

УДК 371.14

Внутрикорпоративное обучение педагогов общеобразовательной организации как стратегии их непрерывного профессионального развития

Ильясова Ольга Анатольевна

Кандидат педагогических наук, доцент,
проректор по учебной работе,
Челябинский институт развития образования,
454111, Российская Федерация, Челябинск, ул. Комсомольская, 20а;
e-mail: Olga.Ilyasova@chiro74.ru

Аннотация

Актуализируется задача определения ключевых признаков внутрикорпоративного обучения педагогов общеобразовательной организации, описания данного процесса в качества педагогической стратегии их непрерывного профессионального развития. Определяются сущность, особенности и признаки непрерывного образования. Особое внимание уделяется интерпретации гуманистических идей в проектировании отечественной системы непрерывного образования. Показывается место образования взрослых в данной системе. Определены этапы непрерывного профессионального образования педагогов: профессиональное самоопределение, становление профессиональной квалификации, освоение различных видов педагогической деятельности, развитие педагогического мастерства, развитие педагогической культуры. Обосновано, что перспективной педагогической стратегией реализации непрерывного профессионального образования педагогов может служить внутрикорпоративное обучение. Признаками наличия в общеобразовательной организации системы внутрикорпоративного обучения являются: целенаправленность, методологическая обоснованность, структурированность форм и методов обучения, сложившиеся устойчивые формы реализации обучения, наличие образовательной инфраструктуры, направленность педагогов на участие в неформальном повышении квалификации, разработанные формы контроля и определения перспектив. Научная новизна исследования заключается в уточнении этапов непрерывного профессионального развития педагогов, определении признаков сформированности системы внутрикорпоративного обучения в общеобразовательной организации. Практическая значимость исследования заключается в том, что выделенные признаки могут служить основанием для проектирования в общеобразовательной организации развивающейся системы внутрикорпоративного обучения педагогов.

Для цитирования в научных исследованиях

Ильясова О.А. Внутрикорпоративное обучение педагогов общеобразовательной организации как стратегии их непрерывного профессионального развития // Педагогический журнал. 2024. Т. 14. № 12А. С. 46-56.

Ключевые слова

Общеобразовательная организация, педагог, непрерывное образование, профессиональное развитие педагогов, внутрикорпоративное обучение.

Введение

Перспективные направления развития общего образования, выраженные, в частности, в содержании федеральных проектов, являются ориентиром и основанием для осуществления педагогами общеобразовательных организаций профессиональной деятельности. Наметившиеся в этой связи тенденции находят отражение в значительном повышении требований к организации и осуществлению образовательного процесса в школе, появлении новых задач педагогической деятельности, усилении внимания общеобразовательных организаций к инновационной работе. Совершенно очевидно, что руководители общеобразовательных организаций заинтересованы в проектировании такой системы обучения персонала, которая бы наиболее полно учитывала эти тенденции и обеспечивала бы готовность педагогов к решению конкретных педагогических задач. Важным условием, на который также делают упор руководители, является максимально широкий охват педагогов внутриорганизационным обучением. Как показывает практика, это позволяет в определенной степени обеспечить формирование корпоративных ценностей и корпоративной культуры. Учитывая требовательное внимание руководителей общеобразовательных организаций к расходованию ресурсов, важно говорить об их экономии и целесообразном применении при обучении педагогов. Эти обстоятельства указывают на возрастающую роль внутрикорпоративного обучения педагогов, которое обеспечивает наиболее полную реализацию указанных требований, позволяет учесть интересы как работников, так и администрации общеобразовательной организации, сделать процесс неформального повышения квалификации управляемым. Исходя из этого, **цель настоящей статьи** заключается в определении ключевых признаков внутрикорпоративного обучения педагогов общеобразовательной организации, обосновать данный процесс как одну из педагогических стратегий их непрерывного профессионального развития.

Ключевые особенности непрерывного образования человека

Осмысление сущности непрерывного образования активно происходило в отечественной педагогической науке. В исследованиях А.В. Даринского осуществлялось изучение условий и факторов успешного обучения взрослых, определялись наиболее эффективные формы и методы их образования [Даринский, 1975]. Ю.Н. Кулюткин и Г.С. Сухобская изучали проблему, связанную с психологическими аспектами образования взрослых. Предметом их внимание стали, в частности, развитие психических функций взрослых обучающихся. Последний рассматривался как самостоятельный субъект обучения, что предопределило необходимость обновления содержания, форм и методов их обучения [Кулюткин, Сухобская, 1971]. С.Г. Вершовский сосредоточился на анализе проблем взрослых обучающихся в системе непрерывного образования [Вершовский, 2008]. Дидактические основы непрерывного образования взрослых, теоретические подходы к построению андрагогики нашли отражение в трудах Т.Г. Браже [Браже, 2003], А.А. Вербицкого [Вербицкий, 2001], С.И. Змеёва [Змеёв, 2012],

Е.П. Тонконогой [Тонконогая, 2010].

Интерес к исследованию проблем непрерывного образования устойчиво проявляется на современном этапе развития педагогической науки. Исследователи, в частности, анализируют социально-философские предпосылки [Литвиненко, 2003] и организационные основы непрерывного образования [Скворцов, 2012]; определяется роль и место дополнительного профессионального образования в общей системе непрерывного образования [Ильинская, 2013]; устанавливаются перспективные результаты непрерывного образования для различных категорий специалистов [Чурекова, 2012]; раскрывается педагогический потенциал современных образовательных технологий в непрерывном образовании взрослых [Ермоленко, 2012].

Совершенно очевидно, что непрерывное образование нас интересует с позиции взрослых субъектов, их включенности в обучение. Иными словами, речь идет о профессиональном развитии взрослых, в частности, педагогов в системе непрерывного образования. С этих позиций можно выделить несколько ключевых особенностей, которые вытекают из анализ современных публикаций.

Прежде всего, обращает на себя внимание то обстоятельство, что развитие представлений отечественных ученых о непрерывном образовании взрослых осуществляется с опорой на гуманистические педагогические идеи. Они выражаются в праве любого человека на образование и его продолжение в любом возрасте. Возраст человека не является препятствием для образования. В любом возрасте специалист может продолжить свое образования с целью приобретения дополнительных компетенций и, соответственно, конкурентных преимуществ. Это также относится и к случаю, когда работник решает изменить содержание или направление профессиональной деятельности. В этом случае он также имеет полное право на получение дополнительных квалификаций, что делает его полноценным участником непрерывного профессионального образования. Лежащая в основе этой установки идея «образование через всю жизнь» предусматривает проектирование целостной системы обучения работника с конкретизацией его целевых приоритетов и способов их достижения.

Помимо теоретического обоснования, принципы и способы непрерывного образования имеют специальное юридическое истолкование. В этом заключается вторая особенность непрерывного образования и выражается она во взаимосвязи его целей и результатов на различных этапах профессионального развития человека. Данная особенность проявляется в применении в непрерывном образовании системы взаимосвязанных образовательных и профессиональных стандартов, разработка которых осуществляется в соответствии с приоритетными направлениями развития нашего общества. Особое внимание в системе непрерывного образования законодательство отводит дополнительному профессиональному образованию. В частности, нормативные документы не только определяют задачи, виды и организационные формы дополнительного образования специалистов, но и устанавливают обязанности руководителей и специалистов организаций включаться в систему повышения квалификации.

Очередная особенность развития системы непрерывного образования может быть связана с изучением проблем образования взрослых, в том числе связанных с организацией данного процесса. Это нашло отражение в появлении таких важных научных отраслей, как акмеология и андрагогика. Данные области научного знания аккумулировали современные представления о психолого-педагогических особенностях обучения взрослых, алгоритмы и педагогические

принципы повышения их квалификации. Особое внимание здесь отводилось таким важным характеристикам взрослых обучающихся, как потребность в профессиональном развитии, использование накопленного профессионального и витагенного опыта, установка на немедленное применение в практике приобретенных новых знаний.

Четвертая особенность развития представлений о непрерывном образовании уходит в плоскость анализа его результатов. Поскольку многие исследователи стремились определить и обосновать этапы преемственного развития специалиста, то со всей очевидностью возникает потребность в установлении соответствующих критериев и показателей профессионального изменения. Также было установлено, что современная система непрерывного образования должна поддерживать совершенствование целого ряда универсальных профессиональных навыков, обладание которыми делает работника специалистом высокого уровня. В числе таких навыков называются общекультурная компетентность, правовое сознание, аналитическое и системное мышление, коммуникация, навыки проектной деятельности, умения включаться в работу команды, способность работать с информацией и применять цифровые технологии.

Непрерывное профессиональное образование педагогов общеобразовательных организаций

В рамках данной статьи нами делается акцент на непрерывное профессиональное образование педагогов общеобразовательных организаций. Данная система учитывает современные традиции в области непрерывного профессионального развития педагогических кадров и обеспечивает процессы профессиональной подготовки, повышения квалификации и научно-методического сопровождения их профессионального развития.

Отметим, что в современном толковании непрерывное профессиональное образование педагогов рассматривается достаточно широко. Традицией стало выделение следующих ступеней данной системы: профессиональная подготовка в учреждениях среднего профессионального или высшего образования, включение в систему курсовой подготовки в учреждениях дополнительного профессионального образования и методическую работу в образовательной организации по месту работы.

В то же время отметим, что в настоящее время представления о непрерывном профессиональном образовании педагогов существенно расширяются. Например, стало уместным в этой системе выделять меры, касающиеся популяризации педагогической профессии [Горбунова, 2021; Ильясов, 2023], ориентации школьников на педагогические профессии (например, в системе профильных психолого-педагогических классов) [Ильясов, Селиванова и др., 2024; Папуткова, Головина и др., 2021], подготовки педагогов в профессиональных образовательных организациях [Касаткина, Красношлыкова и др., 2018], дополнительного профессионального образования [Каргиева, Шапка, 2011], научной подготовки учителей [Нечаев, 2016].

В данной статье свое внимание мы сфокусируем, прежде всего, на непрерывном образовании педагогов, которые в текущий момент осуществляют трудовые функции в общеобразовательной организации. То есть, по существу, речь идет о непрерывном профессиональном развитии педагогов в дополнительном профессиональном образовании. При этом непрерывное профессиональное развитие педагога мы будем понимать как процесс принятия профессиональных ценностей, поэтапного совершенствования личностных качеств,

педагогических способностей, знаний и умений в процессе всей трудовой жизни.

Осуществляя процессуальную характеристику непрерывного образования педагогов, можно выделить несколько этапов, каждый из которых характеризуется определенными приобретенными качествами:

- профессиональное самоопределение – характерен как для молодых людей, которые только выбирают педагогическую профессию, так и для взрослых людей, решивших изменить направление профессиональной деятельности и / или уже выполняющих педагогические функции в соответствии с вмененными должностными компетенциями; результатом данного этапа может служить устойчивое желание осуществлять профессиональную педагогическую деятельность в образовательной организации;

- становление профессиональной квалификации – связан с профессиональной подготовкой будущих педагогов в образовательных организациях высшего образования; результатом данного этапа является овладение профессиональными компетенциями, которые можно истолковывать в признаках готовности к педагогической деятельности;

- освоение различных видов педагогической деятельности – проявляется в адаптации начинающего педагога к профессиональной деятельности в общеобразовательной организации; результатом данного этапа может служить освоение и уверенное исполнение трудовых функций и трудовых действий в соответствии с применяемыми профессиональными стандартами;

- развитие педагогического мастерства – связано с уверенным применением педагогами знаний и умений педагогической деятельности, способностью добиваться высоких результатов, готовностью разрабатывать собственные методы и приемы профессиональной педагогической деятельности; результатом данного этапа является наличие у педагогов с исключительной педагогической техникой, индивидуальной методической системой;

- развитие педагогической культуры – касается появления устойчивого отношения к педагогической деятельности как ценности, направленности на транслирование своих знаний среди коллег, желания выступать в роли наставника для молодых учителей; результатом данного этапа служит представление о педагоге как носителе ценностей, нравственном примере, человеке, нашедшем свое профессиональное призвание.

Итак, непрерывное профессиональное образование педагогов, рассматриваемое в процессуальном и результативном аспектах, определяется в качестве атрибута педагогической профессии. Намечившиеся тенденции, связанные с повышением требований к квалификационным характеристикам педагогической деятельности, позволяют говорить о непрерывном развитии педагогов как личной потребности в профессиональном самосовершенствовании. В этой связи наиболее перспективной педагогической стратегией непрерывного профессионального развития педагогов выступает внутрикорпоративное обучение в общеобразовательной организации.

Место внутрикорпоративного обучения в общеобразовательной организации в системе непрерывного профессионального образования педагогов

В научной литературе имеется достаточно большое количество публикаций, доказывающих возможность применения в общеобразовательных организациях стратегии внутрикорпоративного обучения педагогов. Считается, что данный процесс должен быть

инициирован общеобразовательной организацией, направлен на повышение квалификации ее сотрудников, сосредоточен на достижение максимальной эффективности профессиональной деятельности.

Ключевой особенностью внутрикорпоративного обучения служит осуществление мероприятий по обучению педагогов в рамках организации. При этом могут быть задействованы различные формы обучающих мероприятий, имеющих общий замысел и сосредоточенных на достижение конкретных педагогических задач. Такие задачи проистекают из целей функционирования и развития самой общеобразовательной организации. Важно подчеркнуть, что проведение внутрикорпоративных обучающих мероприятий поддерживается ресурсами организации, которые должны использоваться рациональным образом.

Интерпретация феномена «внутрикорпоративное обучение» базируется на толковании термина «корпорация», в качестве ключевых признаков которого следует назвать: объединение группы людей, осуществляющих решение общих задач; использование общих в организации ресурсов; наличие общих профессиональных ценностей и интересов у сотрудников как субъектов внутрикорпоративного обучения; наличие централизованного руководства; единые взгляды на организацию и осуществление профессиональной деятельности.

Как известно, внутрикорпоративное обучение возникло и получило развитие в крупных компаниях, прежде всего, коммерческих. Появление такой педагогической стратегии обучения персонала связывается с характером решаемых производственных задач и существенными изменениями в производственных процессах, требующих немедленного наращивания профессиональных компетенций у сотрудников. В качестве организационной формы реализации задач внутрикорпоративного обучения часто называют корпоративный университет [Макаров, Блатова, 2019]. Корпоративные университеты создаются для оценки квалификации сотрудников и их обучения, поддержки их непрерывного профессионального развития, накопления аккумулированных в организации знаний, популяризации профессиональных ценностей, формирования у сотрудников корпоративной культуры, разработки новых производственных решений.

Вместе с тем отметим, что реализация внутрикорпоративного обучения может иметь и другие формы организации. Корпоративный университет в большей степени относится к централизованным формам. Помимо этого, могут применяться децентрализованные формы внутрикорпоративного обучения, в частности, введение должности руководителя структурного подразделения по обучению персонала. Такая форма в большей степени подходит для общеобразовательных организаций, поскольку в соответствующих штатных расписаниях предусмотрены должности заместителя руководителя, в функции которого могут входить осуществление мероприятий по обучению педагогов. Как правило, это заместитель руководителя по учебно-воспитательной или научно-методической работе.

Внутрикорпоративное обучение как педагогическая стратегия может быть определена в качестве системы непрерывного профессионального развития педагогов общеобразовательной организации, поддерживающей единство профессиональных целей и ценностей развития образования на государственном и институциональном уровнях, основанной на применении различных форм и методов обучения, взаимообучения и самообразования взрослых.

Предложенное определение внутрикорпоративного обучения педагогов рассматривается как системный объект. Следовательно, соответствие принятой в общеобразовательной организации практики обучения педагогов внутрикорпоративному обучению может быть

установлено исходя из следующих признаков:

1. Целенаправленность. В качестве целевых ориентиров складывающейся системы внутрикорпоративного обучения можно считать непрерывное совершенствование знаний и способов деятельности педагогов, которые позволяют им на качественно высоком уровне решать конкретные педагогические задачи, стоящие перед общеобразовательной организацией. Прежде всего, речь идет об обеспечении качества общего образования в соответствии с применяемыми федеральными государственными образовательными стандартами. Кроме того, в числе целевых ориентиров могут значиться, например, такие позиции, как формирование у педагогического коллектива уважительного отношения к педагогической деятельности как ценности, развитие готовности к осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с принятой организационной культурой, аккумулирование знаний и опыта, накопление эффективных практик педагогической деятельности, разработка новых педагогических решений.

2. Методологическая обоснованность. Понимая методологию как учение об организации деятельности, считаем важным в основу организации процесса внутрикорпоративного обучения положить идеи и принципы, согласующиеся с теориями и концепциями в области управления знаниями, обучения на собственном опыте, андрагогики и акмеологии.

3. Структурированность применяемых форм и методов обучения. Соблюдение данного требования как признака означает наличие в общеобразовательной организации очевидных и нормативно закрепленных подходов к распределению полномочий и ответственности между администрацией и педагогами в организации и осуществление мероприятий по обучению и самообучению. Соответственно, должны быть разработаны и на системной основе применяться в практике обучения соответствующие локальные нормативные акты. Кроме того, важно исходить из научно обоснованного планирования внутрикорпоративного обучения. Для этого должны быть разработаны и утверждены планы и программы неформального повышения квалификации педагогов в рамках внутрикорпоративного обучения.

4. Наличие устойчивых форм реализации внутрикорпоративного обучения. Такие формы могут быть результатом интересных и эксклюзивных решений общеобразовательной организации. Например, в общеобразовательной организации может функционировать структурное подразделение, в ведущие функции которого входит координация процесса неформального повышения квалификации педагогов. Речь может идти об эффективной практике обучения педагогов с применением командных форм и методов работы. Могут практиковаться формы обучения, основанные на использовании собственного опыта организации. В каких-то организациях приоритет может быть отдан персонификации процесса непрерывного профессионального развития сотрудников.

5. Наличие образовательной инфраструктуры. Данное требование может быть осуществлено путем создания в общеобразовательной организации единого информационного пространства. Реальными проявлениями этого могут быть школьный информационно-библиотечный центр, сетевые профессиональные сообщества педагогов, эффективная система коммуникации педагогов в цифровой образовательной среде.

6. Направленность педагогов на участие в системе повышения квалификации. Подразумевается наибольший охват педагогов общеобразовательной организации мероприятиями по обучению и самообучению в рамках неформального повышения квалификации. Такая система должна быть нацелена на подготовку педагогов к обобщению

собственного опыта и его распространению среди своих коллег. Речь может также идти об освоении педагогами новых ролей в рамках командных форм обучения.

7. Разработанные формы контроля результативности и определения перспектив развития системы внутрикорпоративного обучения. В данном случае подразумевается наличие в общеобразовательной организации системы мониторинговых мероприятий, на основании которых могут быть сделаны выводы об эффективности применяемого подхода к обучению педагогов. При необходимости могут быть сделаны выводы о внесении изменении в данную систему, предложены рекомендации относительно перспектив ее развития.

Заключение

Таким образом, концепции непрерывного образования задают ориентиры для проектирования системы непрерывного профессионального развития специалистов. Перспективной педагогической стратегией реализации непрерывного профессионального образования педагогов может служить внутрикорпоративное обучение. Внутрикорпоративное обучение представляет собой систему непрерывного профессионального развития педагогов общеобразовательной организации, поддерживающую единство профессиональных целей и ценностей развития образования на государственном и институциональном уровнях, основанную на применении различных форм и методов обучения, взаимообучения и самообразования взрослых. Признаками наличия в общеобразовательной организации системы внутрикорпоративного обучения являются: целенаправленность, методологическая обоснованность, структурированность форм и методов обучения, сложившиеся устойчивые формы реализации обучения, наличие образовательной инфраструктуры, направленность педагогов на участие в неформальном повышении квалификации, разработанные формы контроля и определения перспектив.

Библиография

1. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические основы образования взрослых: контекстный подход // Новые знания. 2001. № 4. С. 15-19.
2. Вершловский С.Г. Непрерывное образование: историко-теоретический анализ феномена. Санкт-Петербург: СПб АППО, 2008. 155 с.
3. Горбунова Н.В. Популяризация педагогического образования: актуальные мероприятия и их перспективы // Гуманитарные науки. 2021. № 1 (53). С. 10-15.
4. Даринский А.В. Непрерывное образование // Советская педагогика. 1975. № 1. С. 16-25.
5. Ермоленко В.А. Инновационное развитие образовательных программ непрерывного образования // Отечественная и зарубежная педагогика. 2012. № 5 (8). С. 151-161.
6. Змеёв С.И. Андрагогика. Основы теории, истории и технологии обучения взрослых: монография. Москва: Пер Сэ, 2012. 272 с.
7. Ильинская Я.А. История формирования концепции дополнительного непрерывного образования // Вестник ЮУрГГПУ. 2013. №4. С. 110-125.
8. Ильясов Д.Ф., Барабас А.А., Селиванова Е.А. Педагогическое содействие учителю в сопровождении обучающихся психолого-педагогических классов // Мир науки, культуры, образования. 2024. № 4 (107). С. 66-70.
9. Ильясов Д.Ф., Селиванова Е.А., Буров К.С., Севрюкова А.А. Применение метода кинопедагогики для популяризации профессии учителя среди обучающихся общеобразовательных организаций // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2023. № 3 (56). С. 5-23.
10. Каргиева З.К., Шапка И.С. Совершенствование управления системы дополнительного профессионального образования // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. № 11. С. 109-115.
11. Касаткина Н.Э., Красношлыкова О.Г., Руднева Е.Л., Чурекова Т.М. Педагогическое образование: проблемы, перспективы // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 1 (29). С. 6-12.

12. Кулюткин Ю.Н., Сухобская Г.С. Индивидуальные различия в мыслительной деятельности взрослых учащихся. Москва: Педагогика, 1971. 109 с.
13. Литвиненко Л.Л. Социокультурное пространство непрерывного образования // Известия вузов. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. 2003. №54. С. 65-69.
14. Макаров В.В., Блатова Т.А. Модель корпоративного университета как инструмент внутрифирменного управления знаниями // Экономика и качество систем связи. 2019. № 3 (13). С. 12-20.
15. Нечаев В.Д. Педагогическая аспирантура в современной России: проблемы и перспективы развития // Педагогический журнал Башкортостана. 2016. № 6 (67). С.15-34.
16. Основы андрагогики / Т.Г. Браже, А.Е. Марон, Н.В. Василенко и др.; под ред. И.А. Колесниковой. Москва: Академия, 2003. 236 с.
17. Папуткова Г.А., Головина И.В., Медведева Т.Ю. Психолого-педагогические классы как этап профессионального становления будущего учителя // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2021. № 4 (58). С. 44-47.
18. Скворцов В.Н., Лобанов Н.А. Концепция непрерывного образования и её реализация на базе многоуровневых образовательных учреждений // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2012. №4. С. 108-131.
19. Тонконогая Е.П. Основные направления в развитии образования взрослых на современном этапе // Человек и образование. 2010. № 1 (22). С. 25-27.
20. Чурекова Т.М. Формирование профессионально компетентной личности в условиях непрерывного образования // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2012. №1. С. 291-293.

In-House Training for Teachers in General Education Institutions as a Strategy for Their Continuous Professional Development

Ol'ga A. Il'yasova

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Vice-Rector for Academic Affairs,
Chelyabinsk Institute of Education Development,
454111, 20a, Komsomolskaya str., Chelyabinsk, Russian Federation;
e-mail: Olga.Ilyasova@chiro74.ru

Abstract

The study addresses the task of identifying key features of in-house training for teachers in general education institutions and describing this process as a pedagogical strategy for their continuous professional development. The essence, features, and characteristics of lifelong education are defined. Special attention is paid to the interpretation of humanistic ideas in designing the Russian system of lifelong education. The role of adult education within this system is highlighted. The stages of continuous professional development for teachers are identified: professional self-determination, development of professional qualifications, mastery of various types of pedagogical activities, development of pedagogical skills, and cultivation of pedagogical culture. It is substantiated that in-house training can serve as a promising pedagogical strategy for implementing continuous professional development for teachers. The indicators of an established in-house training system in a general education institution include: purposefulness, methodological justification, structured forms and methods of training, established sustainable forms of training implementation, availability of educational infrastructure, teachers' orientation toward participation in informal professional development, and developed forms of monitoring and defining future prospects. The scientific novelty of the study lies in clarifying the stages of continuous professional

Ol'ga A. Il'yasova

development for teachers and identifying the indicators of a well-established in-house training system in general education institutions. The practical significance of the research is that the identified indicators can serve as a basis for designing a developing system of in-house teacher training in general education institutions.

For citation

Il'yasova, O.A. (2024) Vnutrikorporativnoe obucheniye pedagogov obshcheobrazovatel'noi organizatsii kak strategii ikh nepreryvnogo professional'nogo razvitiya [In-House Training for Teachers in General Education Institutions as a Strategy for Their Continuous Professional Development]. *Pedagogicheskiy zhurnal* [Pedagogical Journal], 14 (12A), pp. 46-56.

Keywords

General education institution, teacher, lifelong education, professional development of teachers, in-house training.

References

1. Verbitsky A.A. Psychological and pedagogical foundations of adult education: a contextual approach // New Knowledge. 2001. No. 4. pp. 15-19.
2. Vershlovskiy S.G. Continuous education: a historical and theoretical analysis of the phenomenon. Saint Petersburg: SPb APPO, 2008. 155 p.
3. Gorbunova N.V. Popularization of teacher education: current events and their prospects // Humanities. 2021. No. 1 (53). pp. 10-15.
4. Darinsky A.V. Continuous education // Soviet pedagogy. 1975. No. 1. pp. 16-25.
5. Ermolenko V.A. Innovative development of educational programs of continuing education // Domestic and foreign pedagogy. 2012. No. 5 (8). pp. 151-161.
6. Zmeev S.I. Andragogy. Fundamentals of theory, history and technology of adult education: a monograph. Moscow: Per Se, 2012. 272 p.
7. Ilyinskaya Ya.A. The history of the formation of the concept of additional continuing education // Bulletin of Susu. 2013. No. 4. pp. 110-125.
8. Ilyasov D.F., Barabas A.A., Selivanova E.A. Pedagogical assistance to teachers accompanied by students of psychological and pedagogical classes // The world of science, culture, education. 2024. No. 4 (107). pp. 66-70.
9. Ilyasov D.F., Selivanova E.A., Burov K.S., Sevryukova A.A. Application of the method of film pedagogy to popularize the teaching profession among students of general education organizations // Scientific support of the personnel development system. 2023. No. 3 (56). pp. 5-23.
10. Kargieva Z.K., Shapka I.S. Improving the management of the system of additional professional education // Scientific problems of humanitarian research. 2011. No. 11. pp. 109-115.
11. Kasatkina N.E., Krasnoshlykova O.G., Rudneva E.L., Churekova T.M. Pedagogical education: problems, prospects // Vocational education in Russia and abroad. 2018. No. 1 (29). pp. 6-12.
12. Kulyutkin Yu.N., Sukhobskaya G.S. Individual differences in the mental activity of adult students. Moscow: Pedagogika Publ., 1971. 109 p.
13. Litvinenko L.L. Socio-cultural space of continuing education // Izvestiya vuzov. The North Caucasus region. Series: Social Sciences. 2003. No. S4. pp. 65-69.
14. Makarov V.V., Bulatova T.A. The corporate university model as a tool for intra-company knowledge management // Economics and quality of communication systems. 2019. No. 3 (13). pp. 12-20.
15. Nechaev V.D. Pedagogical postgraduate studies in modern Russia: problems and prospects of development // Pedagogical Journal of Bashkortostan. 2016. No. 6 (67). pp. 15-34.
16. Fundamentals of andragogy / T.G. Brazhe, A.E. Maron, N.V. Vasilenko et al.; edited by I.A. Kolesnikova. Moscow: Akademiya Publ., 2003. 236 p.
17. Paputkova G.A., Golovina I.V., Medvedeva T.Y. Psychological and pedagogical classes as a stage of professional development of a future teacher // Proceedings of the Baltic State Academy of the Fishing Fleet: psychological and pedagogical sciences. 2021. No. 4 (58). pp. 44-47.
18. Skvortsov V.N., Lobanov N.A. The concept of continuing education and its implementation on the basis of multilevel educational institutions // Bulletin of the Leningrad State University named after A.S. Pushkin. 2012. No. 4. pp. 108-131.

19. Tonkonogaya E.P. The main directions in the development of adult education at the present stage // Man and education. 2010. No. 1 (22). pp. 25-27.
20. Churekova T.M. Formation of a professionally competent personality in the context of lifelong education // Lifelong education: continuing education in the interests of sustainable development. 2012. No. 1. pp. 291-293.