

УДК 37.018.46:378
DOI 10.17513/snt.40126

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Вотинцев А.В.

*ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения», Москва,
e-mail: avvotintsev@mail.ru*

Целью исследования является определение теоретических основ, особенностей и условий управления процессом профессионального развития педагогических кадров в условиях неформального образования. В рамках данного исследования автором рассматривается проблема управления процессом профессионального развития педагогических кадров в условиях неформального образования, подчеркивается ценность этого вида образования в целях повышения качества подготовки педагогических кадров. Автор акцентирует внимание на задачах персонализации профессионального развития в неформальном образовании, а также выявляет и описывает особенности управления неформальным образованием. Предлагается переход к продуктивному неформальному образованию, связанный с его организацией и комплексным управлением. В рамках исследования определяются базовые условия управления процессом профессионального развития педагогических кадров в образовательной организации, которые содержат ресурсно-методическую поддержку, мотивационную составляющую, персонализированный характер организации деятельности, практико-ориентированный формат образования. По итогам проведенного исследования делаются выводы о высоком значении неформального образования в структуре профессионального развития педагогических кадров, которое способствует обогащению профессионального опыта и имеет практико-ориентированную природу в формировании профессиональной педагогической компетентности. При этом первостепенной задачей современного образования становится переход к продуктивным формам неформального образования педагогов, с включением и созданием комплексных условий целенаправленного управления им, в неразрывной связи с индивидуализацией и персонализацией, которая становится базовым элементом качественной организации неформального образования.

Ключевые слова: неформальное образование педагогов, профессиональное развитие педагогических кадров, управление неформальным образованием, персонализация неформального образования педагога

MANAGING THE PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF IN NON-FORMAL EDUCATION

Votintsev A.V.

Federal State University of Education, Moscow, e-mail: avvotintsev@mail.ru

The purpose of the study is to determine the theoretical foundations, features and conditions of managing the process of professional development of teaching staff in non-formal education. Within the framework of this study, the author examines the problem of managing the process of professional development of teaching staff in non-formal education, emphasizes the value of this type of education in order to improve the quality of teacher training. The author focuses on the tasks of personalizing professional development in non-formal education, and also identifies and describes the features of non-formal education management. The transition to productive non-formal education is proposed, related to its organization and integrated management. The study defines the basic conditions for managing the process of professional development of teaching staff in an educational organization, which contain resource and methodological support, a motivational component, a personalized nature of the organization of activities, and a practice-oriented education format. Based on the results of the study, conclusions are drawn about the high importance of non-formal education in the structure of professional development of teaching staff, which contributes to the enrichment of professional experience and has a practice-oriented nature in the formation of professional pedagogical competence. At the same time, the primary task of modern education is the transition to productive forms of non-formal education of teachers, with the inclusion and creation of complex conditions for purposeful management of it, inextricably linked with individualization and personalization, which becomes the basic element of the qualitative organization of non-formal education.

Keywords: non-formal teacher education, professional development of teaching staff, management of non-formal education, personalization of non-formal teacher education

Введение

Постоянный рост требований к качеству образования определяет необходимость актуализации и совершенствования системы действующих подходов к управлению качеством, то есть реализации целенаправленной активности в области трансформации

и расширения возможностей действующей системы образования в повышении качества. Одним из фундаментальных элементов качества образования является институт профессионального развития педагогических кадров, деятельность которого развивается в трех плоскостях формального, неформального и информального образова-

ния, тесно связанных между собой и в комплексе направленных на обеспечение подготовки педагогических кадров к реализации трудовых функций, несмотря на возможные характерные изменения внешней и внутренней среды или возрастающие вызовы, связанные с развитием образования и подходов к организации учебно-воспитательного процесса. Так, несмотря на достаточно обширную практику и накопленный теоретический опыт по вопросам управления профессиональным развитием педагогических кадров, недостаточно изученными остаются особенности и условия его организации в реалиях неформального образования. Поскольку неформальное образование, равно как и информальное, не предполагает получения документов об образовании, повышении квалификации и т. п., его организация зачастую не связывается с целенаправленным управлением. На взгляд авторов статьи, подобное является упущением, проблематика которого создает пространство для совершенствования методологических подходов к профессиональному развитию педагогических кадров за счет организации управления процессами неформального образования, в том числе с перспективами реализации принципов персонализации, что в комплексе приведет к растущему интересу педагогов принимать активное участие в неформальных образовательных процессах и позволит внести вклад в преодоление некоторых противоречий качества образования.

Целью исследования является определение теоретических основ, особенностей и условий управления процессом профессионального развития педагогических кадров в условиях неформального образования.

Материалы и методы исследования

При подготовке данной статьи были использованы такие методы исследования, как анализ научной литературы по проблеме исследования, обобщение, изучение педагогического опыта, систематизация эмпирических и теоретических данных.

Результаты исследования и их обсуждение

Задача управления квалификацией педагогических кадров и организации их профессионального развития актуальна на протяжении многих лет, в ходе которых разворачиваются предпосылки и непосредственно осуществляется реализация системы непрерывного профессионального образования. Так, А.С. Димитриевым непрерывное образование педагогов связывается в первую очередь с развитием субъектов образования,

то есть повышением профессионального мастерства и созданием дополнительных возможностей влиять на уровень качества подготовки обучающихся [1]. Поскольку задача повышения качества образования (под которым понимаются как базовые условия подготовки, так и минимально гарантируемые результаты, в соответствии с парадигмой стандартизации российского образования) напрямую связывается с подготовкой педагогических кадров «будущего» (ориентированных на перспективу, а не текущее состояние образовательной среды), возникает объективная необходимость в сопровождении профессионального роста и развития специалистов, что предъявляет собственные требования к организации профессионального развития. По мнению Т.Б. Волобуевой, первичным элементом организации профессионального развития педагогических кадров становится их участие в системе дополнительного профессионального образования, то есть включение в деятельность института формального образования, прохождение которого подтверждается документально, предполагает получение документов об образовании и т.д. [2]. Однако очевидно, что далеко не каждое формальное образование обладает реальной практической направленностью, на что, впрочем, указывает и сама Т.Б. Волобуева. Поэтому возникает задача управлять практической подготовкой, для чего предлагается совмещать принципы свободной (фасилитационной) подготовки с четко регламентированными процессами обучения и развития, с управлением образовательной системой [2]. И если в институте формального образования подобное практически не является проблемой, требует учета некоторых характерных особенностей, то в реалиях неформального образования вопрос оказывается куда более сложным.

Отметим, что задача комплексного управления неформальным образованием педагогов требует формирования специфических условий обучения, в том числе связанных с формированием мотивации к неформальному образованию (поскольку фактически подтвердить такое образование невозможно), с созданием условий персонально-ориентированного профессионального развития (индивидуализация), а также сопровождения, то есть оказания помощи и поддержки, направления в «нужном» русле. Элементы подобной системы обучения можно реализовывать, например, через коучинг, о чем пишет Т.Б. Волобуева в другом исследовании [3]; однако автор также затрагивает именно систему дополнительного профессионального образования, что огра-

ничивает применимость ее выводов в условиях неформального образования. В пользу концептуальных отличий между целенаправленной организацией формального и неформального образования можно использовать тезисы, представленные в работе А.А. Коновалова. Автор отмечает, что профессиональное развитие педагогических кадров в институте формального образования реализуется посредством повышения квалификации, то есть прохождения курсов обучения, нацеленных на формирование определенных профессиональных компетенций педагога, реализующих актуальные потребности в повышении профессионализма и т.д. [4]. Вместе с тем неформальное образование также способно формировать профессиональные компетенции, повышать профессионализм педагогов, уровень качества реализации ими собственных трудовых функций, но не позволяет в привычном понимании двигаться на пути к конкретным профессиональным компетенциям за счет освоения четкого содержания образовательных программ. На взгляд авторов статьи, данный существенный недостаток можно компенсировать за счет целенаправленной организации (то есть комплексного управления) профессионального развития педагогов в неформальном образовании, с реализацией принципов персонализации и сопровождения развития педагога.

Неформальное образование педагогов позволяет реализовывать аналогичные повышению квалификации или другим формальным способам управления профессиональным развитием педагогов функции, однако неформальное образование, как отмечалось ранее, отличается отсутствием возможности подтвердить пройденную подготовку, то есть конкретно оценить пройденные процессы обучения. Поэтому его роль связывается в большей мере с улучшением самоощущения педагога, повышением результатов его работы в конкретных условиях и направлениях. Тем не менее роль неформального образования педагогов достаточно высока, поскольку оно позволяет обогащать опыт педагогов, работать с определенными сложностями и профессиональными проблемами, организовать взаимодействие коллег, сопровождать профессиональный рост, в том числе выраженный в способности выполнять больший спектр трудовых функций. Традиционно неформальное образование педагогов связывается с любой активностью, которая обладает ценностью на уровне опыта, влияния на педагога, его позитивных трансформаций и устремленности к повышению качества; так, к неформальному об-

разованию педагогов относятся активности, связанные с взаимодействием, с ведением личных страниц, с самостоятельным изучением информации, принятием участия в каких-либо неофициальных мероприятиях, семинарах, мастер-классах и т.д.

На взгляд авторов статьи, важно четко разделять хаотичное и структурированное (целенаправленное) неформальное образование между собой, поскольку значимость и «сила» их влияния кардинально отличны. Переход к целенаправленному неформальному образованию педагогов обуславливается не только большей продуктивностью, что определяет выбор соответствующих способов организации неформального образования, обладающих наибольшей результативностью, но и необходимостью исключить проявления непрофессионализма, изучение недостоверных источников информации, реализацию несоответствующих актуальной парадигме образования подходов и т.п. Кроме того, целенаправленное неформальное образование позволит заложить некоторую ресурсную обеспеченность, которая способна повысить потенциал подготовки педагогов, расширить достигаемые результаты в области качества неформального образования и его регистрации.

В целом задача перехода к более продуктивным формам повышения профессионализма педагогов не нова и рассматривается многими авторами; однако ее сущность и содержательные составляющие исходят из изменения параметров действующей системы, например, за счет построения обучения с направленностью на новые образовательные технологии или за счет внедрения дополнительных подходов к обучению, которые будут способны реализовывать педагоги, за счет пересмотра или трансформации отдельных компонент образовательной системы (на уровне подготовки обучающихся), о чем пишут Л.В. Курзаева и соавт. [5]. Однако очевидно, что повышение качества профессионального развития педагогов невозможно без управления данными процессами, что, по мнению Е.Г. Матвиевской, Э.Р. Ситбаевой и Ю.А. Абдраимовой, связывается с управлением профессиональной компетентностью педагога (которая под своим началом объединяет формально полученное образование, комплекс профессиональных компетенций, опыта, личного отношения, педагогического мастерства, свойства личности и др. составляющие, интегрально оказывающие влияние на качество образования). Нацеленность управления на развитие профессиональной компетентности педагога, по мнению авторов, является пер-

спективным ввиду отсутствия фактических ограничений в построении образовательной подготовки, которая согласуется с личностными целями, воззрениями, интересами, актуальным опытом, новыми требованиями и прочими факторами, стимулирующими обращение в институт формального образования, в большей мере направленного на обогащение профессиональной компетентности педагога опытом, связанного с самообучением и самопознанием определенных практик организации обучения и воспитания, подобные процессы также организуются с учетом субъектных особенностей и потребностей конкретного педагога, которые он удовлетворяет самостоятельно. Тем не менее перспективным видится предоставление дополнительных возможностей в удовлетворении стремлений педагога к неформальному образованию, в том числе самообразованию, в чем значимыми, учитывая субъектный характер и ориентированность на профессиональные цели и стремления педагога, становятся элементы персонализации профессионального развития.

Под персонализацией профессионального развития педагога в таком случае понимается процесс развития личностного потенциала педагога, на что указывают в своем исследовании А.А. Шумейко и Л.В. Блинов. Авторы отмечают, что персонализация выстраивается с учетом системы требований, среди которых: во-первых, ведущая роль субъектной активности педагога в процессах собственной подготовки; во-вторых, стремление удовлетворить входящий запрос и интересы педагога; в-третьих, устремленность профессионального развития в сферу личных интересов педагога; в-четвертых, необходимость построения обучения с формированием предпосылок взаимодействия с другими субъектами (например, наставниками); в-пятых, комплексный характер персонализации [7]. Реализация перечисленных особенностей в реалиях неформального образования фактически наделяет его чертами целенаправленной организации, для чего предполагается осуществлять целенаправленное управление, выстроенное через систему ресурсного обеспечения, оказания консультационной поддержки, направления в нужные институты. Например, педагог может быть не осведомлен о перспективных интернет-ресурсах или может не обладать достаточным пониманием о способах поиска мероприятий неформального образования, в чем очевидно положительный характер приобретает институт сопровождения не-

формального образования. Как итог, с одной стороны, неформальное образование выстраивается сугубо с персональными потребностями, целями и интересами педагога, с другой стороны, реализуется с внешней поддержкой, которая в том числе может направлять на определенные практики, востребованные в современном образовании.

По мнению Ю.А. Соловьевой и Е.А. Нагрелина, организовать персонально-ориентированную среду неформального профессионального развития педагога можно за счет реализации эффективной политики по управлению педагогическими кадрами, когда в стенах образовательной организации стимулируется обмен опытом внутри педагогического коллектива, организуется открытое участие во внешних мероприятиях, поощряется проявление креатива и стремлений улучшить систему профессиональной деятельности, самовыражение и т.д. [8]. Как итог, реализация такой системы во многом перекликается с действующим руководством образовательной организации и его заинтересованностью в целенаправленной организации, поддержке и управлении профессиональным развитием педагогических кадров в условиях неформального образования. Кроме того, как верно выявляют Э.В. Гущина, Т.В. Кот и Е.В. Ракутина, неформальное образование перспективно организовать в реалиях цифровой образовательной среды, что обеспечивает простоту обмена информацией, быстроту связи и распространения ценного педагогического опыта [9]. Иными словами, существует множество итераций и способов организации целенаправленного неформального образования, поэтому актуален вопрос не о выборе одного из них, а об обеспечении соответствия неформального образования определенным требованиям. Такие требования достаточно полно выражаются в реализации особенностей процесса профессионального развития педагогических кадров в условиях неформального образования, к которым на основании изученной литературы можно отнести: 1) необходимость ресурсно-методического обеспечения неформального образования; 2) значимость мотивационной составляющей с ее поддержкой со стороны руководства или коллег; 3) групповой характер с работой в малых группах (педагоги по интересам или иным объединяющим факторам); 4) персонализированный характер (выдвижение на первый план субъектных ценностей, интересов или проблем); 5) ориентация на актуальную педагогическую практику и передовой опыт (что реализуется на уровне содержания); 6) необ-

ходимость целеполагания неформального образования педагогов; 7) практико-ориентированный характер образования, с отказом от ограниченностью на уровне теоретической подготовки.

Данные особенности (их учет и реализация) позволяют сформировать качественную систему неформального образования педагогов, устремленную на повышение уровня их профессионального развития. Однако, чтобы данные особенности реализовывались в полной мере, требуется обеспечивать комплексное управление неформальным образованием педагогов, что предполагает введение в традиционную образовательную систему компонентов поддержки неформального образования педагогов. Их цель – оказывать стимулирующее, агитационное и сопровождающее влияние на педагогических работников (на микроуровне – конкретная образовательная организация) в области их неформального образования. Поэтому, учитывая все вышеизложенное, считаем целесообразным конкретизировать условия управления и персонализации в неформальном образовании педагогов, наличие которых соответствует всем предпосылкам для реализации целей, задач и функций обозначенной компоненты поддержки неформального образования педагогов, а именно:

Во-первых, активность и заинтересованность руководства образовательной организации в поддержке и стимулировании неформального образования педагогов, с реализацией поощрения, мотивации, привлечением внимания (при одновременном отказе от директивных методов управления педагогическим коллективом в вопросах неформального образования).

Во-вторых, построение тесных внутриколлективных связей, благодаря которым будет стимулироваться обмен опытом, реализовываться система наставничества педагогов, организовываться в том числе обмен практиками обучения (от молодого педагога, осведомленного и владеющего инновациями в образовании, к более возрастным педагогам, обладающим обширным опытом) и т. п. проявления неформального образования в стенах образовательной организации.

В-третьих, запуск и реализация основных направлений службы ресурсного обеспечения и методического сопровождения неформального образования педагогов, на базе которой могут реализовываться все необходимые задачи и создаваться комплексные условия для неформального образования педагогических кадров, в том числе разрабатываться персональная траектория непрерывного образования с раскрытием элементов неформального характера.

В-четвертых, управление внешними связями по вопросам неформального образования, расширение практик социального партнерства в данной сфере задач, с формированием перспективных условий повышения качества образования при участии внешних субъектов рынка или организаций (и т.п.).

В-пятых, персонализированный и индивидуализированный характер неформального образования, в том числе поддерживающийся и реализующийся на уровне других условий, что делает данное условие интегральным влиянием на всю систему управления неформальным образованием педагогов и их профессиональным развитием.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование позволяет подчеркнуть высокое значение неформального образования в структуре профессионального развития педагогических кадров, поскольку оно способствует обогащению профессионального опыта и имеет практико-ориентированную природу в формировании профессиональной педагогической компетентности. Первостепенной задачей современного образования становится переход к продуктивным формам неформального образования педагогов, с включением и созданием комплексных условий целенаправленного управления им, в неразрывной связи с индивидуализацией и персонализацией, которая становится базовым элементом качественной организации неформального образования. Значимым способом организации такого неформального образования становится его реализация на микроуровне (конкретная образовательная организация), что обладает научно-методологической и практической ценностью.

Перспективы дальнейших исследований связаны с комплексным расширением предложенных условий и уточнением возможных форм их реализации на различных уровнях образования (образовательных организаций различного типа), в том числе с моделированием процесса неформального образования педагога в условиях специализированного организованного управления им.

Список литературы

1. Димитриев А.С. Непрерывное образование как условие повышения профессионального мастерства педагога образовательной организации среднего профессионального образования // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. 2022. № 2 (56). С. 223–226.
2. Волобуева Т.Б. Актуальная организация профессионального развития педагогических кадров // Педагогическая перспектива. 2021. № 3. С. 56–62. DOI: 10.55523/27822559_2021_3_56.
3. Волобуева Т.Б. Коучинг профессионального развития на курсах повышения квалификации педагогических

- кадров // Педагогика и психология: теория и практика. 2018. № 3 (11). С. 64–76.
4. Коновалов А.А. Профессиональное развитие педагогических кадров в процессе повышения квалификации // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т. 12, № 1 (56). С. 42–57. DOI: 10.52944/PORT.2024.56.1.003.
5. Курзаева Л.В., Барынина М.В., Якунина Е.К. К вопросу о трансформации системы профессиональной подготовки учителей в условиях развития сквозных технологий (на примере виртуальной и дополненной реальности) // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8, № 3. С. 29.
6. Матвиевская Е.Г., Сайтбаева Э.Р., Абдраимова Ю.А. Управление развитием профессиональной компетентности педагога в системе дополнительного профессионального образования // Вестник Оренбургского государственного университета. 2020. № 5 (228). С. 114–121. DOI: 10.25198/1814-6457-228-114.
7. Шумейко А.А., Блинов Л.В. Персонализация профессионального развития педагогов в повышении квалификации // Kant. 2023. № 2 (47). С. 423–428. DOI: 10.24923/2222-243X.2023-47.74.
8. Соловьева Ю.А., Нагрелли Е.А. Персонализация профессионального развития педагогов в формальном и неформальном повышении квалификации // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т. 2, № 2 (49). С. 20–28.
9. Гущина Э.В., Кот Т.В., Ракутина Е.В. Формальное, неформальное и информальное образование как составляющие системы непрерывного образования педагогов // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 81–1. С. 34–36.