



ВЛАСОВА ОЛЬГА ВИКТОРОВНА

**КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
МЕТОДИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Пермь 2025

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»

Научный руководитель: **Гитман Елена Константиновна**
доктор педагогических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Шихова Ольга Федоровна,**
профессор, доктор педагогических наук, профессор
кафедры «Инженерная графика, профессиональная
педагогика и технология рекламы» ФГБОУ ВО
«Ижевский государственный технический
университет имени М.Т. Калашникова»

Воскрекасенко Ольга Александровна,
доцент, доктор педагогических наук, профессор
кафедры «Педагогика и психология» ФГБОУ ВО
«Пензенский государственный университет»

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический
университет», г. Екатеринбург

Защита состоится «10» декабря 2025 года в 14.00 на заседании
диссертационного совета Пермского национального исследовательского
политехнического университета Д ПНИПУ.13.24 по адресу 614990, г. Пермь,
Комсомольский проспект, 29, ауд. 345.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»
(<http://www.pstu.ru>).

Автореферат разослан «21» октября 2025 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор педагогических наук, доцент   Тимкина Юлия Юрьевна

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Активное реформирование системы образования в условиях технологического прогресса и быстро меняющегося социально-экономического ландшафта привело к глобальной трансформации смыслов, технологий и подходов к организации образовательной деятельности в современной российской школе. Модернизация общего образования требует анализа и адаптации традиционных моделей обучения, изменения содержания образования и методических подходов к обучению, что определяет необходимость соответствующей подготовки педагогических кадров.

Реализация государственной образовательной политики и её магистральных направлений (цифровизация, создание инклюзивной образовательной среды, формирование функциональной грамотности, введение профильного обучения и др.) требует от педагогического сообщества обновления набора профессиональных компетенций, поскольку формирование нового качества образования возможно, в первую очередь, благодаря повышению профессионализма учителей.

Наблюдаемый разрыв между имеющимися у педагогов компетенциями и требованиями, предъявляемыми федеральными государственными образовательными стандартами общего образования и профессиональным стандартом «Педагог», инициирует научный поиск форм, технологий и методов профессионального развития педагогов, способных в кратчайшие сроки максимально эффективно нивелировать профессиональные дефициты педагогов.

В результате диагностических исследований профессиональных дефицитов педагогических работников общеобразовательных организаций (2021–2024), проведённых на территории разных субъектов Российской Федерации, выявлена общая тенденция: предметная компетентность педагогов сформирована на достаточно высоком уровне, тогда как методическая компетентность среднестатистического учителя сформирована значительно слабее. Это проявляется в несоответствии уровня профессиональной готовности педагогов к проектированию, реализации и анализу педагогической деятельности, неумении оптимально организовывать образовательный процесс с учётом индивидуальных особенностей обучающихся, отсутствии системного опыта проектирования деятельностных уроков, неготовности адаптировать образовательный процесс к потребностям учащихся, современным требованиям педагогической науки и практики и, как следствие, невозможности достижения планируемых образовательных результатов. А.Г. Асмолов отмечает ключевую роль методической подготовки педагогов, выступая против шаблонных «застывших» методик, призывая педагогов к совершенствованию методического мастерства как важнейшего условия повышения качества образования. Недостаточная методическая подготовка педагогов выражается в дефиците методических знаний, низком уровне умений и отсутствии мотивации к обновлению образовательного процесса, что приводит к снижению качества образования, ригидности педагогических практик и неспособности педагогов реагировать на внешние и внутренние вызовы.

Анализ традиционных подходов к профессиональному развитию педагогов дополнительного профессионального образования (курсы повышения квалификации) и системы методической работы в общеобразовательной организации (функционирование сети предметных методических объединений, педагогические советы и совещания), показывает, что привычные общепринятые формы обучения оказываются недостаточными и малоэффективными для повышения методической компетентности в силу теоретизированности и субъект-объектных форматов обучения (лекции, семинары, вебинары и др.).

Недостаточная эффективность указанных форм непрерывного развития педагогов детерминирована рядом факторов, среди которых формализация системы повышения квалификации, слабая интеграция данных научно-педагогических исследований в практику постдипломного обучения педагогов, высокая скорость обновлений образовательной парадигмы без системного методического сопровождения деятельности педагогов. Кроме того, методическая компетентность имеет деятельностную природу формирования и требует практической отработки навыков в реальной педагогической деятельности, что расходится с преимущественно лекционным форматом обучения, практикуемым в системе классического повышения квалификации.

Недостаточный уровень методической компетентности педагогов, являющийся барьером к достижению нового качества школьного образования, и отсутствие системных решений в повышении методической компетентности обусловили поиск новых, наиболее эффективных форм профессионального роста педагогов. Представленная диссертация направлена на изучение потенциала корпоративного обучения в повышении методической компетентности педагогов как «встроенного» механизма в систему функционирования общеобразовательной организации, позволяющего ускоренно повышать методическую компетентность педагогов с минимальными затратами, без отрыва от профессиональной деятельности, с учётом индивидуальных запросов педагогов, специфики ученического контингента и адресного сопровождения. Несмотря на растущую популярность корпоративного обучения в сфере реального бизнеса, его применение в сфере образования и, в частности, для повышения методической компетентности педагогов изучено недостаточно.

Степень разработанности темы исследования. К настоящему времени вопросы формирования, повышения и диагностики методической компетентности педагогов достаточно широко рассмотрены. Теоретические основы профессиональной компетентности педагога, такие как разработка понятийного аппарата, определение сущности профессионально-педагогической компетентности учителя, структура и содержание профессионально-педагогической компетентности, освещены в работах В.А. Адольфа, А.К. Марковой, Н.В. Кузьминой, И.В. Лаврентьева, Э.Ф. Зеера, С.В. Масловской, М.В. Фомина, И.А. Зимней, М.Д. Ильязовой, Л.М. Митиной, А.В. Хуторского, Б.С. Гершунского, Л.И. Барбашова, А.А. Деркач, А.А. Вербицкого, В.И. Байденко, И.А. Колесникова, В.А. Сластенина и др. Выделением методической компетентности в структуре профессионально-педагогической компетентности и определением её содержания занимались В.И. Земцова, А.Л. Зубков, О.Н. Игна,

Н.Г. Масюкова, И.Е. Малова, И.Ю. Ковалёва, Т.В. Сяпина, Т.Б. Руденко, Е.А. Нагрелли, Н.В. Соловова, Т.Н. Гущина, И.В. Кузнецова, В.С. Шаган, И.Ю. Ковалева, Т.А. Загривная, И.В. Усольцева, Н.В. Моргачёва, С.Н. Макеева, Т.Э. Кочарян, С.Н. Татаринцева, О.В. Лебедева, Т.С. Мамонтова, Н.А. Кабанова и др. Несмотря на многочисленные попытки унифицировать подход к структуре и содержанию методической компетентности педагога, к единой точке зрения исследователи на сегодняшний момент не пришли.

Проблемам формирования и повышения методической компетентности педагогов посвящены труды таких ученых, как Л.С. Выготский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Г.К. Селевко, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, И.А. Зимняя, О.С. Анисимов, В.П. Беспалько, Л.М. Митина, И.П. Подласый, Е.П. Белозерцев, В.В. Краевский, М.Н. Скаткин, Н.Е. Щуркова. Большинство авторов отмечает исключительную важность формирования и развития методической компетентности для профессионализма учителя, однако в современных исследованиях по-прежнему предлагаются традиционные методы повышения методической компетентности педагогов (курсовая подготовка, методическая работа), тогда как назрела необходимость в выработке альтернативных системных подходов к решению этой проблемы. В последние годы наблюдается рост исследовательского интереса к проблеме повышения методической компетентности педагогов, существенный вклад в её изучение внесли А.И. Савенков, Е.Ю. Рогачева, О.Ф. Шихова, А.А. Ковшова, Р.Р. Хаматвалиева, А.В. Самарская и Г.С. Дудаев, Е.В. Орехова, А.Л. Зубков, в фокусе внимания которых находятся исследовательская компетентность учителя как составляющая часть методической компетентности, специфика методической подготовки в цифровой среде, поиск эффективных решений в формировании методической компетентности у будущих учителей, подходы к диагностике уровня сформированности методической компетентности. Анализ публикаций выявил отсутствие комплексного диагностического инструментария для объективированной оценки уровня методической компетентности педагогов общеобразовательной организации.

Корпоративное обучение как система совершенствования профессиональных компетенций в научном дискурсе исследована достаточно широко. Появление корпоративного обучения связано с концепцией «обучающейся организации» П. Сенге, отмечающего важность непрерывного обучения сотрудников для развития и успеха организации. Вслед за ним большой вклад в разработку теоретического базиса корпоративного обучения внесли Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, А. де Геус, М.С. Ноулз, Д. Киркпатрик. Фундаментальные основы концепции корпоративного обучения заложены в работах А.К. Гастева, С.Я. Батышева, Г.Н. Серикова, Т.Ю. Базарова, А.И. Пригожина, В.А. Антроповой, Е.В. Христенко, Е.А. Митрофановой, Д.Ю. Коваленко, А.И. Родиной, О.Л. Чулановой, М.В. Кларина, С.А. Мыльниковой, В.А. Погосян, Д. Муйса и Д. Рейнольдса, К. Кириаку, Д. Джонсона, Р. Джонсона, К. Розета и Т. Шина, Э. Кирни, Д. Берсина, Е.П. Кагала. Корпоративное обучение как важный инструмент профессионального развития педагогических работников рассматривается в

работах О.Г. Селивановой, Н.И. Санниковой, Д.Ф. Ильясова, О.А. Ильясовой, А.Н. Матукиной, Ф.А. Чотчаевой, И.А. Греку, А.И. Поляковой, Е.В. Котовой, А.Б. Лелюх, Е.Н. Федоровой, О.Д. Федорова, О.И. Николенко, О.Е. Плющакковой, С.А. Зиновьевой, А.О. Полушкиной, Т.Н. Беляевой, М.В. Лебедевой и др. Большинство исследований направлены на актуализацию переноса корпоративного обучения из бизнес-сферы в сферу образования, использование цифровых инструментов в корпоративном обучении и описание локальных практик применения форм корпоративного обучения в образовательных организациях. Исследователями активно изучаются формы корпоративного обучения, потенциальная роль корпоративных университетов в развитии педагогов, появляется интерес к корпоративной педагогике и андрагогике – обучению взрослых.

Анализ научных публикаций показывает, что элементы корпоративного обучения педагогов как часть системы непрерывного профессионального развития активно исследуются и фрагментарно внедряются в работу образовательных организаций. Однако следует отметить, что в педагогической теории не выявлен потенциал корпоративного обучения в повышении *методической компетентности* педагогов как самостоятельного компонента профессионально-педагогической компетентности, что говорит о недостаточной изученности влияния корпоративного обучения на повышение методической компетентности учителя, не изучены формы, методы и технологии корпоративного обучения, эффективные в повышении методической компетентности; отсутствуют внутриорганизационные модели повышения методической компетентности педагогов. Представленное исследование позволяет ликвидировать этот пробел и разработать систему повышения методической компетентности педагогов средствами корпоративного обучения.

Об актуальности и своевременности данного исследования говорит наличие комплекса назревших **противоречий**:

- на *социально-педагогическом уровне* – между потребностью системы образования в высококвалифицированных педагогических кадрах и недостаточным уровнем методической компетентности педагогов, работающих в общеобразовательных организациях;

- на *теоретико-педагогическом* – между возможностью и целесообразностью внедрения корпоративного обучения как средства повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации и недостаточной разработкой в педагогической науке теоретических основ, методологической базы и педагогических условий данного вида деятельности;

- на *научно-методическом уровне* – между потенциалом корпоративного обучения как средства повышения методической компетентности и недостаточной разработанностью научно-методического обеспечения процесса организации корпоративного обучения, обеспечивающего возможности реализации этого потенциала.

Указанными противоречиями обуславливается постановка **проблемы исследования**: каковы теоретические основания и особенности реализации

корпоративного обучения как фактора повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации?

Актуальность данной проблемы, её недостаточная теоретическая и практическая разработанность послужили основанием для определения **темы исследования** – «Корпоративное обучение как фактор повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации». Фактор в данном контексте понимается как движущая сила, внешний импульс, придающий ускорение процессу повышения методической компетентности педагогов.

Цель исследования: теоретическое обоснование и экспериментальное подтверждение эффективности внедрения корпоративного обучения в систему профессионального развития педагогов общеобразовательной организации для повышения их методической компетентности.

Объект исследования – процесс повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации.

Предмет исследования – корпоративное обучение как фактор повышения методической компетентности педагогов системы общего образования.

Гипотеза исследования. Корпоративное обучение станет фактором, обеспечивающим эффективное повышение методической компетентности педагогов общеобразовательной организации, если будут:

- раскрыты целевые, сущностные, организационные особенности корпоративного обучения в общеобразовательной организации;
- разработана и реализована модель повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения;
- обоснованы организационно-педагогические условия, способствующие повышению методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения, а именно 1) реализация административно-организационного сопровождения для включения педагогов в систему корпоративного обучения; 2) выбор, обоснование и адаптация педагогической технологии, реализуемой в режиме корпоративного обучения и направленной на повышение методической компетентности педагогов; 3) внедрение системы наставничества, предполагающей совместное обучение педагогов;
- найдены и обоснованы формы, методы и технологии корпоративного обучения, обеспечивающие содержательное представление компонентов методической компетентности педагогов общеобразовательной организации в рамках специально разработанной программы.

Цель исследования и выдвинутая гипотеза обусловили постановку следующих **задач исследования**:

1. определить теоретико-методологические основания решения проблемы повышения методической компетентности педагогов посредством корпоративного обучения и представить ретроспективу исследования обозначенной проблемы;

2. уточнить сущность и определить содержание понятий «методическая компетентность педагога» и «корпоративное обучение» в парадигме повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации;

3. разработать и теоретически обосновать модель повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения;

4. выявить и экспериментально проверить комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность корпоративного обучения как средства повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации;

5. разработать и апробировать процесс повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством форм, методов и технологий корпоративного обучения.

Методологической основой исследования являются положения:

– системного подхода, позволяющего анализировать образовательные процессы как целостные, развивающиеся и управляемые системы (В.И. Андреев, А.Н. Аверьянов, В.Г. Афанасьев, Ю.К. Бабанский, И.В. Блауберг, Ю.А. Данилов, В.А. Ильин, А.М. Новиков, Э.Н. Гусинский, В.И. Звягинский, Л.Я. Зорина, В.А. Лекторский, В.В. Краевский, Н.В. Кузьмина, В.Н. Садовский, С.А. Минюкова, А.И. Мищенко, В.И. Редюхин, Н.М. Таланчук, Э.Г. Юдин, Б.Г. Юдин, В.А. Якунин и др.);

– компетентностного подхода, нацеленного на формирование практических умений и навыков, необходимых для решения реальных профессиональных задач (Ж. Делор, А.Г. Асмолов, В.Д. Шадриков, В.А. Беспалько, И.А. Зимняя, А.Г. Каспржак, В.В. Краевский, О.Е. Лебедев, А.К. Маркова, М.И. Махмутова, Г.Н. Сериков, Н. Хомский, А.С. Хуторской, М.А. Чошанов, С.Е. Шишов, Б.Д. Эльконин, Дж. Равен и др.);

– деятельностного подхода, предусматривающего реализацию познавательной активности через практическую деятельность и реальный опыт (А.Г. Асмолов, В.А. Беликов, Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, Г.П. Щедровицкий, В.И. Загвязинский, Л.В. Занков, И.А. Зимняя, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, Л.Г. Петерсон, С.Л. Рубинштейн, Н.Ф. Талызина, Д.Б. Эльконин и др.).

Теоретические основы исследования составляют

– *теория педагогического образования и профессионального развития педагогов* (М.Н. Скаткин, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, В.А. Сластенин, А.В. Хуторской, А.Г. Асмолов, И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова);

– *теория непрерывного профессионального образования* (Э.Ф. Зеер, В.Г. Божович, А.А. Вербицкий, М.В. Кларин, П.Г. Щедровицкий, Э.В. Гущина);

– *теория корпоративного обучения и организационного развития* (М. Беббер, П. Сенге, Г.А. Игнатьева, М.М. Поташник, М.В. Кларин);

– *теория экспериментально-аналитического обучения* (Л.А. Косолапова);

– *теория обучения взрослых – андрагогика* (М. Ноулз, А.А. Вербицкий, И.А. Белецкая, Н.В. Лебедева, С.В. Камка, Е.В. Комарова, М.С. Аверков);

– *теория управления образованием* (В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевский, А.М. Моисеев, К.М. Ушаков, М.М. Поташник, Б.А. Жигалев).

Экспериментальная база исследования. Экспериментальное исследование осуществлялось на базе МАОУ «Култаевская СОШ» Пермского края. В экспериментальной работе приняли участие 158 педагогов начального, основного и среднего общего образования.

Этапы выполнения исследования. Исследование проводилось в период с 2021 г. по 2025 г. и включало в себя четыре этапа:

Первый этап – доэкспериментальный (2021–2023). Целью доэкспериментального этапа выступила формулировка гипотезы исследования через обнаружение и первичную проверку отдельных форм, методов и технологий корпоративного обучения в повышении методической компетентности педагогов для дальнейшей организации полноценного научно-педагогического исследования. Так, гипотеза была определена в рамках исследовательского поиска и апробации отдельных форм, методов и технологий корпоративного обучения в 24 общеобразовательных организациях Пермского края.

Второй этап – подготовительный (2023–2024) Целью данного этапа стала организация и планирование исследования для обеспечения его объективности и достоверности. Был разработан исследовательский аппарат и определены теоретические основания изучения проблемы через анализ теории и практики, соответствующих теме исследования, выбор методологии, выявлены объект, предмет, цель и задачи исследования, обоснована рабочая гипотеза и определён критериально-диагностический инструментарий.

Третий этап – основной (июнь 2024 г. – май 2025 г.). Целью основного этапа исследования выступила разработка и практическая проверка эффективности модели повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения. *На констатирующем этапе эксперимента* в ходе социологического онлайн-опроса подтвердилось наличие острой проблемы, заключающейся в недостаточной сформированности методической компетентности педагогов для реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС. *Формирующий этап эксперимента* по апробации модели и оценке эффективности разработанных организационно-педагогических условий реализован на базе МАОУ «Култаевская СОШ» Пермского края в 2024–2025 учебном году.

Четвёртый этап – заключительный (май – июнь 2025 г.). Целью этапа является систематизация, интерпретация, оформление полученных результатов и формулировка выводов исследования. На данном этапе произведён анализ результатов экспериментальной работы, сформулированы выводы, определены перспективы исследования, оформлена рукопись диссертации.

В ходе выполнения исследования был применён комплекс методов: *теоретические* – теоретический и сравнительно-сопоставительный анализ, систематизация, классификация, моделирование, исторический анализ проблемы, сравнение, обобщение, прогнозирование, планирование исследования, синтез, абстрагирование, интерпретация, *эмпирические* – наблюдение, качественный и количественный контент-анализ, беседа и интервью, изучение нормативных и

методических документов, анкетирование, тестирование, изучение продуктов методической деятельности, статистическая обработка данных, метод экспертных оценок.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

– актуализирована и обоснована научная идея о положительном влиянии на повышение методической компетентности педагогов общеобразовательной организации корпоративного обучения,

- определяемого как как система внутриорганизационного обучения, выполняющая функции развития кадрового потенциала конкретной образовательной организации для достижения её стратегических целей и повышения качества образовательного процесса,
- нацеленная на развитие методической компетентности педагогов и обеспечивающая их адресную поддержку по сокращению индивидуальных профессиональных дефицитов,
- осуществляемая в рамках их непосредственной педагогической деятельности без отрыва от работы через участие в профессиональных разнопредметных обучающихся сообществах,
- обладающая признаками целенаправленности, системности, регулярности, практической ориентации, контекстуализации знаний, непрерывности, динамичности, вариативности и адаптивности;

– предложена уточнённая трактовка методической компетентности педагога общеобразовательной организации как интегративного качества, представляющего собой совокупность когнитивного, деятельностного и ценностно-мотивационно компонентов, содержательно наполненных в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», и определяющего возможности педагога эффективно планировать, разрабатывать, реализовывать и анализировать образовательный процесс;

– разработана и реализована модель повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения, основанная на реализации положений системного, компетентностного и личностно-ориентированного подходов, включающая концептуально-целевой, методологический, организационно-дидактический, структурно-критериальный, результативно-диагностический блоки, характеризующаяся целостностью, прагматичностью, открытостью и результативностью;

– выявлен и апробирован комплекс организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения: 1) реализация административно-организационного сопровождения повышения методической компетентности педагогов за счёт разработки и реализации «дорожной карты» и программы корпоративного обучения, осуществляемого в формате работы разнопредметных профессиональных обучающихся сообществ, 2) реализация технологии экспериментально-аналитического обучения, предполагающей циклический взаимопереход от теории к практике и нацеленной на овладение педагогами методическими компетенциями, 3) организация педагогического наставничества,

предполагающего совместное обучение педагогов через создание вертикальных межпредметных профессиональных связей; основанных на выявлении и анализе методических дефицитов, реализуемых в формате индивидуального взаимодействия;

– разработан и апробирован процесс повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения, содержательно представленный когнитивным, деятельностным и ценностно-мотивационным компонентами методической компетентности, организованный через фазы проектирования, реализации и рефлексии, осуществляемый в рамках программы корпоративного обучения специально подобранными формами, методами и средствами, реализуемый в соответствии с принципами целостности, непрерывности, динамичности, цикличности, ориентации на результат, рефлексивности, безотлагательной актуализации изученного материала, индивидуализации и адресности, субъектности и сотрудничества педагогов.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

– в теории и методике профессионального образования расширены научные представления о роли, содержании и специфике повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации;

– предложена уточнённая трактовка понятия «методическая компетентность педагога» общеобразовательной организации, выявлены структурные компоненты и содержание методической компетентности педагогов общеобразовательной организации в контексте современных требований (ФГОС, профессиональный стандарт «Педагог»;

– уточнён диагностический инструментарий для оценки методической компетентности педагогов общеобразовательной организации;

– предложено определение понятия «корпоративное обучение» в контексте повышения методической компетентности педагогов, определены особенности применения корпоративного обучения в сфере образования, выявлены формы, методы и технологии корпоративного обучения, способствующие развитию методической компетентности педагогов;

– теоретически обоснована и экспериментально проверена модель повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения, основанная на реализации системного, компетентностного и личностно-ориентированного подходов;

– определены организационно-педагогические условия, при которых корпоративное обучение максимально способствует повышению методической компетентности педагогов.

Практическая значимость исследования заключается в:

– внедрении модели, направленной на повышение методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения;

– использовании педагогического критериально-диагностического инструментария, определяющего уровень сформированности методической

компетентности и позволяющего отслеживать динамику развития методической компетентности педагогов общеобразовательной организации;

– разработке и внедрении в систему методической работы программы корпоративного обучения, направленной на повышение методической компетентности педагогов общеобразовательной организации;

– внедрении форм, методов и технологий корпоративного обучения в систему профессионального развития для повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации;

– проверке организационно-педагогических условий, обеспечивающих эффективность корпоративного обучения в повышении методической компетентности педагогов;

– разработке комплекса программ дополнительного профессионального образования для руководителей и методистов общеобразовательных организаций – «Методическая супервизия: 12 решений для перезагрузки методической работы», «Корпоративное обучение: формы, методы и технологии профессионального развития педагогов», «Модели управления профессиональным развитием педагога».

На защиту выносятся следующие положения:

1. Корпоративное обучение, реализуемое в общеобразовательной организации с целью повышения методической компетентности педагогов – это система внутриорганизационного обучения, выполняющая функции развития кадрового потенциала конкретной образовательной организации для достижения её стратегических целей и повышения качества образовательного процесса, нацеленная на рост методической компетентности педагогов за счёт обеспечения их адресной поддержки по сокращению индивидуальных профессиональных дефицитов, организованная как участие педагогов в деятельности профессиональных разнопредметных обучающихся сообществ, осуществляемая в рамках непосредственной деятельности педагогов без отрыва от работы, обладающая признаками целенаправленности, системности, регулярности, практической ориентации, контекстуализации знаний, непрерывности, динамичности, вариативности и адаптивности.

2. Повышение методической компетентности педагогов общеобразовательной организации как интегративного качества, представляющего собой совокупность когнитивного, деятельностного и ценностно-мотивационного компонентов, содержательно наполненных в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» (01.001), и определяющего потенциальные возможности педагога эффективно планировать, разрабатывать, реализовывать и анализировать образовательный процесс, может эффективно обеспечиваться организацией системы корпоративного обучения.

3. Разработка и реализация модели повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации,

- основывающейся на положениях системного, компетентностного и личностно-ориентированного подходов,

- включающей концептуально-целевой, методологический, организационно-дидактический, структурно-критериальный, результативно-диагностический блоки,
- характеризующейся целостностью, прагматичностью, открытостью и результативностью,
- обеспечивает повышение уровня методической компетентности педагогов.

4. Эффективность корпоративного обучения как фактора повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации будет обеспечиваться комплексом взаимосвязанных организационно-педагогических условий:

– целенаправленное создание в образовательной организации системы административно-организационного сопровождения профессионального развития педагогов за счёт составления и реализации программы корпоративного обучения педагогов на рабочем месте, разработки и реализации «дорожной карты» по организации корпоративного обучения, создания разнопредметных профессиональных обучающихся сообществ, обеспечения комплекса мер по поддержке и вовлечению педагогов в систему корпоративных обучающих событий,

– овладение педагогами методическими компетенциями через реализацию технологии экспериментально-аналитического обучения, предполагающей циклический взаимопереход от теории к практике и направленной на глубокое осмысление и совершенствование педагогической практики через непосредственный опыт, его критический анализ и последующее целенаправленное изменение профессиональной деятельности,

– организация педагогического наставничества, предполагающего совместное обучение педагогов через создание вертикальных межпредметных профессиональных связей; основанных на выявлении и анализе методических дефицитов, реализуемых в формате индивидуального взаимодействия.

5. Разработанный процесс повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения, содержательно представлен компонентами методической компетентности (когнитивный, деятельностный и ценностно-мотивационный), включает в цикл корпоративного обучения фазы проектирования, реализации и рефлексии, осуществляется в рамках программы корпоративного обучения специально подобранными формами, методами и средствами, реализуется в соответствии с принципами целостности, непрерывности, динамичности, цикличности, ориентации на результат, рефлексивности, безотлагательной актуализации изученного материала, индивидуализации и адресности, субъектности и сотрудничества педагогов.

Научная достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются опорой на теоретико-методологические положения современной педагогической науки; использованием методов исследования, адекватных поставленным цели, предмету и задачам исследования; использованием эмпирического материала, полученным в ходе экспериментальной работы; репрезентативностью выборок, статистической значимостью экспериментальных

данных, валидностью используемых диагностических методик и воспроизводимостью разработанной модели.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись с 2023 года по 2025 год посредством обсуждения работы на научных семинарах аспирантов Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета и выступлениях на международных и всероссийских научно-практических конференциях – г. Москва (2024 г.), г. Новосибирск (2024 г.), г. Ижевск (2024 г.), г. Киров (2024 г.), г. Магнитогорск (2024 г.), г. Воронеж (2025 г.), г. Челябинск (2025 г.), г. Уфа (2025 г.). Ключевые идеи и выводы диссертационного исследования представлены в 15 научных публикациях, из которых 6 опубликованы в журналах, включённых в перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикации основных результатов диссертационных исследований.

Обоснование соответствия содержания диссертации паспорту специальности. Диссертация соответствует паспорту специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования, а именно п. 21 «Внутрикорпоративная подготовка кадров. Наставничество как образовательный процесс» и п. 26 «Концептуализация эффективных практик подготовки кадров для различных профессиональных сфер; методы исследования профессионального образования. Внутрикорпоративное обучение».

Структура диссертации включает введение, основную часть, состоящую из двух глав, выводы по каждой главе, заключение, список литературы, приложения. Текст содержит 28 таблиц, 25 рисунков и 1 приложение.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении проанализирована актуальность темы, сформулированы проблема исследования и степень её разработанности, объект и предмет исследования, цель и задачи, описаны теоретико-методологические основания исследования, охарактеризованы научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, обозначены положения, выносимые на защиту, представлены сведения об апробации и внедрении результатов исследования.

В первой главе «**Теоретические основания повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения**» рассмотрен подход к пониманию профессионализма педагога как условия достижения целей современного образования.

Анализ комплексного понятия «профессионально-педагогическая компетентность» в научных трудах В.А. Адольфа, В.И. Загвязинского, Э.Ф. Зеера, И.А. Зимней, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, А.В. Хуторского и др. свидетельствует о том, что в среде учёных нет единства в определении структуры и содержания профессионально-педагогической компетентности. Однако обобщение рассмотренных подходов позволило охарактеризовать структуру профессиональной компетентности через знания, умения, навыки, личностные характеристики человека, модели мышления, ценности и способность к саморефлексии. Наряду с пулом научных исследований были изучены актуальные нормативные документы, регламентирующие требования к профессионализму

современного учителя. Так, Национальная система учительского роста определяет профессионально-педагогическую компетентность как владение четырьмя группами компетенций – предметными, методическими, психолого-педагогическими и коммуникативными, а профессиональный стандарт «Педагог» уточняет содержательные контуры профессиональной компетентности через описание трудовых функций учителя.

По мнению В.А. Адольфа, Д.Г. Левитеса, Н.В. Кузьминой и др., решающую роль в современной педагогической практике играет группа именно методических компетенций учителя – готовность к моделированию и проведению результативных обучающих, развивающих и воспитывающих мероприятий в соответствии с интересами, мотивами, особенностями, ограничениями и потенциалом обучающихся.

Характеризуя методическую компетентность в виде двухуровневой структуры, состоящей из общеметодических компетенций, создающих основу для профессиональной деятельности, и специально-методических компетенций, обеспечивающих её предметную направленность, целесообразно начинать работу с основополагающего уровня – развития общеметодических компетенций. В представленном исследовании осуществлён поиск эффективного инструмента повышения общеметодических компетенций, выступающих ядром методической компетентности, а под «методической компетентностью педагога» понимается интегративное качество, представляющее собой совокупность когнитивного, деятельностного и ценностно-мотивационного компонентов, содержательно наполненных в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», и определяющее потенциальные возможности педагога эффективно планировать, разрабатывать, реализовывать и анализировать образовательный процесс.

Недостаточный уровень методической компетентности педагогов, являющийся барьером к достижению нового качества школьного образования, и отсутствие системных решений в повышении методической компетентности обусловили поиск новых, наиболее эффективных форм профессионального роста педагогов. Так, нами предложена и обоснована научная идея о положительном влиянии корпоративного обучения на повышение методической компетентности педагогов общеобразовательной организации, уточнено понятие «корпоративное обучение педагогов», определяемое как система внутриорганизационного обучения, выполняющая функции развития кадрового потенциала конкретной образовательной организации для достижения её стратегических целей и повышения качества образовательного процесса, нацеленная на рост методической компетентности педагогов за счёт обеспечения их адресной поддержки по сокращению индивидуальных профессиональных дефицитов, организованная как участие педагогов в деятельности профессиональных разнопредметных обучающихся сообществ, осуществляемая в рамках непосредственной деятельности педагогов без отрыва от работы, обладающая признаками целенаправленности, системности, регулярности, практической ориентации, контекстуализации знаний, непрерывности, динамичности, вариативности и адаптивности.

О.Г. Селиванова, И.Н. Быкова, Д.Ф. Ильясов, Н.Е. Скрипова, И.Е. Девятова, С.А. Анисимова, О.Е. Плющакова и др. в своих работах подчёркивают эффективность корпоративного обучения в профессиональном развитии педагога. О.В. Ковальчук и В.С. Кошкина представляют современную трактовку методической работы в школе, нацеленную на системное непрерывное развитие педагогов внутри организации, их готовности к самостоятельному, гибкому и адаптивному решению повседневных педагогических задач. О.А. Ильясова, обосновывая преимущества корпоративного обучения педагогов, отмечает, что система методической работы становится особенно эффективной, когда при её проектировании учитываются особенности образовательной организации, уникальность, стратегия среднесрочного развития, социально-культурный контекст и подбираются соответствующие корректные формы и методы профессионального развития педагогов, которые выступают инструментом управления инновационным развитием организации.

Контент-анализ, заключающийся в подсчёте количества публикаций в российской научной информационной системе E-library.ru по запросам «корпоративное обучение педагогов», «внутрифирменное обучение педагогов», «внутришкольная система повышения квалификации», «школа как самообучающаяся организация» и выявлении преобладающих тематик, зафиксировал рост исследовательского интереса к внутриорганизационным моделям профессионального развития педагогов в период с 2000 г. по сегодняшний день. Однако на фоне описания локальных практик применения корпоративного обучения в образовательных организациях отмечено отсутствие разработанных моделей, нацеленных на повышение методической компетентности педагогов.

Нами была разработана и методологически обоснована модель повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения (Рисунок 1).

В рамках **концептуально-целевого блока** сформулированы цель и средствообразующий фактор модели – корпоративное обучение, обозначены социальные и нормативные предпосылки, обуславливающие актуальность и востребованность модели.

Профессиональное развитие педагогов в исследовательской парадигме традиционно рассматривается в соответствии с принципами системного, компетентностного и личностно-ориентированного методологических подходов, ставших фундаментом **методологического блока** модели. Рассматривая системный подход применительно к организации педагогического процесса, как особенно ценные мы отмечаем идеи А.Г. Асмолова, Ю.К. Бабанского, В.П. Беспалько, В.С. Ильина, В.В. Краевского, М.Н. Скаткина, В.А. Сластенина. В нашем исследовании рамка системного подхода позволяет рассматривать общеобразовательную организацию как открытую динамическую систему, где педагогический коллектив – это не сумма опыта и компетенций отдельных учителей, а целостный организм, состоящий из взаимосвязанных и взаимодействующих элементов.

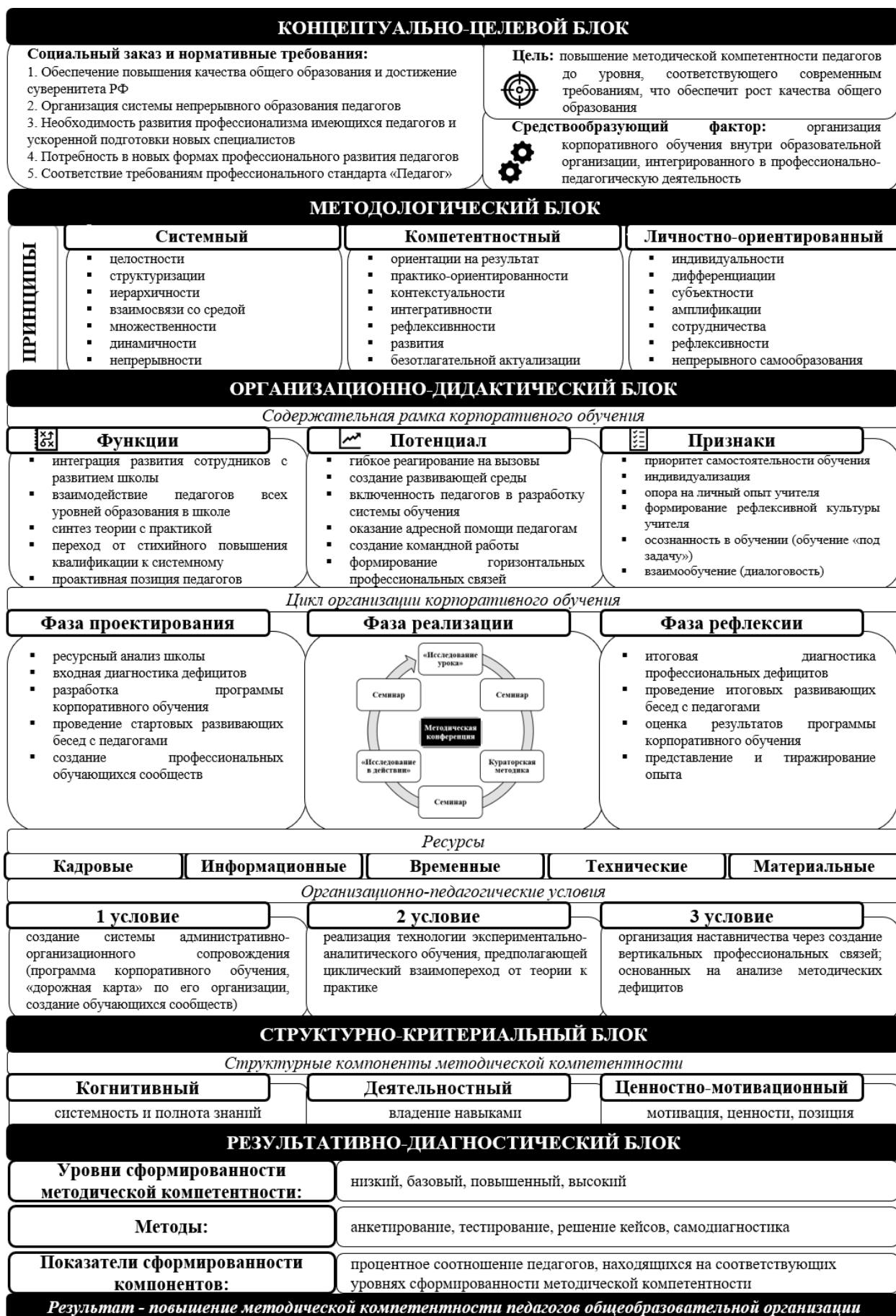


Рисунок 1 – Модель повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения

Компетентностный подход, ориентированный на результат образования, выраженный в способности педагога решать профессиональные задачи, используя полученные знания, умения, навыки, опыт и личностные качества, смещает фокус с теоретической подготовки на формирование способности применять полученные знания на практике. Основываясь на работах В.А. Адольфа, И.С. Батраковой, Г.А. Бордовского, Е.В. Барановой, М.Н. Скаткина, В.В. Краевского, Г.П. Щедровицкого, А.В. Хуторского и др. мы учитываем деятельностную природу формирования компетенций и используем практико-ориентированные формы, методы и технологии обучения.

Традиционное повышение квалификации (курсы, семинары), характеризующиеся стихийностью и массовостью проведения, не всегда отвечает запросам педагогов и не нацелено на возмещение их индивидуальных профессиональных дефицитов, поэтому важной методологической опорой в нашей модели является *лично-ориентированный подход*. Создание системы корпоративного обучения позволяет учитывать принципы индивидуализации и дифференциации.

Наряду с указанной триадой ключевых методологических подходов были использованы идеи средового и акмеологического подходов, имеющие важное значение в контексте организации профессионального развития педагогов. Акмеологический подход обеспечивает осознанное движение учителя к профессиональному мастерству, а средовой подход позволяет рассматривать образовательную организацию как среду, влияющую на профессиональный рост учителя.

Организационно-дидактический блок модели через функции, признаки и потенциал описывает содержательную рамку корпоративного обучения, визуализирует цикл корпоративного обучения, представленный фазами проектирования, реализации и рефлексии, уточняет формы, методы и технологии корпоративного обучения, эффективные в повышении методической компетентности педагогов – семинар, технология «исследование урока», технология «исследование в действии», кураторская методика, методическая конференция. В данном блоке определены организационно-педагогические условия, повышающие результативность корпоративного обучения.

Структурно-критериальный блок модели описывает структуру методической компетентности через совокупность когнитивного, деятельностного и ценностно-мотивационного компонентов, где *когнитивный компонент* представляет собой интегративную характеристику систематизированных знаний и мыслительных операций, обеспечивающих теоретическую и концептуальную основу для эффективного осуществления педагогической деятельности, *деятельностный компонент* – интегральную совокупность умений и навыков, обеспечивающих практическую реализацию методических знаний и представлен в конкретных педагогических действиях, *ценностно-мотивационный компонент* – комплекс индивидуально-психологических особенностей, ценностно-смысловых ориентаций, мотивов, установок и качеств личности, которые определяют характер и направленность профессионально-педагогической деятельности, а также способность к ее саморегуляции и саморазвитию.

Результативно-диагностический блок модели описывает уровни сформированности методической компетентности и методы диагностики. Так, когнитивный и деятельностный компоненты диагностируются на основании адаптированных контрольно-измерительных материалов диагностики профессиональных дефицитов педагогов, разработанных Центром оценки профессиональных компетенций педагогов Пермского края, и имеют уровни высокий, повышенный, базовый, низкий. Ценностно-мотивационный компонент оценивается на основе анонимной самодиагностики по методике И.В. Зверевой и Н.В. Немовой «Оценка уровня готовности педагогов к развитию» и также имеет уровни высокий, повышенный, базовый, низкий.

Во второй главе **«Экспериментальная работа по повышению методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения»** представлены цели, задачи и этапы научно-педагогического эксперимента. Экспериментальная работа реализована на методологических основаниях М.Н. Скаткина, В.В. Краевского и В.И. Загвязинского.

Опираясь на методологический фундамент проведения научно-педагогического исследования В.И. Загвязинского, экспериментальная работа предварялась проведением проверочного эксперимента. Так, *в ходе доэкспериментального этапа*, представленного в виде апробации отдельных форм, методов и технологий корпоративного обучения в 24 общеобразовательных организациях Пермского края, определены эффективные формы, методы и технологии повышения *методической* компетентности педагогов: семинары, методическая конференция, «исследование в действии» (“action in research”), кураторская методика, «исследование урока» (“lesson study”). Проведение проверочного эксперимента подтвердило выбор средствообразующего фактора модели повышения методической компетентности педагогов посредством форм, методов и технологий корпоративного обучения.

В рамках подготовительного этапа разработан когнитивный аппарат исследования – определена логика экспериментальной работы, изучена научная и методическая литература, проанализирована нормативная база.

На основном этапе была разработана модель повышения методической компетентности педагогов посредством корпоративного обучения. *На констатирующем этапе* эксперимента с помощью социологического онлайн-опроса была проведена самодиагностика 1158 педагогов общеобразовательных организаций Пермского края и получены следующие данные: абсолютное большинство педагогов при анализе профессионально-педагогической компетентности отмечает дефициты в области методических компетенций, неудовлетворенность содержанием и формами курсовой подготовки в системе дополнительного профессионального образования и методической работы в их нивелировании. Согласно полученным данным, формы, методы и технологии корпоративного обучения в повышении методической компетентности не используются или используются стихийно и фрагментарно в их общеобразовательных организациях, что подтверждает актуальность исследования и выбор средствообразующего фактора модели.

На формирующем этапе происходила апробация модели и оценка её эффективности на базе МАОУ «Култаевская СОШ» Пермского края (158 педагогов).

Входная диагностика текущего уровня методической компетентности педагогов МАОУ «Култаевская СОШ» (август–сентябрь 2024 г.) позволила выявить группу педагогов, продемонстрировавших низкий уровень компетентности, обнаружить их типовые методические дефициты и определить педагогов-наставников, имеющих высокий уровень методической компетентности.

Определение респондентов экспериментальной и контрольной групп. Из числа педагогов школы, продемонстрировавших самые низкие результаты в уровне сформированности методической компетентности, были сформированы 2 группы: 25 учителей выступили респондентами и вошли в *экспериментальную группу*, где отслеживалась эффективность предлагаемой диссертационным исследованием модели повышения методической компетентности посредством корпоративного обучения, а 25 учителей, продолжавших повышать квалификацию в традиционных формах (курсы внешних организаций, самообразование и др.) без участия в программе корпоративного обучения, вошли в *контрольную группу*. На начало эксперимента в каждой группе было 22 педагога с низким уровнем и 3 педагога с базовым уровнем методической компетентности.

Выявление типовых методических дефицитов. К типовым дефицитам отнесены критерии когнитивного и деятельностного компонентов, показатели которых были минимальными в рамках входной диагностики ($<0,5$ в экспериментальной группе). Для организации корпоративного обучения указанные дефициты были распределены на 5 групп по принципу общих компетенций.

Выбор педагогов-наставников. Для нивелирования выявленных методических дефицитов 11 педагогам, продемонстрировавшим высокий уровень методической компетентности, было предложено выступить наставниками для коллег в рамках реализации программы корпоративного обучения.

Содержание эксперимента, реализация педагогических условий. Поскольку средствообразующим фактором модели выступило корпоративное обучение, нами были разработаны и практически реализованы *организационно-педагогические условия*, увеличивающие эффективность корпоративного обучения в повышении методической компетентности педагогов:

1) целенаправленное создание в образовательной организации системы административно-организационного сопровождения профессионального развития педагогов за счет составления и реализации программы их корпоративного обучения на рабочем месте, разработки и реализации «дорожной карты» по организации корпоративного обучения, создания разнопредметных профессиональных обучающихся сообществ, обеспечения комплекса мер по поддержке и вовлечению педагогов в систему корпоративных обучающих событий,

2) овладение методическими компетенциями через реализацию технологии экспериментально-аналитического обучения, предполагающей оперативный

переход от теории к практике и обратно и направленной на глубокое осмысление и совершенствование педагогической практики через непосредственный опыт, его критический анализ и последующее целенаправленное изменение педагогической деятельности,

3) организация педагогического наставничества, предполагающего совместное обучение педагогов через создание вертикальных межпредметных профессиональных связей, основанных на выявлении и анализе методических дефицитов, реализуемых в формате индивидуального взаимодействия.

Для реализации первого условия была разработана «дорожная карта» для организации и административного сопровождения корпоративного обучения в школе, создана программа корпоративного обучения для нивелирования типовых методических дефицитов педагогов, созданы разнопредметные профессиональные обучающиеся сообщества, объединяющие педагогов разных предметов с похожими методическими дефицитами.

Реализация второго условия заключалась в применении технологии экспериментально-аналитического обучения, предусматривающей безотлагательное применение на практике получаемых знаний и анализ педагогической деятельности в едином учебном цикле. Из числа форм, методов и средств корпоративного обучения были отобраны те, которые соответствуют логике экспериментально-аналитического обучения и направлены на повышение методической компетентности – семинар, методическая конференция, «исследование в действии» (“action in research”), кураторская методика, «исследование урока» (“lesson study”). Разработанная программа корпоративного обучения предполагала организацию адресной помощи педагогам через создание горизонтальных профессиональных связей – совместное и взаимное обучение педагогов в профессиональных сообществах.

Практическое исполнение *третьего условия* обусловило появление системы педагогического наставничества для взаимодействия участников экспериментальной группы с опытными педагогами, по итогам диагностики получившими высокий уровень методической компетентности. Преподавателями были апробированы разные виды наставничества – традиционное, реверсивное, каскадное, что стало импульсом для обоюдного профессионального самосовершенствования. Поскольку процесс реализации наставнической деятельности имеет сложную природу, в школе был организован постоянно действующий семинар «Клуб наставников», где педагоги-наставники обучались принципам андрагогики, психологии наставнической деятельности и современным формам профессионального развития.

Итоговая диагностика. По итогам реализации модели в 2024–2025 учебном году была проведена итоговая диагностика уровня методической компетентности педагогов (Рисунок 2). Анализ данных на заключительном этапе показал, что значительное количество педагогов экспериментальной группы повысило свой уровень методической компетентности. В контрольной группе наблюдается небольшая положительная динамика, однако изменения статистически незначительны.

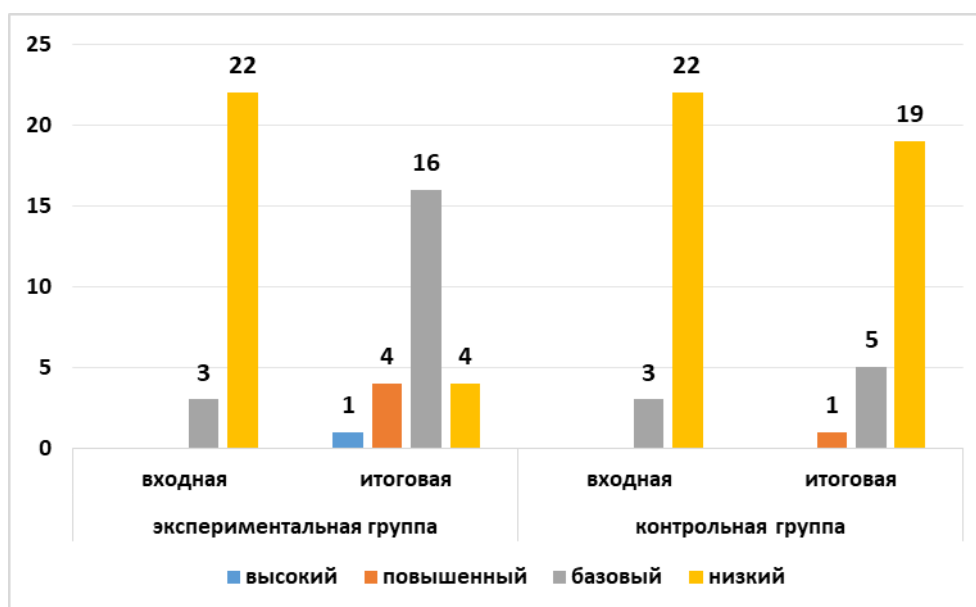


Рисунок 2 – Динамика изменений уровня методической компетентности педагогов экспериментальной и контрольной групп

В экспериментальной группе 1 педагог перешёл на высокий уровень, 4 – на повышенный, количество педагогов, находящихся на базовом уровне, увеличилось с 3 до 16, на низком уровне остались 4 учителя. Статистическая обработка данных проведена с помощью критерия однородности «хи-квадрат» по каждому компоненту методической компетентности и в совокупности показывает, что выборка соответствует законам распределения, и разница в результатах является статистически достоверной.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель исследования заключалась в теоретическом обосновании и экспериментальном подтверждении эффективности внедрения корпоративного обучения в систему профессионального развития педагогов для повышения их методической компетентности. Рассмотрим основные результаты решения исследовательских задач:

В ходе решения первой задачи ретроспектива изучения предмета исследования позволила сделать вывод о необходимости изучения потенциала корпоративного обучения в контексте эволюции педагогического образования и адаптации корпоративных практик в повышение квалификации учителей.

В рамках решения второй задачи были проанализированы существующие определения понятий «методическая компетентность педагога» и «корпоративное обучение» в контексте повышения методической компетентности, предложены их уточненные формулировки.

В рамках решения третьей задачи была разработана и теоретически обоснована модель повышения методической компетентности педагогов общеобразовательной организации посредством корпоративного обучения.

В ходе решения четвертой задачи была реализована экспериментальная работа, подтвердившая результативность модели повышения методической компетентности педагогов и целесообразность организационно-педагогических условий, усиливающих эффективность корпоративного обучения.

Для решения пятой задачи был разработан, апробирован и описан процесс повышения методической компетентности педагогов.

Таким образом, корпоративное обучение явилось фактором эффективного повышения методической компетентности педагогов. Перспективы исследования заключаются в изучении потенциала корпоративного обучения в организациях общего образования различных типов и профессионального образования различных уровней.

IV. СПИСОК ОСНОВНЫХ РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ

1. **Власова, О.В.** Корпоративное взаимодействие педагогов в стратегическом развитии школы / О.В. Власова, Е.К. Гитман // Бизнес. Образование. Право. – 2024. – № 4 (69). – С. 380–386. – 0,4 п.л. Авторская доля 70%.

2. **Власова, О.В.** Корпоративное обучение как инструмент непрерывного образования педагогов (по результатам социологического опроса) / О.В. Власова, Е.К. Гитман // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Проблемы языкознания и педагогики. – 2024. – № 4. – С. 133–144. – 0,8 п.л. Авторская доля 70%.

3. **Власова, О.В.** Модели корпоративного обучения педагогов в проектировании методической работы школы / О.В. Власова, Е.К. Гитман // Мир образования – образование в мире. – 2025. – № 1 (97). – С. 142–155. – 0,8 п.л. Авторская доля 80%.

4. **Власова, О.В.** Экспериментально-аналитическое обучение как фактор повышения методической компетентности педагогов / О.В. Власова // Современное педагогическое образование. – 2025. – № 4. – С. 174–176. – 0,2 п.л. Авторская доля 100%.

5. **Власова, О.В.** Методическая компетентность в дискурсе педагогических исследований / О.В. Власова, Е.К. Гитман // Научное мнение. – 2025. – № 5. – С. 21–25. – 0,3 п.л. Авторская доля 70%.

6. **Власова, О.В.** Методическая компетентность в исследовательский ретроспективе: обзор публикаций / О.В. Власова // Управление образованием: теория и практика. – 2025. – Том 15 № 7-1. – С. 177–187. – 0,7 п.л. Авторская доля 100%.

Статьи в научных журналах и сборниках материалов научных конференций

7. **Власова, О.В.** Корпоративное обучение как инструмент профессионального роста педагога / О.В. Власова // Российская наука в современном мире. Сборник статей LX международной научно-практической конференции, г. Москва, 29 февраля 2024 г. – Москва: «Научно-издательский центр «Актуальность.РФ», 2024. – С. 91–92. – 0,1 п.л. Авторская доля 100%.

8. **Власова, О.В.** Инновационные методы корпоративного обучения педагогов в современной школе / О.В. Власова // Advances in Science and Technology. Сборник статей LIX международной научно-практической

конференции, г. Москва, 15 марта 2024 г. – Москва: «Научно-издательский центр «Актуальность.РФ», 2024. – С. 104–106. – 0,2 п.л. Авторская доля 100%.

9. **Власова, О.В.** Методическая компетентность педагога в современном научном дискурсе / О.В. Власова // Взгляд в будущее: наука и практика в эпоху перемен. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Новосибирск, 24 сентября 2024 г. – Стерлитамак: АМИ, 2024. – С. 17–19. – 0,2 п.л. Авторская доля 100%.

10. **Власова, О.В.** Аналитика урока как механизм повышения методической компетентности педагога / О.В. Власова // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Ижевск, 29 сентября 2024 г. – Стерлитамак: АМИ, 2024. – С. 47–49. – 0,2 п.л. Авторская доля 100%.

11. **Власова, О.В.** «Исследование урока» («lesson study») как технология повышения методической компетентности педагога в системе корпоративного обучения / О.В. Власова // Педагогика и психология: передовой опыт и реализация. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Киров, 30 октября 2024 г. – Стерлитамак: АМИ, 2024. – С. 20–22. – 0,2 п.л. Авторская доля 100%.

12. **Власова, О.В.** Корпоративное обучение педагогов: невидимый потенциал школьных методических конференций / О.В. Власова, Е.К. Гитман // Стратегии успеха: инновационные методы, технологии и практики в науке для достижения глобального прогресса. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Магнитогорск, 14 ноября 2024 г. – Стерлитамак: АМИ, 2024. – С. 37–39. – 0,2 п.л. Авторская доля 80%.

13. **Власова, О.В.** Корпоративные профессиональные обучающиеся сообщества как ресурс повышения методической компетентности педагогического коллектива / О.В. Власова // Проблемы современных интеграционных процессов. Пути реализации инновационных решений. Сборник статей Международной научно-практической конференции, г. Воронеж, 27 января 2025 г. – Уфа: Omega science, 2025. – С. 167–168. – 0,1 п.л. Авторская доля 100%.

14. **Власова, О.В.** Корпоративное обучение: технология наставничества в профессиональном развитии педагогов / О.В. Власова // Теоретические и практические основы научного прогресса в современном обществе. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Челябинск, 19 февраля 2025 г. – Стерлитамак: АМИ, 2025. – С. 48–50. – 0,2 п.л. Авторская доля 100%.

15. **Власова, О.В.** Педагогический совет как инструмент управления качеством корпоративного обучения в школе / О.В. Власова // Формирование и эволюция новой парадигмы инновационной науки в условиях современного общества. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, г. Уфа, 19 апреля 2025 г. – Стерлитамак: АМИ, 2025. – С. 30–32. – 0,2 п.л. Авторская доля 100%.

Подписано в печать _____ 2025. Формат 60х84 1/16 Усл. печ. л 1,5 Уч.-изд. Л.1,5

Тираж 100. Оригинал макет отпечатан в копировально-множительном центре Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. 614990, г. Пермь, ул. Пушкина, 44.