса, развития инновационного мышления (робототехника, программирование, дизайн, креативное мышление, предпринимательские навыки, работа в команде), создания инновационного пространства (лаборатории, центры прототипирования, коворкинги, залы для проведения хакатонов, «аквариумов» и других интерактивных мероприятий), поддержки талантов (участие в научных конкурсах, стажировочных программах, акселераторах), развития предпринимательской культуры (участие в работе бизнес-инкубаторов, программах бизнес-менторства, изучение финансовой грамотности). *Реализация подобной модели возможна при полном погружении всего педаго-*

гического коллектива в ключевые методические темы — междисциплинарность (транспредметность), развитие инновационного мышления, формирование предпринимательской культуры, проектная деятельность, практико-ориентированное обучение. Реализация принципа междисциплинарности, появление бинарных учебных занятий требуют создания горизонтальных профессиональных связей между педагогами разных учебных предметов.

Модель 2. Школа — участник территории присутствия. Модель, предполагающая не просто обучение детей, а проектирование образовательного процесса с целью развития территории во взаимодействии с общественными объединениями, местным сообществом, органами власти и предприятиями в форме проведения фестивалей, акций, проектов и праздников. К основным принципам модели относятся интеграция школы в жизнь территории, социальная ответственность (школа предоставляет ресурсы и услуги, способствующие развитию территории), участие в общественной жизни (организация и проведение мероприятий), развитие партнерских отношений, взаимодействие с родителями, пропаганда ценностей местной культуры через организацию экскурсий, фестивалей, конкурсов, что способствует сохранению и развитию местного наследия. *Стержневыми методическими направлениями выступают патриотическое воспитание, формирование гражданской позиции, социализация и формирование коммуникативной культуры школьников, проектная деятельность, волонтерское движение, продуктивные формы взаимодействия с родителями, профессиональное самоопределение. Достижение указанных результатов возможно исключительно в командной работе педагогов, создании профессиональных обучающихся сообществ предметников и классных руководителей, в исследовании и внедрении единых установок и форм педагогической деятельности.*

Модель 3. Школа для сельских поселений представляет собой модель, учитывающую особенности сельской местности и стремящуюся к устойчивому развитию как самого поселения, так и его жителей. Школа, отвечая на запросы местного сообщества, становится социально-культурным центром и реализует следующие принципы: интеграция с местными особенностями (изучение истории, культуры и традиций), практическая направленность (использование получаемого образовательного опыта в решении местных проблем), развитие предпринимательской инициативы (получение навыков, необходимых для создания собственного дела, развития сельского хозяйства и туризма), экологическое воспитание (развитие экотуризма, сохранение биологического разнообразия). *Ведущими педагогическими идеями становятся социализация обучающихся, воспитание обучающихся на краеведческих и патриотических ценностях, формирование экологической культуры, бизнес-проектирование и др. Достижение указанных педагогических эффектов возможно при создании единой образовательной среды и общих для всего педагогического коллектива подходов к обучению.*

Модель 4. Школа новой инженерии актуализирует инженерное образование, представляет его более гибким и ориентированным на потребности современной экономики. К ключевым принципам этой образовательной модели относятся междисциплинарность в интеграции с гуманитарными науками и экономикой; практическая направленность в виде работы с реальными проектами, участия

в стартапах и хакатонах; цифровизация посредством использования искусственного интеллекта, технологий виртуальной реальности, онлайн-сервисов и машинного обучения; инновационность и поощрение креативности, критического мышления, предприимчивости. *Достижение декларируемых результатов возможно при участии партнеров школы в профессиональной подготовке педагогов и образовательной коллаборации на уровне урочной и внеурочной деятельности, дополнительного образования. Новая экономическая реальность представляет необходимым формирование технического, конструкторского и инженерного типов мышления выпускников школ, что требует особой методики обучения — использования технологий решения изобретательских задач, проектирования, конструирования, овладение цифровыми средствами моделирования и анализа данных. Повышение профессионализма всей команды педагогов в этих вопросах даст синергетический эффект с точки зрения образовательных результатов ученика.*

Модель 5. Школа экологического самопознания фокусируется на гармоничном развитии личности в контексте окружающей среды. К числу базовых принципов модели относятся интеграция экологического мышления, развитие экологической этики, практическое обучение через разработку и реализацию проектов по восстановлению и охране природных ресурсов, социальная ответственность как фундамент личной и гражданской позиций. *Достижение поставленных результатов невозможно силами учителя биологии, экологическое самосознание становится сквозной темой всего образовательного пространства школы как в плоскости содержания обучения, так и форм, методов и технологий. Школа экологической культуры должна стать площадкой для формирования экологического сознания и ответственного отношения к природе, что достигается посредством исследовательской и проектной деятельности на всех учебных предметах, в т. ч. в рамках внеучебной деятельности — исследования местных экосистем, природных ресурсов, флоры и фауны, анализ экологических проблем (отходы, загрязнение, потребление ресурсов), формирование ответственного поведения (раздельный сбор мусора, экономия воды и энергии, эко-покупки), создание экологических проектов по озеленению территории, эко-акций и флэш-мобов, посещение заповедников и национальных парков, экологическое искусство, сотрудничество с партнерами-единомышленниками.*

Модель 6. Школа креативных компетенций. Инновационная модель образования, готовящая учеников к успешной самореализации в быстро меняющемся мире, где креативность, критическое мышление и гибкость являются ключевыми навыками. Креативная экономика нуждается в выпускниках школ, генерирующих новые творческие и предпринимательские идеи на стыке творчества и экономики, поэтому к основным принципам модели относятся: развитие творческого потенциала (через систему программ, проектов и мастер-классов, стимулирующих нестандартное мышление и поиск оригинальных решений), формирование критического мышления, развитие гибкости и адаптивности, сотрудничество и коммуникацию. *Центром методической деятельности в школе подобного типа выступает системная работа по созданию сообщества педагогов и учеников, имеющих креативное и инновационное мышление. Сквозным педагогическим интересом становятся методы формирования нестандартного мышления детей —*

мозговой штурм, свободное письмо, метод SCAMPER, метод 365, метод фокусированной дивергенции, метод ассоциаций, технология решения изобретательских задач, решение задач с открытым концом, дебаты, творческая и проектная деятельность. Командность и единство педагогического коллектива в совместном овладении и применении указанного набора методических приемов позволит на регулярной основе тренировать креативное мышление учеников.

Модель 7. Школа самоопределения предполагает коллаборацию образовательных проб, практик и форм сотрудничества с родителями, социальными партнерами, бизнесом для овладения учениками новыми ролями и навыками. Целью модели выступает развитие личности ученика, помощь в определении интересов, ценностей, жизненных целей и создании дальнейшего профессионального маршрута. Модель предполагает создание центра самоопределения, организацию курсов по развитию компетенций, запуск системы проектной деятельности, создание клубов по интересам для формирования самостоятельной личности, использование современных технологий для адаптивного профсамоопределения (видеоконференции, системы онлайн-диагностики, виртуальные экскурсии, профессиональные пробы и др.). *Профессиональное самоопределение как определение личных интересов учеников, их образовательных и карьерных возможностей в текущем рынке труда интегрировано во все направления школьной жизни — урочную и внеурочную деятельность, воспитательную работу и дополнительное образование. Для моделирования единой среды профессионального самоопределения педагогическому коллективу школы необходимо овладеть методами и технологии профессиональной ориентации, новыми деятельностными форматами профессиональных проб и практик, иметь широкую сеть партнеров.*

Заключение

Любая стратегия развития школы предполагает изменения в квалификации и профессиональной деятельности сотрудников, их мотивации, поэтому работа с персоналом и управление его профессиональным развитием представляются важнейшим направлением управленческой деятельности руководителя. В соответствии с целеполаганием к результатам исследования относятся: обоснование идеи усиления методической работы в современной школе средствами корпоративного обучения, разработка и описание инновационных образовательных моделей школ (школа как участник инновационной экономики, школа как участник территории присутствия, школа для сельских поселений, школа новой инженерии, школа экологического самопознания, школа креативных компетенций, школа самоопределения), обоснование эффективности реализации предложенных стратегий развития посредством корпоративного обучения педагогов, а также подборка тем корпоративного обучения для указанных стратегий развития.

Образовательная модель может быть устойчивой и приводить к результатам при условии создания единой образовательной среды, где каждый элемент — урочная деятельность, внеурочная жизнь, система воспитательной работы и дополнительное образование работают на одну цель, а каждый педагог осознает свою роль в достижении общего результата. Таким образом, корпоративное обучение усиливает систему методической работы школы, играет

важную роль в развитии организации, аккумулируя внутренний педагогический потенциал, выступает механизмом опережающей подготовки педагогов для стратегического развития организации, позволяет формировать общее ценностное и смысловое поле для создания общей корпоративной культуры школы. Достижение стратегической цели организации и реализация любой образовательной модели

требует создания команды из педагогического коллектива, формирование единой среды, понимания роли каждого педагога в достижении единого результата. Очень символической аллегорией этого тезиса становится «эффект соевого огурца» В. Ф. Шаталова, утверждавшего, что только среда, объединение всех педагогов способны привести к значительным педагогическим эффектам.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Имакаев В. Р., Чарный Б. М., Краснов С. И., Таизова О. С. Уровневая модель методической службы // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2020. № 3(39). С. 6—14.
2. Ковальчук О. В., Кошкина В. С. Методическая работа в школе: новый формат // Человек и образование. 2020. № 3(64). С. 16—21.
3. Галияхметова А. Т., Фахрутдинова Г. Ж., Гайнутдинова Д. Ж. Повышение эффективности методической работы педагогов в школе на основе проектно-модульного подхода // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70-1. С. 93—95.
4. Золотарева А. В. Региональная концепция поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 5(116). С. 17—29.
5. Зелко А. С., Музипова В. А. Методическая поддержка в современной сельской школе // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2020. № 4. С. 470—475.
6. Фоменко Н. В. Условия эффективной организации научно-методической деятельности на школьном уровне // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 75-4. С. 294—297.
7. Баталова Ю. А. Методическая деятельность опорной школы: задачи, функции, содержание и условия результативности // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2022. № 2. С. 172—180.
8. Федоров О. Д., Николенко О. И. Внутрикорпоративное обучение в системе непрерывного педагогического образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2021. № 3(48). С. 57—70.
9. Жураковская В. М., Оличева О. А. Технологии формирования корпоративной культуры образовательной организации // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2020. № 3(44). С. 67—78.
10. Ильясова О. А. Развитие института наставничества в рамках внутрикорпоративного повышения квалификации персонала в общеобразовательной школе // Kant. 2022. № 3(44). С. 259—263.
11. Плюшак О. Е. Модель организации корпоративного обучения учителей в условиях цифровизации школы // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2022. № 1(45). С. 82—88.
12. Нугуманова Л. Н. Наставничество в процессе профессиональной адаптации педагога: проблемные зоны и перспективы // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 6(135). С. 18—26.
13. Харавинина Л. Н., Чернявская А. П. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога // Ярославский педагогический вестник. 2024. № 2(137). С. 82—90.
14. Масалимова А. Р., Баянов Д. И. Модели прошлого и современного наставничества: точки соприкосновения и расхождения в исторической ретроспективе // Вестник МГПУ. Серия «Педагогика и психология». 2023. № 2. С. 162—176.
15. Бороненко Т. А., Кайсина А. В., Федотова В. С. Концепция и вариативные модели формирования цифровой компетентности учителя информатики // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2022. № 4. С. 439—448.
16. Ганиева А. Ф. Формирование профессиональной компетентности учителя в области работы с одаренными детьми: применение технологий корпоративного образования // Современное педагогическое образование. 2024. № 1. С. 207—212.
17. Суменко Л. В., Лапшова И. А., Саидов З. А. Обеспечение профессионального роста учителей в условиях школьных методических объединений // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 79-1. С. 306—309.
18. Ильясова О. А. Условия повышения эффективности внутрикорпоративного обучения педагогов общеобразовательных организаций // Kant. 2023. № 4(49). С. 318—324.
19. Ильясова О. А. Совершенствование содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы как условие ее инновационного развития // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2022. № 1(50). С. 103—114.
20. Селиванова О. Г., Санникова Н. И. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности // Концепт. 2020. № 9. С. 14—24.
21. Анисимова С. А. Корпоративная система обучения в профессионально-личностном развитии педагога // Universum: психология и образование. 2023. № 11(113). С. 37—39.

REFERENCES

1. Imakaev V. R., Charny B. M., Krasnov S. I., Taizova O. S. A level model of methodological service. *Professional noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional education in Russia and abroad*. 2020;3(39):6—14. (In Russ.)
2. Kovalchuk O. V., Koshkina V. S. Methodical work at school: a new format. *Chelovek i obrazovanie = Man and education*. 2020;3(64):16—21. (In Russ.)
3. Galiakhmetova A. T., Fakhrutdinova G. Zh., Gainutdinova D. Zh. Improving the effectiveness of methodological work of teachers at school based on a design-modular approach. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of modern pedagogical education*. 2021;70-1:93—95. (In Russ.)

4. Zolotareva A. V. Regional concept of support for schools with low learning outcomes and schools operating in unfavorable social conditions. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. 2020;5(116):17—29. (In Russ.)
5. Zelko A. S., Muzipova V. A. Methodological support in a modern rural school. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika = Bulletin of Udmurt University. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*. 2020;4:470—475. (In Russ.)
6. Fomenko N. V. Conditions for the effective organization of scientific and methodological activities at the school level. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of modern pedagogical education*. 2022; 75-4:294—297. (In Russ.)
7. Batalova Yu. A. Methodological activity of the reference school: tasks, functions, content and conditions of effectiveness. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika = Bulletin of Udmurt University. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*. 2022;2:172—180. (In Russ.)
8. Fedorov O. D., Nikolenko O. I. Intra-corporate training in the system of continuous pedagogical education. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov = Scientific support of a system of advanced training*. 2021;3(48):57—70. (In Russ.)
9. Zhurakovskaya V. M., Olicheva O. A. Technologies for the formation of corporate culture of an educational organization. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov = Scientific support of a system of advanced training*. 2020;3(44):67—78. (In Russ.)
10. Ilyasova O. A. Development of the institute of mentoring within the framework of intra-corporate staff training in a secondary school. *Kant*. 2022;3(44):259—263. (In Russ.)
11. Plushakova O. E. The model of organizing corporate teacher training in the context of school digitalization. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional education in Russia and abroad*. 2022;1(45):82—88. (In Russ.)
12. Nugumanova L. N. Mentoring in the process of professional adaptation of a teacher: problem areas and prospects. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. 2023;6(135):18—26. (In Russ.)
13. Kharavinina L. N., Chernyavskaya A. P. Mentoring as a resource for professional development of a teacher. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. 2024;2(137):82—90. (In Russ.)
14. Masalimova A. R., Bayanov D. I. Models of past and modern mentoring: points of contact and discrepancies in historical retrospect. *Vestnik MGPU. Seriya "Pedagogika i psikhologiya" = MCU journal of Pedagogy and psychology*. 2023;2:162—176. (In Russ.)
15. Boronenko T. A., Kaisina A. V., Fedotova V. S. The concept and variable models of formation of digital competence of a computer science teacher. *Pedagogika. Voprosy teorii i praktiki = Pedagogy. Issues of theory and practice*. 2022;4:439—448. (In Russ.)
16. Ganieva A. F. Formation of professional competence of a teacher in the field of work with gifted children: application of corporate education technologies. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie = Modern pedagogical education*. 2024;1: 207—212. (In Russ.)
17. Sumenko L. V., Lapshova I. A., Saidov Z. A. Ensuring the professional growth of teachers in the conditions of school methodological associations. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya = Problems of modern pedagogical education*. 2023;79-1:306—309. (In Russ.)
18. Ilyasova O. A. Conditions for improving the effectiveness of intra-corporate training of teachers of general education organizations. *Kant*. 2023;4(49):318—324. (In Russ.)
19. Ilyasova O. A. Improving the content and forms of intra-organizational training of teachers of secondary schools as a condition for its innovative development. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov = Scientific support of a system of advanced training*. 2022;1(50):103—114. (In Russ.)
20. Selivanova O. G., Sannikova N. I. Corporate teacher training as a resource for improving professional competence. *Koncept*. 2020;9:14—24. (In Russ.)
21. Anisimova S. Corporate training system in the professional and personal development of a teacher. *Universum: psikhologiya i obrazovanie*. 2023;11(113):37—39. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 27.09.2024; одобрена после рецензирования 11.10.2024; принята к публикации 14.10.2024.
The article was submitted 27.09.2024; approved after reviewing 11.10.2024; accepted for publication 14.10.2024.