

**СООБЩЕСТВА ПРАКТИКОВ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА  
(КОНЦЕПЦИЯ СИТУАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ)**

**Попова (Еловская) С.В.<sup>1</sup>**

доктор педагогических наук, профессор,  
профессор кафедры иностранных языков

и методики их преподавания

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,

Мичуринск, Россия

**Дегтярев А.В.<sup>2</sup>**

аспирант, ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,

Мичуринск, Россия

Аннотация. Статья посвящена анализу литературных источников, посвященных деятельности сообществ практиков, которые рассматриваются как средство развития профессиональной компетентности педагогов. Сообщества практиков создаются для участия в совместной профессиональной деятельности, обмена знаниями и опытом. Рассмотрев особенности внедрения деятельности сообществ практиков в образовательную сферу, авторы статьи делают вывод о том, что на сегодняшний день перспективы подготовки новой категории преподавателей, которые привыкли взаимодействовать с коллегами и работать в коллективе, являются весьма многообещающими, что обуславливает актуальность развития такой концепции в России. Сообщества практиков создают благоприятную для профессионального развития среду в учебном заведении, тем самым способствуя повышению содержательной трудовой мотивации преподавателей.

Ключевые слова: профессиональная компетентность; сообщество практиков; концепция ситуативного обучения.

<sup>1</sup>Попова (Еловская) С.В. [elovskayasv@mail.ru](mailto:elovskayasv@mail.ru)

<sup>2</sup>Дегтярев А.В. [alexvdegtyarev@yandex.ru](mailto:alexvdegtyarev@yandex.ru)

Согласно мнению некоторых исследователей, развитие профессиональной компетентности педагога вполне осуществимо в сообществах практиков. Так, Дж. Дункен-Хоуэл учитывает динамику развития профессии педагога, обусловленную постоянными изменениями и последующими адаптациями к новым методикам и подходам к образованию, и полагает, что современные программы профессионального развития педагогов не дают должных результатов ввиду отсутствия в них гибкости, позволяющей принимать во внимание все теоретические и практические инновации [4]. Отсюда следует необходимость в более эффективном способе развития профессиональной компетентности.

Наиболее конструктивное исследование сообществ практиков было проведено в работах Дж. Лэйв и Э. Венгера [5; 8; 10] в концепции ситуативного обучения. Предложенная модель обучения подразумевает неформальное социальное взаимодействие обучающихся на рабочем месте. Сообщества практиков являются весьма непростым концептом, поэтому, по мнению авторов, ему ещё нет точного определения. Сообщества практиков не являются определённой социальной структурой с чёткими границами, они предполагают группы людей, участвующих в совместной деятельности, во время которой происходит обмен знаниями и опытом. По своей сути они являются ярким примером того, как сотрудники осваиваются на новом рабочем месте, а именно посредством легитимного периферийного участия, которое подразумевает постепенное внедрение в сообщество и овладение ресурсами, необходимыми для успешной деятельности.

Более современный взгляд исследователей Э. Венгера, Р. МакДермотта и У. Снайдера [9] подтверждает уже сделанные ранее выводы о проблеме сообществ практиков, их популяризации и модернизации. Концепция сообществ практиков теперь сконцентрирована на выявлении их пользы в качестве средств и методов управления на предприятии, которая заключается в замене привычной и монотонной офисной работы концентрацией внимания на инновационных решениях проблем и задач в международных компаниях. Эти

изменения отражают переосмысление сообществ практиков в качестве способа управления предприятием. В отличие от предыдущего принципа их функционирования, когда создавалась среда, в которой участники были задействованы в совместной деятельности, то есть работали над общей задачей, новая идея заключается в том, чтобы объединить участников в небольшие группы, где каждый будет занят индивидуальной деятельностью, а последующий обмен полученным опытом приведёт к созданию инноваций.

Среди отечественных исследователей сообществ практиков выделяется Ю.М. Плотинский, рассматривающий сообщества практиков как базовый элемент общества, основанного на знаниях, и понимающий под этим «виртуальный, постоянно действующий семинар для специалистов в достаточно узкой области деятельности», ключевым фактором эффективной деятельности которого является готовность участников делиться с коллегами своими знаниями и опытом [2]. Это обусловлено осознанием участниками сообщества необходимости участия в обмене знаниями для создания условий успешного развития карьеры и, следовательно, профессиональной компетентности.

Э. Венгер определяет сообщества практиков (community of practice) как «группы людей, объединённых общими интересами, задачами, увлечениями, совершенствующих свои знания и применяющих их на практике, взаимодействуя друг с другом на постоянной основе» [8]. Сообщества практиков являются первыми социальными структурами, основанными на знаниях.

Лэйв и Венгер рассматривают сообщества практиков (далее – СП) в концепции ситуативного обучения, полагая, что обучение подразумевает вовлечение и взаимодействие участников друг с другом в СП. Таким образом, СП являются новой формой обучения, где процесс получения знаний построен не на систематическом изучении методических материалов, а на социальном взаимодействии, что приводит к мотивированному приобретению именно тех

знаний, которые действительно нужны. Концепция Лэйв и Венгер предполагает, что обучение носит социальный, а не когнитивный характер [5].

Отличительные особенности концепции ситуативного обучения, предлагаемой Лэйв и Венгер представлены в таблице 1.

*Таблица 1*

Сравнение когнитивной и ситуативной модели обучения

<b>Старая модель (когнитивная)</b>	<b>Новая модель (социальная, ситуативная)</b>
Передача знаний	Получение знаний
На основе учебных материалов	На основе ситуаций
Посредством обучения	Посредством наблюдения и участия
Индивидуализировано (знания от учителя)	Социальное (знания от других обучающихся)
Ограничено учебной программой	Неформальное, определяется характером задания
Процесс передачи и получения знаний механический и интеллектуальный	Обучение строится на понимании норм поведения в той или иной ситуации и адаптации личности

Дж. Браун и П. Дугид полагают, что нужно объединить сущность таких понятий как работа, обучение и инновации, чтобы обеспечить новый взгляд на обучение и роль СП в организации. Они выделяли разницу между тем, какой в теории должна быть деятельность индивида в организации (каноническая деятельность), и тем, как это выглядит на практике (неканоническая деятельность). Данное исследование доказывает перспективы СП в моменты, когда привычные решения задач, предусмотренные канонической деятельностью, не проявляют себя, в то время как СП способствуют генерации новых и оригинальных решений, без расчёта на уже существующие. По их мнению, СП восполняет «пробел» между тем, как определяется деятельность, и тем, как она исполняется [3].

Характеристики СП могут отличаться в зависимости от многих факторов, начиная со сфер деятельности и заканчивая разнящимися масштабами, однако сообщества практиков остаются едины в совместном взаимодействии своих членов и знаниях, которые они при этом получают.

СП культивируют профессиональную уверенность и чувство единства и сплочённости коллектива посредством: обмена информацией и опытом; предоставления помощи в решении проблем; обсуждения и обдумывания различных ситуаций; совместных исследований; создания инструментальных средств (стандартов и других документов) для совместного пользования; накопления знаний.

Э. Венгер выделяет три ключевых критерия СП, выделяющих их из числа других сообществ.

1. Сфера деятельности – каждое СП имеет свою отличительную черту – сферу заинтересованности, объединяющую его членов. Таким образом, членство в сообществе подразумевает ответственное отношение к делу, вклад в общую деятельность и наличие определённых компетенций, связанных с интересами всех членов и релевантных для данного СП.

2. Сообщество – преследуя общие цели в своей сфере заинтересованности, члены сообщества вступают в совместную деятельность посредством дискуссий, взаимопомощи и обмена информацией, строя особые отношения, позволяющие им учиться друг у друга. Таким образом, пользователи веб-сайта, посвящённого конкретной тематике, и люди, работающие на одном предприятии, не являются членами сообщества практиков до тех пор, пока они не начнут взаимодействовать и делиться знаниями и опытом, учась друг у друга. Данное взаимодействие не обязательно должно быть ежедневным. Художники-импрессионисты, к примеру, иногда встречались в кафе, чтобы обсудить то направление искусства, которое они создавали вместе, в то время как каждый из них рисовал отдельно от других.

3. Практика – все члены сообщества практиков задействованы в практической деятельности, применяют полученные знания и опыт на

практике. Они также занимаются разработкой ресурсов для совместного пользования, в том числе и поиском путей решения постоянно возникающих проблем. Сюда также включатся рассказы о своей практической деятельности и обмен опытом [7; 10].

Путем комбинирования всех трех вышеперечисленных элементов вместе и формируется сообщество практиков. Именно совместное развитие этих элементов позволяет сообществу развиваться.

Сообщества практиков могут носить разные названия в контексте организаций, например, учебная сеть, тематические группы или деятельные сообщества.

Несмотря на то, что все СП базируются на трех вышеперечисленных элементах (сфера деятельности, сообщество и практика), они могут развиваться в многочисленных направлениях и принимать разнообразные формы. Некоторые сообщества включают в себя участников, работающих только в одной организации, некоторые – из разных организаций. Некоторые сообщества формально зарегистрированы и получают финансовую поддержку, некоторые – абсолютно неформальны и почти незаметны [6].

Сообщества практиков существуют как внутри неформальных, так и внутри формальных организаций. Они могут действовать внутри организаций и рабочих групп. Такие сообщества создаются без каких-либо официальных распоряжений, зачастую имеют неформальную и неиерархическую структуру. Участники добровольно приходят в такие неформальные сообщества и остаются в них, потому что хотят обмениваться знаниями.

Венгер в своей работе выделяет конкретные аспекты, на которые стоит обратить внимание, при внедрении СП в сферу образования:

- внутренние – как организовать образовательный опыт так, чтобы теоретическая подготовка проходила в сообществах, тесно связанных с предметом изучения;

- внешние – как связать между собой опыт обучающихся и практическую составляющую с помощью участия в более разноплановых сообществах, находящихся вне стен образовательного учреждения;

- в период обучения – как создать благоприятную среду для длительного обучения посредством организации сообществ практиков, ориентированных на продолжительный интерес к чему-либо, непредусмотренному учебным планом [7].

Необходимым условием для сотрудничества и обмена знаниями между людьми в группе является их профессиональное общение. Принципы сотрудничества могут оставаться несформулированными, но само общение профессионалов всегда сопровождается обменом знаниями. Для каждой конкретной области знаний существуют свои виды деятельности, которые обсуждаются внутри сообщества. Члены сообщества обмениваются знаниями, которые они смогут использовать в своей деятельности.

Согласно О.С. Карлюковой, СП как неформальные профессиональные коллективы могут выступать фактором дополнительного конкурентного преимущества организаций за счет того, что их функционирование:

- способствуют более высокой удовлетворенности клиентов организации качеством оказанных им услуг;

- способствуют повышению трудовой мотивации работников умственного труда [1].

В своей трудовой деятельности работники умственного труда, какими и являются преподаватели, ориентированы не только на получение вознаграждения (материальная мотивация), но и на профессиональную самореализацию и саморазвитие (содержательная мотивация).

СП создают благоприятную для профессионального развития среду в учебном заведении, тем самым способствуя повышению содержательной трудовой мотивации преподавателей.

Более высокий уровень удовлетворенности и мотивации сотрудников организаций, в которых функционируют СП, позволяет рекомендовать создание условий для их развития.

Таким образом, рассмотрев подробно особенности внедрения СП в образовательную сферу, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день перспективы подготовки новой категории преподавателей, которые привыкли взаимодействовать с коллегами и работать в коллективе, являются весьма многообещающими, что обуславливает актуальность развития такой концепции в РФ.

#### Список литературы

1 Карлюкова О.С. Сообщества практики как вид неформального профессионального коллектива в конкурентной среде экономики знаний: автореферат дис...канд. соц. наук, Москва, 2009. – 30 с.

2 Сообщества практики для инновационных компаний / Ю.М. Плотинский, Е.А. Карпухина, Д.А. Иванов и др. Под ред. Ю.М. Плотинского. – СПб., 2007.

3 Brown J.S., Duguid P. Organizational learning and communities of practice: toward a unified view of working, learning and innovation / M.A. Fontaine and J.A. Slusher (Ed.) // Knowledge and communities. – Oxford, Butterworth Heinemann, 2001. – P. 40-57.

4 Duncan-Howell J. Online Communities of Practice and their role in the professional development of teachers – Queensland University of Technology, 2007.

5 Lave J. and Wenger E. Situated learning: legitimate peripheral participation, Cambridge. Cambridge University Press, 1991.

6 Snežana Marinković, Dragana Bjekic, Lidija Zlatić Teachers Competence as the Indicator of the Quality and Condition of Education. – Kragujevac, Serbia, 2014.

7 Wenger E. Communities of practice and social learning systems: the career of a concept // Social Learning Systems and communities of practice, 2009. – P. 179-198.



8 Wenger E. Communities of practice. A brief introduction. – URL: <http://wenger-trayner.com/> (дата обращения: 17.01.2018).

9 Wenger, E., McDermott, R. and Snyder, W.M. Cultivating Communities of Practice, Boston, MASS, Harvard Business School Press, 2002.

10 Wenger E. Communities of practice. A brief introduction. – URL: <http://wenger-trayner.com/> (дата обращения: 17.01.2018).

# COMMUNITIES OF PRACTITIONERS AS A MEANS OF DEVELOPING PROFESSIONAL COMPETENCE OF A TEACHER (CONCEPT OF SITUATIONAL LEARNING)

Popova (Elovskaya) S.V.<sup>1</sup>

Doctor of Education, Professor,  
Professor of the Department of Foreign Languages  
and their teaching methods

Michurinsk State Agrarian University,  
Michurinsk, Russia

Degtyarev A.V.<sup>2</sup>

PhD student, Michurinsk State Agrarian University,  
Michurinsk, Russia

Abstract. The article is devoted to the analysis of literary sources devoted to the activities of communities of practitioners, which are considered as a means of developing the professional competence of teachers. Communities of practice are created to participate in joint professional activities, the exchange of knowledge and experience. Having considered the peculiarities of introducing the activity of communities of practitioners into the educational sphere, the authors of the article conclude that today the prospects for training a new category of teachers who are used to interact with colleagues and work in a team are very promising. It makes the development of the concept in Russia urgent. Communities of practitioners create an environment that is favourable for professional development in an educational institution, thereby contributing to an increase in the content labour motivation of teachers.

Keywords: professional competence; community of practitioners; concept of situational learning.

<sup>1</sup>Popova (Elovskaya) S.V elovskayasv@mail.ru

<sup>2</sup>Degtyarev A.V alexvdegtyarev@yandex.ru