

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Ямало-Ненецкого автономного округа

«Региональный институт развития образования»

**РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
РЕСУРС РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**Сборник материалов
межрегиональной научно-практической конференции
с международным участием,
посвященной 25-летию юбилею Института**

ББК 74.489.478

Р 326

Печатается по решению педагогического совета
ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО»

Р 326 Региональная система дополнительного профессионального образования: ресурс развития кадрового потенциала: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции с международным участием, посвященной 25-летию юбилею Института / ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО». – Барнаул: ИП Колмогоров И.А., 2019. – 528 с.

ISBN 978-5-91556-486-1

Научное редактирование, предисловие – Паршуков В. Г., директор ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования»

Сборник материалов включает в себя статьи участников конференции (очного и заочного этапов).

Представленные материалы о состоянии, проблемах и перспективах развития системы дополнительного профессионального образования особенно актуальны в период её обновления в связи с начинающейся реализацией национального проекта «Образование» и будут интересны не только педагогическому сообществу, но и широкому кругу читателей.

Материалы размещены по тематическим направлениям конференции в алфавитном порядке по фамилии авторов.

Организаторы конференции не всегда разделяют точку зрения авторов статей, не несут ответственности за достоверность цитируемых материалов.

© ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО», 2019

© Авторы материалов

Содержание

Предисловие.....	10
ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ.....	16
<i>Котенёва О. И., Предеина А. И.</i> Цифровая трансформация для учителя: вызовы и возможности.....	16
<i>Марченко Л. М.</i> Реализация муниципальной модели методической службы как один из путей непрерывного профессионального образования педагога.....	22
<i>Паришуков В. Г.</i> Непрерывное развитие дополнительного профессионального образования: от традиционных подходов к системным изменениям в сопровождении профессионального развития педагога.....	27
<i>Пичугин С. С.</i> К вопросу о проектировании электронной образовательной среды общеобразовательной организации как факторе непрерывного профессионального роста учителя начальных классов.....	47
<i>Салдина З. П.</i> Развитие профессиональной компетентности педагогов на основе создания единого методического пространства города.....	57
НОВЫЕ ФОРМАТЫ ДПО УЧИТЕЛЕЙ: ОТ «ДЕФИЦИТОВ» УЧИТЕЛЕЙ И ОБУЧАЮЩИХСЯ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	65
<i>Гедиева М. Б.</i> Подходы к организации дополнительного профессионального образования в условиях новых требований к профессионализму педагога.....	65
<i>Казанцева А. И.</i> Тьюторская позиция педагога в системе дополнительного профессионального образования.....	70

<i>Костокрыз А. С.</i>	
Тьюторинг как форма повышения квалификации педагогов.....	78
<i>Салтуганова М. М.</i>	
Корпоративная модель управления процессом повышения качества педагогической деятельности в школе «РОста».....	87
<i>Сычёва Т. В.</i>	
Документальное оформление курсового мероприятия как условие и инструмент оценки качества освоения дополнительных профессиональных образовательных программ.....	92
<i>Ткач В. А., Федюк Н. Г.</i>	
Организационно-содержательные условия стажировочной деятельности в системе повышения квалификации.....	99
<i>Хуссамов Р. Р.</i>	
Как найти баланс между групповой работой и индивидуальным подходом в новых форматах ДПО учителей?.....	105
<i>Ширманова В. Г.</i>	
Повышение квалификации педагогов через организацию сетевого взаимодействия.....	110
<i>Яроцкая А. А.</i>	
Стажировочные площадки: передовые педтехнологии и педтехнологии в практике образовательного процесса....	115
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИЙ ПРЕПОДАВАНИЯ: ОТ ПРЕДМЕТА К МЕТАПРЕДМЕТУ	123
<i>Калинин В. И.</i>	
Вопросы адаптации молодых педагогов в образовательном пространстве.....	123
<i>Калинина М. В.</i>	
Научно-исследовательская работа как платформа личностно-профессионального развития педагога.....	127

<i>Кучкина И. А.</i> 3D-технологии как средство обеспечения новых образовательных возможностей профессиональной деятельности педагога в реализации задач формирования технологических и общекультурных компетентностей в системе внеурочной деятельности.....	131
<i>Малицкая Л. Р., Дюдина З. В.</i> Совершенствование профессиональных компетенций работников колледжа в процессе реализации программ кластеров.....	136
<i>Мишина А. П.</i> Развитие профессиональной компетентности учителя начальных классов в системе повышения квалификации....	143
<i>Мухтарова С. М., Бугаева В. А.</i> Сетевое взаимодействие как ресурс повышения квалификации педагогов в рамках социально значимого практико-ориентированного экологического проекта «ЭКОдети шагают по планете».....	155
<i>Панова Е. А.</i> Современные требования к учителю изобразительного искусства.....	163
<i>Половко Л. В.</i> Формирование исследовательских компетенций и оценка их сформированности средствами исследовательского обучения (на примере использования платформы «ГлобалЛаб»).....	173
<i>Половко Л. В., Салтуганова М. М.</i> Реализация деятельностного подхода в образовании через интеграцию предметного содержания (педагогические подходы, приёмы, компетенции).....	182
<i>Куровский В. Н., Пяткина Г. Н.</i> Становление и совершенствование мастерства учителя в условиях профессиональной среды школы.....	191
<i>Сагатчук С. П.</i> Образование как становление духовного человека.....	199
<i>Сундукова Т. О., Ваныкина Г. В.</i> Организация системы профессиональной переподготовки педагогов на основе метапредметных ИКТ-компетенций...	208

<i>Фомин А. А.</i>	
Система совершенствования профессиональных компетентностей педагогов среднего профессионального образования в Ямало-Ненецком автономном округе.....	215
<i>Чурилова О. В.</i>	
Изменение позиции учителя при апробации курса «Новая биология» в основной школе.....	228
<i>Осаченко Ю. С., Плюснин Л. В., Гизбрехт Е. С.</i>	
Особенности организации работы команды модераторов образовательных форсайт-событий: основы тьюторской позиции.....	234
<i>Якубовская Т. В.</i>	
Тьюторская позиция в развитии культуры мышления о будущем и становлении форсайт-грамотности старшекласников и студентов.....	242
<i>Андриенко О. А.</i>	
О непрерывном образовании педагога в современных условиях.....	250
<i>Бабий Е. А.</i>	
Корпоративные модели повышения квалификации педагогов.....	257
<i>Александрина Л. В., Борисова М. Н.</i>	
Самообразование как проблема профессионального развития педагога.....	265
<i>Гиоргадзе А. Л.</i>	
Проблемы и перспективы организации дуального обучения в рамках взаимодействия образовательного учреждения и промышленного предприятия.....	272
<i>Гончарова Е. К., Мукминова Ю. Н.</i>	
Сетевое партнерство школы, вузов и бизнеса как способ усовершенствования кадрового потенциала ЯНАО.....	281
<i>Деревянко Н. А.</i>	
Непрерывное профессиональное развитие – инвестирование в профессионализм.....	287
<i>Зюзина О. А.</i>	
Научно-исследовательская работа как платформа лично-профессионального развития педагога.....	292

<i>Коробицина С. С., Чернышенко Н. С.</i> Стратегия управления профессиональным развитием педагогических работников в дошкольной организации в условиях реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования.....	299
<i>Костылева А. М., Винокурова А. Ю., Романова Е. В.</i> Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования посредством дистанционного формата обучения.....	304
<i>Линьков В. В.</i> Актуальные особенности создания новых знаний общесоциализационного плана: в контексте парадигмы непрерывного образования.....	311
<i>Мандиева С. Ю.</i> Проблема профессионального становления учителя в условиях современного образования.....	317
<i>Муратова Б. А.</i> Кадровый потенциал и стратегия его развития в свете системы дополнительного профессионального образования.....	322
<i>Петухова Н. Н.</i> Реализация рефлексивного подхода в профессиональной деятельности педагога.....	339
<i>Сагатчук С. П.</i> Вопросы подготовки специалистов высшей школы: философский анализ проблемы.....	345
<i>Сизихина Н. Н.</i> Межуровневое взаимодействие образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования.....	353
<i>Трофимчук А. Г.</i> Научно-педагогические основы организации непрерывного самовоспитания учителя СОШ.....	359
<i>Шумилова Е. А.</i> Непрерывное профессиональное педагогическое образование: проблемы и перспективы.....	370

<i>Яроцкая А. А.</i> Научно-исследовательская работа как платформа лично-профессионального развития педагога.....	375
ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	380
<i>Жигалова А. Л.</i> Выстраивание эффективной модели работы муниципальных тьюторов по тематике начального технического творчества в дошкольных образовательных учреждениях Надымского района.....	380
<i>Иванова А. Н.</i> Корпоративная модель повышения квалификации педагогов дошкольного образования города Лабытнанги на муниципальном уровне.....	385
<i>Моргун Е. Н., Салдина З. П.</i> Методический эксперимент по изучению взаимодействия кочевых учителей и педагогов гимназии г. Лабытнанги при проведении практико-ориентированных занятий в условиях этностойбища «Земля надежды» (Приуральский район, ЯНАО).....	394
<i>Паламарева Т. А.</i> Реализация практико-ориентированного подхода в дополнительном педагогическом образовании посредством организации системы «Бизнес-квантум» на муниципальном уровне.....	403
<i>Терре С. И.</i> Корпоративная модель повышения квалификации педагогов муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей центр детского творчества «Надежда» г. Салехарда.....	410
НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ.....	419
<i>Антонова А. В.</i> Наставничество: кто и чему учит?	419

<i>Белоусова Н. Д.</i>	
Роль педагога-наставника в становлении молодого специалиста.....	425
<i>Богачёва А. В.</i>	
Наставничество в образовательном пространстве.....	431
<i>Дехтяренко В. В.</i>	
Специфика субъектов и объекта наставничества в системе педагогического образования.....	440
<i>Дзюба Л. В.</i>	
Наставничество как фактор формирования имиджа будущего педагога начального образования.....	448
<i>Клюжева А. Е., Файзуллина А. Р., Латыпова А. А.</i>	
Практика тьюторского сопровождения в системе «педагог-педагог».....	454
<i>Кошкарёва Т. А.</i>	
Наставничество: кто и чему учит?	460
<i>Плех М. В.</i>	
Роль педагога-наставника в становлении молодого специалиста.....	471
<i>Четверикова Е. Н.</i>	
Наставничество: кто и чему учит?	478
<i>Ширяева В. А.</i>	
Вопросы адаптации молодых педагогов в образовательном пространстве.....	484
<i>Шумилова Л. И., Гизатуллина А. В.</i>	
Роль педагога-наставника в становлении специалиста.....	489
ДОКУРСОВОЕ И ПОСТКУРСОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГА.....	497
<i>Арпентьева М. Р.</i>	
О ресентименте как следствии государственной образовательной политики в отношении обеспечения качества трудовой деятельности педагогов.....	497
<i>Звонарёва Е. В.</i>	
Совершенствование профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования детей как функция управления качеством образования.....	504

<i>Кремлёв И. А.</i> Организация информационного сервиса электронного образования в университете.....	512
<i>Кузнецова Е. И., Авдюкова Е. В.</i> Социальный капитал образовательной организации как фактор формирования стрессоустойчивости педагогических работников.....	516
<i>Слепа К. А.</i> Пути решения кадровой проблемы в предшкольной подготовке дошкольников Ямала.....	521

Предисловие

07 декабря 2018 года в городе Салехарде состоялась международная научно-практическая конференция «Региональная система дополнительного профессионального образования: ресурс развития кадрового потенциала», посвящённая 25-летию юбилею ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования».

В очном формате конференции приняло участие около 140 человек из всех муниципальных образований автономного округа, экспертов и учёных, представителей законодательной власти, органов исполнительной власти регионального уровня (исполнительных органов государственной власти автономного округа в сфере образования, социальной защиты, здравоохранения, экономики, науки, культуры, занятости населения, информационных технологий и связи, молодежной политики и туризма, агропромышленного комплекса), окружного Профсоюза работников образования.

В адрес конференции поступили статьи из 4 иностранных государств (Украины (Луганск), Беларуси, Казахстана и Финляндии), 13 субъектов Российской Федерации: г. Москва, Санкт-Петербург, Республики Башкортостан и Татарстан; Московская, Волгоградская, Томская, Самарская, Свердловской, Тульской, Ярославской области, Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа. В ходе конференции были рассмотрены теоретические и практические аспекты технологий современного непрерывного образования, подготовки управленческих кадров в системе непрерывного образования, совершенствования профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации национального проекта «Образование».

Конференция состояла из двух взаимосвязанных частей: пленарного заседания и проектных сессий.

В пленарной части конференции с приветственным словом к участникам выступили Заместитель Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа Бучкова Татьяна Викторовна, председатель Комитета Законодательного Собрания автономного округа по государственному устройству, местному самоуправлению и общественным отношениям Яунгад Эдуард Хабэчевич, первый заместитель окружного департамента образования – начальник управления контроля (надзора) Бойченко Сергей Аскольдович.

Рассмотрению вопросов повышения квалификации педагогических кадров в контексте происходящих изменений в системе образования (инновациям, эффективным формам непрерывного образования педагогов; современным образовательным технологиям повышения профессионального уровня педагогических работников) были посвящены доклады пленарной части конференции:

- общие тенденции системы дополнительного профессионального образования педагогов и новые механизмы развития их профессиональных компетенций рассматривались в докладах Паршукова Виктора Григорьевича, директора Регионального института развития образования¹, Миловановой Натальи Геннадьевны, проректора ГАОУ ТО ДПО «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования», доктора педагогических наук, профессора, Почётного работника высшего профессионального образования РФ, профессора кафедры психологии и педагогики², Котенёвой Ольги Ильиничны, директора ГКУ ЯНАО «Региональный центр оценки каче-

¹ «Непрерывное развитие дополнительного образования: от традиционных подходов к системным изменениям в сопровождении профессионального развития педагога».

² «Институциональная информационно-образовательная среда как фактор влияния на развитие профессиональной компетентности педагога».

ства образования»³, Пичугина Сергея Сергеевича, доцента кафедры начального образования ГБОУ ВО Московской области «Академия социального управления», кандидата педагогических наук⁴;

- об использовании результатов внешних оценочных мероприятий в повышении квалификации педагогических кадров говорилось в докладах Когана Ефима Яковлевича, доктора физико-математических наук, профессора, научного руководителя Приволжского филиала Федерального института развития образования⁵, Юдиной Елены Георгиевны, кандидата психологических наук, профессора, заведующего кафедрой управления дошкольным образованием ОАНО ВО «Московская высшая школа социальных и экономических наук»⁶;

- вопросам развития кадрового потенциала в региональной системе образования как показателя результативности и эффективности деятельности педагогов и руководителей образовательных учреждений при реализации Национального проекта «Образование» были посвящены доклады Сидоровой Ирины Кенсориновны, кандидата педагогических наук⁷, Прикота Олега Георгиевича, доктора педагогических наук, профессора департамента государственного администрирования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»⁸;

³ «Цифровая трансформация для учителя: вызовы и возможности».

⁴ «Современная информационно-образовательная среда ОО как условие непрерывного образования педагога: современные тренды и решения».

⁵ «От уровня сформированности общих компетенций обучающихся к профессиональной компетентности выпускников СПО».

⁶ «Оценка качества дошкольного образования как ресурс профессионального развития педагога».

⁷ «Учитель будущего: кадровая перезагрузка».

⁸ «Особенности управления реализацией национального проекта «Образование» на региональном уровне».

- рассмотрению аспектов методической поддержки работников системы образования на муниципальном уровне были посвящены доклады Марченко Людмилы Михайловны, директора департамента образования Надымского района⁹, Салдиной Зинаиды Петровны, начальника отдела развития общего образования и организационно-методической работы МКУ «Комплексный центр по обслуживанию муниципальной системы образования» города Лабытнанги¹⁰.

Во второй половине дня были проведены две проектные сессии.

Первая проектная сессия выработывала проектные решения по управлению реализацией Национального проекта «Образование» на различных уровнях и по различным направлениям (в системе управления, кадровой составляющей, образовательной инфраструктуре, содержании образования), с учётом имеющихся в системе образования ЯНАО заделов и возможных рисков в контексте особенностей регионального развития. В проектной сессии приняли участие руководители и специалисты региональной и муниципальных систем образования, Регионального института развития образования, директора школ и колледжей, представители профсоюза, федеральные эксперты. Модерировал сессию Прикот Олег Георгиевич, доктор педагогических наук, профессор департамента государственного администрирования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Вторая проектная сессия была посвящена проблемам развития среднего профессионального образования Ямало-

⁹ «Реализация муниципальной модели методической службы как один из путей непрерывного профессионального образования педагога».

¹⁰ «Развитие профессиональной компетентности педагогов на основе создания единого методического пространства города».

Ненецкого автономного округа. Участниками сессии были руководители и заместители образовательных учреждений среднего профессионального образования, заведующие отделениями образовательных учреждений, а также представители департамента образования ЯНАО и кафедры управления развитием профессионального образования Регионального института развития образования. В ходе сессии обсуждались вопросы, посвящённые последним инициативам и поручениям Президента РФ по развитию среднего профессионального образования, развитию непрерывного образования и адаптивному управлению на территории автономного округа. Модератором проектной сессии выступил Е. Я. Коган, доктор физико-математических наук, профессор, научный руководитель Приволжского филиала ФГАУ ФИРО.

Материалы конференции размещены в данном Сборнике в алфавитном порядке в соответствии с тематическими блоками, обусловленными информационным письмом.

Организаторы конференции благодарят её участников за представленные к публикации материалы, которые публикуются в авторской редакции за некоторым исключением (при незначительном вмешательстве редактора авторская идея статьи сохранялась).

*С уважением
Паршуков Виктор Григорьевич,
редактор Сборника*

ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Котенёва О. И.,

директор ГКУ ЯНАО «РЦОКО»,

Предеина А. И.,

заместитель директора ГКУ ЯНАО «РЦОКО»

Вызовы цифровой трансформации связаны с необходимостью формирования новых образовательных результатов у обучающихся – умений работать со средствами ИКТ и информацией – и обусловлены развитием информационно-технологической инфраструктуры, автоматизацией процессов в управлении [4].

При этом формировать и оценивать образовательные результаты обучающихся учителю необходимо у нового поколения детей – поколения net [3], главными характеристиками которого являются умение работать с информацией в различных ИКТ средах, стремление к лидерству, нацеленность на результат.

Рассмотрим, как ямальская система образования отреагировала на вызовы цифровой трансформации, стоящие перед учителем.

На региональном уровне созданы условия, отвечающие вызовам цифровой трансформации, направленные на изменение инфраструктуры в школах, подготовку педагогических кадров и введение валидных оценочных инструментов.

Обеспечено внедрение проекта «1 ученик – 1 компьютер» в начальной школе, а с 2015–2016 учебного года проект тиражирован в основную школу. На сегодня каждый ученик с 1 по 7 класс обеспечен личным персональным

компьютером с организованным доступом к сети Интернет. Системно развивается информационно-образовательная инфраструктура школы, обеспечен переход на электронные журналы и дневники. В каждой школе организован доступ к беспроводной сети Wi-Fi.

Организовано обучение педагогов по направлению реализации требований ФГОС. Так, только в 2016/17 учебном году региональным институтом развития образования организовано более 70 курсовых мероприятий для более чем 3800 педагогов. С целью распространения инновационного образовательного опыта и педагогических технологий, построенных на основе образовательных технологий Intel, способствующих повышению уровня профессиональной компетенции специалистов образования в Ямало-Ненецком автономном округе, в 2014 году трём школам присвоен статус Стажировочной площадки «Школа – центр компетенций Intel». За 2015/16 учебный год стажировку прошли 120 педагогов.

Организовано внедрение валидных, апробированных оценочных инструментов в региональной системе оценки качества образования. На уровне начального общего образования у обучающихся 4 классов измеряются следующие результаты: сформированность смыслового чтения (читательская грамотность), умение взаимодействовать при решении общей задачи, навыки работы с информацией, умение использовать устройства и средства ИКТ с целью решения познавательной или коммуникационной задачи; на уровне основного общего образования – читательская грамотность, информационно-коммуникационная компетентность; на уровне среднего общего образования – информационно-коммуникационная компетентность.

Для выявления позитивного опыта подготовки педагогических кадров в школах, имеющих статус Стажировочной площадки «Школа – центр компетенций Intel», прове-

ден анализ их деятельности. В регионе таких стажировочных площадок до начала 2016/17 учебного года было три – в городах Салехард, Ноябрьск и Новый Уренгой. В ходе анализа нами изучены данные по исследованиям информационно-коммуникационной компетентности обучающихся, результаты проведенного в марте 2016 года опроса педагогов, отчеты о деятельности школ-центров компетенций за 2015/16 учебный год.

Анализ отчетов о деятельности стажировочных площадок показал, что в организации стажировок в трех центрах принимали участие 29 педагогов, все они имеют высшую или первую квалификационную категорию. В 2015–2016 учебном году 120 педагогов прошли в центрах компетенций стажировку, организованную в очном и дистанционном режиме [1].

На рисунке 1 представлены результаты опроса педагогов с выделением групп педагогов, работающих в школах-центрах компетенций, в школах, расположенных в тех же муниципалитетах, что и центры компетенций, и всех остальных педагогов. По данным опроса педагоги, работающие в школах-центрах компетенций и в школах, расположенных в тех же муниципалитетах, что и центры, в наибольшей степени воспользовались возможностями цифровой трансформации и применяют имеющуюся ИТ-инфраструктуру в образовательном процессе по сравнению с учителями, работающими в других образовательных организациях округа.

Данный факт говорит о позитивном влиянии деятельности таких центров компетенций в муниципалитетах на формирование результатов обучения, что и зафиксировано по результатам оценки информационно-коммуникационной компетентности у выпускников 9 классов.



педагогов
прошли стажировку



Уровень ИК-компетентности обучающихся 9 классов



Учителя используют специальные обучающие программы по своему предмету (%)



Учителя используют специальные обучающие программы по своему предмету (%)

Метод	центры компетенций (%)	школы МО ЦК (%)	ЯНО (%)
Самостоятельного поиска информации (книги статьи, сайты)	93	90	86
Создания презентаций, подготовки докладов	97	95	90
Совместного поиска решения с одноклассниками	51	47	40

Рис. 1. Результаты оценки ИК-компетентности обучающихся 9 классов

Мы видим, что в школах-центрах компетенций в 2 раза меньше обучающихся с уровнем информационно-коммуникационной компетентности ниже базового, чем в остальных образовательных организациях региона. Выпускники 9 классов школ-центров компетенций в наибольшей степени владеют способами интерпретации информации и ее обработки.

Таким образом, данные результаты косвенно подтверждают факт, что педагоги, работающие в школах-центрах компетенций, в наибольшей степени использовали возможности цифровой трансформации для формирования информационно-коммуникационной компетентности обучающихся.

Изменение педагогической деятельности, в том числе, связано с имеющейся инфраструктурой. На рисунке № 2 представлены результаты опроса учащихся и учителей, проведенного в рамках оценки информационно-коммуникационной компетентности в октябре 2018 года.



Рис. 2. Результаты опроса педагогов (оценка ИК-компетентности, 2018 год)

В исследовании приняло участие 2278 обучающихся 8, 10 классов и 1090 учителей.

Мы видим изменение деятельности школьников на уроках, связанных с использованием ИКТ. Так, на каждом втором уроке 37 % учащихся создают тексты и презентации, работают с материалами в электронном виде, больше половины опрошенных часто ищут необходимые данные и сведения в Интернете. Домашние задания претерпели изменения в части увеличения поиска и обработки большого количества информации, что отметил каждый третий обучающийся.

89 % педагогов, понимая факторы влияния на формирование информационно-коммуникационной компетентности учащихся, ведут обучение с помощью ИКТ, используют проектный метод. Электронный журнал стал не только средством фиксации статистических данных, но и средством организации образовательного процесса для 77 % опрошенных учителей.

В то же время 44 % педагогов отмечают необходимость создания дополнительных технологических инструментов конструирования урока и проведения оценки, что

дает направление для дальнейшей цифровой трансформации по запросам.

Ямальская система образования продолжает наращивать потенциал в части создания ресурсов для педагогов. Для автоматизации процесса тестирования обучающихся, оптимизации процедур проверки ответов и выставления отметки в электронный журнал апробируется модуль «Региональная образовательная система тестирования» АИС «Сетевой город. Образование».

Внедряется единый ресурс для создания педагогами центров дистанционного образования электронных уроков в АИС «Сетевой город. Образование». Ресурс позволяет накапливать конспекты электронных уроков.

Также встроены электронные образовательные ресурсы в школьный модуль АИС «Сетевой город. Образование».

Данные технологические решения позволяют педагогу оптимизировать деятельность и перейти к цифровому уроку.

Таким образом, вызовы цифровой трансформации для учителя стали его возможностями в части повышения профессиональных компетентностей, использования новой технологической инфраструктуры на уроках и внеурочной деятельности, а также введения валидных способов оценки формируемых образовательных результатов.

Список использованных источников

1. Отчет о деятельности региональной стажировочной площадки по теме: «Школа-центр компетенций образовательных инициатив Intel» за период 2015/16 г.

2. Авдеева С.М. Российская школа на пути к информационному обществу: проект «Информатизация системы образования» // Вопросы образования. – 2005. – №3. – С. 33–53.

3. Асмолов А. Г. Поколение net. [Электронный ресурс] // <http://edition.vogazeta.ru/ivo/info/14861.html>

4. Аналитический отчет «Результаты мониторинга информационно-коммуникационной компетентности обучающихся 8, 10 классов в 2018/19 учебном году».

РЕАЛИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ КАК ОДИН ИЗ ПУТЕЙ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА

Марченко Л. М.,

начальник Департамента образования Надымского района

В Надымском районе, как и в целом на Ямале, задача формирования системы непрерывного профессионального образования, в рамках Указов Президента РФ получит новый импульс, так как базовые компоненты формального и неформального образования педагогов созданы и на практике показали свою жизнеспособность.

Так, в системе образования Надымского района за последние пять лет достигнуты определенные эффекты в развитии профессионализма педагогов.

Это показатели результативности действующих взаимообогащающих систем дополнительного профессионального образования, созданной на уровне региона специалистами департамента образования и РИРО, и муниципальной методической.

Инфраструктура методической системы образования Надымского района представлена матричной моделью, позволяющей решать вопросы разделения ответственности за обеспечение конечных результатов, гибкого реагирования на изменения, вовлечения работников в сферу активной творческой деятельности.

В основу управления положена интеграция классических и современных аспектов менеджмента.

Технология стратегического управления, ориентированного на результат, дает возможность своевременно делать оценку происходящих изменений, включать рычаги

стимулирования и мотивации, направленных на преодоление сопротивления переменам.

Проектный метод усиливает возможности управления кадрами благодаря формированию работоспособных команд, нацеленных на решение подчас нестандартных задач в ограниченный отрезок времени.

Развитие горизонтального и вертикального коммуникативного пространства в профессиональной среде обеспечиваем сетевым принципом управления. Созданная сеть повышает качество использования временных, кадровых, финансовых и материально-технических ресурсов.

На практике муниципальная методическая система представляет собой конструкцию внешних и внутренних (корпоративных) связей. Последние состоят из инвариантного и вариативного модулей, каждый из которых – это совокупность профессиональных объединений.

Инвариантный модуль составляют постоянные субъекты.

Субъекты методического пространства инвариантного модуля стабильны лишь по своей организационной форме, по содержанию деятельности – вариативны.

С 2015 года содержание их работы ориентированно на «управление по результатам», на основе результатов постоянных мониторинговых исследований и определения профессиональных «дефицитов».

Так, в опыте работы районных методических объединений появилась практика проведения на каникулах сетевых интенсивных практикумов по коррекции затруднений педагогов и детей. В течение 3–4 дней проводятся до 50 тренингов для обучающихся и 30 практикумов для учителей, охватывающих более 500 детей и 100 педагогов.

Члены сообщества наставников, куда вошли педагогический статусники, перешли к адресной и индивидуальной работе с педагогами, к общению «по запросу» в рамках консуль-

тационно-методического десанта. По заявкам коллектива выстраивается график посещения учителями-наставниками уроков в течение всего учебного года. В среднем ежегодно посещается не менее 150 уроков. Педагоги сами определяют уровень требуемой помощи и формы работы. Это реальный шаг к оптимизации форм профессионального общения для городских школ и форма роста продуктивного общения, в том числе дистанционного, – для сельских.

Содержание деятельности Клуба молодых педагогов переориентировано с задач поддержки и сопровождения на задачи обучения навыкам образовательной мобильности и современным управленческим компетенциям. В этом ключе проходят неделя молодого специалиста, творческие встречи, практикумы.

Вариативный модуль характеризуется возникновением и развитием новых (непостоянных) субъектов методического пространства для решения конкретных педагогических или управленческих задач. Это муниципальные сетевые платформы, временные творческие группы, лаборатории. Длительность их работы зависит как от степени сложности решаемых проблем, так и от степени эффективности предлагаемых в рамках организованного взаимодействия решений.

Действующие в период с 2013 по 2016 год муниципальные сетевые платформы позволили актуализировать современные проблемы образования, «объединить слабых вокруг сильных», обеспечить адресное сопровождение команд образовательных организаций. В процессе работы сетевых платформ определились педагоги-лидеры, в том числе успешно применяющие практикоориентированные методы.

Опыт сетевых платформ логично перешел в практику управленческих лабораторий, вернул практику стажировочных площадок для испытывающих профессиональные

«дефициты» педагогических и руководящих работников, в том числе в рамках реализации проекта по поддержке школ, работающих в сложных социальных условиях. Среди последних отметим школу № 6 г. Надыма (директор Ткач В. А.). Практический опыт педагогов по внедрению современных подходов к обучению был транслирован в рамках стажировки для 90 педагогов района, в том числе в рамках 10 выездных мероприятий в поселки. В настоящее время подобный опыт по вопросам организации здоровьесберегающего образовательного процесса формирует школа № 2 г. Надыма (директор – Валова Г. В.).

Для эффективности работы с кадрами важным является система внешних связей. Приоритет – конструктивная работа с РИРО по адресной отработке спектра курсовой подготовки, решению актуальных вопросов системы образования в ходе инструктивно-методических вебинаров и консультирования.

В логике стратегической линии деятельности муниципальной методической службы района – «управление по результатам» – на протяжении последних трех лет массово обучаем учителей математики в формате трехдневного погружения специалистами «Школы Пифагора» и «Высшей школы экономики»

В связи с возрастающей потребностью внедрения проектных методов управления – трехдневное погружение в проблему в декабре 2017 и апреле 2018 г. специалистами Центра развития образовательных систем РАНХиГС при Президенте РФ. Сейчас прорабатываем вопрос проведения семинаров в 2019 г. преподавателями ВШЭ г. С.-Петербурга.

За период реализации регионального проекта «Менеджер образования» на базе ведущих вузов страны прошли курсовую и профессиональную переподготовку 39 руководящих работников.

С этого года в рамках проекта «Клуб молодого педагога – ресурс эффективной кадровой политики в сфере образования муниципалитета» началось обучение девяти молодых педагогов района в возрасте до 35, прошедших отбор на основе наблюдения и экспертной оценки профессиональных и личностных качеств, в СПб филиале ВШЭ по программе «Менеджмент в образовании».

Таким образом, система деятельности в рамках муниципальной методической службы, ориентированной на индивидуальные маршруты профессионального и карьерного продвижения, обеспечивает возможность уровневой и содержательной непрерывности профессионального развития педагогов.

Главным показателем эффективности управления кадрами являются результаты независимой оценки качества образования учеников за последние три года:

- возросла доля детей, достигших уровня обязательной подготовки:

 - по математике от 85,4 % до 93,5 %;

 - по русскому языку от 88,2 % до 95,3 %;

 - по чтению от 88,9 % до 96 % (мониторинг образовательных достижений обучающихся 4 классов);

- доля ИК-компетентных 8-классников возросла с 34,2 % до 34,6 % со средним уровнем; с 6,2 % до 18,3 % с уровнем выше среднего; с 9,9 % до 17 % с продвинутым уровнем (мониторинг оценки ИК-компетентности обучающихся 8-х классов);

- уровень сформированности читательских умений обучающихся Надымского района в вычитывании возрос с 66,5 % до 80,4 %; в интерпретации с 44,6 % до 68,3 %; в оценке с 46,2 % до 62,9 %;

- по результатам ВПР среди выпускников 11 классов показатели общей и качественной успеваемости по предметам «история», «география», «химия», «физика» выше

или равны среднестатистическим региональным и федеральным показателям;

- выпускники 11 и 9 классов по результатам ЕГЭ и ОГЭ за последние три года демонстрируют результаты в позитивной динамике.

НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
ОТ ТРАДИЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К СИСТЕМНЫМ
ИЗМЕНЕНИЯМ В СОПРОВОЖДЕНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Паришуков В. Г.,

директор ГАУ ДПО ЯНАО

«Региональный институт развития образования», к.п.н.

«... истинным педагогом может быть только тот, кто сам учится и сам ищет. В этом не только основной залог живого духа, но и один из основных мостиков для сроднения с юностью» [2.6.]

Слова М. М. Рубинштейна, взятые в качества эпиграфа к статье, актуальны, поскольку наиболее экономичным и быстрым путём повышения качества современного образования может стать интенсификация (понимается в данном случае как овладение большим объёмом учебной информации обучающимся при неизменной продолжительности обучения без снижения требований к качеству знаний) развития интеллектуального потенциала педагога через повышение культуры его умственного труда и, как следствие, формирование требуемой временем профессиональной

компетентности. А это возможно не только благодаря самостоятельно организованной деятельности педагога, но и непрерывному его образованию через дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО), направленное «на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [1.1, статья 76]. Такое образование в современных условиях невозможно без поддержки на институциональном уровне.

Научный язык педагогики включает в себя философские понятия, общенаучную и собственно педагогическую терминологию. Однако следует помнить, что «определение научных понятий должно учитывать исходный смысл тех слов, из которых состоит то или иное понятие, а также специфический смысл, приобретаемый благодаря принадлежности понятия к определённой области знания» [2.3. – С. 20]. Любой термин как таковой в идеале обладает тремя свойствами: однозначностью, точностью и профессиональностью.

Ссылаясь на трактовки свойства *однозначность* В. В. Краевским, В. С. Кулебакиным, В. П. Вейдт склонна считать, что термин далеко не всегда имеет однозначное толкование, а это при его использовании каждым учёным позволяет «обозначать новые границы термина». Согласимся с В. П. Вейдт в том, что в каждом конкретном случае определение понятия – «это не ребус или загадка, требующая решения, а чёткий однозначный ответ, *что есть то или иное явление, предмет, объект и т. п.*¹¹» [Там же. – С. 23].

Свойство *точность* В. П. Вейдт поясняет, используя эпитет ЛОГИЧЕСКАЯ. Именно логическая точность от-

¹¹ Курсив и выделение В. Г. Паршукова.

граничивает данный объект «от соседних по смыслу с ним», придавая ему ясность и определённую. Однако в гуманитарных науках точность весьма относительна, поэтому она «может достигаться благодаря точности терминопотребления» [2.3. – С. 20–25].

Свойство *профессиональность* обозначает, что конкретный термин отнесён к определённой научно-профессиональной сфере, благодаря чему он «обладает двумя важнейшими функциями»: информационностью (несёт в себе определённую информацию) и коммуникативностью (способностью передать или перенять определённый смысл в профессиональной среде).

Непрерывное педагогическое образование, вслед за А. А. Татарниковой, понимается нами как «институционально обеспеченная система учебной деятельности, адаптированная к новым социально-экономическим условиям и направленная на совершенствование знаний, навыков и умений человека на протяжении всей его жизни, главным фактором которой является личная мотивация и различные образовательные ресурсы» [2.7. – С. 144–149]. Непрерывное педагогическое образование, опираясь на существующий и ориентируясь на требуемый уровень готовности педагога к профессиональной деятельности, формирует (развивает или совершенствует) его квалификацию, складывающуюся из профессиональных компетенций в области преподаваемого предмета, психологии и педагогики, социологии, экономики и права, образовательной политики, ИКТ-компетенции и т.д.

Непрерывное педагогическое образование связано с инновационной деятельностью, которая «ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования и осуществляется в

форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность» [1.2, статья 8, п. 2].

Надежды человечества на выживание и дальнейшее развитие связаны с двумя неразрывными процессами (образованием и воспитанием народонаселения), направленными на осознание ценности человеческой жизни, единства человека и природы, что приводит его (человечество) к согласию и созидательной деятельности. Именно образование, будучи одним из важнейших социальных институтов, ориентируясь на изменения в обществе, находится в непрерывном развитии, которое сочетает в себе традиции и новаторство. Российское образование, не отрываясь от мировых тенденций (об этом свидетельствуют последние нормативные документы: майский 2018 года Указ Президента, национальный проект «Образование»), определяет базовые идентификационные ценности, «вокруг которых смогли бы сплотиться основные участники образовательного процесса» для решения актуальных проблем общества [2.2. – С. 15]. Это сплочение пока остаётся мечтой, но вполне достижимой.

Исходя из истории отечественной педагогики и практической деятельности управляющей системы, ДПО педагогических кадров было и остаётся приоритетной задачей российского просвещения, поскольку во все времена оно, отвечая на запросы развивающегося общества, задавало и задаёт от имени заказчиков в лице обучающихся, их родителей и государства программу деятельности по обучению и воспитанию подрастающего поколения. Если сто лет назад в нашем государстве стояла задача ликвидации безграмотности населения, а в 60–70 годы, в условиях знаниевой парадигмы, – образование на всю жизнь, то современная гуманистическая парадигма российского образования, следуя общемировой тенденции, нацеливает органы управ-

ления и систему ДПО на образование личности через всю жизнь.

Отсюда и разные подходы к подготовке педагогических кадров: в начале XX века учитель был если не единственным, то основным источником знаний для обучающихся, а задача подготовки педагога к преподаванию состояла в расширении и углублении его предметных знаний и идеологической подготовки; к середине же прошлого века к названным компетенциям педагога добавляются методическая и методологическая составляющие как основа практической деятельности. 60–70-е годы стали знаковыми в развитии образования нашей страны вначале в связи с профессиональной подготовкой обучающихся в стенах средней школы, а затем – с переходом ко всеобщему среднему образованию. И всякий раз перед школой и педагогами вставали новые задачи, а система ДПО в виде институтов усовершенствования учителей¹² разного уровня при поддержке районных методических кабинетов успешно справлялась с подготовкой и переподготовкой кадров.

И здесь уместными будут слова бывшего ректора эффективно работавшей до 2018 года Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Е. Ю. Малеванова: «Преображая опыт, накопленный многими поколениями учителей, в мысль, основанную на традициях и уходящую в будущее, сотрудники системы повышения квалификации обеспечивают своей работой два наиглавнейших аспекта – это высокое качество образования и его непрерывное развитие» [2.4. – С. 5].

¹² Это была действительно логично выстроенная, подчинённая государству система курсовой подготовки и переподготовки педагогических кадров: Центральный институт усовершенствования учителей, институты республиканские, областные, городские учительские институты и, наконец, методические кабинеты при районных отделах народного образования.

В начале 90-х годов минувшего века курсовой подготовкой педагогических кадров на территории автономного округа занимался Тюменский институт усовершенствования учителей. С сентября 1993 года на Ямале начинается своя система ДПО: в Салехарде появляется Ямало-Ненецкий окружной институт усовершенствования учителей, затем под его патронажем появились методические кабинеты в гг. Новый Уренгой, Ноябрьск и Надым, а также методические службы во всех муниципальных образованиях.

В это время оформилась достаточно чёткая структура института с кафедрами и отделами, активно решались вопросы содержания образования и повышения квалификации педагогов родных языков народов Крайнего Севера, создавались учебно-методические комплексы для работы с детьми аборигенного населения. Однако, несмотря на то, что в институт пришли квалифицированные кадры национальной интеллигенции, подготовлены свои и привлечены из других территорий страны научные кадры, изменяющие социально-политические условия требовали новых технологий деятельности учреждения, в частности – по подготовке к конкурсам профессионального мастерства. «Эти и другие причины побудили региональный институт развития образования автономного округа искать диаметрально противоположные подходы к организации и проведению курсовых мероприятий (в качестве которых в последние 10 лет выступал «Педагогический марафон»), направленных на совершенствование организации и проведения конкурса Окружного конкурса педагогического мастерства, повышения результативности участия конкурсантов на всех его уровнях, начиная от институционального и заканчивая заключительным этапами Всероссийского конкурса «Учитель года России» [2.1.].

Педагогический марафон, суть которого, благодаря тщательно подобранному для его проведения составу победителей Всероссийского конкурса профессионального мастерства, состояла в распространении эффективных образовательных технологий и методик на муниципальном и региональном уровнях; содействии эффективному профессиональному общению педагогов. Марафон пропагандировал ценный педагогический опыт победителей и лауреатов Всероссийского конкурса «Учитель года России» и мотивировал учительский корпус автономного округа на поддержку профессионального мастерства.

С 2014 года институт начал апробировать в повышении квалификации две модели курсовой подготовки – фасеточную и каскадную (в настоящее время, в зависимости от запросов заказчика, образовательной ситуации и иных условий, активно используются та и другая).

В процессе курсового мероприятия по фасеточной модели готовятся руководители – менеджеры образования. При этом учитывается их изначальный уровень: потенциальные менеджеры, начинающие, «консерваторы», мастера и новаторы. Это выявляется путём анкетирования и собеседования. Гностический уровень позволяет уже на первом этапе определить образовательные продукты: для претендентов в управленцы – эссе, для начинающих – индивидуальная образовательная программа, для «консерваторов» – технологическая карта саморазвития, мастерам предлагается программа самообразования как обобщение актуального новаторского опыта. А вот новаторы готовятся презентовать свой новаторский (инновационный) опыт.

Индивидуализированы виды деятельности участников курсового мероприятия и на других этапах деятельности в рамках работы «Школы передового опыта», «Творческих мастерских» и временных научно-исследовательских коллективов, а также в период промежуточного и итогового контроля.

Такая работа позволяет не только актуализировать проблемы современного менеджмента, но и найти оптимальные пути решения возникающих задач. Так, потенциальные менеджеры, опираясь на изученные практики, представляют предложения по плану внедрения современного опыта управления. Начинающие менеджеры предлагают технологическую карту внедрения новаторского опыта, «консерваторы» заняты осмыслением этапов внедрения новаторского (инновационного) опыта. У мастеров задача состоит в критическом осмыслении того, что представляли две первые группы, а новаторы проводят экспертизу опыта «консерваторов», выделяя в нём то, что может быть актуальным в современных условиях.

Даже краткое изложение сути работы слушателей в рамках реализации фасеточной модели курсовой подготовки позволяет сделать следующие выводы:

1. Налицо отход от традиционной лекционно-практической деятельности слушателей курсов.

2. В данной модели понятие «слушатели курсов» становится устаревшим, поскольку это – равноправные с организаторами курсового мероприятия субъекты образовательного процесса.

3. На всех этапах курсового мероприятия просматривается как индивидуализация работы, так и групповая деятельность, что позволяет, с одной стороны, индивидуализировать образовательный процесс, с другой – развивать коммуникативные навыки.

Теперь несколько слов о каскадной модели КПК. Модель рассчитана на командообразование, что в условиях предстоящей реализации национального проекта «Образование» представляется весьма важным и актуальным. В ней выделяется три этапа: предкурсовой период, теоретико-практический курс и внедренческий период.

Структура предкурсового периода может выглядеть следующим образом:

1. Изучение уровня профессионализма.
2. Самооценка уровня профессионализма учителя.
3. Формирование проекта по росту профессионализма учителя.

Структуру курсового периода представим такими этапами, как:

1. Обсуждение и корректировка проекта по росту профессионализма учителя с руководителями курсов.
2. Составление программы по реализации проекта и собственно его реализация, т.е. сами курсы.
3. Защита проекта.

Внедренческий период включает в себя весьма многогранную деятельность разных субъектов образования:

1. Ознакомление коллективов методических объединений и образовательных организаций с процессом прохождения повышения квалификации.
2. Составление программы внедрения результатов курсового повышения квалификации.
3. Выдача удостоверений о прохождении курсовой подготовки.
4. Методическое сопровождение внедрения разработанного проекта командой образовательной организации.

В настоящее время в условиях глобализации процесс развития общества настолько интенсивен, что от института образования требуется принятие эффективных решений и способов деятельности по обучению и воспитанию подрастающего поколения, способного к саморазвитию, самообучению в течение всей жизни. А это, в свою очередь, ставит исключительно новые задачи перед ДПО: педагог должен быть готов не только к осознанию того, что он не единственный (и даже не основной) источник знаний для обучающегося, но и к практической деятельности в условиях

новой образовательной парадигмы. Сегодня нужна такая организация образовательного процесса, при которой и учитель, и его подопечный – равноправные субъекты образовательной деятельности, совместно определяющие объём и качество содержания образования, технологии его освоения в условиях развивающей образовательной среды.

Заметим также, что современное образование на всех его уровнях, начиная с дошкольного, завершая вузовским, носит метапредметный характер. А это означает, что педагог просто обязан выйти за пределы предметного обучения для достижения задачи формирования разностороннего человека с универсальными умениями и навыками решения комплексных проблем в системе ПРИРОДА – ЧЕЛОВЕК – ОБЩЕСТВО. Педагог XXI века должен быть подготовлен к пониманию того, что сознание обучающегося способно отражать «являющуюся ему в теоретическом и практическом опыте сложность и многомерность мира», объединять смыслы, лежащие «за пределами конкретных дисциплин». Следовательно, в образовательной деятельности необходим выход за пределы научных форм познания, ориентация субъектов образования на выявление и практическое решение сложных жизненных проблем, важных для общества». В данном случае педагог обращается к жизненному опыту и самих обучающихся, и социума, в котором они находятся. Это позволяет ему применить научную информацию как «стратегически важную для жизни общества».

Однако на практике не всё так просто. «Возникает потребность в доступной обыденному сознанию картине глобального информационно-образовательного пространства как ориентира для построения и реализации маршрутов обучения в течение жизни» [2.5].

Организаторы системы ДПО Ямало-Ненецкого автономного округа поняли, что в современной образовательной ситуации далеко не все педагоги владеют комплексом

необходимых общепедагогических, психологических, правовых, экономических и социально-культурных знаний, чтобы осуществлять продуктивное содержательное общение с обучающимися в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. В связи с этим принят ряд неотложных, на наш взгляд, эффективных мер для помощи педагогам в решении этих задач. Педагоги Ямала включились как в *формальное* (целенаправленное и систематизированное обучение в специально организованных учреждениях подготовленным персоналом, ведущее к получению документа об образовании), *неформальное* (обычно любительские занятия или курсовые мероприятия, связанные с желанием субъекта расширить свои познания в какой-либо области науки или искусства, что не приводит к получению документа об образовании), так и *информальное* (процесс обогащения знаний, формирования установок в повседневной жизни вне рамок системы образования посредством различных коммуникаций, самообразования) образование.

Курсовые мероприятия новых форматов, зарекомендовавшие себя с 2016 года как продуктивные, придали импульс коллективной деятельности на институциональном уровне. К примеру, в региональном институте развития образования разработан, а в 7 муниципалитетах (12 школ, 57 педагогов) внедряется алгоритм реализации вариативных модулей (физика, математика, русский язык, география) по итогам курсов А. Б. Воронцова. Модулем предусмотрена система уроков (это примерно 8–10 уроков в неделю), на которых в коллективной форме ставится и решается учебная задача.

1. **Диагностическая работа** проводится по итогам коллективной работы (системы уроков) в рамках каждого учебного модуля (последнее занятие в коллективной работе) и по её результатам далее определяется тактика инди-

видуальной работы каждого учащегося в период домашней самостоятельной работы.

2. **Домашняя самостоятельная работа** проводится по тетради для обучающегося на протяжении двух-трёх недель. Самостоятельная работа содержит задания для самоконтроля двух уровней (базовый и углублённый) и творческие задания для тех, кто интересуется тем или иным учебным предметом, темой.

3. **Презентация** домашней самостоятельной работы в конце учебного модуля (учителем организуется публичная презентация).

4. **Проверочная работа** (итоговая диагностическая работа). Проводится после осуществления домашней самостоятельной работы.

Практика взаимодействия институтской кафедры управления развитием общего образования со школами по реализации данного модуля показала, что работой заинтересовались десятки новых образовательных организаций не только на Ямале, но и за его пределами. И в этом не усматривается случайности: современный школьник, благодаря соответствующим технологиям, может и должен комплексно осваивать окружающий мир, продуктивно выстраивать свои взаимоотношения с ним, а чтобы удовлетворить его потребности, нужны новые технологии.

Вторым таким примером может служить деятельность института по возрождению муниципальных методических служб. Так сложилось, что за годы различных перестроек, модернизаций и оптимизаций из системы образования стали постепенно исчезать муниципальные методические службы. Осознавая их важность на современном этапе развития образования, институт принял решение провести переподготовку специалистов из муниципальных образований округа, которые смогли бы не просто реанимировать методические службы, а на основе разработанных моделей

поднять их уровень деятельности до требуемого педагогическим сообществом. Экспертами, а в отдельных случаях и кураторами, при реализации муниципальных моделей методических служб стали доктор педагогических наук, профессор О. Г. Прикот и кандидат педагогических наук, доцент В. Н. Виноградов, а также сотрудники регионального института развития образования.

Ещё одним важным открытием института в 2017/18 учебном году стали педагогические образовательные сессии, пришедшие на смену педагогическому марафону. Будучи ямальским методическим феноменом, педагогические образовательные сессии должны получить достаточно чёткое определение, отражающее их сущностную характеристику. Поскольку сессии проходят в рамках курсового мероприятия, для удобства определения педагогического понятия возьмём форму единственного числа ***педагогическая образовательная сессия***.

Педагогическая образовательная сессия – курсовое мероприятие в объёме не менее 16 учебных часов, проводимое региональным институтом развития образования в соответствии с приказом за счёт средств, отведённых на повышение квалификации педагогов, в рамках подготовки к региональным конкурсам профессионального мастерства в номинациях «Учитель года Ямала», «Воспитатель года Ямала», «Лучший директор школы Ямала» и «Педагогический дебют» в муниципальных системах образования автономного округа как инструмент эффективного и непрерывного профессионального роста педагогических кадров, развития муниципальных и региональной систем образования.

Педагогическая образовательная сессия завершается итоговым приказом с выдачей сертификатов приглашённым мастерам (победителям и лауреатам регионального и заключительного этапов Всероссийских конкурсов в номинациях «Учитель года России», «Воспитатель года Рос-

сии», «Лучший директор школы России» и «Педагогический дебют») и экспертам из числа выдающихся учёных и методистов, а также удостоверений установленного образца о повышении квалификации – остальным участникам курсового мероприятия.

Не нами сказано, что качество образования в школе не может быть выше качества работающих в ней педагогов. Поэтому одним из важнейших аспектов деятельности РИРО является объединение усилий с РСОКО и муниципальными системами управления в реализации созданной модели управленческих решений по результатам оценочных процедур качества образования от проведения, получения результатов, их интерпретации до глубокого анализа, разработки методических рекомендаций по ликвидации (минимизации) выявленных затруднений и планомерной работы по нивелированию образовательных дефицитов субъектов образовательной деятельности.

На основе выявленных в 2017 году педагогических и ученических дефицитов адресная работа, организованная институтом повышения квалификации на муниципальном и институциональном уровнях с учителями математики, позволила исправить ситуацию с освоением общеобразовательных программ обучающимися. Опыт педагогических десантов в образовательной системе автономного округа предложено обобщить на страницах журнала «Математика в школе».

Разработанная в автономном округе система оценки качества образования позволяет выявить не только уровень достижения обучающимися тех или иных образовательных результатов, но и в условиях введения профессиональных стандартов и национальной системы учительского роста (далее – НСУР):

- анализировать уровень готовности педагогов к деятельности в условиях введения профессиональных стандартов и НСУР;

- определять профессиональные дефициты;
- планировать и реализовывать механизмы включения педагогов в управление собственным профессиональным развитием;
- находить основания для заказа региональному институту развития образования на повышение квалификации.

Педагог должен овладеть новыми компетенциями, поэтому его обучение в рамках курсовых мероприятий регионального института строится на следующих принципах¹³:

1. Актуальности – соответствия системы ДПО требованиям времени (мировые тенденции, цели и задачи, поставленные политическим руководством страны, нормативная база, запросы общества в целом и конкретного социума, в частности).

2. Системности – как одной из важнейших характеристик в любом обучении. Системность в ДПО охватывает ряд требований к построению системы в образовательной деятельности педагога с целью максимального удовлетворения потребности личности в знаниях и практических умениях. Использование этого принципа помогает обосновать структуру образовательной деятельности с определением системообразующего элемента – детерминанты, приводящей все компоненты к организации в систему; выявить специфические свойства системы; установить закономерности её функционирования и развития. Принцип системности позволяет учесть такие свойства формируемой модели курсовой подготовки в условиях её инноватизации, как целостность, структурированность, иерархичность.

3. Сочетания коллективного, группового взаимодействия с индивидуальной образовательной траекторией (коллективная и групповая деятельность развивают в

¹³ Приводимые в данной статье для характеристики системы ДПО принципы не ранжируются, их характеристики не претендуют на исчерпывающую полноту.

участнике курсового мероприятия коммуникативность, познавательную активность, коллективистские начала личности; индивидуальная же траектория позволяет на основе запросов и выявленных профессиональных дефицитов педагога помочь ему овладеть недостающими компетенциями для успешной деятельности в решении профессиональных задач).

4. Гибкости и конструктивности образовательной деятельности. Данный принцип позволяет подобрать механизмы включения педагога в управление собственным профессиональным развитием как с точки зрения мотивации (зачем мне это надо), так и с точки зрения профессионального роста в условиях введения профстандарта педагога и внедрения НСУР¹⁴.

5. Направленности на удовлетворение индивидуальных (коллективных, групповых) потребностей обучающихся на курсах. Данный принцип в некоторой степени соотносится с третьим, однако здесь в большей степени имеется в виду характер запроса на курсовое мероприятие – индивидуальный, групповой или коллективный. Исходя из запроса, организаторы комплектуют группы с одинаковыми проблемами, могут выполнить и институциональный запрос образовательной организации – провести выездное курсовое мероприятие, как это неоднократно делалось в 2017 и 2018 годах.

6. Ориентированности на перспективу. Самое актуальное курсовое мероприятие вскоре перестанет быть таким, если оно не ориентировано на перспективу, по крайней мере, оно должно мотивировать слушателя на дальнейшее самообучение как в области теории, так и практики.

¹⁴ В нашем случае – и реализация региональных проектов «Новый учитель Ямала», «Педагогический статус».

7. Синергетичности. Данный принцип поясним через нелинейность (свойство систем или процессов, заключающееся в отсутствии линейной зависимости одних параметров от других), стохастичность (случайность, вероятность процесса, характер изменения которого во времени точно предсказать невозможно), недетерминированность и некоторая (неопределённость) характера курсового мероприятия, что позволяет ему быть открытым, подвергающимся влиянию множества внешних факторов. В связи с этим мы можем утверждать, что система ДПО способна обеспечить преодоление своей закрытости через придание процессу обучения открытого и творческого характера в диалоговом образовательном процессе, исходя из открытости мира, процессов познания и образования.

При этом организаторы курсовых мероприятий помнят, что, соблюдая принцип синергетичности, они достигают не простого сложения данных, а умножения результата: один плюс один не равно двум.

8. Диджитализации. Этот принцип на сегодня требует от организаторов курсов детального осознания собственной деятельности и запросов потребителей образовательных услуг. Современный человек генерирует огромное количество следов: социальные сети, форумы, чаты, различные сообщества, конференции и так далее. Это есть не что иное как диджитализация (оцифровка различных видов информации – текст, звук, видео). Всё, что есть вокруг нас, переносится в единички и нули, язык, который понятен компьютерам [3.1.]. Диджитализация позволяет, обрабатывать большие объёмы данных – упрощать и ускорять работу организаторов курсовых мероприятий, совмещая различную информацию, они могут получать удобные сервисы.

Например, совместив данные об образовании человека, его должности и месте работы с информацией о его поис-

ковых запросах, смартфон может определить предпочтения данного субъекта деятельности. На основании этой информации клиенту могут быть предложены варианты курсовых мероприятий, подходящие именно ему. Принцип диджитализации поясняется и через **диджитализацию обучения** (*digitalization of learning*) – обучение с использованием дистанционных образовательных технологий. Трансформацию обучения с использованием цифровых технологий для изменения образовательной ситуации и создания новых возможностей дистанционного обучения системой ДПО для удалённой образовательной организации представим на рисунке 1.



Рис. 1. Трансформация обучения с использованием цифровых технологий в удалённой образовательной организации

Дистанционное обучение (при широком рассмотрении понятия) появилось одновременно с возможностью передавать учебную информацию с помощью определённого носителя (к примеру, книги или письма). Безусловно, развитие современных информационных технологий оказало существенное влияние на развитие дистанционного образования.

Дистанционное образование «третьего поколения» зародилось одновременно с массовым использованием информационно-коммуникационных технологий в обыденной жизни, вслед за которыми стали появляться компьютерные

средства обучения. В настоящее время в рамках дистанционного образования выделяют синхронное обучение (в режиме реального времени) и асинхронное (обучение с задержкой во времени). Стоит отметить, что каждый из форматов дистанционного образования имеет не только свои уникальные особенности, условия эффективного осуществления, несомненные достоинства, но и определённые сложности при реализации [2.8. – С. 35–37].

Важно понимать, что дистанционные образовательные технологии – это, прежде всего, технологии образовательные, поэтому их содержание подпадает под действие ряда требований, как то: системность, результативность, прогнозируемость, алгоритмичность, концептуальность, инструментальность и др. [2.3. – С. 134].

Завершая рассуждения о технологиях и моделях повышения профессиональной компетентности педагогических работников в системе ДПО, опираясь на собственный опыт, инновационные практики других регионов и труды современных учёных, практиков, управленцев и организаторов систем образования, смеем утверждать, что приоритетными технологиями в каждый конкретный момент становятся те, которые здесь и сейчас наиболее эффективно выполняют актуальные задачи образовательной деятельности, опосредованно влияют на повышение уровня обученности и воспитанности учащихся и студентов. Организационно-методическое сопровождение деятельности педагогов в период реализации национального проекта «Образование» потребует от институтов развития образования новых программ, технологий и подходов к непрерывному развитию педагогов и управленцев, а это ещё раз подчеркивает жизнеспособность системы ДПО.

Список использованных источников

1. Нормативные правовые акты.

1.1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Закон Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе».

2. Научная и учебная литература.

2.1. Березина, О. Л. Педагогические образовательные сессии как эффективная форма повышения квалификации и индикатор уровня развития региональной системы образования в условиях формирования национальной системы учительского роста [Текст]. Институт вчера, сегодня, завтра – 25 лет в системе ямальского образования. – В 2-х т. – Т. 2. Барнаул: Новый формат, 2018. – С. 22–33.

2.2. Богуславский, М. В. Инновационные и ретроинновационные волны в современной российской образовательной политике [Текст] // Народное образование. № 6–7, 2018. – С. 7–16.

2.3. Вейдт, В. П. Формирование профессионального тезауруса педагога : от теории к практике [Текст]. Монография/ под научной редакцией Т. Б. Гребенюк. – Изд-во Калининградского обл. института развития образования 2016. – 180 с.

2.4. Егоров, М. Повышая квалификацию [Текст]. – Екатеринбург : Банк культурной информации, 2017. – 160 с.

2.5. Колесникова, И. А. Трансдисциплинарная стратегия исследования непрерывного образования [Текст]// Непрерывное образование: XXI век. 2014. Вып. 4 (8).

2.6. Рубинштейн, М. М. Проблема учителя : Учебное пособие для студ. высш. пед. заведений [Текст]/ М. М. Рубинштейн/ Под ред. В. А. Сластёнина. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 176 с.

2.7. Татарникова, А. А. Дополнительное профессиональное образование как составная часть непрерывного профессионального образования [Текст] / А. А. Татарникова // Вестник Томского государственного университета. – 2007. – № 299. – С. 144–149.

2.8. Эффективные модели повышения квалификации педагогов: опыт Калининградской области [Текст]: Сборник научно-

методических статей/ сост. В. П. Вейдт. – Калининград: Изд-во Калининградского обл. института развития образования 2018. – 180 с.

3. Интернет-источники

3.1. <http://worldsellers.ru/didzhitalizacija>

**К ВОПРОСУ О ПРОЕКТИРОВАНИИ
ЭЛЕКТРОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОРЕ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ
НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

Пичугин С. С.,

*кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра начального образования, государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
Московской области «Академия социального управления»,
г. Москва*

Сегодня ни для кого не секрет, что человеческий потенциал стал предметом глобальной конкуренции на рынке труда, что, соответственно, стимулирует развитие различных инициатив в области образования во всём мире. В большинстве развитых стран система школьного образования в последние десятилетия находится в процессе качественного реформирования. Не стала исключением и наша страна, где, с одной стороны, экономический кризис заставляет пересматривать расходы на образование, с другой стороны, постоянно растёт потребность в новых стратегиях обучения детей школьного возраста, в том числе компетенциям, которые будут востребованы на рынке труда через несколько лет.

В условиях стремительно меняющегося мира произошла серьезная коррекция требований, предъявляемых к системе начального общего образования со стороны государства, увеличились притязания и запросы к результатам образования со стороны родительской общественности. Эти требования нашли своё прямое отражение в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы», где одним из основных ожидаемых результатов является «повышение удовлетворённости населения качеством образовательных услуг, улучшение результатов российских школьников по итогам международных сопоставительных исследований качества общего образования (PIRLS, TIMSS, PISA)» [1.1. – С. 5].

Безусловно, достижение этих результатов невозможно без качественного обновления системы работы учителя начальных классов в части активного применения инновационных педагогических технологий. Так, информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ) всё заметнее становятся школьной повседневностью. Вполне привычным стало использование в образовательном процессе начальной школы интерактивных досок, которые позволяют учителю, постоянно взаимодействуя с учеником, рассматривать учебный материал в виде схем, графиков, трехмерных моделей и т. д. Получая цифровую копию урока, пропустившие занятия учащиеся могут рассматривать и повторять программный материал дома.

В соответствии с пунктом 26 действующей редакции ФГОС НОО (приказ Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 (ред. от 31.12.2015) «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.12.2009 № 15785)) информационно-образовательная среда организации, осуществляющей образовательную деятельность, должна включать в себя

совокупность технологических средств (компьютеры, базы данных, коммуникационные каналы, программные продукты и др.), культурные и организационные формы информационного взаимодействия, компетентность участников образовательных отношений в решении учебно-познавательных и профессиональных задач с применением информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), а также наличие служб поддержки применения ИКТ. Функционирование информационной образовательной среды обеспечивается средствами ИКТ и квалификацией работников, её использующих и поддерживающих. Функционирование информационной образовательной среды должно соответствовать законодательству Российской Федерации [1.3].

Таким образом, ФГОС НОО напрямую указывает на необходимость непрерывного развития компетентности учителя начальных классов в решении учебно-познавательных и профессиональных задач с применением ИКТ, что, в свою очередь, определяет важность перманентного профессионального роста учителя начальной школы.

Существующие в нашей стране проекты построения электронной образовательной среды (далее – ЭОС) ставят целью усовершенствование методик обучения с использованием электронных (цифровых) материалов – как в очной, так и в дистанционной форме. Параллельно идёт модернизация школ, обеспечение классов необходимым оборудованием и высокоскоростным доступом в Интернет с тем, чтобы обеспечить возможность внедрения новых технологий. Главная задача таких проектов – стимулировать наибольший эффект от использования ИКТ в учебном процессе [3.2. – С. 4].

Несложно заметить, что на смену первой волны – информатизации общеобразовательных организаций, заключавшейся в техническом оснащении современным цифровым оборудованием и «софтами» (образовательными про-

граммами), приходит вторая волна, ориентированная на вовлечение всех участников образовательных отношений в построение нового типа электронной образовательной среды школы, поддерживающей непрерывное самообразование на протяжении всей жизни.

ЭОС подразумевает ИКТ-инфраструктуру, включающую совокупность программно-аппаратных средств для обеспечения эффективного взаимодействия всех участников образовательных отношений. Формирование и развитие ЭОС определяется нормативно-правовым, технологическим, операционным и информационным факторами. Так, в соответствии с Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» предусмотрено развитие инфраструктуры и организационно-экономических механизмов, обеспечивающих максимально равную доступность услуг дошкольного, общего, дополнительного образования – создание современных условий обучения, развитие сетевого взаимодействия образовательных организаций и электронного обучения [1.1].

На сегодняшний день можно абсолютно уверенно говорить о наличии положительного опыта создания электронной образовательной среды общеобразовательной организации и активного использования ИКТ в образовательном процессе на уровне начального общего образования, что свидетельствует о развитии отечественной системы общего образования с учетом основных мировых трендов:

- распространение социальных сетей;
- новая роль педагогов в цифровой реальности;
- растущее внимание к открытым образовательным ресурсам;
- развитие онлайн обучения;
- большие данные в учебном процессе.

Как было замечено выше, действующее нормативно-правовое законодательство в области образования напрямую указывает на необходимость непрерывного развития компетентности учителя начальных классов – его профессионального роста, который достаточно часто отождествляют с понятиями «профессиональное продвижение», «карьера», «рост профессионального мастерства», «повышение квалификации». Анализ научно-методической литературы, позволяет говорить о том, что перечисленные определения лишь частично характеризуют профессиональный рост учителя. Так, например, термин «профессиональное продвижение» трактуется как совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях. Понятие «карьера» определяется как успешное (не всегда) продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице, через которое человек добивается повышения своего престижа. «Рост профессионального мастерства» рассматривается как процесс увеличения и совершенствования знаний, умений и навыков в рамках конкретной профессии. Под «повышением квалификации» понимается один из видов профессионального обучения сотрудников, имеющий целью повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование практических навыков и умений.

Анализ концептуальных подходов к дефиниции «профессиональный рост педагога» в современных научных исследованиях позволяет констатировать отсутствие единого взгляда на данную категорию.

М. М. Поташник определяет профессиональный рост учителя как «цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать своё предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обу-

чению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников» [2.4. – С. 11].

Е. А. Ямбург, размышляя о профессиональном росте учителя, указывает на его творческую составляющую, считая профессиональный рост целенаправленным стремлением учителя к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творческой работе с детьми [2.6].

Профессиональный рост педагога, по мнению А. В. Мудрика, – это самостоятельно и/или кем-то управляемое на рациональном (осознанном) и/или интуитивном уровнях «нарастание» разнообразия стереотипов, социальных установок, знаний, умений, способов деятельности, необходимых для решения педагогических задач и ситуаций [2.2].

Т. В. Пиджакова рассматривает профессиональный рост как «процесс изменения, преобразования педагогической деятельности, приводящей к устойчивому развитию профессионализма, в основе которого лежит компетенция личностного саморазвития» [2.3. – С. 12].

М. В. Левит считает, что профессиональный рост учителя – это, с одной стороны, спонтанное, с другой – целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение себя самого как профессионала, обеспечивающееся:

- внутренними качествами: генетически заданными педагогическими задатками, темпераментом, этнической принадлежностью, характером, интересами, убеждениями, мировоззрением, исповедуемыми ценностями;

- внешними источниками путём выбора из предлагаемого или навязываемого руководством школы, завучами, методистами научных знаний, педагогического опыта, достояний культуры и др. [2.1].

Таким образом, для определения понятия «профессиональный рост учителя» необходимо говорить о вклю-

чении в него таких компонентов профессиональной деятельности, как личностный, предполагающий развитие качеств личности учителя; предметный, предполагающий освоение предмета профессиональной деятельности учителя на основе профессионального мастерства; функциональный, предполагающий усложнение профессиональных функций и повышение их значимости; социальный, предполагающий изменение социального статуса учителя.

В самом общем плане профессиональный рост следует понимать как комплексный процесс, включающий в себя совокупность взаимосвязанных прогрессивных изменений, происходящих в личностном, предметном, функциональном, социальном компонентах профессиональной деятельности субъекта.

Заметим, что среди направлений государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утверждённой постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 11.09.2018), реализация которой рассчитана на шесть лет, заявлен Федеральный проект «Учитель будущего» [1.2].

По словам министра просвещения О. Ю. Васильевой, это во многом ключевой проект: не менее половины учителей должны пройти переподготовку. Национальная система учительского роста (НСУР) предполагает новую систему карьерного роста, т.е. не вертикальную: учитель-директор-завуч, а горизонтальную. Сейчас в образовательной среде обсуждаются новые должности педагогических работников, отражающие их профессиональные успехи, например, учитель-мастер, учитель-наставник [3.2. – С. 5].

Соглашаясь с мнением А. В. Щербакова, мы можем констатировать, что профессиональный рост педагога характеризуется следующими особенностями:

- изменения в личностной и профессиональной сфере человека, которые могут быть как генетически заданными способностями и задатками, так и сформированными в процессе образования и/или самообразования;

- изменения осуществляются как спонтанно, так и целенаправленно;

- факторы, влияющие на изменения в личностной и профессиональной сфере человека, могут быть как внешние, так и внутренние;

- управление изменениями осуществляется личностью самостоятельно и/или под воздействием управленческого воздействия;

- результатом является развитие профессионализма педагога [2.5].

Следует отметить, что в качестве условия личностного развития и драйвера профессионального роста учителя может и должна выступать ЭОС общеобразовательной организации, т. к. разрабатываемые и внедряемые ИТ-решения в этом случае сфокусированы на поддержку наиболее креативных и инновационных форм и методов обучения. Подтверждением этого тезиса служат, с нашей точки зрения, основные тренды информатизации школьного образования в мире на ближайшее время:

- смещение парадигм обучения к онлайн, гибридной и др. моделям;

- использование и популяризация открытых данных и ресурсов;

- распространение подхода BYOD (Bring your own device – когда школьники используют в классе собственные мобильные устройства) и в целом мобильности;

- переход на облачные сервисы и постоянное их развитие.

Профессиональный рост учителя, как известно, происходит в процессе саморазвития, которое не может быть

изолировано или оторвано от глобальных и системных изменений, происходящих в стране и в мире. По единодушному мнению специалистов, основных препятствий для внедрения инновационных технологий в российских школах два – стоимость и умение работать с решениями [3.2. – С. 54].

И если первую проблему можно будет решать на перспективу за счёт массовости – по мере распространения конкретной технологии или устройства её цена становится ниже, то для решения второй проблемы потребуются комплексный подход. По мере всё более активного внедрения в школах электронных устройств и цифровых технологий – создание качественно новой ЭОС – необходимо будет модернизировать подготовку учителей и программы повышения их квалификации.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70643472/>

1.2. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 11.09.2018) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»» [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/

1.3. Приказ Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 (ред. от 31.12.2015) «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://base.garant.ru/197127/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/>

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Левит, М. В. Как сделать хорошую школу?! [Текст] / М.В. Левит. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 160 с.

2.2. Мудрик, А. В. Учитель: мастерство и вдохновение [Текст]: кн. для старшеклассников / А. В. Мудрик. – М.: Просвещение, 1986. – 160 с.

2.3. Пиджакова, Т. В. Профессиональный рост выпускников профессионально-педагогических специальностей [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Т. В. Пиджакова. – Екатеринбург, 2005. – 25 с.

2.4. Поташник, М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст]: метод. пособие / М. М. Поташник. – М.: Центр пед. образования, 2009. – 448 с.

2.5. Щербаков, А. В. Организационно-педагогические условия профессионального роста педагога как воспитателя в рамках введения профессиональных стандартов [Текст]: метод. пособие для руководителей образовательных организаций / А. В. Щербаков. – Челябинск: ЧИППКРО, 2017. – 60 с.

2.6. Ямбург, Е. А. Управление развитием адаптивной школы [Текст] / Е. А. Ямбург. – М.: ПЕРСЭПресс, 2004. – 367 с.

3. Информационные ресурсы.

3.1. Постановление Правительства РФ от 11.09.2018 г. № 1083 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования"» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/118315/>

3.2. Электронная образовательная среда [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://filearchive.cnews.ru/img/reviews/2015/12/04/otchet_elektronnaya_obrazovatelobra_sreda_final_15.pdf

3.3. Девять заданий министра Васильевой. Как Россия планирует войти в десятку ведущих стран по качеству общего образования [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2018/07/31/olga-vasileva-raskryla-podrobnosti-nacproekta-obrazovanie.html>

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ СОЗДАНИЯ ЕДИНОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА ГОРОДА

Салдина З. П.,

*начальник отдела развития общего образования
и организационно-методической работы муниципального
казённого учреждения «Комплексный центр
по обслуживанию муниципальной системы образования»
города Лабытнанги, г. Лабытнанги*

Сегодня образование сталкивается с очень серьезными вызовами. Меняется наша жизнь, появляются новые технологии, новые возможности, которые переворачивают сознание, меняют приоритеты, цели и средства их достижения.

Чтобы готовить ребят к динамичной, быстроменяющейся жизни школе сегодня нужен педагог, глубоко владеющий знаниями, освоивший современные образовательные технологии, понимающий психологические особенности развития детей, способный помочь обучающимся найти себя в будущем.

Поэтому одной из задач современной системы образования в рамках реализации Федерального проекта «Учитель будущего» является внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников.

В условиях внедрения национальной системы учительского роста перед муниципальной системой образования города Лабытнанги была поставлена задача создания условий для повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников.

Решению этой задачи способствовала разработка и апробация модели муниципальной методической системы по формированию среды личностного и профессионально-

го развития педагогов, основанная на принципах сетевого взаимодействия (далее – Модель).

Значимость реализации Модели для развития муниципальной системы образования была обоснована необходимостью усовершенствования подготовки педагогических кадров в муниципалитете, которые будут способны обеспечить новое качество образования.

В рамках реализации Модели активно используются различные варианты объединений педагогов (по предметному, по функциональному признаку, для решения текущих задач образовательной деятельности) и методические блоки на дифференцированной основе с учетом профессиональных потребностей педагогов.

Оптимальный выбор форм и методов, своевременная диагностика и адресное оказание методической поддержки педагогам города, систематическая работа по стимулированию положительной профессиональной мотивации позволяет добиваться стабильно высокого уровня эффективности научно-методической деятельности педагогов.

Разработка и апробация Модели позволили создать условия для повышения профессиональной компетентности педагогов. Успешно была решена проблема создания многоуровневого единого методического пространства как открытой развивающейся образовательной системы, способствующей организации продуктивного взаимодействия входящих в нее субъектов.

Мы считаем, что на сегодняшний день муниципальная методическая система является открытой и прозрачной платформой для всех заинтересованных педагогических работников, как в муниципальной образовательной системе, так и на внешнем уровне (межмуниципальном, региональном, федеральном).

Осуществляется тесное сотрудничество с Региональным институтом развития образования, образовательными

системами г. Салехарда, г. Воркуты, Приуральского района, организациями высшего образования, представителями региональной, российской науки (Научным центром изучения Арктики, Российским центром освоения Арктики) и другими социальными партнерами по вопросам повышения квалификации педагогов, научного сопровождения инновационной деятельности образовательных организаций и педагогов.

Взаимодействие педагогов организуется в межсессионный период и в рамках работы педагогических сессий, которые проходят циклами, три раза в год в период осенних, зимних, весенних каникул. За 2 года наблюдается положительная динамика участия в методических мероприятиях в рамках проведения сессий: процент участия педагогов вырос с 80 до 93-х. Увеличилось и количество методических площадок с 64 до 100.

Основным организационным, координирующим звеном в методической системе города является отдел развития общего образования и организационно-методической работы Комплексного центра по обслуживанию муниципальной системы образования, который обеспечивает общее руководство подготовкой и проведением сессий, взаимодействие участников и руководителей образовательных организаций по решению вопросов предоставления необходимых условий, оборудования, состава слушателей и др. При проведении мероприятий сессии используются активные методические формы профессионального взаимодействия в рамках структурных подразделений муниципальной методической сети (форумы, конференции, фестивали, погружения, выездные семинары, мастер-классы, тренинги и др.).

В целях определения стратегических линий развития направлений деятельности методической системы города создана Ассоциация руководителей профессиональных и сетевых объединений педагогов; которая способствует

определению содержания, форм, методов повышения педагогического мастерства, решению педагогических проблем, разработке системы мер по изучению педагогической практики, подготовке к переходу на новую форму аттестации педагогических работников.

Реализация Модели позволила решить вопрос выявления инновационного потенциала, как образовательных организаций, так и отдельных педагогов, и использования его для решения методических задач на муниципальном уровне. Так, например, группа методического аутсорсинга включает в себя ряд сетевых площадок на базе образовательных организаций, имеющих ресурсы (кадровые, научно-методические, материально-технические) для транслирования опыта работы по одному из перспективных направлений развития муниципальной системы образования, осуществляет распространение передовых педагогических технологий и практик, активизацию деятельности образовательных организаций по реализации педагогической темы, закреплённой за группой.

В рамках муниципального методического пространства созданы условия для осуществления диссеминации инновационного педагогического опыта педагогами из числа победителей профессиональных конкурсов, учителями, которым присвоены педагогические статусы.

Так например, Тучак А. З., учитель математики Гимназии г. Лабытнанги, победитель окружного конкурса педагогического мастерства-2016 успешно представляет свой опыт по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации в рамках городского целевого семинара-практикума учителей математики; учитель-исследователь школы № 1 Рыкова Е. А. организует работу группы учителей начальных классов по ментальной математике; учитель-исследователь школы № 8 Кучкина И. А. является руководителем Workshop – мастерской «Образовательная ро-

бототехника», учитель-наставник МАОУ СОШ № 1 Богачева А. В. осуществляет руководство группой методического аутсорсинга по математике и другие.

В рамках муниципального методического пространства созданы условия для транслирования инновационного опыта муниципальными образовательными организациями, достигшими высоких результатов в инновационной деятельности.

В 2018 году благодаря деятельности Международного образовательного центра (МОЦ «Septmélèzes») педагоги города познакомились с опытом международного межшкольного обмена «Диалог культур: Россия – Франция», накопленным педагогами Гимназии за 9 лет сотрудничества с лицеем Бертран де Борн г. Перигё, эффективными технологиями обучения школьников в международном русско-французском образовании, приобрели навыки командной работы, ИКТ-компетентности.

Успешно используется в методической работе города ресурс федеральной инновационной площадки «Интеллектуальный центр «Маленькое Сколково» школы № 8, деятельность которой направлена на повышение квалификации кадрового потенциала города, округа, внедрение новых педагогических технологий.

«Маленькое Сколково» является площадкой, на которой осуществляется обмен педагогическим опытом, поиск ответов на общие проблемы, выявление удачных схем практических действий и работы над координацией кадровых ресурсов. На базе федеральной инновационной площадки эффективно работают группа методического аутсорсинга «Инновационные образовательные технологии и их использование в урочной и внеурочной деятельности», Workshop-мастерские «IT-учитель», «Образовательная робототехника», «Школа инновационного опыта». С 2016 года школа является базовой площадкой для проведения за-

седаний педагогических сессий, межмуниципальных научно-практических конференций, форумов с участием представителей Научного центра изучения Арктики.

С целью организации методического взаимодействия между педагогами муниципальных образовательных систем городов Лабытнанги, Салехард, Воркута, Приуральского района, апробации новых форм корпоративного обучения, диссеминации опыта работы в 2018 году были проведены выездные семинары – практикумы по теме «Инновационные образовательные технологии в урочной и внеурочной деятельности», в рамках которых педагоги школы № 8 транслировали свой инновационный образовательный опыт.

Анализ результатов апробации показал, что данный вариант модели является оптимальным. Сложившаяся система методических мероприятий по основным проблемам современного образования позволила повысить эффективность образовательного процесса через применение современных подходов к организации образовательной деятельности, в том числе через применение практико-ориентированных технологий в учебной деятельности.

Возросла доля учителей, транслирующих свой опыт в области применения современных технологий, в условиях сетевого взаимодействия; использующих дистанционные технологии в образовательном процессе для различных категорий обучающихся (в том числе для одаренных и для детей с ОВЗ).

Педагогические работники стали более гибкими, активными, повысилась их мотивация к профессиональному развитию, обобщению собственного опыта, наблюдается динамика результативности участия в профессиональных конкурсах на муниципальном и региональном уровнях.

Удалось повысить инновационную активность и эффективность работы ряда образовательных организаций, а также начать создание конкурентной среды, стимулирую-

щей использование инноваций. При этом ведущая роль состояла в выявлении, распространении и методическом сопровождении лучших инновационных проектов и практик. Это позволило ускорить процесс интеграции инновационной системы города Лабытнанги в региональную инновационную систему округа.

За 2-летний период из средств окружного бюджета было поддержано 9 инновационных проектов муниципальной системы образования города Лабытнанги на общую сумму 6 млн. рублей, которые пошли на обеспечение модернизации образования и инновационное развитие образовательных организаций:

- 6 муниципальных образовательных практик получили статус «Образовательный бренд Ямала»;

- 9-ти инновационным образовательным продуктам, разработанным в ходе инновационной деятельности присвоен гриф *«Рекомендовано ... для использования в образовательном процессе образовательных организаций автономного округа»*, 5 из них являются лучшими инновационными продуктами Ямала в 2016, 2017 годах.

Созданное единое методическое пространство содействовало организации эффективного межмуниципального взаимодействия педагогических работников образовательных организаций г. Лабытнанги, г. Салехард и Приуральского района.

Надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество и развитие новых форм корпоративного обучения. А наши юбиляры, сотрудники Регионального института развития образования нам в этом помогут.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение

1.1. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

1.2. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» утверждённая постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 № 295.

1.3. Государственная программа ЯНАО «Развитие образования на 2014–2021 годы», утверждённая постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 г. № 1132-П.

1.4. муниципальная программа «Развитие образования на 2015–2021 годы», утверждённая постановлением Администрации города Лабытнанги от 21.11.2014 № 811.

1.5. Приказ Управления образования города Лабытнанги от 18.10.2017 г. № 772 «Об утверждении модели муниципальной методической системы по формированию среды личностного и профессионального развития педагогов, основанной на принципах сетевого взаимодействия».

2. Научная и учебно-методическая литература

2.1. Развитие условий для совершенствования профессиональной компетентности педагогов и повышения качества образования: региональный аспект (материалы регионального совещания педагогов 9–10 сентября 2014 г.): тезисы докладов. – Салехард: ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО», 2014. – 160 с.

3. Информационные ресурсы

3.1. <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51001>

НОВЫЕ ФОРМАТЫ ДПО УЧИТЕЛЕЙ: ОТ «ДЕФИЦИТОВ» УЧИТЕЛЕЙ И ОБУЧАЮЩИХСЯ К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ПРОФЕССИОНАЛИЗМУ ПЕДАГОГА

Гедиева М. Б.,

*к.п.н., заведующая, муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Салемальский детский сад
"Золотая рыбка"», с. Салемал*

Дополнительное профессиональное образование представляет собой процесс избранного освоения знаний учащимся, способов деятельности, ценностных ориентаций, которые направлены на удовлетворение его склонностей, интересов, способностей, содействующее самореализации, адаптации, выходящим за рамки основного образования [1]. Дополнительное профессиональное образование становится разнообразным по отношению к основному профессиональному образованию и в перспективе может занять доминирующее положение, так как именно данный вид образования несёт ответственность за рост и обновление профессионального, интеллектуального потенциала обучающегося населения.

В современной научной литературе представлено значительное количество подходов к организации учебного процесса в системе дополнительного профессионального образования [2]. В качестве основных подходов можно выделить:

Концепцию дополнительного экономического образования (Л. Д. Старикова) – проектно-ориентированный подход.

Закономерности построения эффективной инновационной деятельности (Ю. В. Воронина) – пракселогический подход.

Средовые факторы развития системы дополнительного образования (О. М. Чоросова) – региональный подход.

Саморазвивающаяся система (В. А. Игнатова, С. С. Шевелева и др.) – синергетический подход.

Концепция развития системы (О. М. Чоросова) – стратегический подход.

Исследование конкурентоспособности личности как социальной и педагогической категории (В. В. Давыдов, И. А. Зимняя и др.) – антропологический подход.

Познавательные и коммуникативные задачи, их решение посредством сознательной, социокультурной, коммуникативной, деятельностной направленности (С. А. Дочкин, А. В. Щепилова) – коммуникативно-когнитивный подход.

Моделирование процесса формирования конкурентоспособности (В. М. Розин, В. П. Беспалько и др.) – культурологический подход.

Системный подход в изучении организации дополнительного профессионального образования как компонент педагогической и социальной системы, его взаимосвязи с другим образованием позволяет рассматривать дополнительное профессиональное образование как процесс реализации, проектирования образовательных технологий [2, 3]. Организация образовательного процесса основана на деятельностном и личностном подходе, так как направлена на формирование возможности личности осознавать и контролировать свою деятельность.

Андрагогический подход в организации дополнительного профессионального образования предполагает сов-

местную работу по реализации, оценке, планированию качества учебного процесса, индивидуализацию, элективность, контрастность процесса обучения [1].

В основе дополнительного профессионального образования заложена профессиональная «надстройка», позволяющая выполнять определённый вид работы [2].

В организации дополнительного профессионального образования немаловажную роль играет компетентностный подход, так как именно он определяет эффективность взаимодействия с рынком труда, обновление программного содержания, повышение конкурентоспособности, соответствующей среды обитания, методологией [4].

Мотивация к самообразованию осуществляется посредством непрерывного процесса обучения, предполагает применение определенного подхода, который называется идеалоориентированным [3]. Суть данного подхода заключается в формировании личности согласно идеалу, в качестве которого выступает действенный мотив – самообразование [2].

Объединение компетентностного и идеалоориентированного подхода позволяет расширить представления о конечном результате дополнительного профессионального образования, о носителе идеала, который определяет успешность профессионального роста. Как образ специалиста интегративного профиля объединение компетентностного и идеалоориентированного подхода позволяет определить перспективу профессионального совершенствования определить в перспективе профессиональные цели. Именно компетентностный подход в организации дополнительного профессионального образования позволяет [1]:

- перейти от ориентации на воспроизведение знаний к применению, организации знания в профессиональном образовании;

- в целях расширения возможностей трудоустройства за основу взять стратегию повышения гибкости;
- к результату образовательного процесса поставить во главу междисциплинарно-интегрированные требования;
- направлять человеческую деятельность на бесконечное разнообразие профессиональных ситуаций в жизни.

Интегративно-модульный подход является одним из условий осуществления дополнительного профессионального образования в подготовке высококвалифицированных специалистов. В данном подходе устанавливается специфика каждого этапа в системе дополнительного профессионального образования, варьируются формы, содержания учебного процесса [2]. Принцип модульности позволяет сделать процесс обучения более прозрачным, структурированным, стимулировать и мотивировать на активность в процессе обучения. Принципы компетентностной парадигмы и интеграции осуществляются посредством использования методов организации аудиторной, самостоятельной, практической работы, междисциплинарных связей при разработке модулей [4]. Для получения многоуровневости осуществляется дифференцированность знаний при выполнении практических заданий.

Обеспечить хорошую подготовку обучающегося, создать необходимые условия для творческого развития в процессе дополнительного профессионального образования, позволяет введение модульного обучения [1].

Реагируя на потребности рынка и общества, система дополнительного профессионального образования начинает функционировать в рамках пространственного подхода [2]. Именно пространственный подход позволяет представить полноценный образовательный процесс в виде интегральных пространств. Системный подход к организации дополнительного профессионального образования, который обеспечивает эффективность учебного и воспитатель-

ного процесса, не создаёт в полной мере необходимых условий для непрерывного развития личности, не удовлетворяет потребности в успешном жизненном, профессиональном самоопределении, дополнительно использую пространственный подход [4].

Как социальный и педагогический феномен, образовательное пространство отражает территориальную особенность различных образовательных систем, в том числе и в системе дополнительного профессионального образования. Основным признаком образовательного пространства выступает связь со средой и открытость [1].

Дополнительным подходом в организации дополнительного профессионального образования выступает средовой подход, который предполагает учёт контекста социального и психологического климата учебного заведения, его организационной структуры; оптимальное использование имеющихся ресурсов; сохранение позитивных наработок; опосредование и прогнозирование спектра возможностей среды образовательного учреждения; согласование целей деятельности в режиме сотрудничества; учёт специфики деятельности конкретного образовательного учреждения.

Таким образом, поиск объективных условий профессиональной подготовки специалистов интегративного профиля выявил необходимость интеграции нескольких подходов (компетентностного, интегрированного, пространственного, средового), принципы которых выступают в качестве инструмента моделирования системы дополнительного профессионального образования, отражающей специфику формирования специалистов интегративного профиля.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература
 - 1.1. Буйлова, Л. Н. Современные подходы к разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ [Текст]. – М : Просвещение, 2015.

1.2. Буйлова, Л. Н. Методические рекомендации по разработке и оценке качества дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ [Текст]. – М.: Изд-во Проспект, 2016.

1.3. Воронина, Е. А. Проектирование дополнительных общеразвивающих программ в современном нормативном правовом поле [Текст]. М: Источник, 2015.

1.4. Малеванов, Е. Ю. ДППО в современной России: на пути к единому образовательному пространству [Текст]. – М: Просвещение, 2017.

ТЮТОРСКАЯ ПОЗИЦИЯ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Казанцева А. И.,

музыкальный руководитель,

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Теремок», с. Новый Порт

Дети охотно всегда чем-нибудь занимаются. Это весьма полезно, а потому не только не следует этому мешать, но нужно принимать меры к тому, чтобы всегда у них было что делать.

Коменский Ян Амос

В связи со стремительными темпами развития инноваций в мире компетентный педагог XXI века для качественной работы в образовательном учреждении обязан соответствовать требованиям профессионального стандарта педагога.

В современном обществе растёт объём информации, внедряются новые технологии, происходит модернизация содержания образования, организации учебно-

го процесса, системы образования в целом, вводятся новые образовательные стандарты и вместе с тем значительно возрастает роль педагога как активного субъекта педагогического процесса. Повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции, что отражено в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года», «Национальной образовательной инициативе “Наша новая школа”», «Концепции инновационного развития России-2020».

Новое время требует новых профессий и специальностей, которые обслуживают новые потребности современного человека. Это связано с непрерывным образованием личности, с поиском новых обучающих технологий, новых образовательных центров и, в конечном итоге, с потребностью в самореализации и профессиональном становлении. Современный мир характеризуется ростом индивидуального самосознания. Для личности актуальным становится поиск своего пути в профессии, обретение авторского стиля деятельности, права на индивидуальную траекторию развития [2.1. – С. 5].

Реформируемая образовательная среда нуждается в новом специалисте, который не будет, как учитель, передавать знания, а поможет обучающемуся выстраивать свою индивидуальную образовательную программу. Особое место в этом принадлежит тьютору [2.1. – С. 6].

Впервые должность тьютора была введена в XII веке в английских университетах для сопровождения индивидуальной образовательной программы студента.

Тьютор – это новая профессия в современном российском образовании. Широкое распространение получила в 90-е годы XX века, что было связано с развитием дистанционных форм обучения. Это особый педагог, наставник, воспитатель, который работает с принципом индивидуали-

зации и сопровождает построение индивидуальной образовательной программы.

Тьютор осуществляет обучение и выполняет одновременно функции консультанта и организатора учебного процесса.

Тьюторская компетентность – это осведомленность современного педагога, позволяющая ему сопровождать индивидуальные учебные программы [2.2. – С. 6].

Тьютор руководствуется в своей деятельности Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, статья 76, в последней действующей в 2018 году редакции от 03 августа 2018 года, действующим законодательством об образовании РФ [1.1. статья 76], Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», [3.2. пункт закона 5.2.52], Приказом Министерства образования и науки РФ от 01 июля 2013 года № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» [3.4. и 1.1. часть 11 статья 13.], Уставом и локально-нормативными актами образовательного учреждения, в котором он работает, и иными нормативными актами, затрагивающими вопросы, находящиеся в компетенции тьютора.

Тьюторскую позицию как педагога в современном мире чаще всего рассматривают как минимум в двух аспектах.

Первый аспект – это процесс становления профессионала, который включает выбор человеком профессии с учётом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профес-

сии за счёт личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

Второй аспект – профессия определяет специализированное место работника в системе производства, но, в свою очередь, определяется глубиной функциональной специализации. Имея объективную производственную основу, профессионализация означает интенсивный рост специфических личностных ориентаций, «привязывая» каждого работника к конкретному виду деятельности. Углубляя специальную подготовку, человек развивает свою заинтересованность в данной работе, стремится к повышению содержательности труда. Поэтому профессионализация, если рассматривать ее как общее явление, представляет собой реальный прогресс в области отношения к труду. Значение профессионализации для отдельного работника может быть представлено не только как освоение той или иной профессии, но и как процесс его вхождения в определённую профессиональную группу, и как развитие специфических признаков такой группы.

В законе от 29.12.2012 № 279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» сказано, что дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [1.1. гл. 10. статья 76].

Система дополнительного профессионального образования является составной частью системы образования и включает в себя:

- дополнительные профессиональные образовательные программы;
- образовательные учреждения дополнительного образования и организации, осуществляющие деятельность в области дополнительного образования;

- объединения (ассоциации, союзы) образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и организаций, осуществляющих деятельность в области дополнительного образования;

- государственно-общественные объединения (профессиональные ассоциации, объединения обществ, объединения научных и методических советов и иные объединения), способствующие реализации дополнительного образования;

- органы управления образованием и подведомственными им организациями; организации, деятельность которых направлена на обеспечение образовательного процесса в образовательных учреждениях дополнительного образования и организациях, осуществляющих деятельность в области дополнительного профессионального образования.

Основной целью образовательного учреждения при реализации программ дополнительного профессионального образования является предоставление качественных образовательных услуг в данной области и развитие новых программ. При этом каждое подразделение образовательного учреждения имеет свои конкретные задачи, цели и развивает различные компетенции современного человека посредством дополнительных профессиональных образовательных программ.

Тьютор может рассматриваться как самостоятельная профессия и как дополнительная профессиональная позиция педагогического работника дополнительного образования.

Педагогическая *тьюторская позиция* принципиально отличается от профессии, позиции традиционного педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста, педагога-психолога, социального педагога.

Методы тьюторского сопровождения:

- методы практико-ориентированной деятельности;

- методы проблемного обучения (разрешение проблемных ситуаций, метод обучающего кейса);
- проектные методы (разработка и защита ИОП, проекта, портфолио);
- психодиагностические (анкетирование, психологическая диагностика, индивидуальное и групповое консультирование, профессиональное консультирование);
- методы активного обучения;
- методы анализа и самоанализа (рефлексия, рефлексивный отчёт образовательных целей, деятельности по их достижению, анализ и самоанализ способностей, склонностей);
- методы самостоятельной работы обучающегося (индивидуально и в группах).

Технология тьюторского сопровождения.

Под педагогическим тьюторским сопровождением можно понимать такое учебно-воспитательное взаимодействие, в ходе которого ученик совершает действие, а педагог создает условия для эффективного осуществления этого действия.

Технологии и методики, которые тьютор может использовать в своей работе с учащимися, это технологии открытого образования:

- «Кейс-обучение» (метод обучения, основанный на разборе практических ситуаций);
- «Портфолио» (метод презентации образовательных результатов);
- «Дебаты» (метод организации публичной дискуссии, в которой нужно предельно доказательно аргументировать свою точку зрения и опровергнуть противоположную) и др. [3.7, лекция 2].

Формы работы тьютора – консультации, индивидуальные и групповые тьюториалы (семинары), образовательные события, тренинги. Тьюторское сопровождение (при

реализации его в любой организационной форме) всегда носит индивидуальный адресный характер, поэтому при его осуществлении и выборе соответствующей формы, адекватной взаимодействию с конкретным тьюторантом, должны обязательно соблюдаться гибкость и вариативность.

Огромный потенциал в решении проблемы индивидуализации образования имеет идея тьюторского сопровождения педагога-тьютора дополнительного профессионального образования, который отвечает за своё направление деятельности, предмет обучения (театральное искусство, прикладное творчество, вокал, хореографию и др.).

Сравнительная характеристика функциональных ролей педагога дополнительного образования в традиционном понимании и педагога с тьюторской позицией:

<i>Педагог дополнительного образования в традиционном понимании</i>	<i>Педагог дополнительного образования с тьюторской позицией</i>
Носитель и передатчик опыта	Управленец и организатор образовательной деятельности, инструктор
Помощник, товарищ и воспитатель обучающихся во время занятий, определенных расписанием	Руководитель и наставник в мире опыта, доступный обучающимся всегда
Оценщик и контролер знаний и умений обучающегося	Партнер обучающегося, вместе с ним развивающийся, способный к аналитико-рефлексивной деятельности, эксперт, фасилитатор
Специалист в области норм: отбирает содержание, устанавливает темп прохождения материала	Консультант, который работает с познавательным интересом, проблемами обучающихся
Руководитель группы обучающихся	Сопровождающий реализацию индивидуальных образовательных маршрутов

Таким образом, функциональные обязанности педагогов дополнительного образования, работающих с одарёнными детьми, претерпевают изменения – они должны включать в себя аналитически-проектировочную, консультативную, координирующую, организаторскую и коррекционную деятельность. Основаниями тьюторского сопровождения обучающегося в дополнительном профессиональном образовании являются:

- потребность обучающегося в индивидуальной самостоятельной образовательной деятельности;
- сформировавшийся запрос родителей на образовательное продвижение их ребёнка и его профессиональный выбор.

Таким образом, именно работа тьютора является тем звеном в образовательном процессе, которое наиболее полно удовлетворяет индивидуальные образовательные запросы, обретает навыки самостоятельного формирования образовательной траектории и может обеспечить непрерывное социально-педагогическое сопровождение ребёнка, учитывая индивидуальные и типологические особенности обучающегося, обеспечивая его полноценное развитие, самоопределение и самореализацию, достижение его успеха в жизни.

Тьютор знает, как искать путь и конечную точку пути. В связи с этим особенно актуальными становятся слова известного философа и педагога Джона Дьюи: «Мы лишаем детей будущего, если продолжаем учить сегодня так, как учили этому вчера».

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. Закон об образовании от 29.12.2012 № 279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 2. Научная и методическая литература -rf-ot-26082010-n-761n/
 - 2.1. 3.3. Федеральный портал «Российское образование». WorlddeWeb – Ковалева Т. М., Кобыща Е. И., Попова (Смолик)

С. Ю., Теров А. А., Чередилина М. Ю. Профессия «тьютор». – М.–Тверь: «СФК-офис».

2.2. Логинов, Д. А. Тьюторское сопровождение в школе. – М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2015.

2.3. Пикина, А. Л., Ярославский педагогический вестник – 2012 – № 2 – Том II (Психолого-педагогические науки).

3. Информационные ресурсы

3.1. Сайт Министерства образования и науки РФ – [tp://www.informika.ru](http://www.informika.ru)

3.2. Законы, кодексы, и нормативно-правовые акты Российской Федерации – <http://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitiya><http://www.edu.ru>.

3.4. Информационно-правовой портал «Гарант» <http://base.garant.ru/70440506/>

3.5. Международный научный педагогический журнал – [tp://www.oim.ru4](http://www.oim.ru4).

Педагогическая библиотека – <http://www.pedlib.ru>

3.6. Тьюторская ассоциация – www.thetutor.ru10. Международная тьюторская школа – worldtutors.ru

3.7. Подготовка педагога к тьюторскому сопровождению обучающихся – <https://sites.google.com/site/tutorsoprovogdenie/tema-2>

ТЮТОРИНГ КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Косторыз А. С.,

методист, учитель английского языка, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8», г. Лабитнанги

Современная система образования России характеризуется скоростью изменения образовательной среды, её многообразием и многогранностью, наукоёмкостью обра-

зовательного процесса. Современный учитель встречается с такими вызовами, как введение новых федеральных образовательных стандартов, увеличение количества учеников, приходящихся на одного учителя, профессиональный стандарт, в котором сформулированы требования к педагогу.

В настоящее время происходит смещение акцентов от централизованного управления образованием к децентрализованному, при котором государство определяет только основные направления системы развития образования, предъявляет требования к результатам и условиям обучения, оставляя за образовательной организацией выбор путей достижения данных результатов.

Всё это требует формирования нового типа педагогического работника, готового к принятию самостоятельных решений, саморазвитию, а это возможно только в условиях непрерывного обучения педагога.

Учитель учит до тех пор, пока учится сам. Как только он перестаёт учиться, в нём умирает учитель. Мир не стоит на месте, и педагогика подвержена обновлениям и «перезагрузкам». Педагог должен стремиться к переменам, порождать их, принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность, чтобы, повышая свой профессиональный уровень, помнить: обучение – это процесс, продолжающийся всю жизнь.

Обучение взрослых предполагает такой продукт на выходе, который будет востребован «здесь и сейчас», этот продукт должен стать своеобразным средством «перезагрузки» мышления педагога от модели специалиста к образу профессионала.

Система повышения квалификации должна создавать условия для самореализации педагога, развития его ключевых компетенций, возрастающих требований в качественном образовании.

Анализ практики повышения квалификации профессионального становления педагогических кадров свидетельствует о серьезных содержательных и организационных проблемах: не в полной мере решается проблема стимулирования непрерывного профессионально-личностного развития педагогов. Содержание подготовки не всегда удовлетворяет индивидуальные потребности обучающихся. Повышение квалификации педагогов зачастую прерывается из-за слабых связей между практической деятельностью, обучением и самообразованием. Система постдипломного образования, как правило, ориентирована лишь на краткосрочный период взаимодействия с обучающимися.

Чтобы выполнить социальный заказ общества и самих педагогов, возникла необходимость разработать научно обоснованную стратегию деятельности по сопровождению и поддержке учителей. В этой связи возник вопрос о необходимости тьюторинга, при котором процесс обучения педагогов будет индивидуальным и дифференцированным, позволяющим гибко реагировать на профессионально-личностные запросы и потребности каждого педагога, актуализирующим личностный потенциал развития.

В муниципальном образовании г. Лабытнанги путём привлечения высококвалифицированных педагогов, принявших участие в федеральной программе профессиональной переподготовки учителей и получивших статус «Тренер-преподаватель», с целью повышения языковой и методической компетентности учителей английского языка действует система непрерывного повышения квалификации педагогов.

Так, в период с сентября 2016 по май 2017 года 8 обучаемых мною педагогов школ города повысили свою квалификацию по теме «Современный урок иностранного языка. Повышение коммуникативной компетенции иностранного языка».

Сопровождение педагогов проходило на протяжении всего учебного года в виде теоретического обучения в форме лекций. Выполнение практической части проходило в различных формах.

Так, например, по теме «Основы законодательства РФ в области образования» педагогам были предложены материалы для самостоятельного изучения, а затем организовывалось собеседование и тестирование. Индивидуальное консультирование было предложено педагогам по материалам модуля «Проектирование содержания образовательного учебного предмета “Иностранный язык” в системе требований ФГОС ООО». В работе круглого стола по теме «Педагогические приемы и техники формирования УУД на уроках иностранного языка в аспекте системно-деятельностного подхода» активное участие принимали все обучаемые педагоги. Участники круглого стола имели возможность не только обсудить актуальные темы и поделиться опытом работы. В рамках изучения темы «Педагогическое проектирование как методологическая основа подготовки учителя» был организован семинар-практикум. На заседании круглого стола «Государственная итоговая аттестация» были изучены требования к уровню подготовки выпускников средней школы по иностранному языку и проведён анализ заданий ЕГЭ с целью повышения качества образования по английскому языку.

Также организовывалась межсессионная работа слушателей: моделирование учебных занятий с применением разнообразных форм взаимодействия, приемов и техник, использования ИКТ технологий, где обучаемые педагоги имели возможность представить свое мастерство.

По окончании курса обучения был представлен образовательный продукт в виде портфолио педагогов, содержащего следующие материалы:

- технологическая карта учебного занятия по предмету «Английский язык» с применением разнообразных форм

взаимодействия, приёмов и техник по формированию универсальных учебных действий на уроках английского языка;

- разработка и проведение внеурочного занятия по предмету с применением ИКТ технологий;

- презентация проекта учебного или внеурочного занятия, основанного на метапредметном подходе в образовании (включая анализ проведенного мероприятия с использованием техник и инструментов педагогической рефлексии);

- рабочая программа по предмету или программы внеурочной деятельности с учётом требований ФГОС.

Формой итоговой аттестации являлась разработка и защита проекта, основанного на метапредметном подходе в образовании.

Свою тьюторскую практику основываю на принципе сопровождения индивидуальной образовательной программы обучающихся педагогов. Её целью становится сопровождение всего процесса проектирования и построения подопечным образовательной программы, начиная от работы с его первичным познавательным интересом, углубляя этот интерес за счёт образовательных исследований или проектов.

Как показывает практика, на тьютора возлагается особая ответственность, так как он создаёт условия для непрерывного роста педагога. Предназначение тьютора – актуализация и развитие поддерживающей образовательной среды, позволяющей педагогам в удобном для них режиме достигнуть целей развития собственной компетентности благодаря осуществлению синтеза педагогических, информационных и организационных технологий.

Выполняя функцию тьютора, распределила деятельность на несколько этапов:

1. Ориентационный этап.

На этом этапе проходило выявление ожиданий педагогов в отношении повышения квалификации. Их соотнесе-

ние с возможностями курсов и самого обучающегося. Происходил выбор формы сопровождения (индивидуальная, групповая), определение актуального направления для профессионального саморазвития, разработка программы деятельности. Педагоги определили свои профессиональные проблемы и выбрали необходимую форму научно-методического сопровождения: разовые консультации, методические семинары или научно-методическое сопровождение педагога.

2. Активизирующий этап.

На этом этапе происходило просвещение и активное вовлечение педагогов в деятельность. Осуществлялся переход от репродуктивных способов освоения педагогического опыта к продуктивным, повышение инициативности и самостоятельности педагога. Основным объектом деятельности на данном этапе являлся педагог, повышающий свою квалификацию.

Совместная деятельность с тьютором развивалась как в формате краткосрочного сопровождения, так и формате пролонгированного сопровождения, где обучение длилось более длительный период времени. Педагогу предоставлялось время для реализации полученных знаний на практике, осмысления опыта работы и проведения анализа результатов с коллегами и тьютором.

Этап отличался активностью и самостоятельностью обучающегося педагога. Педагог имел возможность реализовать в образовательном процессе разработанные стратегии при прямом или косвенном сопровождении тьютором.

3. Коррекционно-оценочный этап.

Осуществлялась диагностика и самодиагностика динамики знаний, умений, опыта педагогической деятельности, уточнение областей успешности и нуждающихся в поддержке, составление программы коррекционных действий.

На данном этапе совместно с педагогами оценивалась степень реализации поставленной цели, уровень удовлетворенности педагогов процессом и результатами обучения. Определялось содержание дальнейшей индивидуальной образовательной траектории педагога.

Педагоги сами инициировали обмен профессиональной информацией в сообществе, стремились к саморазвитию, инновационной деятельности (расширяли круг самостоятельно решаемых профессиональных задач, возглавляли проблемную группу).

Хочется отметить, что в отличие от преподавателей, традиционно осуществляющих курсовую переподготовку педагогов, деятельность тьютора имеет свои особенности:

- тьютор создает особую профессиональную среду общения с учетом индивидуальных образовательных потребностей педагогов в профессиональном саморазвитии;

- совместно с педагогом определяет индивидуальную профессионально-образовательную стратегию, выраженную в процессе выявления и оценки состояния проблемы, причин, пути достижений и решения проблемы, позитивной динамики профессионального роста педагога.

Считаю, что применение тьюторинга способствует разрешению противоречий и недостатков процесса повышения квалификации, т. к. содержание обучения трансформируется, обеспечивая возможность его гибко вариативного изменения; появляется возможность перехода на вариативные дифференцированные и индивидуальные программы обучения. Обучение строится на основе деятельностного подхода, появляется возможность со- и самоуправления учебной деятельностью.

Могу с уверенностью сказать, что применение тьюторинга обусловлено его продуктивностью для процесса повышения квалификации педагогов, которая определяется содержанием и организационно-методическим сопровождением

дением обучения, поскольку процесс обучения становится личностно-ориентированным, траектории профессионального развития педагога становятся более вариативными, в них учитывается специфика внешних и внутренних обстоятельств, влияющих на совершенствование профессионализма педагога, и такое развитие может продолжаться в течение всей профессиональной карьеры.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ).
 - 1.2. Закон РФ от 2012.12.29 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 - 1.3. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (Утвержден приказом Минобрнауки РФ от 6.10.2009 г. № 373).
 - 1.4. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (Утвержден приказом Минобрнауки РФ от 17.12.2010 г. № 1897).
 - 1.5. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования (Утвержден приказом Минобрнауки РФ от 17.05.2012 г. № 413).
2. Научная и учебно-методическая литература
 - 2.1. Актуальные вопросы модернизации российского образования. // Материалы VI Международной научно-практической конференции. 30.09.2010 /под ред. Г. Ф. Гребенщикова. – М.: Издательство «Спутник+», 2010.
 - 2.2. Асмолов, А. Г. Психология индивидуальности. – М.: Изд-во МГУ, 1986.
 - 2.3. Гришакина, О. П. Гладилина, И. П., Обручникова, А. А., Попов, Д. В. Основы исследовательской деятельности школьников. Учебно-методическое пособие. 6.04.2010. – М.: ООО Центр полиграфических услуг «Радуга».
 - 2.4. Гуртовенко, Г. А. Социокультурные контексты и стратегии наращивания профессионализма педагогических и управ-

ленческих кадров в сфере общего образования // Профессиональное становление педагога в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» и регионального комплексного проекта модернизации образования: сборник материалов региональной научно-практической конференции / под ред. Г. А. Гуртовенко, Н. Ф. Ильиной. – Красноярск: ККИПКиППРО, 2008.

2.5. Деражне, Ю. Л. Педагогические основы открытого обучения. – М., 1997.

2.6. Ковалева, Т. М. О деятельности тьютора в современном образовательном учреждении // Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: материалы Всероссийского научно-методического семинара (Москва, 18–19 мая 2009 г.). – М.: АПКиППРО, 2009.

2.7. Ковалева, Т. М. Организация тьюторского сопровождения в образовательном учреждении: содержание, нормирование и стандартизация деятельности тьютора: материалы всерос. науч.-метод. сем. «Стандарты деятельности тьютора: теория и практика». – М.: АПК и ППРО, 2009.

2.8. Коротаяева, Е. В. Педагогика взаимодействий: теория и практика. – Екатеринбург: СВ-96, 2011.

2.9. Костина, Н. А. Тьютор как сопровождающий профессиональное развитие педагогов // Сибирский учитель. – 2006. – № 1(41). – С. 17.

2.10. Суханова Е. А. Тьюторское сопровождение формирования образовательного заказа // Открытое образование и региональное развитие: способы построения образовательного пространства: сборник научных трудов. – Томск: Томский ЦНТИ, 2004.

КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОЦЕССОМ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ
«РОста»

Салтуганова М. М.,

*заместитель директора, муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Школа № 2»,
г. Муравленко*

Педагогический коллектив школы в сотрудничестве с видными учеными и специалистами в области образования (О. Е. Лебедевым, М. В. Каминской, Т. В. Рогозиной, В. А. Львовским, А. Б. Воронцовым и др.) много лет работает над проблемами, связанными с созданием и использованием современных оценочных инструментов на критериальной основе, позволяющих отследить динамику продвижения учащихся в достижении предметных и метапредметных результатов, дающих учителю информацию о ходе обучения, о затруднениях у класса в целом и у отдельных детей, позволяющих корректировать цели и процесс обучения. Такой подход более трудоёмкий, чем выставление отметок, но именно он обеспечивает решение задач современного образования, позволяет осуществлять более содержательную и неформальную обратную связь с учеником и родителями.

Продуктом инновационной работы в данном направлении стали два сборника: «Инструменты самоанализа и самооценки образовательных достижений учащихся» (2014), в котором обобщён опыт по оцениванию новых результатов, соответствующих требованиям ФГОС; «Сборник разработок уроков и учебных занятий диалогического типа» (2015), где представлен опыт апробации инструментов критериального и формирующего оценивания.

Опыт внедрения инновационных оценочных инструментов обозначил и ряд проблемных моментов:

- трудности, связанные с постановкой непредметных целей (конкретизация планируемых метапредметных результатов), с которыми сталкиваются учителя при проектировании уроков в соответствии с требованиями ФГОС, при составлении технологической карты урока);

- разрыв во времени между процессом формирования и процедурами оценки метапредметных результатов обучения (что зачастую приводит к игнорированию учителями целей формирования метапредметных результатов и выведению их исключительно во внеурочную деятельность);

- «диагностическая позиция» учителя носит интуитивный характер, что влияет на объективность результатов учащихся;

- отсутствие «диагностической позиции» у учителя на уроке ослабляет обратную связь и препятствует оперативной коррекции обучения, снижает дифференцирующие возможности обучения и его развивающий характер.

Обозначенные проблемы обусловили необходимость изменений в системе управления методической работы школы. Механизмом управления изменениями стали целевые кафедры педагогической поддержки (*помощь подросткам в совершении ими авторского действия*) «авторского действия» подростков (*замысел, доведенный до результата, продемонстрированный сверстникам, получивший их одобрение, отрефлексированный*). Кафедра является структурным подразделением научно-методического совета школы и объединяет учителей, преподающих предметы в начальной и основной школе. Работа кафедр регламентируется Положением о кафедрах педагогической поддержки «авторского действия» подростка и выстраивается в соответствии с Программой развития школы, Образовательной программой школы, решениями педагогического совета, планом работы. Названия

кафедр (контрольно-оценочная самостоятельность и мониторинг индивидуального продвижения, компетентностная структура рабочей программы учителя, урок-диалог на компетентностной основе, образовательные события и практики, дизайн образовательного пространства) отражают в себе содержание деятельности и области проявления «авторского действия» подростка, ставя своей целью выявление методических действий учителя при организации деятельности детей в образовательном процессе, ведущих, в свою очередь, к достижению учениками новых образовательных результатов и повышению качества образования.

Так, например, организация деятельности по преодолению проблем, выявленных в ходе внедрения инновационных оценочных инструментов (см. выше), стала основой содержания работы кафедры «Контрольно-оценочная самостоятельность и мониторинг индивидуального продвижения». На педагогическом совете было принято решение об апробации технологии урока со встроенной диагностикой на разных предметах в разных классах с целью определения степени её эффективности при решении поставленных задач. Так, произошло смещение акцентов с организации контрольно-оценочной деятельности через использование детских инструментов самоконтроля и самооценки на необходимость поиска учителем способов выстраивания образовательной деятельности обучающихся на основе диагностических инструментов педагога, что позволит корректировать замыслы относительно конкретных условий их реализации, именно в данном классе в данную минуту, выявлять индивидуальную динамику качества развития обучающегося, прогнозировать собственную деятельность, выстраивать диалог с родителями о состоянии и проблемах ребёнка. Учителю требуется «сменить культурную рамку построения своего профессионального действия, стать субъектом собственной деятельности» [1.1. – С. 36].

Таким образом, участники кафедры определили цель деятельности – выявление возможностей и условий эффективного использования технологии урока со встроенной диагностикой в условиях образовательного учреждения. Преимущество урока со встроенной диагностикой заключается в деятельностном ключе его проведения, это не передача готового образца, а путь ребенка к освоению неизвестного ему пока способа действия. И чтобы помочь этот путь пройти, учителю необходимо понимать, что происходит с учеником на каждом этапе:

- Где и какое встретилось затруднение?
- Кто может двигаться дальше, а кто нет?

Без такого понимания урок дальше не пойдет. А чтобы оно появилось, учителю надо научиться слушать и слышать детей, научиться исходить от того, что делает или не делает в данный момент ребёнок и какая логика его образовательного движения привела к той или иной ситуации. Но как это понять? Надо во все ключевые этапы урока вставлять специальные диагностические задания: вопросы, провокационные суждения, ловушки» [1.1. – С. 7].

Педагоги кафедры описали методологию проектирования урока со встроенной диагностикой, реализующего задачный и деятельностный подходы к обучению в соответствии с требованиями ФГОС; разработали диагностические учебные задания по разным предметам начальной и основной школы; провели апробацию на уровне образовательного учреждения разработанной технологии урока со встроенной диагностикой метапредметных результатов обучения; проанализировали видеозаписи модельных уроков на разных возрастных категориях учащихся и учебных предметах; разработали методические рекомендации для проектирования и проведения уроков со встроенной диагностикой метапредметных результатов обучения.

Итак, работа кафедр строится в следующей логике:

- **Подготовительный период.**

На данном этапе происходит погружение в тему кафедры. Участники изучают опыт коллег, научную литературу, работают с разными источниками информации, отвечают для себя на вопросы: Чему мне нужно еще научиться? Какими методическими средствами и приемами я должен владеть для организации работы по теме кафедры? Какие классы будут участвовать в апробации той или иной технологии? Составляют план-график работы кафедр.

- **Период практической пробы.**

В этот период осуществляется индивидуальная проба учителя. Организуются взаимопосещения занятий, происходит видеofиксация фрагментов уроков, учебных занятий.

- **Заключительный рефлексивный период** предполагает оформление и экспертизу наработанных материалов. Учителя демонстрируют и анализируют результаты, полученные в ходе апробации инновационных технологий, на методических семинарах в течение учебного года. С целью получения обратной связи (экспертного мнения) со стороны учительской и родительской общественности в конце учебного года в школе проводится публичная презентация образовательной программы.

В данной статье описана система действий, координирующая деятельность учителя при организации образовательного процесса, на примере внедрения технологии урока со встроенной диагностикой.

В целом описываемый подход организации методической деятельности позволяет по-иному выстраивать систему управления изменениями в образовательном процессе в школе, что приводит к повышению качества педагогической деятельности. Для учителя создаются условия развивать свои собственные компетенции в русле деятельностного подхода к обучению, наблюдая и интерпретируя дей-

ствия детей в открытых диагностических ситуациях. Смена позиции учителя, в свою очередь, даёт возможность каждому ребёнку достичь новых образовательных результатов, научиться учиться самостоятельно, стать настоящим «автором» собственного действия, фиксируя точки собственного роста.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература.
 - 1.1. Каминская, М. В. Профессионализм учителя развивающего образования [Текст]. – М.: АПК и ППРО, 2008, С. 36.
 - 1.2. Львовский, В. А. Уроки по новым ФГОС: задачный подход. Газета «Первое сентября». – № 20. – 2013. – С. 7.

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ КУРСОВОГО МЕРОПРИЯТИЯ КАК УСЛОВИЕ И ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Сычёва Т. В.,

*заведующий образовательно-менеджерским центром,
государственное автономное учреждение дополнительного
профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного
округа «Региональный институт развития образования»,
г. Салехард*

В наше время идеология непрерывного образования охватывает все его уровни и виды. Образование через всю жизнь – это процесс личностного роста в течение длительного времени, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов, соответствующий потребностям как личности, так и общества.

При этом система непрерывного образования включает соответствующие образовательные структуры, образовательные программы и механизмы регулирования деятельности.

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы (принята постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования») обозначены основные целевые ориентиры, связанные с доступностью образования, которое характеризуются долей занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы, которая составит в 2018–2025 годах не менее 37 процентов ежегодно [1.3.].

Следовательно, особая роль отводится развитию дополнительного образования (включающему два подвида – дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование). Дополнительное профессиональное образование призвано обеспечить повышение квалификации в новых условиях специалистов в области образования, науки, культуры, экономики, политики, системы государственного и муниципального управления [2.1. – С. 4].

Парадигма нашего времени «от образования на всю жизнь – к образованию через всю жизнь» связана с непрерывностью профессионального развития путём освоения дополнительных профессиональных образовательных программ, разрабатываемых и реализуемых в системе дополнительного профессионального образования [3.1.].

Дополнительные профессиональные программы составляются на основе требований Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции) [1.1] и при-

каза Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (в действующей редакции) [1.2.].

В соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» существует два вида дополнительных профессиональных программ – программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки. Стажировка является формой реализации программ повышения квалификации.

Законодательно установлено, что объём программы повышения квалификации составляет не менее 16 часов, программы профессиональной переподготовки – не менее 250 часов. Необходимый для реализации дополнительных профессиональных программ объём часов устанавливается разработчиками в соответствии с требованиями к результатам освоения образовательной программы.

В соответствии с частью 3 статьи 13 Федерального закона № 273-ФЗ при реализации любых образовательных программ, в том числе дополнительных профессиональных программ может использоваться модульный принцип представления содержания образовательной программы и построения учебных планов.

Оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ проводится в отношении соответствия результатов освоения дополнительной профессиональной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения; соответствия процедуры (процесса) организации и осуществления дополнительной профессиональной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации программ; способности организации результативно и эффективно выполнять деятельность по предоставлению образовательных услуг [1.3.].

Требования к организации и осуществлению образовательной деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ определены нормативными документами не только федерального уровня, но и локальными актами образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

Внутренний мониторинг качества освоения дополнительных профессиональных программ нормативно закреплён в Положении о внутреннем контроле оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ в государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный институт развития образования» [1.6].

Единые требования к документальному оформлению процесса реализации и результатов освоения дополнительных образовательных программ в государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный институт развития образования» зафиксированы в Положении о дополнительном профессиональном образовании (с методическими рекомендациями и нормативными документами) [1.5].

Установить соответствие процедуры организации и осуществления дополнительной профессиональной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации программ, а также способность организации результативно и эффективно выполнять деятельность по предоставлению образовательных услуг возможно без анализа документов и материалов, разрабатываемых в ходе реализации дополнительных профессиональных программ.

Перечень документов и требования к их оформлению размещены в нескольких пунктах вышеуказанного поло-

жения «Обучающиеся и работники структурных подразделений дополнительного профессионального образования», «Требования к образовательным программам дополнительного профессионального образования», «Порядок завершения обучения и выдачи документов об обучении», «Требования к документам о квалификации ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО»[1.5. – С. 12–40].

Условно процесс организации деятельности по реализации дополнительной профессиональной программы (далее ДПП) можно разделить на три этапа: подготовительный, основной, заключительный. Временные интервалы и содержание каждого из них представлены в виде схемы.

Схема Этапы процесса организации деятельности по реализации ДПП

Подготовительный этап (за три недели до начала КМ)	Основной этап (в соответствии с расписанием КМ)	Заключительный этап (через 10 дней после окончания)
<ul style="list-style-type: none"> • Приказы • Информационное письмо • Комплектование групп • Учебный, учебно-тематический план • Расписание занятий 	<ul style="list-style-type: none"> • Анкетирование • Текущий контроль, промежуточная, итоговая аттестация • Журнал, журнал посещений (для ДК) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ведомость выдачи удостоверений • Отзывы обучающихся
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 auto; width: 80%;"> <p>КМ (курсовое мероприятие) – это мероприятие, проводимое в соответствии с планом-графиком реализации дополнительных профессиональных программ ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО»</p> </div>		

Подготовительный этап реализации ДПП начинается за три недели до проведения курсового мероприятия, которое представляет собой комплекс действий

сотрудников института, кураторов курсов повышения квалификации и обучающихся, осваивающих профессиональную программу, а также документальное оформление этих действий.

На основании приказа о проведении курсового мероприятия оформляется письмо для работников подведомственных департаменту образования ЯНАО организаций с целью информирования о целевой аудитории, сроках, содержании, лекторском составе, привлекаемом для реализации дополнительной профессиональной программы. На основании поступивших заявлений формируется список обучающихся и издаётся приказ об их зачислении. В соответствии с ДПП формируется учебный план, учебно-тематический план, утверждается расписание занятий.

Основной этап освоения дополнительной профессиональной программы начинается с входного анкетирования, цель которого заключается в определении индивидуальных образовательных потребностей обучающихся. Результаты текущего контроля, промежуточной аттестации, которые фиксируются в соответствующем журнале, позволяют оценить степень освоения реализуемой программы обучающимися как индивидуально, так и в рамках реализации групповой модели освоения ДПП.

Освоение дополнительной профессиональной программы завершается итоговой аттестацией, результаты которой являются основанием для выдачи обучающимся документов установленного образца (удостоверений о повышении квалификации). Документальным подтверждением этого процесса становятся ведомости выдачи удостоверений.

Важным инструментом оценки освоения дополнительных образовательных программ является изучение уровня реализации образовательных потребностей обучающихся в ходе курсовой подготовки, которое осуществляется на основе анализа результатов итогового анкетирования.

Анализ документального оформления курсового мероприятия позволяет судить об эффективности и результативности каждого его этапа, а также качества освоения дополнительной профессиональной программы. Следовательно, качество подготовленных документов при оформлении курсового мероприятия является необходимым условием и инструментом внутреннего мониторинга качества освоения дополнительных профессиональных программ.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Приказ Министерства образования и науки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

1.3. Приказ Министерства образования и науки от 15 января 2014 г. № 14 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования».

1.4. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

1.5. Положение о дополнительном профессиональном образовании (с методическими рекомендациями и нормативными документами) / под ред. Березиной О. Л., Поповой В. Р., Банниковой Н. В. [Текст]. – Салехард: ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО», 2017. – 124 с.

1.6. Положение о внутреннем контроле оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ в Государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный институт развития образования».

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Абдрафиков, Р.Р. Образование через всю жизнь как процесс непрерывного формирования личности. В кн.: Обучение

в течение всей жизни: «LifeLongLearning: актуальные мировые практики в российском образовательном пространстве»: материалы Всерос. научн.-практ. конф. Екатеринбург, 28–29 апреля 2014 г. Вып. 7 – Екатеринбург: ООО «ИПП» Макс-Инфо, 2014.

2.2. Малышев, М.Ю. Институт дополнительного профессионального образования УдГУ как системообразующий в сфере дополнительного профессионального образования в вузе. В кн.: Стратегия 2015: образование через всю жизнь. Традиции и новации /редкол.: М. Ю. Малышев [и др.]: Сб. ст. – Ижевск: Изд-во «Удмуртский университет», 2015.

3. Информационные ресурсы.

3.1. http://www.firo.ru/?page_id=28942

3.2. <http://unionexpert.su/sovremennye-tendentsii-razvitiya-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-i-osobnosti-ego-realizatsii-v-vuzah/>

ОРГАНИЗАЦИОННО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ СТАЖИРОВОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Ткач В. А.,

*директор, МОУ «Средняя общеобразовательная школа
№ 6 с углублённым изучением отдельных предметов», г. Надым,*

Федюк Н. Г.,

*заместитель директора по УВР,
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 6 с углублённым
изучением отдельных предметов», г. Надым*

Сегодня российское образование направлено на достижение качества результатов. Всё чаще озвучивается такой критерий качества, как успешность ученика. Но все мы понимаем, что без успешного учителя не состоится успешность ученика. Ведь именно от профессиональной компетентности педагога зависят новые образовательные результаты обучающихся.

И задачей методической службы школы в данной ситуации является организация и сопровождение непрерывного профессионального саморазвития педагога как системообразующей идеи и функции повышения квалификации.

В своём управленческом портфеле мы имеем проект «Развитие кадрового потенциала как системообразующей устойчивой платформы для успеха деятельности школы», основная цель которого – создание условий и мотивация сотрудников школы к постоянному профессиональному и личностному развитию.

В основе нашего проекта лежат теоретические положения ведущих учёных, методистов, которые определяют основные принципы профессионального развития педагогов, направления и технологии обучения.

А. С. Асмолов рассматривает профессиональное развитие педагогов с позиции системно-деятельностного подхода [1]. Логвинова И. М. обращает внимание на практико-ориентированные способы получения качественно новых результатов дополнительного педагогического образования [2]. За последние годы наблюдается значительная активность в исследованиях различных аспектов повышения квалификации педагогических кадров, поиске новых форм, методов, технологий.

В своей методической деятельности мы нашли эффективную форму повышения профессионального развития педагогов – стажирочную деятельность, целью которой является обобщение, систематизация, распространение имеющегося в образовательной организации актуального опыта в форме стажировок; организация совместной деятельности, направленной на развитие образовательного потенциала образовательной организации. Мы считаем, что стажирочные площадки – эффективная форма, которая позволяет создавать для педагогов пространство, соответствующее требованиям федерального государственного

образовательного стандарта всех уровней образования. Среди преимуществ стажировочной площадки перед другими формами повышения квалификации можно выделить следующие:

- возможность значительно повысить уровень методической и теоретической подготовки педагогов в небольшой промежуток времени;

- возможность сразу же использовать в профессиональной практике новые инструменты, поскольку программа стажировки максимально приближена к практической деятельности слушателя и позволяет обеспечить единство теории и практики [3].

Кроме того, стажировка стимулирует формирование собственного профессионального опыта слушателя, позволяет ему самостоятельно определить новые личностные направления изучения теории и практики, усиливает роль полученных методических знаний в практической деятельности. В рамках современного информационного общества и формируемого им сетевого взаимодействия образовательных организаций стажировка расширяет возможности и перспективы создания единой образовательной среды, позволяет педагогам сближать технологии, цели, методы, понятия, применяемые педагогами разных образовательных организаций.

В нашей школе существует опыт реализации образовательных практик нового типа: сетевого взаимодействия, стажировочной платформы. Начало становления опыта было заложено в период работы в муниципальной методической сети в 2012 году, когда мы являлись организаторами и активными участниками муниципальной сетевой платформы «Современный урок». С 2015 года на базе школы функционирует муниципальная платформа стажировок «Современные образовательные технологии».

Продуманная последовательность управленческих действий обеспечивает успешную деятельность наших педагогов в муниципальном методическом пространстве:

1. Обеспечение внутрикорпоративного обучения целевой группы педагогов для организации муниципальных обучающих мероприятий.

2. Формирование системы открытых демонстрационных форм профессионализма в образовательной организации.

3. Создание условий для развития лидерских качеств педагогов целевой группы через делегирование полномочий куратора профессионального роста педагогов, имеющих профессиональные дефициты.

Такая логически выверенная последовательность управленческих мер обеспечила формирование у педагогов устойчивых внутренних стимулов для профессионального развития. Сегодня в институциональной методической системе настал такой момент, когда большинство педагогов открыто и систематически демонстрируют свой профессионализм педагогическому сообществу района.

На сегодняшний день имеем разноформатность обучающих мероприятий в рамках деятельности муниципальной платформы стажировок:

- стационарные трехдневные стажировки на базе нашей школы в рамках программы по поддержке школ, работающих в сложных социальных условиях, когда в течение трех полных рабочих дней приехавшие к нам из посёлков и сёл района учителя обучаются на открытых занятиях современным технологиям, методам и приемам, разбирают по элементам особенности современного урока на предметных и методических мастер-классах, повышают теоретический уровень на практико-ориентированных семинарах;

- выездные краткосрочные стажировки на базе школ, испытывающих дефициты, когда творческая команда педа-

гогов нашей школы проводит открытые показы учебных занятий с методическим комментированием, работая с детьми школы-реципиента, проводят мастер-классы и практические семинары для коллег.

Профессиональное общение в рамках краткосрочной и выездной стажировок в дальнейшем перерастает в дистанционный формат взаимодействия (консультации, совместное проектирование методических разработок и пр.).

Опыт участия педагогов школы в муниципальных методических мероприятиях обобщён и оформлен в сборники «Современный урок» и «Радуга деятельности технологий». Сюда вошли методические рекомендации по организации современного урока с использованием деятельностных педагогических технологий (ТРКМ, технологии проектного обучения, проблемного и проблемно-диалогического обучения, технологии развивающего обучения Д. Б. Эльконина – В. В. Давыдова), лучшие мастер-классы, технологические карты уроков, материалы практико-ориентированных семинаров. Данные сборники высоко востребованы профессиональным педагогическим сообществом района, для многих из них стали «настольной книгой» при проектировании учебных и внеурочных занятий с позиций деятельностного, практико-ориентированного подходов в обучении.

Говоря о деятельности школы как стажировочной площадки по теме «Современные образовательные технологии», хочется отметить следующие результаты:

- педагогами школы проведены выездные стажировки в 6 поселковых школах района, проведено 41 открытое учебное и внеурочное занятие, 6 мастер-классов, 10 практико-ориентированных методических семинаров, 2 деловые игры;

- в рамках краткосрочной (трехдневной) стажировки на базе школы проведено более 40 учебных и внеурочных

занятий, мастер-классы, практические семинары (*приложение*);

- более 50 % педагогов школы задействованы в работе стажировочной площадки и в системе демонстрируют свои профессиональные умения;

- педагоги обобщают опыт своей профессиональной деятельности и публикуют на страницах методических изданий различного уровня (электронный информационно-методический журнал «Образование Ямала» (всего 8 публикаций); сетевое печатное издание «Образование: эффективность, качество, инновации» (5 публикаций); коллективная практико-ориентированная монография «Социализация и профилизация в образовании: стратегия – Россия – 21 век» (2 публикации); «Надымский научный вестник» (3 публикации);

- участие в стажировках формирует у педагогов мотивацию становиться продвинутым, звездным учителем, открытым, умеющим творчески разработать и дать урок на высоком уровне.

Несомненно, подготовка и проведение стажировок являются достаточно ресурсозатратными для педагогов и управленческой команды школы, но благодаря данному формату работы в муниципалитете рационально используются методические ресурсы, снижаются финансовые издержки на переобучение кадров, происходит повышение профессионального уровня педагогов всего района.

Повышение квалификации педагогов в форме стажировки позволяет развивать профессиональные компетенции педагогов, приобретать и закреплять на практике актуальные знания и умения, осуществлять диссеминацию лучшего педагогического опыта, накопленного образовательными организациями.

Список использованной литературы

1. Тимофеева, С. В. Организационно-педагогические условия повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений в процессе стажировки на базе центров инновационного опыта (на примере Чувашской Республики) [Текст]. // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2010. – № 6. С. 111–116.
2. Логвинова, И. М. Методическая готовность работников образования к реализации ФГОС. – М., 2012.
3. Петухова, Г. В., Петухов, С. Ю. Стажировка как форма повышения квалификации педагогов на базе общеобразовательной организации [Текст] // Педагогическое мастерство: материалы VI Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). – М.: Буки-Веди, 2015. – С. 190–193. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/151/7907/>

КАК НАЙТИ БАЛАНС МЕЖДУ ГРУППОВОЙ РАБОТОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПОДХОДОМ В НОВЫХ ФОРМАТАХ ДПО УЧИТЕЛЕЙ?

Хуссамов Р. Р.,

*кандидат экономических наук, доцент,
ведущий научный сотрудник отдела развития
профессиональных и личностных компетенций,
Институт развития образования Республики Татарстан,
г. Казань*

Одной из главных стратегических задач, стоящих перед современными образовательными организациями системы ДПО является достижение такого состояния учебного процесса, при котором педагогические работники – потребители образовательных услуг – максимально эффективно используют имеющийся образовательный потенциал субъекта ДПО для развития ключевых профессиональных

компетенций сотрудников, требования к которым представлены в ФГОС и профессиональном стандарте педагога [3.1.].

При решении данной задачи становится актуальным использование новых форматов ДПО педагогических работников. Требуется поиск новых форм реализации индивидуального подхода в обучении, новых форматов оценки и развития личностных и профессиональных компетенций работников [2.1. – С. 280].

При этом может возникнуть важный вопрос: какой баланс между групповой работой и индивидуальным подходом должен соблюдаться? Поиск оптимального баланса между индивидуальным и коллективным подходом в реализации программ ДПО является сложной творческой задачей.

Рассмотрим одну из форм реализации индивидуального подхода – тренинг, который изначально был задуман как метод обучения, направленный не только на повышение индивидуализации в процессе обучения, но и на возможность оценить выбранные профессиональные компетенции обучающихся.

Тренинг – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков [1.1. – С. 2].

Тренинг, как правило, рассчитан на ограниченное количество участников. И этим он качественно отличается от других методов повышения квалификации работников, например, лекционных, семинарских и практических занятий. То есть тренинг представляет собой активную форму обучения, которая сочетает в себе гибкую комбинацию индивидуального подхода к обучению участников тренинга и их командной работы.

По моему мнению, тренинг является, с одной стороны, формальной процедурой, имеющей целью развитие теоретических знаний и отдельных практических навыков и умений, с другой стороны, каждый тренинг носит яркий

творческий характер, в котором проявляется личное мастерство тренера, его умение взаимодействия с малой группой участников. Тренер должен обладать навыками оценки профессиональных компетенций, презентации профессиональных знаний, умением регулировать взаимодействие участников.

Тренер, как умелый и опытный модератор, должен уметь поддерживать малоактивных участников тренинга, мягко и вежливо сдерживать гиперактивных участников, т. е. направлять командную работу в нужное русло. Как правило, теоретические знания и модели тренер объясняет всей группе участников, а практические задания и упражнения должен выполнить каждый участник под руководством тренера. Более того, если в этом есть необходимость, тренер может способствовать тому, что некоторые, более «продвинутые» в материале тренинга участники, могут помогать другим участникам, у которых необходимые профессиональные компетенции пока недостаточно развиты.

В этом проявляется важная особенность тренинга – его командной составляющей. Если говорить философским языком, то правильно найденный баланс между групповой работой и индивидуальным подходом в тренинге составляет диалектическое единство тренинга как формы оценки и развития профессиональных и личных компетенций.

Правильно подобранный компромисс между групповой и индивидуальной работой в проведении тренингов составляет его главное преимущество как метода развития профессиональных и личностных компетенций.

Взаимопроникновение индивидуального и коллективного подходов в тренинге находит свое отражение в таких его характеристиках, как универсальность, адаптация к контингенту обучающихся, целевая ориентация обучающихся упражнений тренинга на оценку и развитие выбранных профессиональных компетенций.

Использование индивидуального подхода в обучении педагогов приводит к необходимости посттренингового сопровождения в системе ДПО.

Во-первых, посттренинговое сопровождение призвано обеспечить контроль качества реализованной программы повышения квалификации работников образования. В том числе это необходимо для оценки эффективности тренинговых мероприятий. Другой задачей посттренингового сопровождения является стремление сформировать коммуникации между тренером и обучающимися с целью поддержания интереса к изученным теоретическим материалам и развития отдельных профессиональных компетенций.

Во-вторых, посттренинговое сопровождение дает субъектам ДПО работников образования возможность проанализировать дальнейшие пути совершенствования образовательной, в т. ч. тренинговой, деятельности путем адаптации учебного материала к новым профессиональным потребностям педагогического сообщества.

В-третьих, реализация посттренингового сопровождения в современных условиях прямо указывает на необходимость активного использования возможностей современного дистанционного обучения и «цифрового» сопровождения участников тренинга в период между проведением курсов повышения квалификации педагогов.

Каждая образовательная организация ДПО самостоятельно решает задачу выбора баланса индивидуального и коллективного подходов в современных форматах ДПО учителей исходя из имеющегося ресурсного потенциала организации: кадрового, финансового, материально-технического и др.

Подводя итоги, можно сформулировать некоторые выводы.

1. Коллективный подход к обучению учителей является базовой формой обучения, не теряющей актуальность

в современных условиях и направленной на реализацию требований ФГОС и профессионального стандарта педагога (коммуникации, проектная деятельность и др.).

2. В современных условиях широкого использования информационных технологий и дистанционного обучения в образовательной деятельности реализация личностно-ориентированного обеспечения профессионального роста учителя становится всё более актуальной задачей, требующей особого внимания со стороны руководства организаций дополнительного профессионального образования педагогических работников.

3. Баланс между групповой работой и индивидуальным подходом в образовательной деятельности определяется целью и содержанием формата ДПО учителей, личностными характеристиками учителей, а также профессиональным уровнем и опытом преподавательского состава организации ДПО.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. ГОСТ Р ИСО 29990-2012. Услуги по обучению в сфере неформального образования и тренингов. Основные требования к поставщикам услуг.

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Петунин, О. В. Компетенции учителя в свете требований профессионального стандарта педагога // Международный научный журнал «Символ науки». – 2015, № 6. С. 278–280.

3. Информационные ресурсы.

3.1. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ug.ru/new_standards/6.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ОРГАНИЗАЦИЮ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Ширманова В. Г.,

*старший преподаватель кафедры педагогики и психологии,
автономное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования Удмуртской Республики
«Институт развития образования», г. Ижевск*

Переход на новые федеральные государственные образовательные стандарты основного общего и профессионального образования требует обновления педагогического образования и становления педагога нового типа.

Современный педагог – это специалист, владеющий не только традиционными, но и принципиально новыми средствами организации образовательного процесса, обладающий новым педагогическим мышлением, умеющий осуществлять педагогический процесс в контексте системно-деятельностного подхода, владеющий инновационными технологиями обучения [1.2.], то есть, как справедливо замечают Л. Н. Хуторская, А. В. Хуторской, это педагог, «способный адаптироваться к изменениям окружающей жизни, а не подчиняться обстоятельствам действительности» [2.3. – С. 297].

Однако традиционное повышение квалификации педагогов ориентируется лишь на выявление затруднений в профессиональной подготовке учителя, в меньшей степени уделяя внимание индивидуальным особенностям педагогического работника, развитию его профессионального почерка, возможности овладеть практическими навыками.

В таком случае встаёт необходимость изучения инновационных подходов в сфере повышения квалификации педагогов с целью выбора такого, который в наибольшей степени способствовал бы самореализации профессио-

нально-личностного потенциала педагога, активизации его субъектности в сфере профессионально-педагогической деятельности, то есть способствовал развитию.

Следует отметить, что поиск инновационных подходов к организации повышения квалификации педагогов непрерывно осуществляется как в России, так и за рубежом.

В АОУ ДПО УР ИРО в настоящее время с целью обеспечения развития системы образования и повышения качества образования разработана и реализуется модель повышения квалификации педагогов на основе сетевого взаимодействия участников в сетевых инновационных проектах.

Сетевой инновационный проект (СИП) направлен на решение актуальных проблем развития региональной системы образования посредством совместного поиска и реализации инновационных идей. В сетевом инновационном проекте участвуют педагоги нескольких образовательных организаций, взаимодействующих друг с другом и с координатором проекта через сеть Интернет на специально организованной платформе.

Одним из таких СИП стал проект «Технология обучения в сотрудничестве для организации эффективного взаимодействия учащихся на уроке», организованный для учителей начальной и основной школы в Удмуртской Республике в 2016 году и закончивший свою работу в 2017 году.

Содержание проекта продиктовано необходимостью решения актуальных проблем реализации ФГОС, предполагающих достижение образовательных результатов, среди которых особое место занимают метапредметные. В составе их выделяют коммуникативные универсальные учебные действия (КУУД). Педагогической технологией, формирующей это универсальное метапредметное умение, является «Обучение в сотрудничестве».

Однако, несмотря на распространённость в традиционной практике парной и групповой форм организации взаимодействия обучающихся, учителя в недостаточной степени владеют методикой использования эффективных структур взаимодействия, которые позволили бы включить в учебный процесс каждого ученика, тем самым обеспечить формирование коммуникативных УУД.

Поскольку всякая педагогическая деятельность – «это процесс коммуникации (способ выполнения учебных задач), основанный на определенном алгоритме, программе, системе взаимодействия участников педагогического процесса» [2.1., С. 36], то вполне логично, что и освоение её педагогами необходимо построить как коммуникативный процесс в рамках сетевого инновационного проекта по овладению данной технологией.

В таком случае замысел СИП был заключён в создании условий активизации деятельности учителя в овладении эффективными структурами взаимодействия технологии «Обучение в сотрудничестве» на уроке с целью включения в учебный процесс каждого ученика.

Целью проекта стало совершенствование профессиональной компетенции учителей в овладении технологией «Обучение в сотрудничестве».

Участниками сетевого инновационного проекта «Технология обучения в сотрудничестве для организации эффективного взаимодействия учащихся на уроке» стали учителя из 16 образовательных организаций Удмуртской республики.

Реализация данного проекта включила следующие этапы деятельности – таблица 1.

Этапы реализации проекта

<i>Этап</i>	<i>Содержание этапа</i>
Организа- ционный	Формирование проектной команды, разработка и создание сайта для осуществления взаимодействия педагогов-участников и научного руководителя
Пропедевти- ческий	Проведение установочного семинара, курсов по овладению технологией «Обучение в сотрудничестве», разработка каждым участником или командой учителей своего проектного замысла по овладению структурами взаимодействия
Практиче- ский	Апробация известных структур взаимодействия участниками проекта, промежуточный семинар, разработка и апробация урока с использованием освоенных структур, взаимоэкспертиза, коррекция результатов
Аналитиче- ский	Анализ, обобщение результатов

Сетевое взаимодействие между участниками СИПа было организовано через сайт, созданный с использованием сервиса google. Используя данный сервис, каждый участник создал свою электронную почту, с помощью которой мог заходить знакомиться с содержанием информации, расположенной на страницах сайта, участвовать в форуме, задавать вопросы руководителю проекта, коллегам, знакомиться с работами других коллег, участвовать в процедуре взаимообмена и взаимоэкспертизы.

Процедура взаимообмена и взаимоэкспертизы осуществлялась на практическом этапе, после того как каждый участник апробировал предложенные известные структуры, а затем на основе их разработал и провел уроки. После каждого действия участникам предлагалось представить обратную связь, в первом случае это были рефлексивные

суждения о результатах апробирования известных структур, далее это был процесс взаимообмена дидактическими материалами и взаимоэкспертиза. Для реализации данной процедуры были разработаны единые шаблоны предъявления продуктов и критерии их оценивания. Каждый участник представлял свой продукт на одной из страниц сайта, затем, используя критерии оценивания, проводил экспертизу.

Следует отметить, что участники СИПа встречались не только в сети, но и в рамках промежуточного и итогового семинаров, где обсуждали возникшие проблемы инновационной деятельности, консультировались с научным руководителем, корректировали свои разработки, представляли свой рефлексивный опыт участия в сетевом инновационном проекте. В процессе реализации проекта научный руководитель «не выставлял» оценки участникам на страницах сайта – он скорее был тьютором, организатором взаимодействия и равноправным участником диалога на форуме.

Выявленные результаты организации сетевого взаимодействия педагогов в проекте способствовали повышению их профессиональной компетентности в разных направлениях: методическом, техническом, социально-психологическом.

Таким образом, организация сетевого взаимодействия педагогов через включение в сетевой инновационной проект позволила каждому участнику повысить уровень своих профессиональных компетенций в овладении технологией «Обучение в сотрудничестве», а также в совершенствовании своих метапредметных и ИКТ-компетенций.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования. Утверждён прика-

зом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. № 413 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/>. – (Дата обращения: 24.03.2018).

1.2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н г. Москва «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог”».

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий [Текст. В 2-х т. Т. 1 / Г. К. Селевко]. – М.: Народное образование, 2005.

2.2. Учитель и ученик: возможность диалога и понимания [Текст]. Т. 2. Под общей ред. Л. И. Семиной. – М.: Изд-во Бонфи, 2002.

2.3. Хуторская, Л. Н. Компетентностный подход к моделированию последиplomного образования [Текст] / Л. Н. Хуторская, А. В. Хуторской // Компетенции в образовании. Опыт проектирования : сб. науч. тр. / под ред. А. В. Хуторского. – М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007.

СТАЖИРОВОЧНЫЕ ПЛОЩАДКИ: ПЕРЕДОВЫЕ ПЕДТЕХНОЛОГИИ И ПЕДТЕХНОЛОГИИ В ПРАКТИКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Яроцкая А. А.,

*методист, государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ямало-Ненецкого автономного
округа «Муравленковский многопрофильный колледж»,
г. Муравленко*

Организация стажировочных площадок в ЯНАО стала ответом на Федеральную целевую программу развития образования (ФЦПРО) на 2011–2015 гг. Второй этап приходится на 2018–2020 гг.

Цель стажировочных площадок – распространение передового педагогического опыта. Мы рассмотрим возможную деятельность площадки на примере использования педагогических технологий.

При большом многообразии педагогических технологий, работу по которым можно организовать, мы выбрали две технологии, требующие, на наш взгляд, к себе внимания. Методы опробованы на практических занятиях по учебной дисциплине «Техническая механика». Это метод проектов и дидактическая многомерная технология.

Образование в России модернизируется с целью формирования творческой и активной личности студента.

Сегодня нужен педагог, обладающий профессиональными компетенциями. [5].

Главными задачами для педагога являются раскрытие способностей каждого студента, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном конкурентном мире.

Общество всегда предъявляло и будет предъявлять к педагогу высокие требования. Для того чтобы учить других, нужно знать больше, чем все остальные.

Поэтому мы считаем самообразование главной задачей каждого преподавателя.

Повышение квалификации педагогов может происходить на стажировочных площадках ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования».

Для педагогов возможна работа стажировочной площадки по внедрению педагогических технологий и ведению занятий в условиях ФГОС.

Нам бы хотелось, чтобы данный материал позволил решить задачи внедрения накопленного педагогического опыта в практику работы педагогов, обеспечил рост их профессионального мастерства.

Актуальность выбранной темы заключена в том, чтобы постараться в работе отразить приемлемые проекты для активного внедрения их в деятельность образовательных учреждений среднего профессионального образования.

Цель – структурировать проектную работу в колледже по педагогическим технологиям и выработать рекомендации по их внедрению.

Задача работы – показать важность решения данной проблемы в современных условиях развития общества.

Технологичность учебного процесса состоит в том, чтобы сделать его управляемым.

В данной работе представлен теоретический и экспериментальный анализ проблем, связанных с повышением квалификации преподавателя и обучением студентов СПО, а также представлен обзор наиболее эффективных (с точки зрения автора) технологий обучения. В этом плане материал может оказать определённую помощь преподавателям, студентам и методистам в организации эффективного учебного процесса. [6]

1. Проект педагогических мастерских

Мастерская – это форма организации учебного процесса. Эта необычная система обучения была разработана французскими педагогами-представителями ЖФЕН – «Французской группой нового образования». У истоков движения стояли психологи П. Ланжевен, Анри Валлон, Жан Пиаже и др.

Сущность новой системы выражается в следующих основных положениях:

- личность с новым менталитетом;
- это личность «самостоятельная, социально ответственная и конструктивно вооружённая», способная оказывать позитивное воздействие на свою жизнь и окружающий мир;
- все способны.

Интенсивные методы обучения и развития личности.

Для методов ЖФЕН характерны:

- а) отношение учителя к ученику, как к равному себе;
- б) не простое сообщение знаний как неоспоримых истин, а самостоятельное «строительство» знания учащимися, критически относящимися к информации и самостоятельно решающими творческие задачи;
- в) плюрализм мнений, подходов, уважительное отношение к мнению, варианту другого.

Новый тип педагога – педагог не подавляет, а помогает.

В начале 90-х годов группа сотрудников Санкт-Петербургского государственного университета педагогического мастерства предприняла попытку адаптировать эту технологию в практику российского школьного образования.

Обобщили работу французских мастерских сотрудники из Санкт-Петербурга в виде следующих правил:

- мастер создаёт атмосферу открытости, доброжелательности, сотворчества в общении;
- в процессе занятий мастер обращается к чувствам студента, пробуждает в нём интерес к изучаемой проблеме (теме);
- он работает вместе со студентами, мастер равен ученику в поиске знания;
- мастер не торопится давать ответы на поставленные вопросы;
- важную информацию он подаёт малыми дозами, если обнаруживает потребность в ней у учащихся;
- исключает официальное оценивание работы учащегося (не выставляет отметок в журнал, не ругает, не хвалит), но через социализацию, афиширование работ даёт возможность появления самооценки учащегося, её изменения, самокоррекции.

Этапы работы мастерской (используется терминология группы ЖФЕН)

1. «Индукция» («наведение») – создание эмоционального настроения, включение подсознания, области чувств каждого ученика, создание личного отношения к предмету обсуждения. Индуктор – слово, образ, фраза, предмет, звук, мелодия, текст, рисунок и т. д. – всё, что может разбудить чувство, вызвать поток ассоциаций, воспоминаний, ощущений, вопросов.

2. «Самоинструкция» – индивидуальное создание гипотезы, решения, текста, рисунка, проекта.

3. «Социоконструкция» – построение этих элементов группой.

4. «Социализация» – всё, что сделано индивидуально, в паре, в группе, должно быть обнародовано, обсуждено, «подано» всем, все мнения услышаны, все гипотезы рассмотрены.

5. «Афиширование» – вывешивание «произведений» – работ учеников и Мастера (текстов, рисунков, схем, проектов, решений) в аудитории и ознакомление с ними – все ходят, читают, обсуждают или зачитывают вслух (автор, Мастер, другой ученик).

6. «Разрыв» – внутреннее осознание участником мастерской неполноты или несоответствия своего старого знания новому, внутренний эмоциональный конфликт, подвигающий к углублению в проблему, к поиску ответов, к сверке нового знания с литературным или научным источником.

7. «Рефлексия» – отражение чувств, ощущений, возникших у студентов в ходе работы мастерской, это материал для усовершенствования педагогом конструкции мастерской, для дальнейшей работы. [2]

План мастерской детализирован, необходимо предусмотреть множество заданий, «подсказок» – информации, которая будет предложена учащимся в тот момент, когда в

ней возникает необходимость. Естественным образом увеличивается объём информации, с которой Мастер работает предварительно, чтобы в ходе мастерской самому остаться в теме. [2]

2. Дидактическая многомерная технология (ДМТ)

Дидактическая технология относится к инструментальной дидактике и основана на параллельном представлении информации/учебного материала как в традиционной аудио форме, так и в визуальной, специально преобразованной, концентрированной, логически удобной форме с помощью дидактических многомерных инструментов (ДМИ).

Многомерная дидактическая технология состоит из дидактических инструментов: интеллект-карты или карты памяти и логико-смысловые модели.

Дидактические многомерные инструменты (ДМИ) – когнитивно-визуальные средства бинарного (двухкомпонентного) типа с иллюстративно-мнемическими и регулятивными свойствами (поддержка категоризации и экспликации, анализа и синтеза, навигации и аут диалога).

Конкретная форма реализации ДМИ – логико-смысловые модели, навигаторы, «семантические фракталы Штейнберга», когнитивные карты и т. п.

На первом курсе СПО работу лучше всего начинать с интеллект-карт, затем перейти со студентами к карте памяти.

Карта памяти – это наглядный материал, с которым легко и интересно работать, который ученику запомнить намного проще, чем страницу печатного текста в учебнике. Первокурсник с помощью рисунков может отображать на бумаге свои мысли, решать творческие задачи, отрабатывать полученную информацию, совершенствовать её, вносить изменения.

Наиболее простейшая карта памяти представляет собой образ, от которого идут ветвистые линии. Ветви должны быть цветными. Студенты любят на занятиях использо-

вать цветные ручки, карандаши, фломастеры. Каждую ветвь нужно подписывать 1–2 ключевыми словами и как можно чаще использовать рисунки.

Очень важно отметить, что при построении данных карт используется не только логическая часть мозга, но и та, что связана с воображением. Благодаря работе обоих полушарий мозга, использованию образов и цвета интеллект-карта легко запоминается.

Далее на втором этапе студенты уже могут создавать карты памяти.

3. Экспериментальная часть

Все указанные педагогические проекты можно реализовывать в течение длительного времени. Включив в свою педагогическую деятельность элементы проектов, через некоторое время необходимо провести анализ и сравнение результатов при их использовании. Работу по технологиям можно разделить на этапы.

Начальный.

Определение исходной позиции. Определение целей и задач по преподаваемой дисциплине. Изучение научной и методической литературы, материалов передового опыта.

Пилотажный.

Проведение предварительной опытно-экспериментальной работы. Уточнение методики исследования, экспертиза.

Основной этап. Получение и обработка результатов экспертизы.

Оформление результатов. Написание статей, методических рекомендаций, разработок, отчётов.

Организация работ по использованию результатов всеми участниками проектов.

Рассмотрев некоторые современные образовательные технологии, мы убедились, что «педагогическая технология – это проект определённой педагогической системы, реализуемый на практике».

К сожалению, в настоящий момент используется традиционная педагогическая система без диагностических целей и объективного контроля с традиционной системой управления обучением. Чтобы перейти к более перспективной педагогической системе, например, с типом управления обучением «малые группы» (по нашему мнению, такой тип управления наиболее доступен в настоящий момент для российского образования), необходимо специальное её проектирование и совершенствование до такой степени, когда гарантировано соотношение «цель–результат».

Обновление педагогической системы возможно только через научно обоснованное совершенствование педагогических технологий, предполагающих строго научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических процессов.

На основе одной или нескольких педагогических технологий, хорошо проработанных по этапам, может приступить к работе стажировочная площадка.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.
 - 1.1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 2. Научная и учебно-методическая литература.
 - 2.1. Соколова, Э. С. Педагогические мастерские Франция–Россия // Соколова Э. С. – М.: Новая школа, 1997. – 128 с.
 - 2.2. Гуманистические воспитательные системы вчера и сегодня // Под общ. ред. Н. Л. Селивановой. – М.: Пед. об-во России, 1998. – 336 с.
 - 2.3. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие для педагогических вузов и институтов повышения квалификации // Селевко Г. К. – М.: Народное образование, 1998. – 255 с.
 3. Интернет-ресурсы
 - 3.1. <https://text.ru/rd/aHR0cHM6Ly91Y2hpbC5uZXQvP2NtPTUyNzA4>
 - 3.2. nsportal.ru/npo-spo

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИЙ ПРЕПОДАВАНИЯ: ОТ ПРЕДМЕТА К МЕТАПРЕДМЕТУ

ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Калинин В. И.,

*учитель физической культуры, МБОУ СОШ № 4,
г. Салехард*

Каждый молодой педагог, ступая в образовательное пространство, сталкивается с рядом проблем, присущих молодым специалистам, проходящим профессиональную адаптацию в общеобразовательных учреждениях. Целью моей статьи является формулировка характеристики этих проблем и предложение способов их решения.

Поскольку я также являюсь молодым педагогом, на своем примере и примере моих коллег выявил основные проблемы, с которыми сталкиваются специалисты в период адаптации.

Для начала рассмотрим, что же необходимо педагогу для успешного ведения своей деятельности: научные знания, методика преподавания, личные качества педагога. Очень важно понимать, что недостаточно владеть каждым из этих навыков в отдельности, для успешного вхождения в педагогический процесс нужно найти баланс и прочные взаимосвязи между этими навыками.

Теперь подробнее рассмотрим три компонента профессиональной адаптации педагога:

- психофизиологический – приспособление молодого педагога (всех систем его организма) к незнакомому, поурочному режиму труда и отдыха;

- социально-психологический – вхождение в коллектив через схожесть целей и интересов молодого педагога и педагогического коллектива, учащихся; оформление нового психологического стереотипа поведения, изменение личностных качеств в соответствии с ориентацией на требования педагогической деятельности, принятие норм и правил поведения в образовательном учреждении;

- профессиональная – активное освоение педагогом поведения в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента обучающихся; привыкание молодого специалиста к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что адаптация учителя – это процесс успешного включения его в профессиональную деятельность.

Продолжительность адаптационного периода у каждого человека, как правило, индивидуальна и складывается в зависимости от первоначальных условий и способностей. Хочется отметить, что необходимость сочетания профессионального и социального приспособления к новой среде является одной из первостепенных задач для молодого педагога. Успешный процесс адаптации обеспечивает высокую эффективность дальнейшего труда педагога и как результат учащихся. [3]

Основные проблемы, возникающие у молодого педагога:

- планирование хода урока;
- отсутствие навыка, который позволял бы на «интуитивном» уровне давать ученикам тот объем материала, ко-

торый им посилен, и в той форме, в которой они способны его воспринимать;

- налаживание межличностных связей «учитель – класс», «учитель – ученик»;

- налаживание связей «учитель – учитель», «учитель – коллектив», «учитель – администрация»;

- отсутствие представлений о ведении проектной и научно-исследовательской деятельности с детьми.

Как избежать подобных проблем или, если они уже возникли, найти их решение:

- заручиться поддержкой учителей-коллег, классных руководителей и психологов. Недостаточно познакомиться с учащимися, чтобы в короткие сроки установить контакт с классом, наладить взаимопонимание, привить интерес к предмету. Очень важно, чтобы класс был подготовлен к знакомству с новым педагогом, например классным руководителем или учителем-коллегой, который «передает» класс молодому педагогу. Не менее важно, чтобы молодой специалист самостоятельно поинтересовался у классного руководителя, психолога, учителя-коллеги об атмосфере внутри класса, способностях учащихся, личных качествах учеников;

- требуемые нормативно-правовые материалы получать у администрации, учителей-коллег. Ознакомиться с правилами составления карты урока, посещать уроки опытных педагогов, обязательно приглашать администрацию и методистов на свои уроки, ведь критика очень важна и зачастую является единственным путем для выявления и исправления ошибок, при необходимости, просить советы по методике преподавания;

- для руководства успешными проектами необходимым условием является ознакомление и использование успешных методик ведения проектной деятельности, по-

стоянная совместная работа с руководителями таких проектов;

- для дисциплины и удержания интереса учащихся необходимо всегда быть готовым к уроку, иметь опрятный внешний вид, иметь чёткий план, быть готовым отвечать на смежные вопросы, устанавливать причинно-следственные связи, устанавливать связь «теория – практика», настраивать учащихся на усвоение материала, не отходить от темы урока.

В последние годы появилась программа наставничества молодых специалистов, которая способствует успешной адаптации педагогов в образовательной среде. Если такой программы внутри учреждения не существует или в ее работе возникают накладки, нужно помнить, что в связи с собственной загруженностью администрация и коллектив могут и не знать, что молодому специалисту требуется какая-то помощь, педагог должен самостоятельно в кратчайшие сроки ставить перед адресатами интересующие его вопросы, искать пути решения проблем, не усугублять ситуацию.

Для поддержки молодых педагогов применяются меры государственной поддержки и стимулирования интереса молодых учителей к работе. Педагог должен видеть и понимать перспективы своего профессионального роста. К ним можно отнести льготные ипотечные условия, ежемесячные выплаты молодым специалистам, материальная помощь, гранты для молодых педагогов, встречи с администрацией, конкурсы, семинары. Очень важно замечать эти шаги в сторону молодых педагогов и не упускать предлагаемые возможности. Участвовать, учиться, совершенствовать педагогическое мастерство, интересоваться.

На каждом жизненном этапе человек обучается чему-то, и учителя не исключение, возможно, в некоторых моментах учителям нужно быть даже более мобильными и

гибкими, чем людям других профессий. Мы учим детей, но лучше всего дети перенимают образец поведения, мы должны на собственном примере показывать, что нужно все время расти, воплощать в жизнь свои амбиции.

Список использованных источников

1. Котова, С. А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя [Текст]. // Народное образование. – № 8. – 2010. – С. 124.

2. Данилюк, Е. С. Проблемы адаптации молодого педагога [Текст]. // URL: <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2013/09/23/problemy-adaptatsii-molodogo-pedagoga>

3. Петренко, Е. И. Профессиональная адаптация молодого учителя в общеобразовательном учреждении [Текст]. // Молодой учёный. – 2017. – № 50. – С. 256–260. – URL <https://moluch.ru/archive/184/47316/> (дата обращения: 9.11.2018).

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА КАК ПЛАТФОРМА ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Калинина М. В.,

*учитель информатики, МБОУ СОШ № 4,
г. Салехард*

Одним из условий подготовки квалифицированных специалистов является ведение научно-исследовательской работы. Научно-исследовательская работа проводится на стадии подготовки магистров, для присвоения же степени кандидата или доктора наук необходимо самостоятельно выполнить свою научно-исследовательскую работу. Мы живем в информационном обществе, где считается, что в связи с постоянной актуализацией знаний способность

быстро ориентироваться в потоке информации, анализировать, выделять нужное, проводить самостоятельные исследования и доказывать их эффективность на практике – очень важные и полезные умения.

Педагог, не обладающий сам этими умениями, не в состоянии формировать и развивать эти навыки у своих учащихся.

Поскольку педагоги – это те люди, которые закладывают базовые знания в следующее поколение, они в первую очередь должны адаптироваться к условиям информационного общества. Для педагогического роста необходимо постоянно совершенствоваться в области педагогики и профильного предмета, педагог должен уметь расставить приоритеты и концентрироваться на том, что может обеспечить успешность деятельности. Если учитель сам не может расти и развиваться, то у него не получится обучить, воспитать и развивать личность. Методы, формы, приемы ведения урока сами по себе не обеспечивают успех в работе, если они не обусловлены личностными качествами педагога. В процессе педагогического взаимодействия учащиеся приобретают не только знания, умения и навыки, но и становятся носителями личностных качеств педагога, носителями его рефлексии.

Ведение научно-исследовательской деятельности – один из возможных путей развития педагога, способствующий его личностно-профессиональному росту.

В настоящее время педагог должен быть компетентным в ряде направлений. В качестве основных элементов педагогической компетентности можно выделить следующие [2.1]:

- компетентность по профилю преподаваемой дисциплины (знания по предмету, квалификация и опыт);
- методическая компетентность (владение различными методами обучения, знание дидактических методов и

приёмов, умение применять их, знание психологических механизмов усвоения знаний и т. д.);

- психолого-педагогическая компетентность (владение педагогической диагностикой, умение строить целесообразные отношения с обучаемыми, осуществлять индивидуальную работу, знание возрастной психологии, психологии межличностного общения, умение пробуждать интерес к предмету и т. д.);

- дифференциально-психологическая компетентность (умение выявлять личностные особенности, установки и направленность учащихся, определять и учитывать эмоциональное состояние людей, умение грамотно строить отношения с руководителями, коллегами, учениками, родителями);

- рефлексия педагогической деятельности (умение осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей, знание о способах профессионального совершенствования, умение видеть причины недостатков в своей работе, желание самосовершенствоваться.)

Научно-исследовательская работа имеет конкретные задачи. В качестве наиболее типовых можно выделить:

- изучение научных методов исследования и применение их на практике;

- планирование и организация научно-исследовательской работы;

- решение актуальных научных проблем;

- постановка конкретных целей, формулировка гипотез и их доказательство на практике;

- проведение экспериментов;

- оформление результатов исследования;

- формирование навыков отстаивать свою точку зрения в научных дискуссиях путем публичной защиты, участия в конференциях, семинарах и т. п.

Ведение научно-исследовательской деятельности неминуемо затрагивает следующие аспекты:

- образовательные компетенции (организация процесса изучения предмета, использовать отдельные части знания и их комбинации, использовать опыт, накопленный другими людьми);

- исследовательские компетенции (получение и обработка информации, работа с разными видами информации и источниками информации, организация сотрудничества с другими исследователями, представление и обсуждение результатов исследования);

- социально-личностные компетенции (формирование критической оценки результатов исследования, установление взаимосвязи между исследованиями прошлых лет и текущими);

- коммуникативные компетенции, сотрудничество и организаторская деятельность;

- личностно-адаптивные компетенции.

Школа вправе ожидать положительные результаты в ходе образовательного процесса, если педагогический состав последовательно и организованно занимается саморазвитием, находится в постоянном творческом поиске, совершенствует свои навыки.

Профессия педагога имеет свою специфику: он работает с людьми. Его собственная личность является действенным рабочим инструментом, личностное развитие способствует развитию профессиональному и наоборот. Именно поэтому для достижения хороших результатов необходимо непрерывно изучать себя, развиваться. Например, получение новых или развитие уже имеющихся научных знаний и умений в определенной отрасли формируется в ходе выполнения научно-исследовательской работы. В данной статье рассмотрено, как ведение научно-исследовательской деятельности положительно влияет на целый ряд профессиональных компетенций, поэтому научно-исследовательскую работу можно рассматривать как платформу для личностно-профессионального развития педагога.

Список используемых источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. Профессиональный стандарт педагога
2. Информационные ресурсы
 - 2.1. https://infourok.ru/professionalnaya_kompetentnost_sovremennogo_pedagoga-180736.htm

3D-ТЕХНОЛОГИИ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА В РЕАЛИЗАЦИИ ЗАДАЧ ФОРМИРОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ И ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В СИСТЕМЕ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Кучкина И. А.,

*учитель информатики, муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8»,
г. Лабытнанги*

Высокие современные технологии с каждым днём проникают всё глубже в повседневную жизнь отдельного человека и общества в целом. Интерактивные, мобильные, мультимедийные, 3D-технологии образовали Digital мир с новейшими видами коммуникаций. Для детей нашего времени цифровая среда стала привычной и «родной».

Моделирование объектов методом послойного наплавления было открыто в 1980-х, в 1995 году стали использоваться понятия «3D-принтер», «3D-печать».

3D-печать является мощным образовательным инструментом, который способен привить ученику привычку не только использовать готовую информацию, но и

творить самому. А для этого необходима вереница знаний в моделировании, программировании, математике, физике. Это является двумя основными «выгодами», которые получает образование от использования 3D-технологий.

Однако наш опыт показал, что представленная технология является успешной в реализации задач не только формирования технологических, но и общекультурных компетентностей, формируемых преимущественно в рамках гуманитарных дисциплин, в частности музейного образования.

Первой проектной работой такого плана в МАОУ СОШ № 8 стало создание учащимся 11 класса трёхмерной модели музейных экспонатов ЯНАО для сохранения артефактов в программе SOLIDWORKS.

Проект выполнял Глуценко Валерий в рамках внеурочной деятельности.

Образовательная практика «IT-SCHOOL-Лабытнанги» с 2017 года является одним из кластеров федеральной инновационной площадки «Интеллектуальный центр “Маленькое Сколково”».

Основная идея практики – это выстроенная структура образовательной среды по развитию технического творчества, повышению уровня компетенций по русскому и английскому языкам.

В интеллектуальном центре школы дети осваивают приёмы конструирования, моделирования, робототехники.

Практика основана на следующих принципах:

- 1) принцип инженерного опережающего образования;
- 2) метапредметный характер образования;
- 3) принцип преемственности и непрерывности.

Основа образовательной практики – проектная самостоятельная деятельность ребят.

Тема проекта и его основная идея возникли у школьника после экскурсии в городской краеведческий музей на

выставку «Предметы-помощники коми-зырян, первых поселенцев Лабытнанги». Это предметы начала XX в., которые экспонировались впервые. Коллекцию составляют деревянные маслобойка и ковши, ведро и корытце, скалка; деревянные прялки, веретено, стиральная доска; инструменты для выделки шкур – скребки, доски; пяла для плетения рыболовных сетей, поплавков из берёсты и другие.

Экспонатам много лет, время безжалостно к свидетелям прошлого. Именно поэтому необходимо бережно и внимательно относиться к историческим артефактам. Актуальность работы заключается в том, что, используя современные технологии, можно создать прототипы экспонатов, распечатать их и изучать, тем самым привлекая ребят к изучению истории с применением современных гаджетов.

В работе была выдвинута гипотеза о том, что использование во внеурочной деятельности прототипов трехмерных изображений различных исторических эпох повысит уровень метапредметных компетенций обучающихся.

В соответствии с этим были определены задачи работы:

1. Изучить вредные влияния на музейные экспонаты.
2. Изучить основы работы на 3D принтере.
3. Изучить основы работы в среде SOLIDWORKS.
4. Внести экспонаты в программу SOLIDWORKS.
5. Распечатать прототипы.
6. Создать каталог STL файла для печати прототипов.
7. Сформировать экспозицию из созданных 3-D моделей.
8. Выявить уровень интереса в использовании ИТ-технологий во внеурочной деятельности для обработки информации, в том числе этнографической.

Работа по оцифровке музейных экспонатов была начата с обработки орнаментов народов Севера.

Объекты были смоделированы в программе SOLIDWORKS. Это программа, которая позволяет создавать 3D-модели различной сложности от простых болтиков до полнофункциональной модели ракеты.

Трёхмерное моделирование существенно превосходит по преимуществам линейное проектирование. Программа SolidWorks позволяет увидеть будущее изделие в объёме с разных сторон и придать ему реалистичности отображения в соответствии с избранным материалом для пробной оценки дизайна.

Процесс построения трёхмерной модели основан на формировании объёмных геометрических элементов и выполнении разных операций между ними. Такой принцип в определённой степени напоминает конструктор «LEGO». Модель создается из шаблонных элементов (блоков), она подлежит редактированию путем добавления/удаления данных блоков или посредством изменения их характерных параметров. SOLIDWORKS позволяет работать в объёмном виртуальном пространстве, благодаря чему происходит приближение компьютерной модели к облику будущего изделия.

«Погружение» в элементы музейной педагогики осуществлялось через экскурсии, самостоятельное оформление экспозиции, теоретический анализ существующих 3-D моделей экспонатов.

Проект получил положительную оценку специалистов. Глушенко Валерий стал дипломантом II степени муниципального этапа конкурса научно-исследовательских работ и творческих проектов «Ступень в будущее» и лауреатом I степени Всероссийского проекта «Созидание и творчество. Осенний конкурс» 2018/19 учебного года.

Для школьника значимо, что музей этнографической культуры народов Севера, функционирующий в рамках реализации проекта «Муниципальная инновационная площадка «Этнокультурный центр “Яляко”» (муниципальное

автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества» г. Лабытнанги), заинтересован в результатах его работы и готов принять в дар новые экспонаты, выполненные на основе 3D-технологий.

Таким образом, в школе был получен опыт формирования технологических и общекультурных компетентностей учащихся в системе внеурочной деятельности посредством интеграции естественно-математического и гуманитарного подходов к образованию.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература.

1.1. Гайсина, С. В. Робототехника, 3D-моделирование и прототипирование. Реализация современных направлений в дополнительном образовании: Метод. пособие [Текст]. – СПб.: КАРО, 2017.

1.2. Огановская, Е. Ю. Робототехника. 3D-моделирование и прототипирование на уроках и во внеурочной деятельности: Метод. пособие [Текст]. – СПб.: КАРО, 2017.

1.3. Строганов, Р. 3D-печать. Коротко и максимально ясно [Текст]. – LittleTinyH Books, 2016.

2. Интернет-ресурсы.

2.1. [https://www.solidworks.com/sw/docs/Student WB_2011_RUS.pdf](https://www.solidworks.com/sw/docs/Student_WB_2011_RUS.pdf)

2.2. <https://cadinstructor.org/cg/solidworks/>

2.3. <https://studfiles.net/preview/3827111/>

2.4. <http://restavracia-r.ru/page2.php?post=32>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ КЛАСТЕРОВ

Малицкая Л. Р.,

*заместитель директора по научно-методической работе,
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ямало-Ненецкого
автономного округа «Ноябрьский колледж профессиональных
и информационных технологий», г. Ноябрьск,*

Дюдина З. В.,

*методист, государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ямало-Ненецкого автономного
округа «Ноябрьский колледж профессиональных
и информационных технологий», г. Ноябрьск*

Изменение отношений между системой подготовки рабочих кадров и работодателями, оформившееся в виде федеральных государственных образовательных стандартов по профессиям и специальностям из числа ТОП-50, разработка и применение профессиональных стандартов актуализировало необходимость трансформации отношения к профессиональному образованию. «Образование на протяжении всей жизни» перестало быть просто лозунгом, выдвигаемым учёными и пропагандируемым государством. Это объективная реальность и насущная необходимость подготовки востребованного квалифицированного специалиста [1.1.].

Система работы Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий с педагогами выстраивается в соответствии с программой модернизации образовательной организации, перспективным пятилетним планом повышения квалификации.

Институциональная система повышения квалификации осуществляется по кластерам компетенций и направлена на формирование (совершенствование) педагогических компетенций, с одной стороны, определённых в профессиональном стандарте педагога профессионального образования [1.2.], с другой стороны, востребованных в практике образовательной организации.

«Кластер – (англ. cluster – скопление, кисть, рой) – объединение нескольких однородных элементов, которое может рассматриваться как самостоятельная единица, обладающая определёнными свойствами» [3.1.].

Кластер мы определяем как форму организации повышения квалификации. Преимущества её в том, что под руководством преподавателя и в системе самостоятельной работы осуществляется усвоение большого количества информации; самостоятельный выбор программы слушателем происходит согласно личностной мотивационной установке; активное состояние субъектов на занятиях, мероприятиях оказывает положительное влияние на результат [3.2.].

Актуальность программы, её содержательный компонент, вопрос о создании необходимых и достаточных условий, принципах организации обучения, возможности и особенностях взаимодействия со специалистами учреждений и организаций обсуждается на заседаниях методических кафедр [2.2. – С. 133]. Окончательное решение о внедрении программы кластера в систему институционального повышения квалификации принимается руководителем образовательной организации с учётом рекомендаций экспертного совета, состоящего из специалистов колледжа, имеющих учёную степень.

В ходе изучения профессионального опыта возникает необходимость анализа потенциальных возможностей педагогических работников. В результате проведения устных и письменных опросов выявляются индивидуальные про-

фессиональные интересы и потребности и возможности педагогов, формируется список разработчиков дополнительных образовательных программ, а также списочный состав слушателей кластера.

Система кластеров – это площадка для институциональной диссеминации педагогического опыта. Педагогами кластеров являются методисты или высококвалифицированные преподаватели, мастера производственного обучения, обладающие востребованными компетенциями и мотивированные на добровольных началах проводить работу со своими коллегами.

Педагоги применяют результаты собственных научных исследований. Например, кластер Каргина Ю. Н. по применению авторских программных продуктов «Училка» и «Ассистентка». В 2017/18 учебном году посредством кластерной системы было организовано обучение педагогов колледжа в соответствии с программой Региональной инновационной площадки «Мультивендерный центр сертификации квалификации».

Таблица 1

**Количество слушателей программ кластеров
ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж
Профессиональных и информационных технологий»
по учебным годам**

<i>№ п/п</i>	<i>Название дополнительной профессиональной программы</i>	<i>2016 /17</i>	<i>2017/18</i>	<i>2018 /19</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Инклюзивная компетенция	6	9	12
2.	Learn технологии в управлении качеством работы методической службы	-	13	-
3.	Компетенции личностного успеха	14	13	-

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
4.	Информационно-коммуникационная компетенция	9	-	-
5.	МИГ – компетенции современного педагога (использование SMART доски)»	-	-	12
6.	МИГ – компетенции современного педагога (выполнение и применение инфографики в образовательном процессе)	-	-	8
7.	МИГ – компетенции современного педагога (использование сетевых ресурсов в образовательном процессе)	-	-	7
8.	МИГ – компетенции современного педагога (разработка online ресурсов)	-	-	7
9.	ИКТ-компетенция (при изучении программных продуктов Word, Power Point, Excel)	-	83	6
10.	Развитие профессиональных компетенций педагога (на базе авторских электронных проектов «Училка» и «Ассистентка»)	-	6	4
11.	English Course for the World Skills (курс английского языка для World Skills)	13	13	13
12.	Общая педагогическая компетентность	5	-	-
13.	Технологические основы проектирования и организации учебного занятия	-	-	2
14.	Предпринимательская грамотность	6	-	-

Окончание таблицы 1

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
15.	Разработка и развитие персонального сайта преподавателя	9	-	-
16.	Оформление продуктов проектной деятельности в соответствии с ГОСТ (для руководителей ВКР)	-	-	24
17.	Формирование и оценивание общих компетенций у обучающихся	-	-	10
18.	Использование технологии моделирования профессиональной педагогической деятельности	-	-	7
19.	Формирование профессиональных компетенций средствами кейс-технологий	-	-	6
20.	Независимая сертификация компетенций	-	-	7
21.	Рейтинговая система оценивания результатов деятельности обучающихся	-	-	8
22.	Исследовательская деятельность студентов: проектирование, организация процесса и результаты	-	-	7
Выдано сертификатов:		62	137	140 (запланировано)

Программы кластеров имеют внутреннюю и внешнюю рецензии, рекомендованы методическими кафедрами для использования в системе повышения квалификации.

Обучение организуется линейным способом или концентрированно. Объем времени программы кластера раз-

личен – от 24 до 144 часов. В плане всех указанных программ предусмотрена организация аудиторной и самостоятельной работы; итоговая аттестация осуществляется в форме презентации продуктов проектной деятельности (методические рекомендации для обучающихся и педагогов, портфолио, конспекты учебных занятий и мероприятий, проекты и др.)

Наиболее успешный опыт реализации кластерных программ повышения квалификации по итогам учебного года может быть рекомендован к использованию в так называемой «внешней среде».

Например, программы кластеров «Общепедагогическая компетентность» (авторы Малицкая Л. Р., Дюдина З. В.), «Информационно-коммуникационная компетенция» (автор Дьяконова Г. И.) по результатам экспертизы, проведенной в 2016 году, рекомендованы Региональным советом по развитию инновационной деятельности в сфере образования ЯНАО для использования в образовательном процессе организаций ЯНАО. Программа кластера Каргина Ю. Н. рекомендована в качестве дополнительной образовательной программы и реализуется в Учебном центре профессиональной квалификации на платной основе.

Рассматривая методическую службу профессиональной образовательной организации как структуру системного обучения и развития педагога, на страницах данной работы мы представили опыт Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий по организации непрерывного образования педагогов образовательной организации через призму кластерной системы повышения квалификации.

Функционирование кластеров предусматривает выявление и разработку эффективных приемов и методов, образовательных технологий, способствующих решению

задач повышения квалификации педагогов в условиях заданной или сложившейся педагогической ситуации [2.1., С. 11].

Список использованных источников

1. Нормативные правовые акты
 - 1.1 Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012.
 - 1.2 Профессиональный стандарт педагог профессионального обучения, профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. регистрационный № 608н.
2. Учебные пособия
 - 2.1. Хуртова, Т. Формы профессионального обучения педагогов. Мастер-классы, технологические приемы [Текст]. – Волгоград: Учитель, 2008.
 - 2.2. Чумакова, М., Смирнова, З. Развитие профессиональной компетентности педагогов. Программы и конспекты занятий с педагогами [Текст]. – Волгоград: Учитель, 2014.
3. Информационные ресурсы
 - 3.1. <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80>
 - 3.2. http://www.issa.nl/http://pedsovet.su/metodika/priemy/5673_metod_klaster_na_uroke

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Мишина А. П.,

кандидат педагогических наук, доцент, зав. кафедрой педагогических технологий дошкольного и начального образования, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», г. Ульяновск

В настоящее время особо остро стоит вопрос о формировании так называемых «универсальных компетентностей», развитость которых «определяет, насколько эффективно человек принимает решения и действует в различных ситуациях, а также насколько он способен к саморазвитию («умеет учиться» в узком, академическом, смысле и в широком смысле овладения любыми новыми навыками, в которых возникает профессиональная или жизненная необходимость)» [10. – С. 17].

В предварительных выводах по реализации Международного проекта «Универсальные компетентности и новая грамотность», инициированного благотворительным фондом «Вклад в будущее» в 2017 году, выделяются три «целостные универсальные компетентности» [10. – С. 15–16]:

- компетентность мышления, включающая мыслительные операции, креативное мышление, системное мышление, изобретательность, работу с информацией, умение принимать решения, управлять рисками, создавать собственный продукт и т. д.;

- компетентность взаимодействия с другими (кооперация, способность к сотрудничеству, способность договариваться, разрешать конфликты,

- компетентность взаимодействия с собой (саморегуляция, самоконтроль, самоорганизация) [6. – С. 81].

В связи с этим объективно возникла необходимость пересмотра подходов к формам и содержанию профессионального развития педагогов, поскольку качество работы учителя современной школы в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов во многом зависит от развития его профессиональной компетентности и от продуктивности деятельности муниципальных методических служб, учреждений дополнительного профессионального образования педагогов.

Всеми исследователями профессиональная компетентность рассматривается как качественная характеристика подготовки специалиста, заключающаяся в обладании им системой научно-теоретических знаний в области выбранной предметной деятельности, наличии потенциала эффективности трудовой деятельности.

Применительно к педагогической деятельности под профессиональной компетентностью следует понимать качественную интегративную характеристику личности учителя, которая включает систему научно-теоретических знаний в области преподаваемого предмета, а также в области педагогики и психологии, способы применения их в «конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.)» [2. – С. 119].

К сожалению, как показывает практика, большинство учителей начальных классов, владея традиционными способами формирования и достижения предметных результатов, не знают способов и приёмов достижения личностных и метапредметных результатов, не умеют их применять, поскольку подобные задачи не входили ранее в обычную практику учителей. Качество системы образования не может

быть выше качества работающих в ней учителей [4], следовательно, система повышения квалификации и методического сопровождения должна быть адекватна требованиям новых образовательных стандартов. Именно поэтому система повышения квалификации учителей начальных классов должна быть направлена на формирование и развитие профессиональных компетентностей педагогов и удовлетворять современным требованиям к квалификации педагога.

Повышение квалификации учителей начальных классов сегодня невозможно только на основе лекций, семинаров или изучения печатных источников.

В «Профессиональном стандарте педагога» [8] отмечается, что учитель начальных классов должен быть способным к инновационной профессиональной деятельности, обладать необходимым уровнем методологической культуры и сформированной готовностью к непрерывному образованию в течение всей жизни.

Развитие умения учиться должно стать первым шагом к самообразованию и самовоспитанию не только у обучающихся, но и у педагога. И главным условием развития профессиональной компетентности должны стать способность осознавать недостатки своей профессиональной деятельности, владение передовыми педагогическими технологиями, мотивация к совершенствованию своей профессиональной практики.

Ведущими критериями профессиональной компетентности учителя начальных классов являются знание основ развивающего обучения, применение методов формирования универсальных учебных действий, развитие способов самостоятельной учебной деятельности. И эффективность образования в этом случае зависит от того, насколько сам педагог владеет этими компетенциями, понимает структуру учебной деятельности, умеет организовать условия для формирования универсальных учебных действий.

Современный учитель помимо фундаментальной образовательной подготовки должен владеть профессиональными знаниями и умениями, осознавать цели и значение своей профессиональной деятельности, иметь субъектную позицию, гибко реагировать на изменения социальной ситуации развития школьников, овладевать новыми педагогическими технологиями с учетом современных психолого-педагогических требований к образовательному процессу.

К сожалению, образовательный процесс в системе повышения квалификации учителей начальных классов характеризуется противоречием между гносеологическим и личностно-деятельностным подходами, причем первый господствует над вторым, что приводит к отчуждению знаний от личности учителя, способствует формализму в педагогической деятельности [1]. Идеи личностно-деятельностного подхода в обучении педагогов разработаны недостаточно, не имеют зачастую целостной концепции, следовательно, не позволяют порой преодолеть разрыв между гносеологическим и личностно-деятельностным подходами в обучении учителей.

Учебный процесс в системе повышения квалификации учителей начальных классов необходимо строить по способу рассмотрения учителями изучаемых объектов (понятий, категорий, педагогических явлений, ситуаций) во всех взаимозависимостях с учетом их личностных потребностей [1]. Такой подход способствует сознательной включенности каждого слушателя в процесс осмысления и творческого анализа, позволяет успешно решать задачи курсовой и межкурсовой подготовки.

Систему необходимых и достаточных условий организации непрерывного процесса обучения педагогов в системно-деятельностной парадигме образования задают дидактические принципы.

1. Принцип деятельности. На курсах повышения квалификации учитель не должен получать знания в готовом виде. Так же, как и обучающиеся, он добывает их сам, осознавая при этом содержание и формы своей учебной деятельности, понимая и принимая систему ее норм, активно участвуя в их совершенствовании. Такая деятельность предполагает дистанционное обучение, самостоятельную работу с научно-методической литературой, самоанализ педагогической деятельности.

2. Принцип непрерывности означает преемственность между курсовой подготовкой и самоподготовкой в межкурсовый период.

3. Принцип целостности предполагает формирование у учителей начальных классов обобщённого системного представления не только о мире (природе, обществе, самом себе, социокультурном мире и мире деятельности, о роли и месте каждой науки в системе наук), но и интеграцию содержания различных модулей программы повышения квалификации.

4. Принцип минимакса в системе повышения квалификации заключается в том, что педагогам предлагается возможность освоения содержания программы дополнительного образования на максимальном для него уровне, но педагог самостоятельно определяет необходимые для него модули, обеспечивая при этом усвоение на уровне обязательного минимума.

5. Принцип психологической комфортности предполагает снятие всех стрессообразующих факторов учебного процесса, преодоление профессиональных деформаций, создание психологической поддержки учителей, реализацию идей педагогики сотрудничества, развитие диалоговых форм общения.

6. Принцип вариативности предполагает формирование у педагогов стремления к систематическому перебору

вариантов обучающих модулей и адекватному принятию решений в ситуациях выбора.

7. Принцип творчества означает максимальную ориентацию на творческое начало в непрерывном процессе повышения квалификации, приобретение собственного опыта творческой деятельности [7. – С. 101].

Процесс повышения квалификации учителей начальных классов на факультете образовательных технологий и непрерывного образования ФГБОУ ВО «Ульяновский педагогический университет им. И. Н. Ульянова» направлен на формирование и развитие различных компонентов профессиональной компетентности, таких как нормативно-правовая (владение определенными нормативными отношениями в области учитель – ученик, учитель – родитель; знание основных нормативно-правовых документов и умение использовать их в своей практике, владение этическими нормами и культурой поведения), методическая (готовность планировать, отбирать, синтезировать и конструировать учебный материал по учебному предмету; готовность организовывать различные формы занятий, реализовывать деятельностные методы и формы обучения младших школьников, готовность к применению инновационных технологий обучения и их квалифицированное применение), исследовательская (умение осуществлять исследовательский педагогический поиск, решать на научной основе творческие задачи в любой педагогической ситуации, в том числе не имеющей заранее известного результата, быть исследователем в непрерывно меняющемся многомерном образовательном пространстве), коммуникативная (владение риторическими знаниями и коммуникативно-речевыми умениями; понимание специфики педагогического общения, умение и готовность решать коммуникативные и речевые задачи и т. д.) и рефлексивная (умение осознавать мотивы и ценности профессиональной педагогической дея-

тельности, прогнозировать, проектировать и программировать достижения; умение и готовность осуществлять самопознание, самоанализ и саморегуляцию, прогнозировать восприятие и оценку себя субъектами педагогического и профессионального взаимодействия).

С целью формирования и развития профессиональных компетентностей учителя начальных классов в ходе курсовой подготовки и в межкурсовой период нами используются такие формы работы, как

- самостоятельная разработка учителем начальных классов профессиограммы, включающей изучение предмета и цели деятельности, требований к результату труда, требований к уровню профессиональной компетентности, изучение документации, учебно-методического обеспечения и программ обучения, диагностику профессиональных проблем и затруднений, составление индивидуальных программ (траекторий) профессионального и личностного развития, анализ и самоанализ, рефлексивное осмысление уроков и внеурочных занятий и т. д.;

- изучение, анализ и самостоятельное проектирование урочной исследовательской деятельности (уроки-исследования, уроки-проекты, педагогические мастерские и т. д.);

- анализ и осознанное использование системы заданий учебника, дополнение, изменение их для последовательного формирования у учащихся или достижения определенного уровня универсальных учебных действий;

- анализ учебно-развивающих и воспитательных возможностей того или иного задания из учебников для учащихся начальных классов, осознанный отбор заданий по теме урока на основе целевых назначений каждого из них;

- изучение типичных ошибок и затруднений, испытываемых учителями в ходе обучения по какому-либо предмету начальной школы, а также исследование их причин,

прогнозирование трудностей, организация индивидуальных, групповых и коллективных форм работы учащихся на основе прогнозирования хода рассуждений, затруднений и ошибок детей;

- тренинги по овладению технологиями коммуникативного взаимодействия: замечание «от принца» к «принцу» (умение сделать замечание так, чтобы не обидеть собеседника, но вызвать у него желание измениться в лучшую сторону), технология предупреждения и разрешения конфликтов, разграничение проблемы ученика и учителя, моделирование педагогического общения, осуществление коммуникативной атаки и др. [9];

- обсуждение с педагогами содержания, форм и технологий формирования действия самоконтроля с целью формирования мотивации профессионального саморазвития;

- переосмысление, рефлексия собственной педагогической деятельности, собственного опыта;

- применение на занятиях частично-поискового, исследовательского методов, осмысление нового знания в самостоятельной или групповой работе при освоении теоретических основ педагогической деятельности с позиций развития навыка самоконтроля;

- проектирование внеурочной деятельности, разработка авторских программ;

- написание и защита итоговых аттестационных работ и педагогических проектов, где учителю необходимо сравнить, проанализировать и обобщить ранее изученные явления, закономерности, самостоятельно объяснить и доказать новые факты, явления закономерности, провести эксперименты, выдвинуть и обосновать гипотезы и т. д.;

- подготовка младших школьников к конкурсам исследовательских проектов «Малая академия», «Аленький цветочек», «Доброта спасёт мир» и др., экспертиза иссле-

довательских проектов младших школьников фестиваля «Чистота родного края»;

- экспертиза разработок уроков в рамках регионального конкурса конспектов уроков «Академический успех»;
- тьюторское сопровождение конкурсов «Малая академия», «Чистота родного края», «Симбирский эрудит».

Важная роль на занятиях отводится организации групповой работы, интерактивным формам организации занятий, рецензированию и оцениванию собственной работы исследовательского характера. На более высокий уровень образовательный процесс в системе повышения квалификации учителей начальных классов выводит и диалог как одна из демократических форм общения преподавателя и слушателя, индивидуализация и дифференциация обучения, игровое моделирование педагогических ситуаций и др.

В межкурсовой период проводятся научно-практические семинары в ходе которых на основе критерияльного оценивания урока педагоги обучаются конструированию занятий, определению достоинств и недостатков созданного проекта, разработке путей его совершенствования.

Особое внимание в ходе таких проектировочных семинаров уделяется следующим вопросам:

- участие детей в целеполагании, формулировке личностного смысла урока (занятия);
- организация рефлексии обучающимися границ своего знания-незнания;
- осознанность постановки и решения учебных задач обучающимися;
- формулирование учебных задач, которые должны учитывать целенаправленное развитие, закрепление, применение универсальных учебных действий, соответствовать возрастным особенностям учащихся, ведущей деятельности, преемственной последовательности формирования УУД по вертикали и по горизонтали;

- ориентирование учащихся на получение образовательного продукта с диагностично заданными свойствами;
- определение характера учебной деятельности (индивидуальный, коллективно-распределённый, в парах, в разновозрастных группах) и её соответствия возрастным особенностям;
- определение этапов урока в соответствии с нормативной структурой деятельности;
- контроль решения учебных задач с использованием критериального оценивания, использование в аппарате контроля заданий и вопросов на все группы универсальных учебных действий;
- оценка предметных, метапредметных и личностных результатов занятия (урока), сочетание оценки и самооценки;
- анализ образовательного продукта учителем и обучающимися на основе заранее определенных критериев;
- использование в содержании занятия педагогически адаптированных реальных жизненных ситуаций;
- включение в содержание образования не только предметной информации, но и способов работы в ней;
- соответствие содержания Фундаментальному ядру содержания образования, Программе развития и формирования УУД, Программе духовно-нравственного развития, Программе социализации и воспитания личности;
- психологический климат занятий, создание ситуаций успеха, культура речевого и неречевого общения и т. д.;
- определение собственного уровня готовности к формированию и развитию у обучающихся умения самоконтроля.

Таким образом, процесс формирования профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации – это целостная система, включающая процесс осмысления самим педагогом теоретических основ и освоение практических навыков осуществления педагоги-

ческой деятельности, а также определение целей и задач профессионального развития, оптимальных способов самообразования, обобщение педагогического опыта, приобретение опыта деятельности по планированию и осуществлению рефлексивной деятельности, самоанализу педагогической деятельности.

Список использованных источников

1. Беляков, В. В. Личностно-деятельностный подход как основа образовательного процесса в системе повышения квалификации учителей [Текст] / В. В. Беляков / Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat [Интернет-ресурс] – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/lichnostno-deyatelnostnyi-podkhod-kak-osnova-obrazovatel'nogo-protsesta-v-sisteme-povysheniya#ixzz30xY9sGO0>.

2. Дунаева, Е. С. Современные тенденции подготовки будущих педагогов-дефектологов к профессиональной деятельности / Е. С. Дунаева // Сб. материалов II Межвузовской методологической конференции магистрантов и аспирантов: Биробиджан, 2 декабря 2011 г. В двух частях. Ч. 1. – Биробиджан: Изд-во ФГБОУ ВПО «ПГУ им. Шолом-Алейхема», 2012. – 140 с. – С. 117–122.

3. Иванов, Д. А. Ключевые компетенции и профессиональный портрет современного учителя [Текст] / Д. А. Иванов. – М., 2011.

4. Лебедева, М. В. Технологии деятельностного подхода в системе дополнительного профессионального образования учителей начальных классов [Текст] / М. В. Лебедева / Электронный журнал «Психологическая наука и образование» www.psyedu.ru / ISSN: 2074-5885 – 2012. – № 1.

5. Мишина, А. П. Формирование исследовательской компетентности учителей начальных классов [Текст] // Современное дополнительное образование взрослых [Текст]: монография / под ред. С. В. Данилова, Л. П. Шустовой, З. В. Глебовой. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 201 с. – С. 149–157.

6. Мишина, А. П. Рефлексивная компетентность как важнейшая составляющая профессиональной компетентности учи-

теля [Текст] // Поволжский педагогический поиск. – 2018. – № 3 (25) – С. 80–88.

7. Мишина, А. П. Повышение квалификации учителей начальных классов с позиций системно-деятельностного подхода [Текст] / А. П. Мишина // Реализация системно-деятельностного подхода в условиях ФГОС. Сборник материалов / сост.: Аверина И. В., Иванова Н. В., Кожевникова И. В., Кравцова С. А. – Тамбов: ТОГОАУ ДПО «Институт повышения квалификации работников образования», 2014. – 191 с. – С. 99–102.

8. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550).

9. Слостёнин, В. А. Профессиональная компетентность педагога [Текст] / В. А. Слостёнин. [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: http://oddom.ru/article/554802_Professionalnayakompetentnost_pedagoga_.html

10. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования / И. Д. Фруммин, М. С. Добрякова, К. А. Баранников, И. М. Реморенко; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 28 с. – (Современная аналитика образования. № 2 (19)).

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК РЕСУРС
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ
В РАМКАХ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМОГО
ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО
ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТА
«ЭКОдети ШАГАЮТ ПО ПЛАНЕТЕ»

Мухтарова С. М.,

*заведующий, муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 15 “Бережок”»,
г. Салехард,*

Бугаева В. А.,

*заместитель заведующего по ВМР, муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 15 “Бережок”», г. Салехард*

По нашему мнению, для выполнения задач, поставленных перед дошкольным учреждением (далее – ДОУ), необходимо существенно увеличить ресурсное обеспечение (интеллектуальное, финансовое, социальное, информационное), учитывая при этом, что взаимоотношения с государством и его полномочными представителями изменяться не будут. На наш взгляд, решить эту проблему наилучшим образом позволяет организация сетевого взаимодействия ДОУ.

В МБДОУ Детский сад № 15 «Бережок» рабочей группой педагогов при непосредственном участии педагогов, детей и родителей (законных представителей) из 10 дошкольных образовательных организаций города Салехарда, муниципального казённого учреждения «Методический центр развития образования», муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотеки детского и семейного чтения» подготовлен и реализован социально значимый практико-ориентированный экологический проект «ЭКОдети шагают по планете».

Идея создания экологического проекта возникла в связи с тем, что Указом Президента Российской Федерации 2017 год был объявлен годом Экологии. В настоящее время экологическое образование является приоритетным направлением системы дошкольного образования.

Правильно организованное и систематически осуществляемое, оно оказывает интенсивное влияние на ум, чувства, эмоции и волю ребёнка-дошкольника. Мы выбрали эту тему, так как она понятна по своему содержанию детям: знакомит с объектами живой и неживой природы, развивает наблюдательность, воспитывает бережное отношение к природе. Эта тема включает в себя разнообразные виды детской деятельности: поисковую, творческую, продуктивную.

Экологическое образование подразумевает формирование рациональных отношений ребёнка с окружающим миром во всех его проявлениях: природном, социальном, культурном; системных, научных и практических знаний, поведения и деятельности, обеспечивающих ответственное отношение к окружающей социально-предметной среде.

Задачами экологического образования является формирование заботливого отношения к природе путём систематического целенаправленного общения дошкольников с окружающей средой; взаимопонимания, взаимоуважения между педагогами, детьми и родителями и воспитания гуманного отношения к природе.

Данные задачи решаются во всех видах детской деятельности: в организованной образовательной деятельности, в играх, в художественно-изобразительной деятельности. Экологическое воспитание ребёнка – сложный педагогический процесс.

Таким образом, реализация социально значимого практико-ориентированного экологического проекта «ЭКОдети

шагают по планете» была включена в годовой план работы МБДОУ. Проект творческий, практико-ориентированный. По длительности – 2 года.

Этапы проекта

<i>Конкурсы (проекты) (сетевое взаимодействие)</i>	<i>Сроки реализации</i>	<i>Участники</i>
2017/18 учебный год (первый год реализации проекта)		
1. Проект сетевого взаимодействия «Конкурс детского рисунка “Красная книга ЯНАО глазами детей”»		
2. Проект сетевого взаимодействия «Конкурс ЭКОкостюмов из бросового материала “ЭКОБУМ. Красота и мода в любое время года”»		
3. Проект сетевого взаимодействия «ЭКОвикторина для воспитанников старшего дошкольного возраста»		
2019/19 учебный год (второй год реализации проекта)		
4. Конкурс экологических проектов – театральных постановок «Экологический калейдоскоп»		
5. Познавательная-экологическая конференция квази-исследовательских работ дошкольников «КОТ» (Клуб Одаренных Творцов)		
6. Подведение итогов социального партнерства «Круглый стол» участников сетевого взаимодействия на городском методическом объединении воспитателей г. Салехарда		

Подводя итоги реализации трёх этапов проекта, нужно отметить, что поставленные задачи и цели были реализованы. Проект оказался интересным, познавательным, творческим. Задуманное удалось и привело к положительным результатам. Итогом стало повышение компетенции педагогов МБДОУ. Данная информация представлена в сравнительной таблице 1.

Таблица 1

Повышение компетенции педагогов МБДОУ Детский сад № 15 «Бережок» за период 2016, 2017 и 2018 годы

Мероприятия	2016 год		2017 год		2018 год	
	всего педагогов	%	всего педагогов	%	всего педагогов	%
Курсы КПК	9	64%	11	85%	13	100
Курсы переподготовки	-	-	-	-	5	35,7
Аттестация (1 квалификационная категория)	4	28,6%	6	46%	9	69%
Публикации	4	28,6%	6	46%	10	76,9%
Конкурсы	4	28,6%	6	46%	12	92,3%

Год	Курсы КПК	Курсы переподготовки	Аттестация (1 квалификационная категория)	Публикации	Конкурсы
2018 год-13 чел.	100%	36%	69%	77%	92%
2017 год-13 чел.	85%	0%	46%	46%	46%
2016 год-14 чел.	64%	0%	29%	29%	29%

Вывод. В 2016 году 64 % педагогов, а в 2018 году 100 % прошли курсы повышения квалификации, в 2016 году было аттестовано 4 педагога, а к 2018 году – 9 педагогов. Количество участников в конкурсах и количество публикаций увеличилось в два и более раза.

Участие в сетевом взаимодействии педагогов при использовании метода проектов как одного из методов интегрированного обучения дошкольников позволило значительно повысить самостоятельную активность детей, развить творческое мышление, умение детей самостоятельно, разными способами находить информацию об интересующем предмете или явлении и использовать эти знания для создания новых объектов деятельности. В процессе сотрудничества дети развивают умение договариваться, учатся работать в коллективе, приходят к общему решению и делают выводы. Проектная деятельность раскрывает инди-

видуальность каждого ребёнка, формирует его характер, раскрывает интересы и потребности, а также делает образовательную систему ДОУ открытой для активного участия родителей в образовательном процессе. Таким образом, реализуется ФГОС ДО на практике.

В ходе реализации долгосрочного сетевого проекта «ЭКОдети шагают по планете» реализован проект сетевого взаимодействия Конкурс детского рисунка «Красная книга ЯНАО глазами детей», в котором приняли активное участие 165 детей, предоставлено 170 детских работ из 9 дошкольных образовательных учреждений при непосредственном участии муниципального казённого учреждения «Методический центр развития образования», муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотеки детского и семейного чтения».

В ходе реализации долгосрочного сетевого проекта «ЭКОдети шагают по планете» в конкурсе приняли активное участие 67 детей – воспитанников детских садов г. Салехарда и 13 дошкольных образовательных организаций города. Показ (дефиле) ЭКОкостюмов из бросового материала был организован в культурно-досуговом центре «Наследие» (филиале муниципального автономного учреждения культуры «ЦКиС “Геолог”»).

Каждое событие, призванное разбудить детский интерес, заинтриговать ребёнка, представляет собой тайну, которую нужно раскрыть. Зная это и стараясь не остановиться на достигнутом, мы реализовали третий проект сетевого взаимодействия «ЭКОВикторина для воспитанников дошкольных образовательных организаций» в библиотеке детского и семейного чтения.

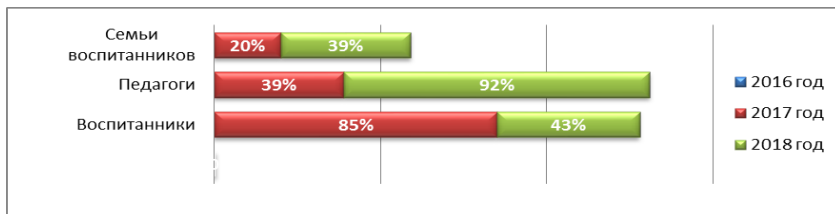
Присутствовали 67 детей, приняли активное участие в викторине 30 детей из 6 дошкольных образовательных учреждений при непосредственной методической помощи МКУ «МЦРО» и совместной организации Библиотеки дет-

ского и семейного чтения. Анализ участников сетевого взаимодействия при реализации проектов представлен в таблице 2.

Таблица 2

Анализ динамики участников сетевого взаимодействия в МБДОУ при реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования и профессионального стандарта

Участники	2016 год 196 детей/ % охвата	2017 год 210 детей/ % охвата	2018 год 150 детей/ % охвата
Воспитанники	0/0%	56/85%	65/43%
Педагоги	0/0%	5/39%	12/92%
Семьи воспитанников	0/0%	42/20%	58/39%



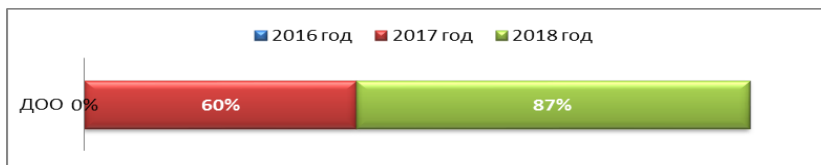
Из диаграммы видно, что количество участников сетевого взаимодействия увеличилось в 2018 году по сравнению с 2016 годом значительно, что говорит о том, что данный проект интересен не только педагогам, но и всем участникам образовательного процесса, детям и их родителям (законным представителям).

Далее следует отметить, что и количество участников: детей и их родителей, педагогов из дошкольных образовательных организаций – увеличилось, данная информация представлена в таблице 3.

Таблица 3

Анализ динамики участников сетевого взаимодействия образовательных организаций, культурно-деловых центров при реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования

Участники	2016 год кол-во/% охвата	2017 год кол-во/% охвата	2018 год кол-во/% охвата
Воспитанники	0	165	67
Дошкольные образовательные организации (всего 15)	0	9	13
Культурно-деловые центры	0	1	3



Конкурс – это труд, целиком направленный на укрепление детско-родительского творчества. Он удивителен по своему колориту, красочности, насыщенности, необыкновенными и очень яркими костюмами. И очень важно то, что в ходе подготовки к выступлению дети являются полноправными участниками творческого процесса, внося свой посильный вклад в коллективный проект. За этим красочно-фееричным зрелищем кроется серьёзная работа, дети учатся красиво двигаться, действовать в команде, сопереживать, радоваться успеху. В процессе театрализованной деятельности взрослые и дети становятся сотворцами, соавторами, причём каждый из них волен выбрать себе любой образ и обыграть его. Что это творчество дало нашим педагогам? Веру в себя и свои силы, желание достигать новых горизонтов, расширять свои педагогические возможности. Родители проявили столько изобретательно-

сти, фантазии и воображения, что выбрать лучший костюм было нелегко.

Результаты проведенных мероприятий были оценены, каждый участник данного проекта получил свою награду, а библиотека детского и семейного чтения расширила круг активных читателей в лице записавшихся в библиотеку семей.

Реализация данного сетевого проекта полностью была осуществлена. Это послужило примером для других дошкольных образовательных учреждений города, которые включились в сетевое взаимодействие с собственными разработками.

Все наши проекты реализованы, так как есть команда преданных делу работников. Каждый новый проект доведён до успешного завершения и оставляет у ребёнка чувство гордости за полученный результат. Сетевое взаимодействие позволило педагогам взаимообогащаться, предъявлять собственный опыт, изучать, анализировать, внедрять в практику своей работы передовой педагогический опыт других педагогов.

Информация о ходе реализации проекта размещена на сайте МБДОУ Детский сад № 15 «Бережок»: <http://ds15.edushd.ru/obrazovanie/> в разделе «Социально значимый практико-ориентированный экологический проект “ЭКОдети шагают по планете”».

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К УЧИТЕЛЮ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО ИСКУССТВА

Панова Е. А.,

*кандидат педагогических наук,
член Международного художественного фонда,
член международного «Союза педагогов-художников»,
преподаватель художественных дисциплин,
МУДО Детская школа искусств имени Е. М. Стромпелева,
г. Ярославль*

Происходящая модернизация образования в нашей стране связана с фундаментальными изменениями её системы, с гуманизацией её сущности. Современная парадигма в новых политических и социально-экономических условиях направлена на демократизацию и повышение качества российского образования. Поэтому в настоящее время школе необходим учитель-профессионал, учитель-творец, учитель-управленец, способный с учетом меняющихся социально-экономических условий и общей ситуации в системе образования выбирать наилучшие варианты организации учебного процесса, просчитывать их результаты, создавать собственную педагогическую концепцию, постоянно совершенствовать свое мастерство. Как показывает педагогическая практика, надо кардинально менять роль учителя изобразительного искусства (ИЗО) в современной школе. Он перестает быть центром внимания и источником получения готовых знаний, а должен руководить и управлять процессами интеллектуального роста и творческого развития обучающихся.

Сегодня, как никогда, учитель ИЗО является носителем и транслятором искусства и культуры в школе, определяя перспективы развития общества. История свидетельствует, что на протяжении тысячелетий художественное образование является двигателем в развитии образованности в об-

ществе, его духовного, культурного и научного потенциала. Изобразительное искусство многообразно, вариативно, индивидуально, оно предоставляет неисчерпаемые возможности для формирования творческой личности, развития художественных способностей, образного и ассоциативного мышления, культуры общения.

С. И. Гессен писал, что «отсутствие образованного учительства понижает качество преподавания и восстанавливает преграды приобщения учащихся к мировой общечеловеческой культуре» [3].

Обучение изобразительному искусству состоит из познавательного (учить и научить каждого ученика самостоятельно добывать знания, овладевать художественными умениями и практическими навыками), развивающего (развитие речи, образного и ассоциативного мышления, визуальной памяти, творческих способностей), воспитательного (формирование личностных качеств, отношений, суждений, мировоззрений, культурных ценностей) аспектов.

Современное образование ставит перед учителем ИЗО следующие профессионально-педагогические задачи:

1. Учитель должен видеть ученика в образовательном процессе, отслеживать рост его практических навыков и творческих способностей.

2. Устанавливать взаимодействие с другими учебными предметами: с музыкой и литературой (иллюстрирование музыкальных и литературных произведений), с биологией (зарисовка растений, животных, фигуры человека), с историей (изучение образа эпохи и стиля в искусстве, выдающихся событий истории – исторический жанр в искусстве), с технологией (использование художественных материалов), с информатикой (компьютерная графика).

3. Создавать культурно-образовательную среду в школе, на уроке и использовать ее учебно-воспитательные возможности.

4. Проектировать и осуществлять непрерывное профессиональное самообразование и художественно-творческую деятельность.

Функции педагога в школе расширились и составляют обучающую, воспитательную, развивающую, общественно-педагогическую, исследовательскую, методическую, проектировочную, самообразовательную.

Современное образование предъявляет следующие требования к современному учителю ИЗО:

- уметь быстро адаптироваться в социально-экономических условиях, разбираться в вопросах модернизации образования и реализации федеральных государственных образовательных стандартов;

- знать и использовать на практике современные педагогические технологии и методы обучения изобразительному искусству;

- знать истоки зарождения пластических искусств и этапы их развития, теоретические и практические основы графики, живописи, дизайна, декоративно-прикладного искусства, архитектуры, скульптуры и др.;

- знать особенности истории изобразительного искусства и культуры родного края, местные обычаи и художественные традиции;

- искать, собирать, накапливать материал по региональной культуре;

- уметь работать мелом на доске, рисовать различными художественными материалами, пользоваться фотоаппаратом, видеокамерой, компьютером и демонстрационными средствами обучения;

- уметь анализировать художественные произведения искусства и обучать этому школьников, обеспечивая у них целостное видение мира;

- применять на практике знания, умения и навыки по изобразительному искусству и передавать накопленный

человечеством опыт в области станковой живописи, печатной и прикладной графики, дизайна, анимации, архитектуры, декоративно-прикладного искусства и скульптуры подрастающему поколению;

- использовать наглядность обучения посредством графических, живописных, шрифтовых и фотоизображений; самостоятельно создавать наглядные и методические пособия к урокам; участвовать в творческих выставках и проектах.

Изучение искусства в основной школе призвано формировать у учащихся художественный способ познания мира, дать систему знаний и ценностных ориентиров на основе собственной творческой деятельности и опыта общения к выдающимся произведениям русской и зарубежной культуры. Сохраняя традиционное обучение на уроках ИЗО, рекомендуем использовать новое направление в современной педагогике – педагогику сотрудничества, технологию «Образ и мысль», проектное обучение, оптимизацию обучения, проблемно-поисковый метод обучения и разнообразные формы проведения уроков.

В основу педагогики сотрудничества положен гуманный подход к личности ребенка, коллективное воспитание и высокий профессионализм педагога. *«Педагогика сотрудничества – это совместная развивающая деятельность взрослых и детей, скрепленная взаимопониманием, проникновением в духовный мир друг друга, совместным анализом хода и результатов этой деятельности»* [8]. В примерной программе по изобразительному искусству заложена коллективная и групповая деятельность обучающихся на уроке, а также совместная деятельность учителя и школьников.

Для развития у школьников с I по VIII классы культуры восприятия произведений художественного искусства рекомендуем использовать инновационную образователь-

ную технологию «*Образ и мысль*» [11]. Технология «Образ и мысль» предлагает новую систему общения с произведением искусства и ориентирована на развитие зрительного (визуального) восприятия у детей. Данная технология учит детей внимательно и вдумчиво рассматривать художественные произведения, анализировать их, видеть их смысл, идею и формирует собственное индивидуально-личностное отношение учащихся к искусству, развивая критическое мышление, способности к вербализации образа, умение обосновывать свое мнение и понимать позиции других людей, а не получать готовую информацию. У детей развивается речь, анализирующее мышление, коммуникативные способности, общение, возрастает уверенность в себе.

В рамках ФГОС предусмотрены организация и проведение проектной деятельности обучающихся на уроке и во внеурочное время. Мы рекомендуем включить в учебный процесс в I–VIII классы разнообразные творческие проекты: учебно-исследовательские, социальные, поисковые, ролевые, игровые, информационные, практико-ориентированные, монопроекты, межпредметные, телекоммуникативные, конструкторские, региональные и др., учитывая при этом специфику предмета, интересы школьников, возможности образовательного учреждения и особенности изобразительного искусства в регионе.

Активным способом организации учебной деятельности на занятиях по изобразительному искусству является *проблемно-поисковый метод*. Данный метод обучения состоит в создании определённой ситуации и анализе её, в постановке и формулировке учебной проблемы по теме урока, которая приведет учеников к поиску информации, новых знаний и путей решения.

В обязательный минимум содержания по «Изобразительному искусству» впервые введены новые темы: син-

тез искусств в театре, кино, архитектуре; фотоискусство; художественные направления в искусстве XX века; современные направления и виды в графике, живописи и дизайне; шрифт; специфика изображения в полиграфии и рекламе; компьютерная графика, анимация с учетом местных традиций [7], которые ранее не изучались в школьных программах. Для успешной реализации ФГОС по изобразительному искусству учитель должен ориентировать школьников на деятельностное освоение искусства и положительные результаты обучения, повышая мотивацию обучения, развивая художественно-творческие способности, возможности и интересы обучающихся. Актуальность примерной программы по изобразительному искусству основного общего образования для V–VIII классов раскрывает профориентационную направленность занятий и дает возможность учителю организовать художественно-эстетический профиль в старших классах [10].

Удовлетворяя запросы общества и государства, деятельность современного учителя ИЗО должна соответствовать следующим компетентностям: профессиональной, педагогической, управленческой, коммуникативной, информационной. «Компетентность (от лат. *competentia* – принадлежность по праву) – обладание компетенцией; обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо» [9]. Понятие компетентность носит конкретно-исторический характер, т.к. – это «интегральная личностная характеристика, отражающая готовность и способность человека выполнить профессиональные функции в соответствии с принятыми в обществе на настоящий момент нормативами и стандартами» [5]. «Компетентность – это личные возможности должностного лица и его квалификация (знания, опыт); уровень образованности личности» [4]. Рассмотрим подробнее выявленные компетентности учителя ИЗО:

- *Профессиональная компетентность* – знания философско-мировоззренческие, профессиональные умения и навыки, способности, которыми владеет специалист и применяет на практике; знания произведений мирового изобразительного искусства, художественно-творческую деятельность.

- *Педагогическая компетентность* – педагогическое мастерство, самоанализ педагогической деятельности, педагогическое целеполагание, педагогическое мышление, педагогическая рефлексия, педагогический такт, импровизация; педагогическая способность к формированию у школьников потребности в самопознании и саморазвитии, в понимании окружающего мира; в организации художественно-творческой деятельности обучающихся.

- *Коммуникативная компетентность* – педагогическое общение, такт, культура общения, умение общаться, передавать информацию, анализировать и оценивать результаты общения, отслеживать партнёра по общению, вербальное и невербальное общение.

- *Информационная компетентность* – умение владеть техническими средствами обучения, умение создавать наглядность обучения с помощью художественных материалов, компьютера и демонстрационных средств обучения.

Одной из важных компетенций учителя считается *персональная* «готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, способность к саморазвитию» [2].

Необходимо учитывать и *личность самого учителя*: его эмоции, темперамент, способности, мышление, возраст, мотивацию, мобильность, способность к обучению, рефлексии и самоанализу. Очень важны его речь, жесты, ми-

мика, тембр голоса, внешний вид, способы общения и коммуникации с обучающимися. Учитель должен уметь управлять своим поведением и уметь воздействовать на личность ученика и коллектив в целом.

Учитель на уроках по изобразительному искусству должен создавать условия для организации разнообразных *видов художественно-практической деятельности обучающихся*: восприятие произведений искусства, лепка, рисование с натуры, рисование по памяти, рисование по воображению, беседы об истории искусства, диспуты, копирование, декоративное рисование, тематическое рисование, аппликационная деятельность, конструирование из природных материалов и бумаги, проектная деятельность, съемка фотографий и видеосюжетов и др. Индивидуальные, групповые, коллективные занятия по изобразительной деятельности дают возможность использования разных *форм проведения уроков*: урок-игра, урок-путешествие, урок-праздник, урок-диспут, урок-спектакль, урок-мастерская, урок-мастер-класс, урок-выставка, урок-викторина, урок-конкурс, урок-исследование и др.

Современный учитель ИЗО должен уметь анализировать и оценивать результаты творческой деятельности обучающихся. Оценка рисунков и творческих работ детей на уроке чаще всего проводится индивидуально учителем или при коллективном обсуждении со школьниками, когда анализируются выполненные тематические рисунки, декоративные композиции, практические упражнения, модели или проекты. Предлагаем критерии для оценивания работ обучающихся, которые мы разработали на основе системы С. В. Арановой для ИХЛ [1]: наличие композиции, выбор графических или живописных материалов, выбор техники исполнения и средств изображения, наличие объёма и завершенности работы, самостоятельность её выполнения. Предложенные критерии не являются постоянными. В за-

висимости от целей, задач, творческой идеи и техники исполнения они могут меняться.

Рассмотренные компетенции современного учителя ИЗО направлены на повышение квалификации и личностного потенциала учителя, на повышение качества образования и образовательных услуг, предоставляемых современной школой. Мы считаем, что изобразительное искусство можно изучать на местных отобранных и структурированных культурно-исторических и архивных материалах, на значимых произведениях искусства, хранящихся в региональных музеях Ярославской области [6]. Характеризуя культурную среду Ярославля как живой организм, необходимо помнить, что она создавалась годами, формировалась столетиями, тем и сильны её художественные традиции. Национальная культура Ярославской области, сложившаяся за тысячелетие существования провинциального города, по-прежнему оказывает огромное влияние на местное общество. Реализация регионального содержания на уроках по изобразительному искусству, во внеурочной художественно-творческой деятельности и дополнительном образовании способствует изучению культурно-исторических пластов, формированию культурных ценностей у детей, выстраиванию связи с предками и всестороннему развитию подрастающего поколения.

Список использованных источников

1. Аранова, С. В. Обучение изобразительному искусству. Интеграция художественного и логического [Текст] / С. В. Аранова. – СПб.: КАРО, 2004. – 176 с.: ил. – (Модернизация общего образования).
2. Государственные и образовательные стандарты в системе общего образования. Теория и практика / Под ред. В. С. Леднева, Н. Д. Никандрова, М. В. Рыжакова. – М., 2002. – С. 63.

3. Гессен, С. И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию [Текст] / отв. ред. и сост. П. В. Алексеев. – М.: «Школа-Пресс», 1995.
4. Коджаспирова, Г. М. Словарь по педагогике [Текст] / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 448 с.
5. Основы андрагогики [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. пед.учеб. заведений / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая и др.; / под ред. И. А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 240 с.
6. Панова Е. А. Художественные традиции Ярославского края: учебно-методич. пособие / авт. Е. А. Панова. – Ярославль: ГОАУ ЯО ИРО, 2015. – 84 с., ил.
7. Сборник нормативных документов. Искусство [Текст] / сост. Э. Д. Днепров и др. – М.: Дрофа, 2004. – 63, [1] с.
8. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий [Текст] в 2-х т. Т. 1 / Г. К. Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с. – («Энциклопедия образовательных технологий»).
9. Словарь по социальной педагогике [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / авт.-сост. Л. В. Мардахаев. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 368 с.
10. Примерные программы основного общего образования. Искусство. – М.: Просвещение, 2010. – 48 с. – (Стандарты второго поколения).
11. Образ и мысль [Электронная версия]: программа; Сибирский центр инновационных педагогических технологий «Открытие» лицензия №012475 от 09.08.2002. – М., 2002–2003. – Режим доступа: <http://www.open.websib.ru/om1.php>. – 10.10.2008.

ФОРМИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ И ОЦЕНКА ИХ
СФОРМИРОВАННОСТИ СРЕДСТВАМИ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ОБУЧЕНИЯ
(на примере использования платформы
«ГлобалЛаб»)

Половко Л. В.,

*учитель географии, учитель-исследователь,
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Школа № 2», г. Муравленко*

*Передо мной открылась удивительно
богатая, неисчерпаемая по красоте
грань педагогического мастерства –
умение учить детей думать.*

В. А. Сухомлинский

Программа модернизации образования определяет цели образования, соответствующие интересам общества в целом. В настоящее время информационное общество запрашивает человека обучаемого, способного самостоятельно учиться и многократно переучиваться в течение жизни, готового к самостоятельным действиям и принятию решений. С позиции компетентного подхода уровень образованности определяется способностью решать проблемы различной сложности на основе имеющихся знаний. В связи с этим можно условно выделить три уровня компетентностей: ключевые, универсальные, профессиональные [2.1. – С. 9].

Еще совсем недавно считалось, что исследовательские способности нужны только узкой группе специалистов. Но современное общество и экономика настолько изменились, что практически каждому молодому человеку быть грамотным исследователем – жизненная необходимость. Со-

временный человек должен постоянно проявлять исследовательскую (поисковую) активность, а для этого он должен быть исследовательски грамотным: уметь работать с различной информацией, выделять проблемы, предлагать и оценивать пути их решения, иметь опыт защиты собственных идей. Поэтому перед школой в настоящее время остаётся актуальной проблема создания таких условий, при которых обучающиеся получают опыт самостоятельного успешного усвоения новых знаний, умений и компетенций, включая умение учиться. Именно поэтому «Планируемые результаты» Стандартов образования (ФГОС) определяют не только предметные, но метапредметные и личностные результаты[1.1.].

Большие возможности для формирования метапредметных результатов предоставляет метапредметный подход. Педагогическая задача реализации метапредметного подхода и метапредметных образовательных технологий в образовании заключается в том, чтобы решить проблему разобщённости и оторванности друг от друга разных научных дисциплин и учебных предметов. Именно метапредметные результаты будут являться мостами, связывающими все предметы, помогающими преодолеть барьеры между предметами и знаниями.

Если сопоставить метапредметные результаты и УУД с этапами исследования, то можно увидеть, что формировать метапредметные результаты можно в том числе и средствами проектно-исследовательского обучения.

Поскольку компетентность – опыт различной деятельности, результатом которой становятся умения, способности, личностные ориентации, то, безусловно, проектно-исследовательская компетентность может формироваться только в деятельности, как урочной, так и внеурочной. Организация проектно-исследовательской деятельности – один из способов развития системы определён-

ного уровня мышления, раскрыть творческие способности учащихся, обучение на новом качественном уровне. Универсальность такого подхода состоит в обучении школьников общим приемам, техникам, схемам, образцам мыслительной работы, которые лежат над предметами, но в то же время применяются при работе с любым предметным материалом. Как отмечают сторонники исследовательского обучения, учебный процесс в идеале должен моделировать процесс научного исследования, поиска новых знаний.

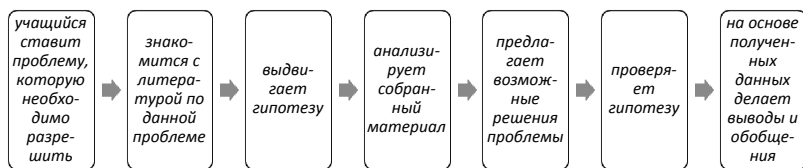


Рис. 1. Логика исследовательского обучения

Оценка результатов освоения общеобразовательных программ является необходимым условием реализации системы требований государственных образовательных стандартов. Поскольку под метапредметными результатами понимаются универсальные способы деятельности, основным объектом оценки метапредметных результатов служит сформированность ряда регулятивных, коммуникативных и познавательных универсальных действий, т. е. таких действий учащихся, которые направлены на анализ и управление своей познавательной деятельностью.

Особенности оценки метапредметных результатов связаны с природой универсальных действий, которые составляют психологическую основу и являются важным условием успешности решения учащимися учебных задач. Соответственно, уровень их сформированности может быть

оценён и измерен в ходе различных процедур: в результате выполнения специально сконструированных диагностических задач, направленных на оценку уровня сформированности конкретного вида УУД, учебных и учебно-практических задач средствами учебных предметов, в процессе выполнения комплексных заданий на межпредметной основе в урочной и внеурочной деятельности, в процессе работы над проектом или исследованием.

Формы, методы, инструменты контроля метапредметных результатов являются сегодня полем экспериментальной работы педагогов-практиков. Различают методы контроля: наблюдение, проектирование, тестирование формы контроля: индивидуальные, групповые, фронтальные и инструментарий контроля: задания для проверки сформированности УУД, карта наблюдений, тест, карта мониторинга, лист или дневник самооценки, портфолио работ и достижений и др.

В своей практике мы применяем авторскую методику определения уровня исследовательских компетенций А. В. Воробьевой [2.2. – С. 92]. Автор выделяет 3 группы критериев: 1) знания; 2) способности к исследованиям, умения и навыки; 3) опыт исследовательской деятельности, каждая из которых содержит определенные компетенции. Для определения уровня сформированности исследовательской компетенции школьника необходимо провести определённый мониторинг. В таблице 2 представлены возможные критерии оценки.

Таблица 2

Карта оценки основных исследовательские компетенции

Исследовательские компетенции школьника	Знания	1	Основ наук (терминология, основные законы)
		2	Основных терминов исследования (объект, предмет исследования, цель, задачи, актуальность, гипотеза, методы, практическое значение работы и т. д.)
		3	Основных направлений исследований современной науки
		4	Этапов исследовательской деятельности
		5	Видов представления результатов исследования
		6	Критериев оценки исследования
		7	Этики молодого ученого
	Способности к исследованиям, умения и навыки	8	Выделить проблему
		9	Определить объект и предмет исследования
		10	Сформулировать тему исследования
		11	Сформулировать цели и задачи исследования
		12	Сформулировать гипотезу и определить план ее подтверждения или опровержения
		13	Составить план проведения исследования
		14	Подобрать источники информации для раскрытия темы
		15	Генерировать идеи, пути решения проблем, вариантов проектов
		16	Предполагать причины явлений и процессов
		17	Анализировать, сравнивать, делать обобщения и выводы
		18	Соотнести достигнутое с ранее поставленными целями и задачами
	Опыт исследовательской деятельности	19	Работы с различными источниками знаний, ИКТ
		20	Подборки методов для проведения конкретного исследования, эксперимента
		21	Работы с простейшими приборами
		22	Организации социологического опроса, анкетирования, интервью
		23	Фиксирования и обработки результатов исследования
		24	Оформления результатов исследования и представления их к защите (исследовательская работа, доклад, тезисы, публикация, презентация)
		25	Определения практического значения результатов исследования

Авторы методики для оценки предлагают три уровня сформированности исследовательской компетенции:

- уровень 1 (высокий) – владеет полностью – 3 балла;
- уровень 2 (достаточный) – владеет частично – 2 балла;
- уровень 3 (низкий) – владеет слабо – 1 балл.

Максимальное количество баллов при полной сформированности всех 25 компетенций 75 баллов. Ведомость подсчёта баллов может оформляться как на отдельного учащегося, так и на проектную группу учащихся.

Уровни сформированности исследовательских компетенций определяются в результате комплексного наблюдения, анкетирования, тестирования учащихся, учёта выступлений детей с сообщениями, учебными исследованиями, проектами и исследовательскими работами на конференциях и научных мероприятиях для школьников, анализа участия в проектах «ГлобалЛаб».

Педагогами нашей школы апробировано одно из средств формирования исследовательской компетенции и оценки метапредметных результатов – Международная платформа «Глобальная школьная лаборатория» (ГлобалЛаб) [3.1.]. Исследовав некоторые возможности ГлобалЛаб, мы увидели потенциал этой среды для использования в образовательном процессе. Потребность по-иному выстроить сотрудничество с детьми – от вопроса ученика, меняет педагогическую задачу – создать поисковое поле для ответа на детский вопрос, которую, в свою очередь, можно решить, изменив позицию с учительской на тьюторскую. Тьюторская позиция педагога позволяет изменить образовательное пространство для учащихся, решить возрастные проблемы ученика, не ограничивая его общение и самостоятельность, а расширяя его возможности выбора.

Наш педагогический коллектив увидел перспективы развития и оценки метапредметных компетенций и исследо-

вательской грамотности школьников путем использования платформы «ГлобалЛаб», позволяющей ребятам создавать собственный образовательный продукт в сети Интернет, наращивая навыки авторского действия. Проекты ГлобалЛаб построены в форме мини-исследований и позволяют школьникам, заполняя анкеты, сначала неосознанно, а затем и сознательно наращивать свои исследовательские умения. ГлобалЛаб, используя притягательность социальных сетей, создаёт для школьников «умную социальную сеть» – специализированное интернет-пространство для научного общения и учёбы. Это повышает мотивацию школьников к познанию, стимулирует их личностное развитие, помогает эффективно выстроить индивидуальную образовательную траекторию. Одним из значимых образовательных результатов является познавательная самостоятельность учащихся и опыт сотрудничества реального и виртуального.

Работая в среде ГлобалЛаб, дети привыкают к такой форме обучения, в которой они играют активную роль, перестают быть объектом, получающим готовое знание, становятся непосредственными участниками конструирования знания. Таким образом, развивается их познавательная самостоятельность и формируется опыт индивидуального выбора самостоятельной работы. ГлобалЛаб представляет широкое поле для выбора, способствует индивидуальному продвижению и прогрессу учащихся по собственной программе: от простых проектов к сложным, от позиции участника – к позиции автора, от исполнителя – к консультанту и др.

Образовательная платформа ГлобалЛаб предоставляет контент для организации проектной и исследовательской деятельности школьников по всем предметам школьного курса. На платформе возможна организация:

- индивидуальной проектной деятельности учащихся;
- групповой проектной деятельности учащихся;

- сетевых дискуссий;
- тестирования по теме проекта (самоконтроль, взаимоконтроль и контроль со стороны учителя);
- аналитической деятельности по результатам проекта;
- демонстрация и обсуждение результатов проекта с учащимися других школ в разных регионах страны;
- публикация авторских работ участников проекта (статьи, рисунки, фотографии), учитывая тот факт, что ГлобалЛаб имеет статус сетевого СМИ.

Поскольку ГлобалЛаб предлагает педагогу современный ИКТ и мультимедиа насыщенный инструментарий для организации образования школьников в соответствии со стандартами нового поколения, задачей педагога является грамотно использовать все возможности этой образовательной среды. Педагог получает возможность не только по-новому организовать образовательный процесс, но и вести педагогические наблюдения с целью оценки исследовательских компетенций учащихся.

Мы увидели некоторые возможности среды для оценки индивидуального продвижения ребёнка: его активности (мотивация), индивидуального выбора ребёнка (его интересов), позиции в ГлобалЛаб: участник проектов, генератор идей, автор проектов, автор исследований), портфолио ГлобалЛаб.

Если проанализировать возможности ГлобалЛаб с точки зрения образовательных результатов детей (ФГОС), то можно выделить компетенции, которые формируются средствами этого инструмента: способность выявлять проблемы, ставить задачи и искать пути их решения, умение анализировать данные и применять на практике полученные знания, способность обосновывать правильность полученного результата, умение выполнять исследования, направленные на получение ответов на собственные во-

просы, компьютерная грамотность, коммуникативная и исследовательская компетентность.

Прогнозируемым эффектом использования платформы ГлобалЛаб является формирование у учащихся компетенций XXI века – навыков коммуникации, сотрудничества, решения проблем, адаптивности и социальности. Значимость детских результатов выходит за рамки школы. Приобретенные школьниками способности в процессе творческой, исследовательской и проектной работы могут быть с успехом транслированы в любую другую предметную область, а в последующем и в профессиональную.

По мнению К. Н. Поливановой, «школа может создать условия для развития таких способностей на материале учебных предметов, но в иной, чем традиционный урок форме, в частности в исследовательской и проектной деятельности. Ее всестороннее развитие будет способствовать изменению российской школы» [2.3. – С. 21]

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования». Приказ Минобрнауки РФ от 17-12-2010 1897 г.

1.2. Приказ Минобрнауки России от 31 декабря 2015 г. № 1577 «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897».

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Формирование ключевых компетентностей учащихся через проектную деятельность: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост.: Татарченкова С. С., Телешов С. В. – СПб.: КАРО, 2008. С. 9.

2.2. Воробьева, А. В. Исследовательские компетенции современного школьника (статья). Педагогика и психология. – С. 90–95.

2.3. Поливанова К. Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя. – М.: Просвещение, 2008. – С 21.

3. Информационные ресурсы.

3.1. <https://globallab.org>

РЕАЛИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА
В ОБРАЗОВАНИИ ЧЕРЕЗ ИНТЕГРАЦИЮ
ПРЕДМЕТНОГО СОДЕРЖАНИЯ
(ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ, ПРИЁМЫ,
КОМПЕТЕНЦИИ)

Половко Л. В.,

*учитель географии, учитель-исследователь,
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Школа № 2», г. Муравленко,*

Салтуганова М. М.,

*заместитель директора по научно-методической работе,
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Школа № 2», г. Муравленко*

Жить в XXI веке и быть дистанцированным от научных знаний и технологий невозможно. Наука сегодня не должна иметь ограничений по возрасту. Чем раньше произойдет это знакомство и увлечение, тем быстрее придет успех и будут сделаны новые открытия. Социальный заказ школе состоит в том, чтобы ее выпускники были способны ориентироваться в новых условиях, приобретать необходимые знания и умения для своей профессиональной деятельности и повседневной жизни, самостоятельно планировать и контролировать свою работу, осуществлять поиск информации и критически ее оценивать, предвидеть результаты своих действий и последствия принимаемых решений. Одной из важнейших задач обучения учащихся

естественным наукам является формирование у них представлений о современной картине мира, которая является частью научной картины мира, формирование которой возможно лишь на межпредметной основе, так как каждый предмет вносит свой вклад в решение этой проблемы.

Естественнонаучный межпредметный практикум разработан и реализован в поле двух городских проектов: «Модель организации образовательного процесса по предметам естественнонаучного цикла на основе реализации сетевых общеобразовательных программ в основной школе», «Физическая образовательная среда “ЭкспериментУМ” для сети школ города Муравленко», (победитель грантового регионального конкурса инновационных проектов системы образования ЯНАО).

Основная цель естественнонаучного практикума – создать особую образовательную среду, которая будет способствовать самостоятельному целенаправленному освоению предметного материала учащимися в области естественных наук в соответствии с требованиями ФГОС ООО.

Данная цель определила задачи естественнонаучного практикума:

1. Обеспечить условия для развития у обучающихся естественнонаучных представлений об окружающем мире через познание законов природы (мета-понятие «плотность»).

2. Организовать на предметном материале творческую проектно-исследовательскую и экспериментальную деятельность для решения образовательных практических задач с учетом возрастных и психологических особенностей обучающихся.

3. Развивать у обучающихся компетенции XXI века.

Продолжительность занятия – 3 учебных часа.

Содержание практикума – практические и лабораторные работы по физике, биологии, химии (пропедевтика) и

географии, объединенные единым понятием «плотность» (условия плавания тел).

Использование активных методов привлечения учащихся к исследовательской деятельности по естественнонаучной тематике на основе межпредметных связей значительно расширяет возможности освоения учебных предметов естественнонаучного цикла, позволяет осуществлять естественнонаучное образование на современном техническом и методическом уровне.

В основе федеральных государственных образовательных стандартов лежит системно-деятельностный подход, концептуально базирующийся на обеспечении соответствия учебной деятельности обучающихся их возрасту и индивидуальным особенностям. «Нужно, чтобы дети, по возможности, учились самостоятельно, а учитель руководил этим самостоятельным процессом и давал для него материал» [2.3. – С. 101] – слова К. Д. Ушинского отражают суть системно-деятельностного подхода. Учитель призван осуществлять скрытое управление процессом обучения, быть организатором и вдохновителем учащихся. Системно-деятельностный подход в обучении предполагает учет возрастных, психологических и физиологических особенностей учащихся, роли и значения видов деятельности и форм общения для определения целей образования и путей их достижения.

Одной из особенностей естественнонаучных дисциплин является формирование и использование экспериментальных умений при освоении всех предметов естественного цикла. Подросток должен получить опыт решения творческих задач, коммуникации, опыт применения теоретических знаний на практике. С помощью экспериментов (опытов) познаются физические и химические свойства веществ, свойства живых организмов, закономерности явлений, протекающих в природе и технике. Поэтому их формированию уделяется особое внимание.

По словам экспертов, современной школе необходимо обеспечить комплексный подход в освоении содержания образования обучающимися. Установление и усвоение учащимися связей между отдельными элементами знаний и умений из различных учебных предметов способствуют формированию системности знаний, динамичности мышления, творческих способов познавательной деятельности и ценностных ориентаций школьника. Школьные учебные дисциплины: физика, химия, биология и география – взаимосвязаны, причем, взаимосвязи их обусловлены общими объектами познания (тела, процессы, закономерности в живой и неживой природе) и общими методами научного познания (теоретические, экспериментальные, математические).

Идея межпредметных связей в классической педагогике родилась в результате поиска путей отражения целостности природы в содержании учебного материала. Я. А. Коменский подошел к идее всестороннего обобщения знаний, к их взаимосвязи, ибо без этого невозможно познание причинно-следственных связей и отношений явлений и предметов объективного мира. Он подчеркивал: «Все, что находится во взаимной связи, должно преподаваться в такой же связи» [2.2., 3.1.], понимая, как важно устанавливать связи между учебными предметами для формирования системы знаний у учащихся и обеспечения целостности процесса обучения.

Д. Локк тесно связывал идею обобщенного познания как метода «нахождения истины» с определением содержания образования, в котором, по его утверждению, один предмет должен наполняться элементами и фактами другого, а общее образование совмещаться с прикладным.

Пропагандируя идеи развивающего обучения, И. Г. Песталоцци на большом дидактическом материале раскрыл многообразие взаимосвязей учебных предметов.

Он исходил из требования: «Приведи в своем сознании все по существу взаимосвязанные между собой предметы в ту именно связь, в которой они действительно находятся в природе». И. Г. Песталоцци отмечал особую опасность отрыва одного предмета от другого [3.1].

В классической педагогике наиболее полное психолого-педагогическое обоснование о дидактической значимости межпредметных связей дал К. Д. Ушинский. Он считал, что «знания и идеи, сообщаемые какими бы то ни было науками, должны органически строиться в светлый и, по возможности, обширный взгляд на мир и его жизнь» [2.3. – С. 98].

На рубеже XIX и XX столетий идея межпредметных связей приобретает ведущий характер. Выдающийся реформатор образования Дж. Дьюи, провозгласив ребенка Солнцем, центром педагогической вселенной, выдвинул и новый принцип построения учебных программ: «От ребенка – к миру и от мира – к ребенку» [3.1].

Межпредметные связи повышают научный уровень обучения, отражая естественные взаимосвязи процессов и явлений окружающего мира, раскрывая его материальное единство. При этом развиваются диалектическое и системное мышление учащихся, гибкость ума, умение переносить и обобщать знания из разных предметов и наук. Без этих интеллектуальных способностей невозможны и творческое отношение человека к труду, решение на практике современных сложных задач, требующих синтеза знаний из разных предметных областей.

При проектировании межпредметного практикума мы использовали межпредметные связи естественных наук для решения образовательных задач учащимися. Трудные и сложные вопросы нередко становятся легкими и доступными, если на помощь учащимся приходят сведения из других предметов. Известно, что прочностью обладают

лишь знания, включенные в систему и активно применяемые при усвоении новых вопросов. Также привлечение знаний учащихся по другим предметам позволяет организовать их коллективную учебную работу.

Важнейшим элементом обучения школьников естественнонаучным дисциплинам служит практико-ориентированный подход. Практико-ориентированное обучение – это вид обучения, преимущественной целью которого является формирование у обучающихся профессиональных компетенций практической работы, востребованных сегодня работодателями, а также формирования понимания того, где, как и для чего полученные компетенции применяются на практике.

В связи с требованиями нового стандарта меняются и требования к профессиональной компетентности педагогов. Предлагаемая форма организации образовательного сотрудничества предполагает развитие педагогических компетенций, позволяющих учителю самостоятельно ориентироваться в инновационных тенденциях современного образования. При планировании практикума одной из педагогических задач необходимо было продумать, не как «вложить знания в голову детей», а как организовать их работу так, чтобы они самостоятельно открыли законы плавания тел и применили свои знания на практике при проектировании своих плавательных средств.

Необходимость формирования мотивации к обучению обозначены ориентирами в нормативных документах, регулирующих современное российское образование. Поэтому, с целью повышения мотивации учащихся нами были использованы элементы технологии игрофикации. Зачастую учебные задания не носят мотивационный характер и недостаточно способствуют развитию познавательной активности детей. В этот зазор между задачами школьными, закрытыми, и жизненными, открытыми, за-

частую проваливаются интерес учеников и наши образовательные усилия. Поместить фокус интереса в саму деятельность помогает игрофикация. Игофикацию определяют как процесс использования игровых механик и игрового мышления для решения неигровых задач. Игофикация состоит из комплекса приёмов, которые могут применяться как в полном объеме, так и частично. Процесс игры и процессы, связанные с образованием, идут параллельно и одновременно, причем, игрофикация никак не влияет на содержание образования, но мотивирует участников к активности, познанию и достижению результата. Этому способствуют мощные мотиваторы игрофикации: понятная достижимая цель, ощущение прогресса, соревновательность, преодоление трудностей, эстетическое удовольствие и другие. Инструменты игрофикации давно применяются в бизнесе, маркетинге и приводят к достижению значительных результатов. Эти же инструменты в десятки раз увеличивают эффективность решения и образовательных задач.

В ходе проведения практикума были использованы такие элементы и приемы игрофикации:

- для погружения в тему была использована игровая «Легенда» (на основе текста, содержащего удивительные факты о плавательных средствах (рис. 1);
- прием «Удивление» (тексты заданий для организации работы в научных лабораториях содержали удивительные факты об изучаемых объектах);
- маршрутные листы (рис. 2);
- в качестве мотивирующего фактора были использованы «Стимулы»: игровая валюта (РОшки – бонусный балл) и командная накопительная пластиковая карта (рис. 3).



Рис. 1



Рис. 2

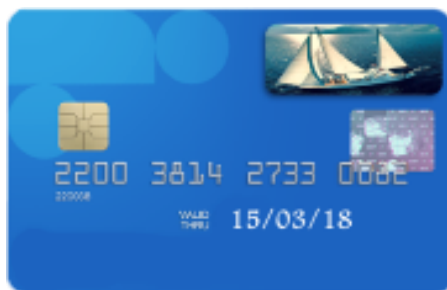


Рис. 3

Для образовательных организаций города и округа методическая разработка станет одним из инструментов реализации регионального проекта «Школа ступеней» на 2018/19 учебный год и среднесрочную перспективу до 2020 года и позволит выявить пути совершенствования естественнонаучного образования на региональном уровне.

Также, учитывая специфику системы образования автономного округа и реализуя региональную модель открытого образования в рамках проекта «Открытое образование для детей Ямала», данный проект позволит удовлетворить образовательные потребности личности, вне зависимости

от того, в какой образовательной организации города и региона учится ребенок. Материалы практикума находятся в открытом доступе на страницах сайта «ЭкспериментУМ» [3.2.], что позволяет создать реальные условия для выхода из внутреннего образовательного пространства, из рамок одного образовательного учреждения, во внешнее образовательное пространство, значительно расширяя для обучающихся и педагогов поле их возможностей и место совершения образовательного движения.

Инновационный характер и востребованность продукта подтверждена на всероссийском уровне. «Большие вызовы для общества, государства и науки» – это комплекс задач, сформулированный в Стратегии научно-технологического развития России, утвержденной В. В. Путиным 1 декабря 2016 года. Решению этих задач посвящен Всероссийский конкурс «Большие вызовы для учителя». Проектная группа МБОУ «Школа № 2» (Зикирин К. М. – директор, учитель физики, Авраменко Я. П. – учитель биологии и химии, Сотникова Т. Н. – учитель биологии и химии, методист, Половко Л. В. – учитель географии, Салтуганова М. М. – заместитель директора по НМР) представила на конкурс свою авторскую педагогическую разработку. В ходе работы Экспертного совета конкурса разработка стала победителем дистанционного этапа, а команда приглашена на очный этап, который проводился на базе Образовательного центра «Сириус» (г. Сочи). Получив высокую оценку жюри, междисциплинарный проект удостоен титула Призёра Всероссийского конкурса «Большие вызовы для учителя». На сайте «ЭкспериментУМ» опубликован сборник материалов межпредметных практикумов, проведённых в школах города [3.2.].

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.
 - 1.1. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования». Приказ Минобрнауки РФ от 17-12-2010 № 1897/
 2. Научная и учебно-методическая литература.
 - 2.1. Константинов, Н. А., Медынский, Е. Н., Шабаева, М. Ф. История педагогики. – М.: Просвещение, 1982. – 524 с.
 - 2.2. Сарсекеева, Ж. Е., Ганцгорн, Е. Исторические предпосылки развития межпредметных связей в теории и практике обучения.
 - 2.3. Никольская, А. А. Психология обучения в трудах К. Д. Ушинского (К 160-летию со дня рождения) // «Вопросы психологии». – С. 93–103.
3. Информационные ресурсы.
 - 3.1. http://www.rusnauka.com/9_NND_2014/Pedagogica/5_164024.doc.htm
 - 3.2. <http://experimentum.ucoz.net/>

СТАНОВЛЕНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАСТЕРСТВА УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ ШКОЛЫ

Куровский В. Н.,

доктор педагогических наук, г. Томск,

Пяткина Г. Н.,

кандидат педагогических наук, г. Ноябрьск

Многообразие задач, стоящих перед учителем, уровень требований к его значимым личностно-профессиональным качествам мотивируют учителя и руководителя школы искать способы и формы профессионального роста. Самосовершенствование учителя рассматривается в настоящее время как обязательный компонент его непрерывного про-

фессионального развития и как составляющая кадровой политики школы.

Для успешной педагогической карьеры важны не только профессиональные знания, которые мы получаем во время обучения. Сегодня на первый план выходят softskills – личные качества, помогающие эффективной коммуникации между людьми и совершенному овладению профессией. По данным социологических исследований, большинство работодателей считает softskills, или «мягкие навыки», не менее важными, чем hardskills – «твёрдые» рабочие умения. Это те самые полезные свойства, которые мы обычно вписываем в графу «личные качества» при составлении резюме.

Процесс целенаправленного воздействия личности на себя в целях улучшения своих качеств рассматривается в разных областях знаний психологии, педагогике, менеджменте: В. И. Андреев [1], Ю. К. Бабанский [2], А. А. Бодалёв [3], Е. А. Климов [4], С. Б. Елканов [5], В. А. Сластёнин [6] и др.

Этот процесс рассматривается как

- «саморазвитие» – изменения в личностной сфере детерминированные не извне, а под целенаправленным воздействием личности на самого себя (В. А. Андреев);

- «самовоспитание» – систематическая и сознательная деятельность человека, направленная на саморазвитие и формирование базовой культуры личности (В. А. Сластёнин);

- сознательная работа над совершенствованием своих личностно-профессиональных качеств (С. Б. Елканов);

- «самосовершенствование» – сознательный процесс, направленный на самостоятельное развитие определённых свойств, навыков, способностей (М. Завадский) [7].

Г. К. Селевко [8] процессам самовоспитания и самосовершенствования даёт одно определение – это процесс осо-

знанного, управляемого самой личностью развития, в котором в субъективных целях и интересах самой личности целенаправленно формируются и развиваются её качества и способности». В менеджменте «самосовершенствование» определяется как сознательный процесс, направленный на самостоятельное развитие определённых свойств, навыков, способностей.

Как видим, в научных исследованиях нет единого определения этим процессам (они синонимичны), и нами не выявлено существенных различий между ними, что не исключает возможности в нашей статье раскрыть понятие «самосовершенствование учителя» так же как «профессиональное самосовершенствование педагога». К. М. Левитан [9, с. 388] определяет профессиональное самосовершенствование педагога как осознанный целенаправленный процесс повышения им своей профессиональной компетентности, развития профессионально значимых качеств взаимодействия с конкретной социальной средой, в ходе которого реализуются потребности в развитии качеств, обеспечивающих успех в профессиональной деятельности. И именно такой средой для учителя выступает профессиональная среда школы.

В содержательном плане можно выделить три направления профессионального самосовершенствования:

Первое, на этапе профессионального становления, формирование умений и качеств, которых у педагога еще нет, но которые ему необходимы. Эта задача успешно решается при помощи и поддержке коллег, методистов.

Второе – развитие имеющихся положительных умений и качеств, которые можно усилить, если их совершенствовать целенаправленно. Эту задачу также с успехом решают самостоятельно многие начинающие педагоги.

Третье – устранение недостатков и ограничений, снижающих эффективность деятельности учителя и мешаю-

щих профессиональному росту. Для решения такой задачи может понадобиться помощь со стороны управленческой команды, коллег.

В процессе самосовершенствования, как отмечается многими исследователями, необходимо наличие собственной активности, самоорганизации человека по изменению своих качеств, связанных с потребностью работать лучше, стремлением преодолевать определённые трудности, то есть иметь мотивацию.

В отечественной психологической науке проблема мотива, понятия «мотивация», «мотиватор» достаточно продуктивно изучены Е. П. Ильиным.

Е. П. Ильин [10] проведя глубокий анализ понятий «мотив», «мотивация», «мотиватор», «потребность», отмечает, что проблема определения этих понятий до сих пор остаётся остродискуссионной. Однако лично он останавливается на том, что «мотиватор» – это причина, приводящая к побуждению действия; «мотив» – это основание для поступка, а «мотивация» – совокупность причин и побуждений. В качестве мотиваторов к поступкам и действиям Е. П. Ильин называет внешнюю ситуацию, что подтверждает наше основание считать профессиональную среду – мотиватором (фактором) для самосовершенствования учителя.

Это позволяет считать, что профессиональное самосовершенствование учителя происходит под воздействие как внешних, так и внутренних мотиваторов.

1. Внешние (создаются определенными позициями внешнего окружения, профессиональной средой: управленческая команда школы, методическая служба, коллеги, эксперты различного уровня и др.).

2. Внутренние (потребности в обновлении, развитии, самопознании, понимании своих действий, целей, средств; желание самого педагога быть не просто учителем, а мастером своего дела).

Рассмотрим, как реализуются учителями указанные мотиваторы для совершенствования их мастерства в профессиональной среде школы в современных условиях на примере взаимодействия школы с учреждениями профессионального образования в формировании социально активной успешной личности. Это связано с рядом социально экономических обстоятельств: новыми требованиями к образовательному процессу в связи с введением и совершенствованием ФГОС, изменением отношений к личности школьника и студента как субъектам развития, повышением социальной роли гражданина, гуманизацией и демократизацией всей жизни. Осознанно выбирая определенные направления развития, педагог начинает обращать больше внимания на ситуации и действия, связанные с достижением избранных целей развития. Целенаправленно старается получить именно тот опыт, который необходим для того, чтобы развиваться в нужном направлении. Таким образом. Выбирает направление движения туда, куда хочется, используя как запланированные шаги, так и новые возможности, возникающие в профессиональной деятельности.

Выделим несколько моментов, которые зачастую мешают педагогу развиваться в полной мере его возможностей:

- незнание куда, зачем и как развиваться, размытые и нереалистичные планы;
- отсутствие готовности что-то менять в нынешней работе и жизни в целом;
- по окончании тренинга (вебинара/мастер-класса/лекции) забывать все, что было час назад и выносить скорее только эмоциональное состояние, нежели что-то конструктивное;
- делание только того, что хорошо получается и страх браться за иные новые задачи и проекты;

- отсутствие желания искать и находить время для того, чтобы подумать о своих действиях и их результатах;
- отсутствие интереса к обратной связи об успешности своих действий.

А соответственно, чтоб избежать вышеизложенной ситуации, необходимо определиться с индивидуальным планом развития (далее ИПР) – собственной программой приоритетных целей развития, шагов и мероприятий, необходимых для достижения поставленных целей. Самое главное, необходимо взять на себя ответственность за собственное развитие. Не перекладывать ответственность на преподавателей в университете, тренеров в учебном центре и спикеров на семинарах и тренингах.

Необходимо начинать с малого – составить свой план развития на три месяца, полгода, год. Смотреть на свое развитие с задумом на будущее.

Разрабатывая ИПР необходимо определить следующее:

- в чем вы будете развиваться – цели (для этого проанализируйте все барьеры на пути к вашим жизненным или педагогическим целям, запросите обратную связь у авторитетных и референтных людей);
- что вы будете развивать – компетенции/навыки (выберите необходимые для достижения ваших целей навыки);
- как вы будете развивать – инструменты развития (подберите подходящие инструменты развития).

Когда сформулировали цель, задайте себе следующие вопросы, на которые вы точно должны суметь ответить: «Конкретна ли моя цель? Понимаю ли я, в чем она выражается?», «Как я пойму, достиг ли я цели? Как я измерю результат?», «Адекватна ли цель? Смогу ли я действительно ее достичь в указанные сроки?», «Действительно ли достижение именно этой цели мне необходимо?», «Когда я хочу получить результат? (год, месяц, день).

Четко поймите, что и когда должно быть сделано: установите точные рамки выполнения всех заданий, которые будете выполнять, всех развивающих мероприятий, которые будете посещать. Именно взаимодействие разных коллективов педагогов, разные организационные условия способны обеспечить возможность всестороннего развития личности, создать условия для многообразной деятельности для формирования собственного социального опыта и активной жизненной позиции учащихся.

Основными факторами, вызывающими целесообразность проведения совместной работы стали:

1) необходимость более эффективной организации предпрофильной подготовки и профильного обучения;

2) возрастающие требования к уровню специализации, увеличение количества новых профессий, сложность ориентировки учащихся на рынке труда;

3) учет индивидуальных особенностей учащихся для последующего успешного обучения или труда в избранной сфере деятельности;

4) расширение опыта социальной активности школьников;

5) недостаточная подготовленность школьников к самостоятельному решению проблемы «Кем быть?», неполное знание собственных психологических и физических возможностей и требований будущих особенностей профессиональной деятельности.

Расширение и углубление содержания образования в самой школе учителями направлено в меньшей степени на учебные предметы, дополняющие базовые, в большей степени – на профессиональную ориентацию и социализацию школьников через сотрудничество с учреждениями высшего и среднего профессионального образования. Этот процесс направлен на реализацию образовательной программы обучения в соответствии с интересами, возможностями и

способностями отдельного обучаемого, результатом, которого является существенно заметное совершенствование профессионального мастерства учителей и преподавателей в организации их взаимодействия.

Список использованных источников

1. Андреев, В. И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс [Текст] / В. И. Андреев. – Казань: Изд-во КГУ, 1996. – 552 с.

2. Бабанский, Ю. К. Педагогическая наука и развитие творчества учителей: избранные педагогические труды [Текст] / сост. М. Ю. Бабанский. Москва: Педагогика, 1989. – С. 367–378.

3. Бодалев, А. А. О связи развития и саморазвития человека с его деятельностью и отношениями [Текст]./ А. А. Бодалёв // Вопросы социальной психологии личности: межвуз. сб. науч. трудов. Вып. 3. – Саратов, 2002. – С. 45–51.

4. Климов, Е. А. Психология профессионализма [Текст] / Е. А. Климов. – Воронеж: Изд-во Института практической психологии, 1993. – 244 с.

5. Елканов, С. Б. Профессиональное самовоспитание учителя: книга для учителя [Текст] / С. Б. Елканов. – Москва: Просвещение, 1986. – 143 с.

6. Слостенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений [Текст] / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Слостенина. – Москва: Академия, 2002. – 576 с.

7. Завадский, М. Мастерство продажи [Текст] / Мишель Завадский. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. – 233 с.

8. Селевко, Г. К. Что такое технология саморазвития школьников [Текст] / Г. К. Селевко // Народное образование. – 2000. – № 9. – С. 201–214.

9. Левитан, К. М. Юридическая педагогика [Текст]: учебник / К. М. Левитан. – Москва: Норма, 2008. – 432 с.

10. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. – 512 с.

ОБРАЗОВАНИЕ КАК СТАНОВЛЕНИЕ ДУХОВНОГО ЧЕЛОВЕКА

Сагатчук С. П.,

*канд. филос. наук, доцент, доцент кафедры
«Финансово-правовых, гуманитарных
и социально-экономических дисциплин»,*

*Московский областной казачий институт технологий
и управления (филиал) ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет технологий и управления имени
К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
в г. Волоколамске*

Основными задачами философии образования остаются выяснение содержания понятия «образование» и осмысление практической цели образования. В современной науке философия образования проявляет себя как новая область научного знания. Её формирование вызвано рядом научных проблем.

На первый план выходит проблема необходимости усиления интегративных процессов в науке. Противоположный интеграции процесс роста количества научных направлений происходит за счёт всё более узкой специализации. Философия образования – это такая научная область, перед которой можно ставить задачи интегрирующего характера, центром интеграции в которой является сам целостный человек.

Во-вторых, формирующаяся современная философия образования призвана разработать концептуальные основания, необходимые для решения конкретных проблем образования. Для адаптации в процессе согласования с современным быстроизменяющимся научно-техническим обществом человеку нужны соответствующие способности. Эти способности даны ему природой как задатки, но для их развития необходима системно-образовательная

среда, временная структура которой согласована со стадиями развития способностей индивида. Названные проблемы согласования современного человека и общества требуют философской рефлексии.

Фундаментальные основания философии образования имеют свой генезис. Так, Максом Шелером разработана концепция, в которой образование человека трактуется как гуманизация, то есть, согласно его трактовке, гуманизация и есть само образование человека в обществе: «Нет человека как вещи, – даже как относительно константной вещи, – но есть лишь вечная «возможная», в каждый момент времени свободно совершающаяся гуманизация, никогда, даже в историческое время, не прекращающееся становление человека. Всякая учебная подготовка «к чему-то» существует для образования, лишённого всех внешних «целей» – для самого духовно сформированного человека [1. – С. 37].

В 1924 году С. Л. Франк так определил современное ему состояние человечества: «Мы живём в эпоху глубочайшего безверия, скепсиса, духовной разочарованности и охлаждённости. Свою эпоху Франк называет «самой многосведующей», в то же время эта эпоха пришла «к сознанию своего полного бессилия, своего неведения и своей беспомощности» [3. – С. 17].

Состояние бессилия, неведения и своей беспомощности знакомо и современному человеку. «В таком духовном состоянии самое важное не забота о текущих нуждах и даже не историческое самопознание; самое важное и первое, что здесь необходимо, – это усилием мысли и воли преодолеть усиливающееся наваждение скептицизма и направить свой взор на вечное существо общества и человека... Мы должны вновь проникнуться сознанием, что есть, подлинно есть вечные незыблемые начала человеческой жизни, вытекающие из самого существа человека

и общества, и попытаться вспомнить и понять самые основные и общие из этих начал» [3. – С. 17].

Образование современного человека осуществляется в условиях научно-технической информационной цивилизации, образовательная среда которой всё более теряет компоненты духовности и характер духовной целостности.

Одним из сильных факторов дегуманизации общества становятся некачественные интеллектуальные проекты.

Чтобы образование человека осуществлялось как его гуманизация, то есть для того, чтобы человек становился человеком, формируясь в условиях научно-технической информационной цивилизации, важными и действенными в настоящих условиях становятся два фактора:

1) гуманизация общества, то есть гуманизация среды образования человека;

2) воспитательное воздействие на индивида с целью направления его на путь самоконтроля и личностного самообразования.

Второй путь предполагает воспитание в процессе образования индивида с развитыми интеллектуальными способностями, позволяющими ему с помощью механизмов рефлексии, самопознания контролировать траекторию своего личностного развития, обеспечивая соответствующее природе духовное формирование индивида.

Так, мышление – явление коллективное, в то время как рождение мысли совершается в голове отдельного индивида, аналогично, именно индивид является источником духовной энергии, притом, что духовная жизнь есть явление коллективное.

В результате такой связи духовное становление нового человека в процессе его образования обеспечивает духовное обновление всего общества. Согласно данной концепции гуманизация образования и общества начинается с личностного развития и становления индивидов.

Полученное в результате философской рефлексии и основанное на исследованиях психологии понятие «личность» [6. – С. 45] позволяет выяснить и уточнить цели современного образования. Подчеркивая социальную обусловленность личности, следует отметить, что современная психология личности предполагает, что в процессе социализации индивид не является лишь пассивным объектом внешнего воздействия. Образовывающийся человек активен и относительно независим. Личностное становление индивида в общественной среде совершается при условии его субъективной активности.

Философские основания отечественных исследований XX века разнородны и отражают отдельные аспекты теории личности, такие как «самоопределение личности в группе» (А. В. Петровский), «устойчивость и автономия личности» (В. Э. Чудновский), «неадаптивность в индивидуальной деятельности и социуме» (В. А. Петровский), «самодвижение деятельности» (А. Н. Леонтьев), «выход личности из кризисных ситуаций» (Б. С. Братусь), «смыслообразование» (А. Н. Леонтьев, А. Г. Асмолов), «психологическое время личности» (А. А. Кроник). Разнообразие философско-социологических и естественнонаучных предпосылок привело к созданию подходов рассмотрения личности, плохо совмещаемых друг с другом, что ведет к дальнейшей потере «целостности» личности.

В настоящее время в теории образования складывается педагогическая система знаний о личности, методологическую основу которой составляет современная философия образования, сохраняющая рационализм и в то же время переходящая на позиции неклассической и постнеклассической науки. Эта система позволит дополнить общенаучную картину мира знаниями о человеке и о его динамичном становлении в обществе и совместно с обществом.

Философия сегодняшнего дня, оформляющаяся как постмодернизм, использует элементы классической и неклассической традиций для выявления условий реализации духовных возможностей индивидов в процессе жизни в обществе на основе самопознания и саморазвития индивида, изучения им собственных духовных задатков и развития своих личностных качеств в информационном научно-техническом обществе.

Современные научные концепции утверждают личность целью и ценностью гуманистически-ориентированного общества [3. – С. 67]. Дальнейшая разработка соответствующей концепции психолого-педагогического образа современного человека дает возможность ответить на вопрос: остается ли ценностью интеллектуальное развитие человека?

В полезности интеллектуального развития стали сомневаться в связи с надвигающейся глобальной экологической катастрофой, с развитием многочисленных кризисных явлений. Обратить «просвещённое внимание» при поиске путей выхода из кризиса на внутренний мир человека, на его душу призвали учёные в середине XX века. К. Г. Юнг считал, что ключ к решению задачи состоит в том, что интеллект и душа человека едины. Интеллект более ограничен, чем душа, и заключён в ней. «Все высказывания, какие вообще мыслимы, возникают в душе. Они возникают, между прочим, как динамический процесс...» [7. – С. 297]. Восстанавливая права человека на его душу, Юнг не указывает на то, что для полноценного личностного развития человеку необходимо самопознание, а оно совершается, как и любое познание, с помощью интеллекта.

Сказанное выше определяет основания гуманистического образа современного человека. Личностное становление индивида в общественной среде совершается при

условии его духовной и, в частности, интеллектуальной активности.

Общее современных философского и психолого-педагогического подходов состоит в том, что личность рассматривается в системе общественных отношений, сквозь призму выполнения социальной роли на основе естественнонаучного анализа её природы. Для освоения личностного подхода в образовании существенно понимание того, что реализация духовного потенциала индивида сопряжена с его социализацией. Дегуманизация образования в указанном контексте состоит в преобладании тех процессов социализации, которые ведут к подавлению, угнетению активности субъекта. Последнее ведёт к ухудшению, искажению и самого процесса социализации. Образование современного конкретного человека требует динамичного согласования целей формирования социального индивида и сохранения субъективных качеств носителя индивидуальной природной активности.

В современной отечественной философии вопросы образования человека составляют широкое проблемное поле философии образования. В рамках этой науки вырисовываются отдельные аспекты: аксиологический, гносеологический, социальный, онтологический, психологический и др.

Аксиологический аспект гуманистической философии образования состоит в признании человека, его природосообразного развития в условиях общества первейшей ценностью.

Гносеологический аспект современной гуманистической философии образования проявляется в характере познавательного взаимодействия человека с природой. В процессе познания человек выделяет себя из природы, становясь субъектом исследования объективной реальности. В результате такого выделения исследователя как субъек-

та, согласно Мартину Хайдеггеру, появляется необходимость в последующей гуманизации объекта. В дальнейшем процессе познания человек в своем сознании строит объективную научную картину мира, которая со временем заменяет ему реальность.

Социальный аспект гуманистической философии образования состоит в том, что развитие индивида в соответствии с его природой приводит к духовному обновлению общества. Необходимость согласования развития личности с характером развития научно-информационного общества требует усиления внимания в процессе образования к тем качествам личности, которые обеспечивают оптимальную адаптацию нового молодого человека к особенностям социальной действительности. Исследования теории образования и образовательной деятельности, основанные на представлениях о личности, её духовном потенциале становятся всё более актуальным предметом философии образования.

Онтологические положения гуманистической философии образования основываются на выяснении природных качеств человека, сущность которых не должна быть искажена в процессе целенаправленного формирования человека в условиях современного общества. Среда информационной научно-технической цивилизации, в которой индивид получает своё образование сегодня, во многом приобрела искусственный характер.

Социоонтологический аспект гуманистической философии образования позволяет увидеть, отвечает ли образовательная среда, предоставленная современной цивилизацией, природе человека в стадии его формирования.

Для решения проблемы духовного становления человека важен психологический подход. Но, если индивидуальностью рождаются, то для того, чтобы стать личностью, индивиду необходимо пройти становление в обществе.

Процесс становления продолжается в течение жизни личности. Личность, как её трактует современная психология, – это динамическое состояние человека, требующее индивидуальной духовной работы.

Во второй половине XX – начале XXI веков в исследованиях проблем образования представление о необходимости личностного развития становится общепринятым. Поскольку личностное развитие и самоутверждение индивида совершается на основе самопознания, для которого необходим интеллект, то и для осуществления на практике гуманистического подхода в образовании необходим достаточно высокий уровень интеллектуального развития индивида и общества. Особенность современного этапа состоит в том, что существующий в настоящее время уровень интеллектуального развития общества, массовость включения индивидов в интеллектуальные системы делает интеллектуальное развитие индивида ведущим фактором его духовного становления [2. – С. 49].

Проблема интеллектуализации образования, разрабатываемая в отечественной философии со второй половины XX века, напрямую связана с проблемой духовного становления современного человека. Идея интеллектуализации состоит в том, что путь к дальнейшему развитию общества лежит через раскрытие «не востребованной» доли суммарного интеллекта индивидов, составляющих общество. Уточняя это понятие, он настаивал на том существенном замечании, что «интеллектуализация» не означает внесения интеллекта извне, а представляет собою раскрытие возможностей интеллектов, включенных в обучающую интеллектуальную систему, а именно – интеллектов обучаемых и обучающих.

Духовное развитие и духовное становление современного человека становится возможным только при условии индивидуального самосознания и рефлексии.

Работы Карла Юнга, Мартина Хайдеггера по психологии, философские труды современных исследователей позволяют судить о том, что образование современного человека информационно-технологической цивилизации – неотъемлемая часть духовного становление индивида с учётом соответствующего интеллектуального развития.

Список использованных источников

1. Андриюшков, А. А. Формирование российской идентичности как задачи образования: мировоззрение, создающее будущее [Текст] // Вопросы образования. – 2011 – № 3.
2. Батова, Б. З., Асланова, Л. О., Аликаева, М. В., Губачиков, А. М. Проблемы финансирования образования в России [Текст] // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 5. – С. 546–550.
3. Елдышова, О. А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления [Текст] // Фундаментальные исследования. – 2006. – № 7. – С. 101–102.
4. Куликова, О. В., Целютина, Т. В. Перспективы развития интернационализации высшего образования [Текст] // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 7–3. – С. 610–614.
5. Лобашев, В. Д. Процессы воспитания профессионализма [Текст] // Фундаментальные исследования. – 2007. – № 3. – С. 108–111.
6. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии [Текст]. Учебное пособие. – М.: Народное образование, 1998.
7. Фундаментальное ядро содержания общего образования [Текст] / Под ред. В. В. Козлова, А. М. Кондакова. – 4-е изд. до-раб. – М.: Просвещение, 2011.

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ ИКТ-КОМПЕТЕНЦИЙ

Сундукова Т. О.,

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры информатики и ИТ, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого», г. Тула,

Ваныкина Г. В.,

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры информатики и ИТ, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого», г. Тула

Глобальные общественные изменения затрагивают экономическую, политическую, социальную, информационную и технологическую сферы. Одной из наиболее чувствительных к модернизационным процессам является система образования, основной задачей которой является обучение и воспитание конкурентоспособных специалистов, подготовленных к изменчивости общественных тенденций и требованиям рынка труда. В основе труда педагога лежат качества профессионала и человека одновременно, они должны отвечать требованиям успешной профессиональной деятельности. «Профессиональные качества – это психологические свойства личности в сочетании с уровнем подготовки в конкретной предметной области» [1]. Специалистов в области педагогики характеризуют вербальные способности (умение выстраивать беседу, доступно и профессионально излагать свои мысли); знание и применение на практике психологических приемов (уме-

ние понимать человека); владение знаниями из других областей (гуманитарные науки, науки о человеке). Опытный педагог должен владеть технологиями и уметь выбирать те, которые наиболее полно соответствуют целеполаганию, мотивации, целевой аудитории, предметной области.

В связи с процессами модернизации российского образования, внедрением в образовательный процесс новых Федеральных государственных образовательных стандартов, значимости развития компетенций у современных специалистов, формирование профессиональных компетенций у будущих ИТ-специалистов должно рассматриваться как одно из приоритетных направлений деятельности высшей школы [2, 3].

Данные о трудоустройстве выпускников вузов подтверждают недостаточную мобильность ИТ-специалистов на рынке труда и не всегда высокую мотивационную составляющую по освоению новых технологий, что свидетельствует о недостаточной конкурентоспособности специалистов данного профиля. Как показывает практика, студенты первого курса не всегда мотивированы на получение той подготовки, которой соответствует выбранное направление. Осознание отношения к той или иной специальности или области профессиональной трудовой деятельности иногда приходит только в процессе освоения соответствующих компетенций, которые высшая школа формирует у студентов. Согласно анкетированию, проведенному среди студентов ИТ-направлений подготовки в ТГПУ им. Л. Н. Толстого в 2012–2016 годах, ежегодно примерно 30 % студентов констатировали, что для успешной трудовой деятельности необходимо освоение направлений подготовки в других предметных областях. Среди возможных вариантов дополнительной подготовки для бакалавров ИТ-направлений студенты называли педагогическое образование, чтобы в будущей профессиональной деятельности

иметь возможность работать в качестве учителей информатики в общеобразовательных учреждениях.

В период с 2013 года по настоящее время в ТГПУ им. Л. Н. Толстого активно реализуются программы профессиональной переподготовки по направлениям «Преподавание математики в образовательных учреждениях» и «Преподавание информатики в образовательных учреждениях», которые стали востребованы у бакалавров ИТ-направлений. Учебные планы предлагаемых программ профессиональной переподготовки базируются на блоках дисциплин психолого-педагогического направления, предметно-профессиональных дисциплин (в том числе преподается теория и методика обучения предмету, избранные вопросы предметной области, информационные технологии в предметной области, аналитические методы обработки эмпирических данных), а также предусмотрены системы учебных и производственных практик в образовательных учреждениях.

Организация профессиональной переподготовки должна в полной мере учитывать сформированные компетенции бакалавров при обучении по основному направлению, при этом особое внимание должно уделяться инновационным педагогическим технологиям, которые активно используются в вузе и, как следствие, могут применяться будущими педагогами в средней школе. Рассмотрим особенности использования педагогических инноваций при переподготовке бакалавров ИТ-направлений в области педагогики.

Отметим, что современные выпускники в области педагогического образования должны обладать набором метапредметных компетенций, одну из основных групп при этом образуют ИКТ-компетенции [1]. Бакалавры информационных технологий обладают более высоким уровнем подготовки в области ИКТ по сравнению с требованиями ФГОС в области педагогического образования. С другой стороны, бакалавры непедагогических направлений не владеют мето-

дической и психолого-педагогической грамотностью, что подчеркивает значимость активного использования инновационных педагогических технологий при разработке программы профессиональной переподготовки. Решая задачу организации образования «на протяжении всей жизни», педагогический вуз ориентируется в основном на целевую аудиторию, которую представляют учителя-предметники, воспитатели, администраторы образовательных учреждений. Опыт, полученный при работе со специалистами-педагогами, позволяет не только учитывать тенденции системы общего образования, но и предлагать решение существующих актуальных проблем в данной области. Содержание учебных планов программ профессиональной переподготовки должно строиться на основе моделей и методик, которые активно используются в педагогическом вузе. Их внедрения в образовательное пространство вуза позволят достигать запланированного уровня профессиональных компетенций будущих ИТ-специалистов в области педагогического образования и могут быть использованы для

- повышения эффективности и качества образовательного процесса за счёт развития у слушателей мотивации к обучению;

- адаптации образовательной модели вуза к изменениям требований к выпускникам высшей школы, повышению конкурентоспособности выпускников ИТ-специальностей;

- подготовки мотивированных на результат и на дальнейшее самообразование выпускников, способных принимать самостоятельные решения и нести ответственность за свои действия;

- создания возможности профессиональной самореализации выпускников в двух предметных областях;

- повышение качества и темпов информатизации системы общего образования за счет внедрения передовых технологий и методов обработки данных.

Термин «ИКТ-компетентность» относится к ключевым терминам ФГОС ВО и определяется как способность и умение самостоятельно искать, анализировать, отбирать, обрабатывать и передавать необходимую информацию при помощи устных и письменных коммуникативных информационных технологий. Согласно данному подходу содержание данного термина можно определить как взаимосвязь информационной культуры и информационно-коммуникационной грамотности специалиста. Информационная грамотность студентов является основой, начальным уровнем формирования ИКТ-компетентности и включает в себя совокупность знаний, умений, навыков, поведенческих качеств студента, позволяющих эффективно находить, оценивать, использовать информацию для успешного включения ее в разнообразные виды деятельности и отношений. Техническая и технологическая подготовка будущих специалистов в условиях современной информационно-образовательной среды предполагает наличие базовых универсальных действий по работе с информацией: поиск, аналитическая оценка и эффективное использование. Особую роль при этом играют коммуникации и технические средства, которые определяют скорость и качество работы с информацией.

Являясь по своей сути специфическим педагогическим средством, ИКТ имеют большие преимущества перед репродуктивными методами обучения и вербальным способом предъявления учебной информации; дают дополнительные механизмы воздействия на развитие познавательного интереса обучающихся в плане более детального анализа и восприятия значимой для них информации, оперирования с ней и её переходу в прочные знания; позволяют сочетать два вида обучения: рецептивное и интерактивное. Одним из основных критериев эффективности деятельности студентов является наличие потребности использования средств ИКТ при решении профессиональных задач.

ИКТ-компетентность успешного специалиста выходит на один из первых планов при определении уровня общей профессиональной компетентности и является особо ценностным ориентиром процесса его подготовки в вузе. Она характеризуется объективной и субъективной сторонами. Объективная сторона заключается в требованиях, которые социум предъявляет к профессиональной деятельности современного специалиста. Субъективная сторона является отражением объективной стороны, которая преломляется через индивидуальность специалиста, его профессиональную деятельность, особенности мотивации в совершенствовании и развитии личности.

Рассмотрим содержание набора компетенций специалиста в контексте педагогического образования. В последнее время многие образовательные организации и педагоги-исследователи утверждают, что обучающиеся должны развивать навыки 21 века, чтобы быть конкурентоспособным после получения профессионального образования. Выделим перечень требований к конкурентоспособным специалистам в современном обществе:

- критическое мышление – эффективное решение проблем предметной области осуществляется не по готовым алгоритмам, а посредством детального анализа и проработки отличительных особенностей актуальной задачи через призму аналогов существующих решений;

- сетевое взаимодействие – умение реализовать принцип модульности при решении проблемы, то есть возможность выделить в задаче подзадачи и механизмы объединения результатов разработки в одну модель;

- гибкость и адаптивность – умение выстраивать траекторию решения проблемы с учётом постоянно меняющихся внешних факторов, то есть проектирование многопараметриальных математических моделей предметной области;

- инициативность и убедительность – умение предложить решение проблемы, проанализировать его эффективность и, что очень важно, возможные риски с целью минимизации ущерба;

- эффективная коммуникация – умение организовать взаимодействие за счет объединения общих подходов;

- доступ и анализ информации – умение грамотно ориентироваться в потоке цифровых данных;

- любознательность и мотивированность – возможность принимать самостоятельные решения для расширения имеющегося объема знаний и приобретения навыков;

- грамотность в области информационно-коммуникационных технологий – цифровизация образования предполагает обязательное наличие ИКТ-компетентности у конкурентоспособных специалистов.

На основе сравнения требований к педагогическому образованию и к уровню владения ИКТ можно сделать вывод, что программу переподготовки в области педагогического образования целесообразно осуществлять параллельно с формированием ИКТ-компетентности слушателей.

Учитывая высокие темпы развития научного и технологического процесса, на первый план выходит задача подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных ИТ-специалистов, которые способны творчески решать поставленные задачи, создавая оригинальные программные продукты. Применением компетенций ИТ-специалистов может стать система общего образования, нацеленная на воспитание подрастающего поколения в соответствии с требованиями времени, владеющего передовыми информационными технологиями, методами оценки и анализа знаний. С другой стороны, ИТ-специалисты и учителя должны владеть педагогическими инновациями, которые активно предлагает им педагогика высшей школы.

Список использованных источников

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. Уровень высшего образования бакалавриат. Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование. – Режим доступа: <http://nvsu.ru/svedenfiles/standarts/24-44.03.01.pdf>. – (Дата обращения: 18.09.2018).

2. Ванькина, Г. В., Сундукова, Т. О. Использование технологий ИС как средства формирования профессиональных компетенций будущих программистов // Новые информационные технологии в образовании: Сборник научных трудов XIII международной научно-практической конференции. Часть 1. – М.:ООО «ИС-Паблицинг», 2013. – С. 117–122.

3. Ванькина, Г. В., Сундукова, Т. О. Обучение программистов в вузе на базе технологий «ИС» в условиях перехода к новым образовательным стандартам // Университет XXI века: научное измерение: Материалы науч. конф. профессорско-преподавательского состава, аспирантов, магистрантов и соискателей ТГПУ им. Л. Н. Толстого: В 2 т. Т. 1. Тула: Изд-во Тул. гос.пед.ун-та им. Л. Н. Толстого, 2010. – С. 195–200.

СИСТЕМА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЯМАЛО-НЕНЕЦКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ

Фомин А. А.,

*кандидат исторических наук, заместитель директора
по научно-инновационной работе ГАУ ДПО ЯНАО
Региональный институт развития образования, г. Салехард*

Профессионализм педагога рассматривается сегодня как условие достижения современного качества образования. Профессиональная компетентность педагогов выступает одним из критериев оценки качества среднего профес-

сионального образования и является одним из приоритетных направлений деятельности.

В настоящее время в системе профессионального образования ЯНАО существуют серьезные противоречия между

- потребностью реальной системой профессионального образования в творчески работающих педагогах профессионального образования, способных к самостоятельной преобразующей деятельности и преобладанием профессионально и социально пассивных личностей;

- потребностями педагогов профессионального образования быть разработчиками и участниками процесса развития профессионального образования и их профессиональной готовностью к осуществлению этого;

- возросшими требованиями к профессиональной компетентности педагогов профессионального образования и уровнем их психолого-профессионально-педагогической подготовленности;

- потребностями педагогов профессионального образования в непрерывном профессиональном росте и существующей дискретной системой повышения квалификации.

В современных условиях осознанный заказ специалиста на собственный процесс повышения квалификации становится чрезвычайно важным, т. к. только реализация собственного заказа на повышение квалификации может помочь удовлетворить индивидуальные образовательные потребности специалистов, стимулировать их профессиональное развитие и, следовательно, совершенствовать образовательную практику.

Для решения этих задач в 2013/14 учебном году региональный институт развития образования начал реализацию модели непрерывного и персонифицированного повышения квалификации с возможностью определить индивидуальные маршруты для каждого педагогического работника системы СПО в округе по индивидуальным образователь-

ным программам с использованием internet-ресурсов и тьюторского сопровождения (в 2014–2015 гг. – обучилось 30 чел., в объеме 72 часов). Был осуществлён переход на модульно-накопительную систему повышения квалификации.

При организации учебных занятий использовались как традиционные, так и инновационные формы повышения квалификации:

- лекции;
- практические занятия;
- стажировки;
- мастер-классы;
- практик-классы;
- кейс-технологии.

При этом пока наблюдается переко́с в сторону традиционных форм проведения курсовых мероприятий (в объеме от 72 до 108 часов). Все больше начинают использоваться дистанционные формы повышения квалификации (использование образовательной Интернет-платформы, привлечение образовательных Интернет-ресурсов как главной особенности обеспечения курсов повышения квалификации в условиях Крайнего Севера).

Разрабатываются вариативные модули к образовательным программам педагогических работников профессионального образования по системе обучения кейс-технологий, в объеме от 16 до 48 учебных часов.

На уровне колледжей также в основном используются традиционные формы работы с педагогами: педагогические советы, методические дни, недели, декады, научно-методические советы, круглые столы, методические семинары, школы начинающего педагога и педагогического мастерства, конкурсы профессионального мастерства, фестивали науки и повышение профессионального мастерства через систему курсовой подготовки.

Вместе с этим активно внедряются **инновационные механизмы развития профессиональной компетентности** педагогов: стажировка, работа в творческих (проблемных) группах, сетевое взаимодействие педагогов, практикум, мастер-класс, тренинг, участие в профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях, ведение педагогом собственного сайта, профессиональная переподготовка, дистанционные курсы повышения квалификации и вебинары.

На сегодняшний день в округе сложилась система развития профессиональной компетенции педагогов среднего профессионального образования, в которой предусмотрены индивидуальные и коллективные формы работы с педагогами (схема в конце). В ней намечены два пути повышения профессиональной компетентности: вне образовательного учреждения и внутри колледжа.

Компонентами профессиональной компетентности педагога являются:

1) предметная компетентность (знания в области дисциплины, специальности, профессии);

2) методическая компетентность (знания в области методики преподавания);

3) информационно-технологическая компетентность (умение подбирать и применять ИКТ-технологии в зависимости от целей и задач обучения);

4) исследовательская компетентность (умение вести и организовывать исследовательскую деятельность);

5) коммуникативная компетентность (умение строить отношения с разными категориями людей).

1. Предметная компетентность педагогов СПО развивается, прежде всего, через **стажировки на предприятиях**. Подход, основанный на компетенциях, поставил перед преподавателями и мастерами производственного обучения новые задачи, решение которых требует от педагогов

большей профессиональной компетенции. Таким образом, мастер производственного обучения включается в конкретную производственную сферу через усиление связи с реальным производством.

Преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения стажировались на предприятиях городов округа, социальных партнеров колледжей: ООО «Борец-Муравленко», филиал «Газпромнефть-Муравленко» ОАО «Газпромнефть-ННГ», филиал ОАО «Тюменьэнерго» Ноябрьские электрические сети, ООО «Муравленковская транспортная компания», ООО «Ноябрьсктеплонефть» и др., где знакомятся с новинками промышленного оборудования и современными производственными технологиями. Результатом является обновление материала на занятиях после актуализации программ обучения студентов.

Доля педагогических работников (мастеров производственного обучения и преподавателей), прошедших стажировку в профильных организациях в 2015 году составляет 9 %, в 2016 г. – 11 %, 2017 г. – 18 %, 2018 г. – 20 %, в дальнейшем планируется: 2019 г. – 24 %, 2020 г. – 31 % (комплексная программа «Развитие системы профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа на 2016–2020 годы»).

Вторым путем расширения предметной компетенции у педагогов является *профессиональная переподготовка*. Переподготовку по специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Управление бизнесом», «Менеджмент в образовательных учреждениях».

2. Второй компонент профессиональной компетентности – методическая компетентность.

Для развития второго компонента в колледжах создана система методической работы. Исходя из направления, в содержании деятельности методической службы колледжа

определены формы организации (коллективная, групповая, индивидуальная) методических мероприятий, активные и интерактивные методы, направленные на формирование профессиональной компетентности педагогов.

Активно внедряется стажировка педагогов на базе других образовательных организаций. В ходе стажировок рассматриваются вопросы сетевого взаимодействия колледжей, работы центров трудовых ресурсов, сертификации выпускников. Изученный опыт применяется в реализации инновационных проектов в колледжах.

Так, одной из основных задач стажировочной площадки Тарко-Салинского профессионального училища является разработка и реализация программ повышения квалификации для руководящих и педагогических работников учреждений профессионального образования округа, осуществляющих подготовку специалистов ремесленного профиля. Ежегодно на базе этой стажировочной площадки 28 работников системы профессионального образования автономного округа проходят стажировку в объеме 24 учебных часов.

Применяется ещё один эффективный механизм развития методической компетентности – **обмен опытом**. Осуществляются выезды за пределы округа с целью ознакомления с работой ресурсных центров, оснащением кабинетов, лабораторий и мастерских. В ходе непосредственного общения педагоги обсуждают вопросы организации образовательного процесса, проблемы и возможные пути их решения.

Организация и взаимодействие **творческих (проблемных) групп педагогов** позволяет выработать практические решения определённой методической проблемы.

Коллеги-педагоги проводят **мастер-классы и практикумы** по применению метода проектов, активных методов обучения, кейс-метода, по организации аудиторной самостоятельной работы студентов и др.

Участие в профессиональных конкурсах позволяет педагогу получить внешнюю оценку своей деятельности и с учётом полученного результата строить индивидуальную траекторию развития профессиональной компетентности.

Конкурсы профессионального мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения позволяют определять уровень квалификации преподавателей и позволяют им доказать свою профессиональную компетентность. В конкурсе *полнее видны сильные и слабые стороны каждого из них. Конкурс является для них площадкой по обмену опытом, где делятся идеями, способами и методами достижения высокого качества обучения. Это, в конечном счете, позволяет совершенствовать подготовку рабочих кадров.*

17 % преподавателей и мастеров производственного обучения принимает участие в конкурсах профессионального мастерства (*конкурсы: «Лучший преподаватель специальных и общепрофессиональных дисциплин», «Лучший специалист», «Лучший преподаватель СПО», Преподаватель года, Преподаватель Ямала, Мастер производственного обучения Ямала, «Лучший мастер производственного обучения», «Мастер производственного обучения вождеанию транспортных средств категории «В»*).

В соответствии с комплексной программой «Развитие системы профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа на 2016–2020 годы» доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства, составит: в 2019 г. – 24 %, в 2020 г. – 25 %.

С 2012 года профессиональные образовательные организации Ямало-Ненецкого автономного округа принимают участие в чемпионатах WorldSkills. С 2015 года Ямало-Ненецкий автономный округ является ассоциированным членом Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия» через созданный региональный координационный центр на базе Ямальского много-

профильного колледжа. В целях обеспечения развития движения «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) на Ямале квалифицированными экспертами и тренерами команд в октябре–декабре 2015 года региональным институтом развития образования совместно с ямальскими колледжами на базе «Государственного института новых форм обучения» (ГИНФО, г. Москва) было организовано обучение 44 преподавателей и мастеров производственного обучения ямальских колледжей по 12 компетенциям, из них 30 экспертов и 14 тренеров команд обучались по программам:

«Организация и методическая работа тренера: как подготовить конкурсанта к чемпионату «Ворлдскиллс» – 14 чел. (впервые на Ямале ГИНФО апробировал программу подготовки тренеров);

«Организационная и методическая работа экспертов «ВорлдскиллсRUSSIA» – 30 чел.;

«Организационно-методическое обеспечение развития регионального движения “Ворлдскиллс”» – 13 чел.

Теперь данные преподаватели могут обучать в соответствии с требованиями «Ворлдскиллс». С этой целью было закуплено закупается новое оборудование.

Это позволило в кратчайшие сроки организовать и провести региональный чемпионат WorldSkillsRussiaYamal в декабре 2015 года в соответствии со стандартами и требованиями международного движения WorldSkills.

В соответствии с перспективными планами по развитию «Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)» в Ямало-Ненецком автономном округе региональным институтом развития образования проводилась работа по организации подготовки специалистов (тренеров и экспертов) для новых трёх компетенций, которые были включены в чемпионат 2016 года: Веб-дизайн (WebDesign), Кузовной ремонт (AutobodyRepair), Сухое строительство и штукатурные работы (PlasteringandDrywallSystems).

Всего до конца 2016 года по программам экспертов и тренеров движения «Молодые профессионалы (WorldSkillsRussia)» обучилось 18 преподавателей и мастеров производственного обучения (Приказ департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа № 273 от 29.02.2016 г. «План основных мероприятий по развитию системы среднего профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа в 2016 году»).

Проводится также подготовка экспертов и тренеров в базовых и специализированных центрах компетенций WorldSkillsRussia Московской, Свердловской, Челябинской и Тюменской областей. На базе межрегиональных центров компетенций планируется обучение мастеров производственного обучения.

В соответствии с комплексной программой «Развитие системы профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа на 2016–2020 годы» доля педагогических работников и руководителей профессиональных образовательных организаций, прошедших обучение по программам повышения квалификации (стажировки) по новым направлениям (профессиональные стандарты, движение «Ворлдскиллс Россия», реализация образовательных программ среднего профессионального образования, включённых в 50 наиболее перспективных и востребованных в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями, реализация содержания среднего общего образования, формирование исследовательских и предпринимательских компетенций студентов, развитие учебных центров профессиональных квалификаций)) в 2015 году составляет 38 %, в 2016 г. – 40 %, 2017 г. – 46 %, 2018 г. – 52 %, в дальнейшем составит: 2019 г. – 60 %, 2020 г. – 70 %.

Осуществляется ежегодное обновление профессиональных компетенций у 3 руководителей образовательных учреждений СПО (Приказ департамента образования Яма-

ло-Ненецкого автономного округа № 273 от 29.02.2016 г. «План основных мероприятий по развитию системы среднего профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа в 2016 году»). С 2016 года в РАНХиГС по дополнительным профессиональным программам проходят обучение 3 директора колледжей и 3 заместителя директоров по учебно-методической и по учебно-производственной работе.

3. Совершенствованию информационно-технологической компетентности способствуют *практикумы и мастер-классы, посвящённые* использованию и освоению современного лабораторного оборудования, информационно-коммуникационных технологий.

Ведение педагогом собственного сайта в сети Интернет – это не только ступень в развитии информационно-технологической компетентности педагога, но и необходимая составляющая информационной среды колледжа (преподаватели имеют свои страницы в сетевом сообществе работников образования, методисты ведут свои сайты в виде научных блогов). Сайт педагога – это не только площадка для общения между коллегами, но и своеобразное публичное электронное портфолио педагога. Он содержит дополнительные материалы для студентов, тестовые задания для самоконтроля, творческие задания для высокомотивированных студентов, заинтересованных предметом, и т. д.

4. Развитие четвёртого компонента профессиональной компетентности – исследовательской компетентности – реализуется в нескольких направлениях.

Во-первых, на постоянно действующих обучающих семинарах в каждом колледже педагоги получают знания о технологии педагогической исследовательской деятельности и о технологии учебной исследовательской деятельности студентов. Результатом является участие в научно-практических конференциях различ-

ного уровня (регионального, всероссийского, международного). С 2015 по 2018 гг. в научно-исследовательской и экспериментальной работе было задействовано **около 30 % педагогических работников.**

Можно выделить две магистральные методические темы, над которыми работали педколлективы колледжей:

1. «Формирование нового уровня профессиональной деятельности: от профессиональных компетенций до умения выстраивать систему оптимальных социальных коммуникаций и собственной профессиональной карьеры».

2. «Создание инновационной образовательной среды в образовательной организации СПО на основе модульно-компетентностного подхода к обучению; повышение мотивации учащихся на активное включение в образовательный процесс и профессию, стимулирование личностного и профессионального роста через воспитание ответственности, дисциплины; развитие гражданственности, патриотизма».

Во-вторых, это *послевузовское образование (аспирантура)*. На сегодня в округе в системе СПО 11 человек имеют ученые степени.

5. Профессиональная компетентность педагога неразрывно связана с его коммуникативной компетентностью. Доступными формами обмена информацией с коллегами являются *вебинар, интернет-конференции, форумы и блоги, виртуальные методические сообщества, документы коллективного доступа* (сервисы Google) и др.

Все образовательные события для всех целевых групп имеют ориентацию на конечный продукт, для хранения которого разрабатывается интерактивный ресурс, который будет размещен на сайте РИРО, – виртуальная площадка презентации и обмена опытом «Сетевой транслятор», на котором размещаются шаблоны программ, диагностические и технологические карты, материалы для организации корпоративного обучения педагогов, разработки отдельных уро-

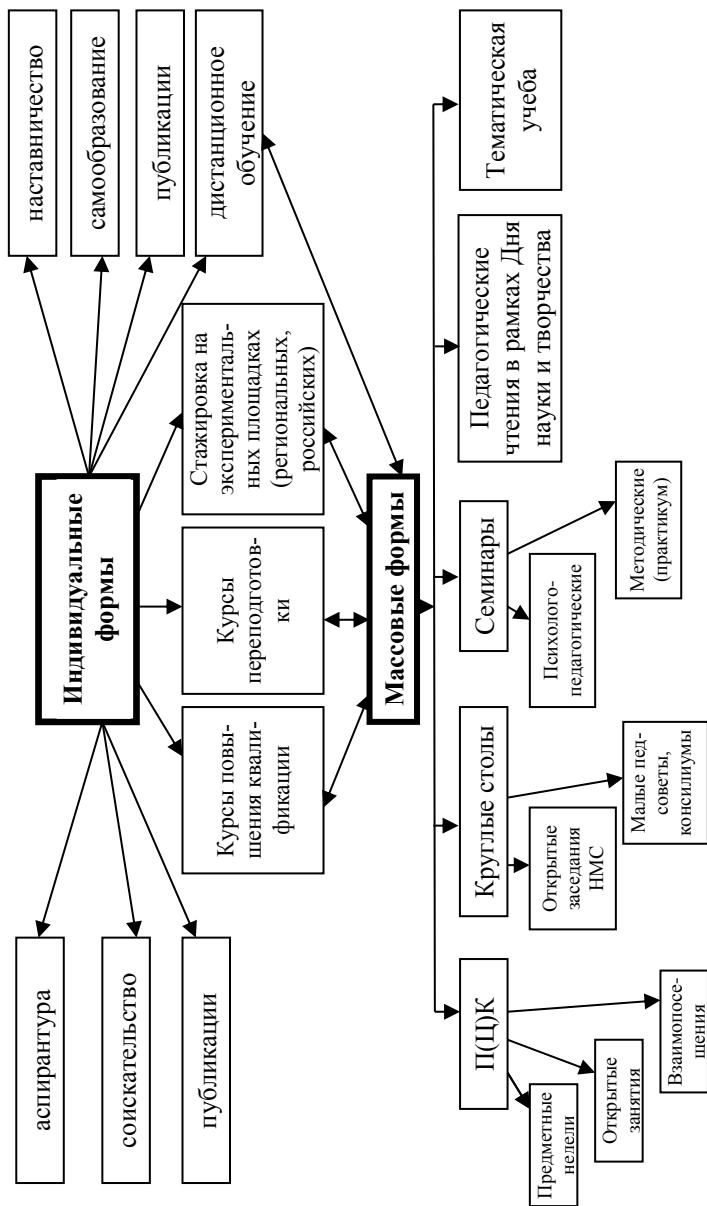
ков и мероприятий и целые учебно-методические пакеты, включающие в себя не только сценарии уроков, но и все дидактические и контрольно-измерительные материалы к ним.

Особенность кадрового состава профессиональной образовательной организации состоит в том, что недостаточно кадров с базовым профессионально-педагогическим образованием или имеющих стаж работы в профессиональной образовательной организации. В основном на работу идут инженеры или мастера с производства, а также учителя школ, которые не имеют опыта работы в профессиональной образовательной организации и руководствуются в деятельности опытом, приобретенным на прежней работе, которая значительно отличается от профессионально-педагогической.

В связи с этим очевидна необходимость в повышении квалификации для педагогических работников, не имеющих базовой педагогической подготовки, которая будет осуществляться через обучение по программе переподготовки «Методическая деятельность в профессиональном образовании». Апробация данной программы была проведена в 72 часовом курсовом мероприятии «Планирование и организация методической деятельности в профессиональном образовании».

Таким образом, сложившаяся на сегодняшний день в округе система непрерывного развития профессиональной компетентности педагогических работников системы среднего профессионального образования представляется для нас наиболее сообразной для выстраивания системы повышения квалификации педагогических работников, работающих в условиях Арктики, является ключевым условием реализации приоритетных направлений развития профессионального образования, задачам введения системных инноваций, связанных с ФГОС, Ворлдскиллс и стратегических проектов развития экономики Ямала. Процесс повышения квалификации становится непрерывным, персонализированным и актуальным.

Система развития профессиональной компетенции педагогов



ИЗМЕНЕНИЕ ПОЗИЦИИ УЧИТЕЛЯ ПРИ АПРОБАЦИИ КУРСА «НОВАЯ БИОЛОГИЯ» В ОСНОВНОЙ ШКОЛЕ

Чурилова О. В.,

*учитель биологии, муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Школа № 2»,
г. Муравленко*

Современное развитие общества, экономики, образования вызывает необходимость разработки механизмов формирования человека XXI века – личности, способной к анализу существующей ситуации, активно участвующей в социокультурной деятельности, самостоятельно и ответственно принимающей решения в постоянно меняющихся условиях. Наиболее часто формулируемая проблема заключается в несоответствии содержания современного образования «потребностям современной экономики и цивилизации» [1.5. – С. 36].

Содержание современного образования осваивается сегодня через парадигму деятельностного подхода, заявленного в стандартах нового поколения. В них выделены три вида образовательных результатов – предметные, метапредметные и личностные. При этом «конечным результатом общего образования была и есть способность личности к самоопределению и самореализации, способность ставить и осуществлять цели собственной деятельности. Достижение этой цели предполагает способность человека ориентироваться в мире проблем и в своих возможностях. Формирование рефлексивных знаний, знаний учащихся о самих себе, своих сильных и слабых сторонах... начинается рассматриваться как необходимый компонент системы знаний, которую дает школа» [1.4. – С. 99–100].

В стандартах нового поколения заложено использование деятельностного подхода как средства достижения новых образовательных результатов. Вышеуказанное означает, что учителю необходимо перестроить свою деятельность и перейти от знаниевого подхода к деятельностному. Дидактическим средством реализации на практике такого изменения является использование на уроке тех учебных заданий, которые способствуют организации освоения таких элементов деятельности, как планирование и проведение эксперимента, обработка и анализ его результатов.

Курс «Новая биология» [2.1.] предполагает построение логики освоения содержания биологии, принципиально отличающейся от всех существующих традиционных подходов. Эта логика предполагает открытие учениками общих принципов функционирования, устройства, развития живых систем, и применение открытых принципов к многообразию проявлений жизни на нашей планете. Предлагаемый подход предполагает самостоятельное открытие (построение) учениками нового знания и его дальнейшее опробование на многообразных примерах, которые могут как подтверждать, так и опровергать эти знания (модели).

Основным стержнем курса является деятельностный подход. Если само содержание обучения задается в виде способов детских действий, то целью и результатом такого обучения будет ряд способностей, которыми овладеют дети в ходе обучения. Какие именно человеческие способности (компетенции) кроются в способах работы с биологическими объектами? Что такого особенного есть в биологии, чего не может дать детям изучение химии, физики или истории?

Преимущественное внимание именно к аспекту развития до сих пор отличает биологию от физики и химии, как

бы ни усиливалась её зависимость от этих наук. Понятие развития, видимо, и есть то уникальное и принципиально важное, что может формировать у ребёнка изучение биологии в школе.

Усвоение понятия развития предполагает овладение особым способом рассмотрения живого, т. е. потенциальным действием с ним. Это способ выделения некоторой целостности во взаимосвязи её становящихся и функционирующих частей, способ видения взаимозависимостей, способ предвосхищения преобразований системы.

Владение понятием развития будет означать становление у человека

- способности к осторожной и внимательной оценке событий, умения видеть эти события в связи с другими, а не изолированно;

- способности предвидеть разные возможные варианты развертывания событий, последствия вмешательства в динамику сложных системных объектов;

- способности реконструировать ход уже свершившегося процесса.

Это и есть те базовые компетентности, которые возможно формировать у школьников именно на биологическом материале. Формирование этих базовых компетентностей на биологическом материале у подростков возможно при соответствующем построении содержания, форм и методов работы. Необходимо, чтобы на уроке происходила совместная работа учеников и учителя по открытию общих принципов функционирования, устройства и развития живых существ и других биологически систем. Эти общие принципы воплощаются в разнообразных моделях. Эти модели впоследствии становятся основой детской самостоятельности.

Основные этапы, которых следует придерживаться при взаимодействии с учеником, следующие:

1. Обнаружение, в том числе и самими учениками, их исходных представлений о предмете. Фиксация этих представлений в письменной форме.

2. Постановка учебной задачи через обнаружение несоответствий, противоречий в этих представлениях (или противоречия между имеющимися представлениями и некоторыми фактами, показанными учителем). Запрос на недостающий способ действия (понятие).

3. Поиск решения. Выдвижение, фиксация и проверка гипотез.

4. Преобразование имеющихся представлений в новое понимание (создание или преобразование имеющихся схем).

5. Конкретизация созданных схем для многообразия фактов и явлений.

6. Столкновение с новым противоречием на одном из конкретных случаев, предложенных учителем для рассмотрения (см. пункт 2.) и т. д.

При этом важно, что учитель помогает ученикам преобразовать их собственное понимание, а не предлагает взамен своё. Отсюда следует, что в каждом классе эта работа протекает немного по-разному, так как нельзя заранее предполагать, какими именно словами сформулируют свои мысли ученики, какие именно аргументы они предложат для обоснования и т. д. [2.1.].

Чтобы вышеуказанное произошло, учителю для выстраивания учебной деятельности предложены авторами курса электронные пособия по каждому изучаемому модулю, пособия в виде «Руководства». В пособиях материалы модулей предполагают работу по заданиям. Поскольку ранее от ученика требовалось хорошо запомнить и воспроизвести выученное, то и учителем в основном применялись задания типа «дайте определение понятию, сравните, опишите, объясните, проанализируйте и т. п.». Но объём ин-

формации, которая считается важной, огромен и возрастает год от года. Поэтому получение и запоминание информации сегодня перестало быть главной задачей образования. Гораздо важнее научить ребёнка с этой информацией работать: самостоятельно искать её, преобразовывать, использовать при решении задач, для достижения личных целей. «Руководство» для ученика состоит из заданий и упражнений рабочей тетради и заданий для самопроверки (с ответами). Именно эти задания помогают учителю организовать учебную, исследовательскую и проектную работу каждого ученика. Учитель при этом становится партнером, с помощью которого открывается знание ученику. Учитель становится человеком, который учит учиться. Поэтому при таком подходе к обучению в образовательном процессе меняется позиция учителя.

Таким образом, организация детского самостоятельного и инициативного действия в образовательном процессе подтверждает мнение Е. Л. Рачевского о том, что «под содержанием образования мы стали все больше понимать его как совокупность комплексных действий, направленных на то, чтобы ребёнок в школе не только готовился к будущей жизни, но и полноценно жил сегодня» [1.3. – С. 25–30].

В компетентностно-ориентированном обучении [1.3. – С. 25–30] учитель не претендует на обладание монополией знания, он занимает позицию организатора, консультанта, толкователя «правил игры», «администратора сети», он лишь организует (регулирует, направляет) процесс. Ученик сам отвечает за собственное продвижение, он субъект собственного развития, в процессе обучения занимает разные позиции внутри педагогического взаимодействия.

Именно поэтому необходимым условием построения современного образовательного процесса является изменение позиции учителя. Он должен стать партнёром, меняются

акценты в его работе: «из носителя знания – в причастного средствам открытия знания учеником; из того, кто активно учит – в того, кто учит учиться; из ведущего диалог на уроке – в того, кто «идет вместе» [1.2. – С. 45].

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература.

1.1. Загвоздкин, В. К. Теория и практика применения стандартов в образовании [Текст]. – М.: Народное образование: НИИ школьных технологий, 2011.

1.2. Каминская, М. В. Психология профессионализма учителя развивающего образования [Текст]: Учебное пособие в двух частях. Часть I. Профессионализм учителя как реальность современного развивающего образования. – М.: АПК и ППРО, 2008.

1.3. Каспржак, А. Г. Модернизация образовательного процесса в начальной, основной и старшей школе: варианты решения: Рекомендации для опытно-экспериментальной работы школ [Текст]. – М.: Просвещение, 2004г.

1.4. Лебедев, О. Е. Каким быть управлению образовательным процессом в нашей новой школе // Народное образование. – № 5, 2010.

1.5. Фрумин, И. Д. Компетентностный подход как естественный этап обновления содержания образования // Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление: Материалы 9-й научно-практической конференции. – Красноярск, 2003.

2. Информационные ресурсы.

2.1. <https://n-bio.ru/authors>

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
КОМАНДЫ МОДЕРАТОРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ФОРСАЙТ-СОБЫТИЙ:
ОСНОВЫ ТЬЮТОРСКОЙ ПОЗИЦИИ

Осаченко Ю. С.,

*кандидат философских наук, доцент, факультет философии,
Национальный исследовательский Томский государственный
университет, г. Томск,*

Плюснин Л. В.,

*магистрант факультета философии, Национальный
исследовательский Томский государственный университет,
г. Томск,*

Гизбрехт Е. С.,

*магистрант факультета философии, Национальный
исследовательский Томский государственный университет,
г. Томск*

**Подготовка модераторов образовательных форсайт-
событий: вопросы организации дистанционных форм
работы**

Подготовка команды модераторов образовательных форсайт-событий является новой задачей для той системы образования, которая доминирует в России на данный момент. Эта система ориентирована на профильную (пред-) профессиональную подготовку, начиная со старшей школы и заканчивая аспирантурой и докторантурой. Форсайт требует принципиально иных подходов, так как является технологией коллективной работы с образом будущего, его конструированием. Междисциплинарность, опора на развитые формы критического мышления и аргументации, проектность, выход за рамки привычных методов понимания предмета, самонавигация в меняющемся информационном пространстве, рефлексивность, командная работа, коммуникативные тактики и стратегии, владение таймки-

пингом и многое другое – вот что составляет базисные принципы форсайт-грамотности [1.1.], [1.2.].

Важным этапом является овладение приёмами устной и письменной аргументации – дебаты, дискуссии и рефлексивное эссе соответственно. Они должны быть содержательными, аргументированными, ясно изложенными, открытыми для обсуждения. Не менее важным является ответственная этическая позиция и осознание включённости технологических, социально-экономических и профессиональных трендов в социально-культурный контекст, в горизонт нравственного самоопределения. [2.1.], [2.2.].

При этом модератор должен не просто овладеть этими приёмами, навыками и методами, но и выйти на метаяровень, то есть быть проводником, сталкером в коллективном пространстве построения общей содержательной работы. Важно, что модератор не должен становиться членом команды, навязывать свое содержание, но лишь помогать в продвижении, самостоятельно осуществляемом членами команды, задавать наводящие вопросы и демонстрировать культуру проблематизации установившихся способов понимания и действия. Задача подготовки хорошего модератора – дело не одного года, и на базе философского факультета НИ ТГУ такая подготовка осуществляется на протяжении последних трёх лет. Прежде всего, в рамках работы межфакультетского философского клуба НИ ТГУ «Фонарь Диогена». Другой важной основой подготовки являются элективные курсы, кампусные курсы (дополнительное образование, свободно выбираемые студентами). Также сказались системная работа студентов со старшеклассниками в рамках предбакалавриата ТГУ. Студенты ведут занятия по подготовке к поступлению в университет, занимаются тьюториалом, проводят мастер-классы для школьников. В таком контексте органична их работа в рамках Форсайт-форумов для старшеклассников. Все

больше студентов старших курсов и магистрантов вовлекаются в работу команды модераторов.

Дистанционный режим консультирования и подготовки команд возводит задачи модерации в третью степень сложности, поскольку не даёт непосредственной интеракции, не позволяет непринуждённо взаимодействовать в режиме совместной деятельности [2.1.]. Перед модераторами – задача со многими неизвестными. Уровень подготовки и общей эрудиции команд, их мотивация, степень усвоения ими самой структуры форсайта и многое другое являются недоопределёнными и потому бросают дополнительный вызов. Форматы вебинаров и консультирования по скайпу позволяют минимизировать эту неопределённость, но не до конца. Здесь не менее важным являются те подготовительные материалы, с которыми команды могут ознакомиться до и после вебинаров. Материалы включают алгоритмы работы с информацией, написания эссе, требования к построению презентаций и содержательного контента. В таком ключе представляется необходимым разработка методических материалов и содержательных «хранилищ» для построения более эффективной дистанционной работы.

Задачи работы модератора образовательных форсайт-событий

Как бы ни был результат форсайта зависим от точно построенной технологии и внятной постановки задач, он в то же время невозможен без грамотной модераторской работы. В первую очередь модератор форсайт-сессии работает с минимальной субъектной единицей – командой, хотя это и не исчерпывает всего множества субъектов, с которой модератор может и должен вести свою работу. Но так как форсайт – это во многом коммуникативный инструмент, наибольшую эффективность модераторская работа имеет именно на этом структурном уровне [1.1.], [1.2.].

Модератор может работать как с формой, так и с содержанием, в зависимости от того, в чём команда испытывает затруднения. Что касается формы, то это разъяснение основной механики форсайт-события, в большинстве своём связанной с построением логики работы и выходом на конкретный результат, который задан общей технологией. Но также в этот пункт могут входить правила представления своих точек зрения, правила дебатов и т. д. Результат может быть задан как дескриптивно, так и в форме таблицы, что позволяет подогнать его как под конкретную аудиторию, так и под конкретного заказчика. Для того чтобы результат был достигнут, особенно важно понимать отношения между различными уровнями, описанными в технологии форсайт-события. На понимание этих отношений и направлена основная работа модератора, связанная с формой [2.1.], [2.2.].

Работа с содержанием куда более тонкая, поскольку форсайт-событие не лишено соревновательного элемента. Модератору важно, с одной стороны, показать команде возможные перспективы развития их мысли, но, с другой стороны, модератор не должен решать задание за команду. Когда модератор приходит в команду, его основная задача – провести для себя некий срез того, что у команды уже имеется. Этот элемент, пожалуй, самый сложный в работе модератора, так как, не установив вводные данные, невозможно продуктивное движение вперёд. В случае неуспеха между командой и модератором изначально возникнет недопонимание, которое не позволит ни тем, ни другим адекватно решать поставленные задачи [2.2.].

Когда вводные данные установлены, следующим шагом будет фильтрация, то есть суждения команды следует через обсуждение проверить на релевантность. Часто бывает, что некоторые положения имеют явные противоречия с реальностью, но по той или иной причине их не удалось

вычленил ранее. Специфика этого этапа модераторской работы отнюдь не предполагает модераторскую цензуру, напротив, модератор еще раз инициирует обсуждение по тем вопросам, которые для команды могут считаться очевидными, тем самым упреждая проблемы, связанные с шаткостью изначальной позиции.

На следующих этапах модератор должен помогать команде задавать «правильные» вопросы к тем положениям, которые они выдвигают в общую структуру. Фактически это два вопроса: «Для чего это нужно / Почему?» и «Нужно ли это нам?». Первый вопрос сопряжен с логикой. Второй с этикой [1.1.], [1.2.].

Первый вопрос необходим для установления причинно-следственных связей между положениями команды. Все, что сказано командой, должно быть либо подкреплено ссылками на литературу и документы, либо обладать достаточной долей очевидности, не вызывающей сомнения у абсолютного большинства людей, либо логически выводиться из первого и второго. Все прочие суждения, сказанные от имени команды, следует считать нерелевантными и отправлять на дальнейшее обсуждение. Следует подчеркнуть, что при формировании точки зрения команды важно учитывать отношения между различными положениями, так как форсайт-методология предполагает комплексное осмысление сценариев будущего, что накладывает необходимость искать связи между пунктами и описывать их взаимное влияние.

Второй вопрос сугубо этического характера, он проистекает из самого задания, так как команде следует описать именно свой мир и именно свою позицию, что требует от команды оценочного отношения ко всем положениям своего доклада. Поэтому весьма странно выглядят позиции команд, содержащие в себе поистине ужасные вещи, от скайнета до чипирования людей и тотального контроля. Дан-

ный пункт также должен отсекалть всякого рода алармизмы, которые в контексте форсайта свидетельствуют об отсутствии идей по решению проблемы, а не о невозможности её разрешения. Форсайт направлен на то, чтобы не просто спрогнозировать, но и построить будущее, поэтому нелепо выглядят попытки строить негативное будущее в контексте форсайт-исследования.

Ролевая позиция модератора образовательного форсайта

Ролевая позиция модератора образовательного форсайта может быть задана двумя факторами. Во-первых, посредством модерации реализуется образовательная технология, которая задает определенный стиль и объект мышления. Во-вторых, эта реализация с необходимостью творческая. Последнее означает, что индивидуальные знания, навыки и способности модератора должны стимулировать другие знания, навыки и способности – уже у модерлируемых [1.1.], [1.2.].

В дистанционной модераторской работе эта задача имеет некоторые особенности. С одной стороны, подготовка к образовательному событию может продолжаться больше события, и немедленная реакция требуется не всегда, что облегчает модерирование. С другой стороны, продолжительность коммуникации в каждом отдельном случае редко превышает один час, что не всегда дает возможность проанализировать все выводы группы, так что имеет смысл пользоваться не только Skype, но и перепиской, комбинировать эти способы связи.

Дистанционная модераторская работа, происходящая до образовательного события, должна быть направлена в первую очередь на то, чтобы доступно объяснить цели и методологию форсайта, заложить фундамент для уверенной самостоятельной работы с образами будущего [2.1.], [2.2.]. Как правило, наибольшие проблемы у школьниц и

школьников возникают с принятием своей позиции внутри форсайта: не эксперт, а сотворец, содеятель(-ница) общего будущего. Налагаемая таким подходом мера ответственности и веры в свои силы легче воспринимается, когда она обоснована рационально. Стоит пригласить участниц и участников форсайта привести примеры активного участия в построении будущего людей, у которых не было впечатляющих властных ресурсов и богатств: это помогает взглянуть на свое место в мире другими глазами.

Также модератор может помочь в разъяснении основной содержательной схемы описываемого образовательного форсайта: технологии-экономика-социум-культура-образование-профессии. Стоит убедиться, что участики(-цы) форсайта понимают, что такое культура и могут увидеть общие образовательные тренды, имея опыт «изнутри» школьной образовательной системы. Основная трудность, с которой может столкнуться модератор здесь, непонимание модулируемыми того, каким образом устроено университетское и постуниверситетское образование, и, соответственно, механизмов развития науки. Модератор может доступно ознакомить участников форсайта с критериями научного знания, предлагавшимися Карнапом и Поппером, упомянуть о постпозитивистских концепциях науки. Это также помогает устанавливать связь между различными частями схемы.

Формулирование трендов также не может быть корректным без модераторской работы. На дистанционном этапе подготовки к форсайту команда может и должна научиться бегло и с пониманием оперировать терминами «тренд» и «стейкхолдеры». Задача модератора здесь – не просто повторить знакомое определение, а скорее уточнить его понимание, как можно чаще используя понятия в своей речи и поощряя к тому же участников(-ниц).

Говоря о дистанционной модераторской работе в целом, можно отметить, что профессиональное и корректное применение разнообразных подходов – залог успешной реализации образовательной технологии так, как она была задумана. Модерирование подготовительного этапа форсайта позволяет сделать работу во время форсайт-сессий более продуктивной, нацеленной больше на содержание, чем на форму [2.1.], [2.2.].

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература

1.1. Якубовская, Т. В. Будущее как текст: особенности работы с будущим в образовании / Тьюторство в открытом образовательном пространстве и текстовая культура: сопровождение индивидуальных образовательных программ. Материалы IX Международной научно-практической и XXI Всероссийской тьюторской конференции. 01–02 ноября 2016 г. / Научные редакторы: Н. Ю. Грачева, С. В. Дудчик, А. А. Теров, М. Ю. Чередилина, – М.: «Буки-Веди», 2016. – с. 75–81.

1.2. Ковалева, Т. М., Якубовская, Т. В. Индивидуализация и проблема времени в образовании: концептуальные повороты в проблематике тьюторства // Тьюторство в открытом образовательном пространстве и текстовая культура: сопровождение индивидуальных образовательных программ. Материалы IX международной научно-практической и XXI Всероссийской тьюторской конференции 01–02 ноября 2016 г. – М, 2016. – с. 128–140.

2. Информационные ресурсы

2.1. Форсайт-сессия в Арктике (ЯНАО, 2017) https://vk.com/videos-70131412?z=video-70131412_456242907%2F7026588f1cced17059%2Fpl_-70131412_-2

2.2. Форсайт-сессия в Томске (2015): https://vk.com/videos-51644406?z=video-51644406_456239017%2Fpl_-51644406_-2

ТЮТОРСКАЯ ПОЗИЦИЯ В РАЗВИТИИ КУЛЬТУРЫ МЫШЛЕНИЯ О БУДУЩЕМ И СТАНОВЛЕНИИ ФОРСАЙТ-ГРАМОТНОСТИ СТАРШЕКЛАССНИКОВ И СТУДЕНТОВ

Якубовская Т. В.,

*Университет прикладных наук города Тампере,
Школа профессионального педагогического образования
разработчик проекта образовательного модуля
«Future-oriented education» (г. Тампере, Финляндия),
Национальный исследовательский Томский государственный
университет, разработчик и руководитель программы
«Открытая форсайт-лаборатория» (г. Томск, 2013–2018)*

Профессиональное развитие педагога в условиях новых задач в региональной системе профессионального образования важно рассматривать в контексте мировых трендов в образовании и формировании концепций образования будущего [2.2.], [2.3.].

Значимым мировым трендом в течение несколько десятилетий является образовательная политика и практика в рамках «Future-oriented education and research». В основе этого процесса лежит идея массовизации разработок и опыта в области современной методологии Futures studies и Foresight для поддержки становления нового типа мышления – мышления о будущем, которое точнее можно было бы назвать «мышление будущим». В мировой практике обсуждается future thinking и foresight thinking, относительно которых разрабатываются программы развития future-грамотности и foresight-грамотности (future-literacy, foresight-literacy). Базовой задачей является поддержка инновационного развития стран и территорий на основе формирования форсайт-культуры населения, групп профессионалов, управленческих групп [1.4.], [2.1.], [2.2.], [2.3.]. В этих рамках развиваются образовательные проекты и про-

граммы и формируются принципы образовательной политики образования, ориентированного на будущее (Future-oriented education) [2.1.], [2.2.], [2.3.].

Важнейшим аспектом является понимание необходимости новых позиций в образовании, обеспечивающих опыт реального самоопределения человека в отношении собственного образовательного движения, индивидуализации и персонализации образования [1.2.].

Культура работы с будущим и разными временными векторами собственной истории определяет базисные основы тьюторской позиции в образовании и требует новых знаний и компетенций для влияния на становление форсайт-грамотности всех заинтересованных сторон и участников процессов создания знания о будущем. Специфика создания знания о будущем связана с особым типом организации образовательных событий, принципы организации которых необходимо соотносить с современной методологией исследований будущего [1.1.], [1.2.], [1.3.]

*Кейс: программа Открытой форсайт-лаборатории
Региона «Города будущего в Арктике и образование
Ямала в горизонте 20 лет»*

На основе принципов современной форсайт-методологии и форсайт-исследований в образовании с 2012 года разрабатывается образовательная технология «Открытая форсайт-лаборатория», которая и реализуется в конкретных программах в Томском регионе (2013–2018) и на Ямале (2017–2018) [2.4.], [2.5.].

В октябре 2018 года состоялась пятая программа Открытой форсайт-лаборатории региона «Города будущего в Арктике и образование Ямала в горизонте 20 лет» для старшеклассников и студентов колледжей городов Ямало-

Ненецкого автономного округа: Ноябрьска, Надыма, Нового Уренгоя, Салехарда, Тарко-Сале. Организаторы программы: департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа, ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования»

Цель работы Открытой форсайт-лаборатории региона «Образование Ямала в горизонте 20 лет» – освоение базовых современных принципов мышления о будущем (futuresliteracy), форсайт-грамотности (foresightliteracy) и мировой современной практики образовательного форсайта **для разработки новых подходов к решению** вопросов в сфере образования, профессиональной подготовки и кадрового обеспечения задач развития северных регионов с учётом различных масштабов времени 5–10–20 лет.

Основная задача – апробация образовательных и управленческих условий, механизмов, форматов **организации форсайт-сессии как** модели переговорной площадки для разработки версий принятия решений, связанных с долгосрочными интересами различных групп (стейкхолдеров) в области образования, профессиональной подготовки и кадрового обеспечения задач развития северных регионов в масштабах до 20 лет.

Основные группы участников форсайт-сессии:

Группа 1. Сетевая образовательная группа: студенты, старшеклассники, педагоги образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа из нескольких городов.

Группа 2. Управленческая и предпринимательско-технологическая группа – экспертная группа ЯНАО: представители департамента образования ЯНАО и регионального института развития образования, руководители органов местного самоуправления, руководители образовательных организаций (колледжей и школ) ЯНАО, предста-

вители организаций в сфере культурно-национальных и этнографических практик, экспертного и предпринимательно-технологического сообщества и др.

Основными тематическими блоками программы форсайт-сессии являются методологически значимые этапы форсайт-анализа.

Блок I. Ключевые технологии +20 и качество жизни: новое качество жизни в городах будущего в Арктике на основе новых технологических решений в горизонте 20 лет. Влияние ключевых технологий на образ и качество жизни в Арктике: угрозы и возможности технологических решений для различных групп стейкхолдеров.

Блок II. Повестка действий +20: приоритетные проектные, исследовательские и предпринимательские направления для городов будущего в Арктике в горизонте до 20 лет. Что делать и не делать: версии решений и идей для реализации возможностей и в ответ на угрозы в разных масштабах времени до 20 лет.

Блок III. Изменения в профессиональной сфере +20:

- профессиональные приоритеты для СПО-2030 ЯНАО и образовательное самоопределение участников команд;

- обоснованные версии о приоритетных ТОП-15 профессиях в сфере СПО и ВПО, необходимых для развития Арктики в горизонте 20 лет;

- обоснованные версии личных образовательных приоритетов;

- обоснованные версии значимых проектных, исследовательских, предпринимательских направлений;

- обоснованные рекомендации по разработке новых модулей, тем, направлений, курсов для старшей школы / колледжей.

Результаты форсайт-сессии определяются для всех групп участников:

I. Для сетевой образовательной группы:

1.1. Базовые принципы современной культуры мышления о будущем (futures literacy) и форсайт-грамотности (foresight literacy) при построении обоснованных версий и образов будущего в различных масштабах времени для расширения пространства профессиональной навигации и построения индивидуальных образовательных траекторий, профессионального и образовательного самоопределения.

1.2. Основы форсайт-анализа и расширение знаний о ключевых технологиях и технологических решениях для развития предпринимательской инновационной культуры молодежных сообществ, углубления содержания проектной, исследовательской, инженерной и конструкторской деятельности с учётом трендов в области ключевых технологий и их влияния на повестки действий, направленные на качественные изменения в экономике, социальных отношениях, культуре, образовании, в мире профессий, прежде всего, относительно возможностей развития арктических регионов.

II. Для управленческой и предпринимательско-технологической группы:

2.1. Апробация модели переговорной площадки на основе мировой практики форсайта в образовании и базовые принципы форсайт-грамотности как механизм согласования интересов различных групп по вопросам приоритетных ТОП-профессий региона, перспективного профессионального профиля территории, заказа на опережающую подготовку кадров для инновационно-технологических программ и проектов территорий и региона.

2.2. Организация регулярной практики навигации и профориентации старшеклассников и студентов на основе принципов современной культуры мышления о будущем (futures literacy) и форсайт-грамотности (foresight literacy) для формирования молодёжных инновационных сооб-

ществ, развития проектной, исследовательской, конструкторской деятельности, инициации индивидуальных образовательных программ, профессионального и образовательного самоопределения старшекласников и студентов.

2.3. Принципы разработки future-ориентированных образовательных программ в системе образования ЯНАО, направленных на развитие культуры мышления о будущем (futures literacy) и современной форсайт-грамотности (foresight literacy) старшекласников, студентов, педагогов и др.

В целом организационными условиями и задачами форсайт-сессии «Открытой форсайт-лаборатории региона» как образовательного события по типу переговорной площадки являются:

- подготовительный и очный этапы работы экспертов и команд в форсайт-сессии;

- подготовка команды модераторов форсайт-коммуникаций, работа которых направлена на развитие индивидуального опыта и опыта командного взаимодействия, на обсуждение оснований образовательного и профессионального самоопределения на основе принципов современной культуры мышления о будущем (futuresliteracy) и форсайт-грамотности (foresightliteracy);

- подготовка команд от образовательных организаций и организация рабочих совместных команд «студенты+старшекласники» на очном этапе форсайт-сессии;

- форматы работы Открытой форсайт-лаборатории как переговорной площадки для соорганизации индивидуального, командного, экспертного взаимодействия различных групп участников на основе базовых принципов форсайт-методологии: экспертные дискуссии, экспертные сессии, общественные дебаты, панели граждан, мозговые штурмы, аналитические сессии и др.;

- экспертно-консультационное сопровождение работы команд и участников для углубления обоснованности ана-

литических, сценарных, прогнозных версий команд, связанных с различными областями природного, культурного, технологического, инновационного развития арктических территорий;

- форматы развивающей, интерактивной коммуникативной среды: интерактивные лекции и консультации, online коммуникация, дебаты, презентации результатов командной работы, участие в экспертных обсуждениях, Форсайт-концерт (как творческая рефлексия форсайт-грамотности и командной работы) и др.

Таким образом, на основе многолетнего опыта организации программ Открытой форсайт-лаборатории сформировалось поле обсуждения особого статуса образовательных форсайт-событий в процессах индивидуализации образования и задач тьюторской деятельности в работе с будущим, использования форсайт-культуры в образовательных практиках, анализ которого важно развернуть как перспективное направление исследований и совместных разработок в образовательном и тьюторском сообществах.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература.

1.1. Якубовская, Т. В. Будущее как текст: особенности работы с будущим в образовании / Тьюторство в открытом образовательном пространстве и текстовая культура: сопровождение индивидуальных образовательных программ. Материалы IX Международной научно-практической и XXI Всероссийской тьюторской конференции. 01–02 ноября 2016 г. / Научные редакторы: Н. Ю. Грачёва, С. В. Дудчик, А. А. Теров, М. Ю. Чередилина. – М.: «Буки-Веди», 2016. – С. 75–81.

1.2. Ковалёва, Т. М., Якубовская, Т. В. Индивидуализация и проблема времени в образовании: концептуальные повороты в проблематике тьюторства // Тьюторство в открытом образовательном пространстве и текстовая культура: сопровождение индивидуальных образовательных программ. Материалы IX Меж-

дународной научно-практической и XXI Всероссийской тьюторской конференции 01–02 ноября 2016 г. – М, 2016. – С. 128–140.

1.3. Якубовская, Т. В. «Забота о себе» как забота о будущем: философско-методологические контуры и ориентиры для образовательной практики, ориентированной на будущее // Тьюторство в открытом образовательном пространстве: «забота о себе» и построение индивидуальной образовательной программы. Сборник материалов X Международной научно-практической тьюторской конференции и XXII Всероссийской тьюторской конференции 31 октября–01 ноября 2017 г. – М., 2017. – с. 47–64.

1.4. Nietanen O., Lefutso D., Marais M., Munga N., Nyewe M., Semwayo T. D., Taute B. How to Create National Foresight Culture and Capacity: Case Study South Africa. *Ekonomiaz* N.º 76, 1. ercuatrimestre, 2011. С.144-185

1.5. Yakubovskaya T. Particularities of educational practice for developing futures thinking and foresight literacy in Finland and Russia (comparative analysis). *Futures of a Complex World* 12–13 June 2017, Turku, Finland. [Электронный ресурс]. URL:<https://futuresconference2017.files.wordpress.com/2017/06/yakubovskaya.pdf>

2. Информационные ресурсы

2.1. Атлас новых профессий <http://atlas100.ru>

2.2. Будущее глобального образования (GEF). Интерактивная карта GEF – <http://map.edu2035.org/futuremap?force>

2.3. Future Work Skills 2020 (карта квалификаций и способностей, которые будут необходимы в будущем) http://www.iftf.org/fileadmin/user_upload/images/whatwedo/IFTF_FutureWorkSkillsSummary.gif

2.4. Форсайт-сессия в ЯНАО (2017) https://vk.com/videos-70131412?z=video-70131412_456242907%2F7026588f1cced17059%2Fpl_-70131412_-2

2.5. Форсайт-сессия в Томске (2015): https://vk.com/videos-51644406?z=video-51644406_456239017%2Fpl_-51644406_-2

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Андриенко О. А.,

*кандидат педагогических наук, доцент кафедры
психологии и педагогики, Орский гуманитарно-технологический
институт (филиал) ОГУ, г. Орск*

В настоящее время педагогическая профессия претерпевает серьезные изменения, связанные с новыми задачами, стоящими перед современным образованием. Стремительно развивается общество под влиянием информационно-коммуникационных технологий, экономических условий, потребностей в высоком качестве жизни. Все это влияет на сферу образования, главного ее агента – педагога, который в эпоху глобализации, в условиях стандартизации образования должен пересмотреть привычные стереотипы о профессии учителя и начать работать по-другому. А, именно, быть готовым к самосовершенствованию, осуществлению педагогической деятельности на высоком качественном уровне, расширению сферы профессиональных задач, осуществлению образовательного процесса с максимально возможным учетом особенностей контингента, индивидуализацией процесса обучения, созданию условий по достижению образовательных результатов, обозначенных в стандарте, всеми обучающимися в классе [7].

«XXI век характеризуется высокими технологиями в различных областях науки, технический прогресс достиг огромных высот (смартфоны, андроиды, планшеты, микро-

мини-чипы и т.д.) Наблюдая достижения вокруг, начинаешь понимать, если наши дети в возрасте от 3 и выше лет умеют использовать различные гаджеты (устройства), то, наверное, и учитель просто обязан шагать в ногу со временем. Современный урок уже не может строиться на уровне учебника и тетради» [9, с. 236].

Изменения профессиональной деятельности современного учителя связаны не только с вызовами времени и социальным заказом, но и стратегическими документами сферы образования (ФГОС) [2].

Поэтому современному педагогу очень важно пополнять, обновлять свои знания, чего можно достичь только при непрерывном образовании.

В отечественной и зарубежной литературе встречается несколько различающихся между собой понятий непрерывного образования. Среди существующих определений можно выделить три основных направления:

- 1) образование на протяжении всей жизни;
- 2) образование взрослых;
- 3) непрерывное профессиональное образование.

В зависимости от трактовки данного понятия оно будет иметь свою специфику [4]. В рамках нашей темы, рассмотрим более подробно непрерывное профессиональное образование педагога.

В своей работе «Психология профессионального образования» Э.Ф. Зеер указывает, что целью непрерывного профессионального образования является удовлетворение потребности личности в развитии, саморазвитии, самоактуализации и реализации себя в профессиональной жизни. Его основные задачи:

- 1) формирование позитивной установки на инновационную деятельность и мотивирование профессионального роста и карьеры;

2) обогащение социально-профессиональной и специальной компетентности специалиста, развитие аутокомпетентности;

3) обеспечение социально-профессионального самосохранения специалиста;

4) формирование новых сценариев профессионального развития и адекватных им репертуаров профессионального поведения [5].

Непрерывное профессиональное образование – это образование, которое должно обеспечить непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков. Во многом такое понимание непрерывного образования совпадает с дополнительным профессиональным образованием, поскольку также включает в себя регулярное повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Отличие состоит в том, что дополнительное профессиональное образование, по идее, должно соотноситься с основным, в то время как непрерывное профессиональное образование делает акцент на постоянстве процесса обучения в профессиональной сфере, но никак не связывает его с характером базового образования [6].

Необходимо отметить, что непрерывное профессиональное образование включает совокупность преемственных образовательных программ среднего, высшего, последипломного и дополнительного профессионального образования.

Формальное профессиональное образование осуществляется в образовательных учреждениях по лицензированным программам.

Неформальное образование включает в себя повышение квалификации, переподготовку и подготовку специалистов в институтах повышения квалификации, в отделах развития персонала на предприятиях и организациях, так называемое корпоративное и внутрифирменное обучение.

Информальное образование – это попутное обучение в ходе выполнения деятельности, имеющей иную цель, не образовательную. Общение с окружающими, чтение и восприятие информации средств массовой коммуникации в течение всей жизни обогащают человека новыми знаниями, умениями, способами мышления, формами поведения, практическими действиями. Информальное образование происходит также в процессе активного освоения профессиональной деятельности на стадиях профессиональной адаптации.

Адаптационное образование осуществляется на рабочем месте в виде наставничества, курсовой модульной подготовки и супервизорства. Необходимость этой формы последипломного образования обусловлена тем, что профессионально-образовательные программы учебных заведений не ориентированы на подготовку специалистов для конкретного учреждения, предприятия и организации. Основная функция адаптационного образования – ознакомление с условиями и режимом труда, ориентировка в пространственно-технологической среде, приобретение опыта выполнения нормативной профессиональной деятельности.

Супервизорство представляет систему социально-профессиональной помощи и психологической поддержки молодых специалистов (адаптантов). Основная цель супервизорства – сокращение сроков социальной и профессиональной адаптации выпускников профессиональных учебных заведений в трудовых коллективах, приобретение ими профессионального опыта и достижение качественных и количественных показателей квалифицированных специалистов.

Повышение квалификации, обусловленное постоянным обновлением техники и технологии производства, осуществляется с отрывом и без отрыва от работы. Оно выражается в формах профессионально-образовательных

программ, реализуемых на курсах повышения квалификации при службах развития персонала и в институтах повышения квалификации.

Повышение квалификации – важное звено последипломного профессионального образования специалистов, стимулирующее их профессиональный рост. Оно создает условия для актуализации профессионально-психологического потенциала личности, обеспечивает социальную защиту специалиста путем повышения его конкурентоспособности на рынке труда.

Параллельное профессиональное образование осуществляется в случаях переквалификации и переподготовки специалистов из-за смены профессии, специальности или длительного вынужденного перерыва в работе. Оно направлено на получение новой или смежной профессии в профессионально образовательных центрах или вузах. Назначение параллельного профессионального образования – расширение возможностей трудоустройства специалиста, повышение его профессиональной мобильности и конкурентоспособности [5, с. 283–285].

П.А. Гулюкина отмечает, что «... в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г., Законом «Об образовании в РФ» и Профессиональным стандартом педагога, система образования должна создавать условия не только для реализации программ основного общего образования, программ высшего образования, но и для обеспечения полностью непрерывного процесса образования. Во главе угла необходимо ставить как дополнительные программы повышения квалификации, так и профессиональной переподготовки» [3, с. 90].

Отметим, что непрерывное образование тесно связано со становлением самого педагога как человека и профессионала. Причем профессиональное становление – это дли-

тельный, многолетний, практически бесконечный процесс, который предполагает возможность беспредельного развития человека. Данный процесс связан с различными целями и имеет разное содержание на разных возрастных этапах [1].

Профессия педагога подразумевает постоянное самообразование и развитие – это является неотъемлемой частью работы. Модель непрерывного профессионального образования можно представить следующим образом:

1. Среднее профессиональное образование, высшее профессиональное и послевузовское образование (специалитет, бакалавриат, магистратура, возможно, аспирантура).
2. Государственный институт развития образования.
3. Академия последипломного образования.
4. Курсы повышения квалификации [9].

Модель непрерывного профессионального самообразования (постоянная работа над темой по самообразованию, внедрение своих разработок в практику, обмен опытом с коллегами, издание своих работ в различных средствах массовой информации):

1. Дистанционные курсы.
2. Научно-практические конференции, онлайн-конференции.
3. Международные стажировки (обмен опытом работы с зарубежными коллегами [9]).

В профессиональном самосовершенствовании учителя необходимо опираться на высокий уровень самостоятельной мотивации профессиональной деятельности, контроль самим педагогом за собственным профессиональным развитием и самосовершенствованием [8].

Таким образом, идеал настоящего педагога – это высоко нравственный образованный человек, который искренно желает постоянно учиться, совершенствоваться, человек, любящий свой предмет и умеющий интересно и живо проводить занятие, имеющий в арсенале много знаний, посто-

янно изучающий мир и получающий от этого огромное удовольствие.

Список использованных источников

1. Амбарцумов И. Д. Непрерывное образование педагога в условиях эксплозивного роста информации [Текст] // В сборнике: Личность. Общество. Образование. Непрерывное образование как фактор развития личности в современном обществе Сборник статей XXI Международной научно-практической конференции. Научные редакторы О. В. Ковальчук, А. Е. Марон, В. И. Реброва. 2018. С. 234–243.

2. Андриенко О. А. К вопросу об изменениях функций профессиональной деятельности педагога в условиях современного образования [Текст] // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. № 4 (25).

3. Гулюкина П. А. Непрерывное образование педагога – требование закона и необходимость в личностном развитии [Текст] // В сборнике: Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании сборник материалов V Всероссийской интернет-конференции с международным участием. 2017. С. 90–93.

4. Зайцева О.В. Непрерывное образование: основные понятия и определения [Текст] // Вестник ТГПУ. 2009. Выпуск 7. С. 106–109.

5. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст]. М.: Издательский центр «Академия», 2013. 416 с.

6. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты [Текст] / Науч. рук. А. Е. Карпухина; Сер. «Мониторинг. Образование. Кадры». М.: МАКС Пресс, 2006. 340 с.

7. Невзорова А. В. Непрерывное педагогическое образование в условиях внедрения профессионального стандарта педагога [Текст] // В сборнике: Философско-педагогические проблемы непрерывного образования сборник научных статей. 2016. С. 101–105.

8. Панова Н. В. Личностное развитие педагога в непрерывном профессиональном образовании [Текст] // Человек и образование. 2009. № 1 (18). С. 58–62.

9. Чеботаревская Н. В. Непрерывное профессиональное образование, как неотъемлемый фактор работы современного педагога [Текст] // В сборнике: Философско-педагогические проблемы непрерывного образования сборник научных статей. 2016. С. 255–259.

КОРПОРАТИВНЫЕ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Бабий Е. А.,

заместитель директора по НМР, учитель начальных классов, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8», г. Лабытнанги

Проблема повышения профессиональной компетентности педагога в рамках образовательной организации выдвигается сегодня в разряд особо актуальных. Современному обществу нужны педагоги, способные занять личностно-субъектную позицию как по отношению к обучающемуся, так и к себе. Повышение профессионального уровня педагогов должно соответствовать запросам современной жизни. В связи с этим особое внимание обращено к кадровому потенциалу, поскольку именно кадровый потенциал является единственным ресурсом, который можно развивать и совершенствовать всю жизнь. Сегодня повысился спрос на высококвалифицированного, творчески работающего, социально активного и конкурентоспособного педагога, способного воспитать социализированную личность в быстро меняющемся мире.

Проблемы модернизации современного образования требуют не только новых организационных форм образовательного процесса, но и наполнения педагогической де-

тельности новым смыслом и более совершенной педагогической техникой и технологиями. Для этого необходима разработка новых подходов и эффективных механизмов повышения компетентности в рамках самого образовательного учреждения, позволяющих отвечать на реальные потребности педагогов, развивать педагогическую деятельность с помощью коллег и даже стать важным элементом управления качеством профессионального образования.

Решая данную проблему, методическая служба школы № 8 осуществляет повышение компетентности педагогических кадров через корпоративную модель обучения на базе Федеральной инновационной площадки.

В этом контексте в школе реализуется инновационный проект «Интеллектуальный центр “Маленькое Сколково”» – проект нового поколения; инкубатор инновационных идей, технологий и проектов, современный научно-педагогический инновационный комплекс, который направлен на создание и реализацию механизма развития кадрового потенциала, позволяющего обеспечить готовность педагогических работников к эффективной организации образовательного процесса и повышению качества образования, основанных на педагогических статусах, разработке и внедрении новых педагогических технологий.

Корпоративная модель повышения квалификации педагогов создана с целью обеспечения эффективной преемственности педагогического опыта и получения новых образовательных результатов.

Интеллектуальный центр «Маленькое Сколково» предоставляет интеллектуальную среду, в которой создается возможность для сопоставления педагогического опыта, поиска ответов на общие проблемы, выявление удачных схем практических действий и работа над координацией кадровых ресурсов.

Проект актуализируется интегральной характеристикой целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий, повышения эффективности и качества педагогического труда, выявления перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, рекомендаций по управлению педагогическими кадрами и нормативной базы системы образования.

Структура «Интеллектуального центра “Маленькое Сколково”» является комплексной и состоит из научной платформы, исследовательской лаборатории, а также четырех инновационных кластеров.

Научная платформа включает:

- формирование команды;
- научное педагогическое руководство и консультирование педагогических проектов;
- обеспечение охраны интеллектуальной собственности путем публикации инновационных разработок и статей;
- создание имиджа и продвижение инновационного продукта/услуги;
- повышение квалификации кадров (в очном и дистантном режиме);
- создание условий для личностного роста педагогов – практика взаимных стажировок, практикумы-погружения, тренинги и т. п.;



- сопровождение педагогической деятельности молодых педагогических кадров;
- экспертиза и рецензирование разработанных материалов и ресурсов;
- проведение совместных дистанционных проектов.

В структуру проекта ИЦ «Маленькое Сколково» входит также исследовательская лаборатория, целью которой является оказание педагогам необходимой методической и ресурсной поддержки для успешного развития и внедрения их авторских идей, путем предоставления необходимых для развития ресурсов.

Направления работы Лаборатории:

- педагогический коучинг учителей-исследователей ИЦ «Маленькое Сколково» (посещение учебных занятий с последующим подробным анализом и разработкой рекомендаций, подготовка учителей к методическим событиям, участие в проектировании сетевого взаимодействия между педагогами других общеобразовательных организаций в муниципальном образовании город Лабитнанги; проведение мастер-классов, творческих лабораторий и т. д.);
- оказание полного комплекса сопровождения исследовательской деятельности (инновационный консалтинг, содействие в организации и поддержании ключевых идей и т. д.);
- осуществление дополнительных видов деятельности учителей-исследователей ИЦ «Маленькое Сколково»: информационно-аналитической, проектировочной, научно-методической, коммуникативной;
- осуществление дидактического сопровождения той или иной предметной области;
- обучение основам инновационного педагогического менеджмента;
- предоставление возможности воспользоваться педагогической экспертизой учителей-исследователей ИЦ «Маленькое Сколково»;

- организация взаимодействия с научным сообществом, в том числе в рамках проведения ежегодного «Фестиваля наук».

В рамках корпоративного обучения, на базе научной платформы ФИП ИЦ «Маленькое Сколково» для педагогов проводятся семинары по программам «Конструирование и робототехника в ДОО в условиях реализации ФГОС», «Образовательная робототехника в начальной школе в контексте требований ФГОС», «Основы образовательной робототехники» с привлечением квалифицированных специалистов учебно-методического центра инновационного образования (г. Москва).

ФИП ИЦ «Маленькое Сколково» является базовой для проведения заседаний педагогических сессий. В рамках работы осенней педагогической сессии 2017 состоялась апробация обновленной модели муниципальной методической системы по формированию среды личностного и профессионального развития педагогов, основанной на принципах сетевого взаимодействия.

В течение трех дней в школе работали группы методического аутсорсинга, состоящие из ряда базовых сетевых площадок, деятельность которых была направлена на реализацию и внедрение образовательных концепций в муниципальной системе образования (математического, естественнонаучного, исторического, гуманитарного образования, стратегии научно-технического развития), имеющих опыт и ресурсы для трансляции опыта работы по реализуемому направлению.

Ключевыми площадками, деятельность которых направлена на повышение квалификации кадрового потенциала, внедрение новых педагогических технологий, в рамках педагогической сессии стали: группа образовательного аутсорсинга «Инновационные образовательные технологии и их использование в урочной и внеурочной дея-

тельности», Workshop-мастерская «IT-учитель», Workshop-мастерская «Образовательная робототехника», функционирующих на базе ИЦ «Маленькое Сколково».

Учителям-предметникам в ходе работы группы образовательного аутсорсинга был предложен к рассмотрению ряд инновационных технологий в урочной и внеурочной деятельности.

С целью повышения уровня развития ИКТ-компетентности педагогов в освоении специфических предметных навыков ИКТ средств обучения учащихся (виртуальные лаборатории, виртуальные конструкторы, робототехнические проекты, цифровые естественнонаучные лаборатории) состоялась работа Workshop – мастерской «IT-учитель», где активно ведётся подготовка педагогов-тьюторов.

В Workshop-мастерской «Образовательная робототехника» был представлен опыт работы по теме «Создание ЛЕГО-развивающей среды в системе внеурочной деятельности обучающихся». Данная система работы с детьми заключается в выстроенной структуре образовательной среды, реализации современных программ по развитию технического творчества, математике, программированию, где на каждом из её уровней предполагается и проводится комплексная многоплановая работа с определённой возрастной группой учащихся.

В рамках корпоративного обучения на базе федеральной инновационной площадки ИЦ «Маленькое Сколково» разрабатываются образовательные продукты – программы внеурочной деятельности, программы элективных курсов по естественнонаучному, инженерно-техническому направлениям. По результатам экспертизы, проведённой в 2016 году, четырём программам присвоен гриф «Рекомендовано Региональным советом по вопросам развития инновационной деятельности для использования в образова-

тельном процессе образовательных организаций автономного округа»; в 2017 году – двум программам. Обе программы вошли в список лучших инновационных продуктов, разработанных в ходе инновационной деятельности ЯНАО в 2017 году.

С целью организации методического взаимодействия между педагогами муниципальных образовательных систем городов Лабытнанги, Салехард, Воркута, п. Харп, с. Аксарка, диссеминации опыта работы в исследовательских лабораториях, совершенствования инновационной деятельности в апреле – мае 2018 года были проведены выездные семинары-практикумы по теме «Инновационные образовательные технологии в урочной и внеурочной деятельности», в рамках которых педагоги 8-й школы, участники ФИП, транслировали свой инновационный опыт.

Считаю, что данная модель корпоративного повышения квалификации педагогов как база для выполнения поставленных задач, а именно развития кадрового потенциала, развития новаторской образовательной среды, внедрения современных образовательных технологий, является эффективной и перспективной.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учётом поправок, внесённых Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ).
 - 1.2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 08.12.2011 года № 2227 – р).
 - 1.3. Закон РФ от 2012.12.29 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 - 1.4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (ред. от 08.08.2009).

1.5. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (Утв. Президентом РФ от 04.02.2010 г. Пр-271).

1.6. Федеральная программа «Дети России», подпрограмма «Одарённые дети».

1.7. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (Утвержден приказом Минобрнауки РФ от 6.10.2009 г. № 373).

1.8. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (Утвержден приказом Минобрнауки РФ от 17.12.2010 г. № 1897).

1.9. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования (Утвержден приказом Минобрнауки РФ от 17.05.2012 г. № 413).

2. Научная и учебно-методическая литература

2.1. Актуальные вопросы модернизации российского образования. // Материалы VI Международной научно-практической конференции. 30.09.2010 / под ред. Г. Ф. Гребенщикова. – М.: Издательство «Спутник+», 2010.

2.2. Асмолов А. Г. Психология индивидуальности. – М.: Изд-во МГУ, 1986.

2.3. Гришакина О. П., Гладилина И. П., Обручникова А. А., Попов Д. В. Основы исследовательской деятельности школьников. Учебно-методическое пособие. 6.04.2010. – М.: ООО Центр полиграфических услуг «Радуга».

2.4. Матюшкин А. М. Концепция творческой одаренности. // Вопросы психологии. – 1989. – № 6.

2.5. Одарённые дети. Под ред. Г. В. Бурменской, В. М. Слущкого. – М.: Прогресс, 1991.

2.6. Опыт организации исследовательской деятельности школьников: «Малая Академия наук» / авт.-сост. Г. И. Осипова. – Волгоград: Учитель, 2007.

2.7. Румянцева, Н. Ю. Организация учебно-исследовательской деятельности младших школьников. – М.: Просвещение, 2001.

2.8. Савенков, А. И. Психологические основы исследовательского подхода к обучению. – М.: Просвещение, 2006.

2.9. Савенков, А. И. Содержание и организация исследовательского обучения школьников. – М.: «Сентябрь», 2003.

2.10. Хуторской А. В. Развитие одарённости школьников: Методика продуктивного обучения: Пособие для учителя. – М.: Гуманит. изд. центр «ВЛАДОС», 2000.

САМООБРАЗОВАНИЕ КАК ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Александрина Л. В.,

*учитель математики, муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Школа № 2»,
г. Муравленко*

Борисова М. Н.,

*учитель математики, муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Школа № 2»,
г. Муравленко*

Отличительной чертой современного общества является динамичность изменений во всех сферах жизни общества, в котором личность рассматривается как активный субъект, преобразующий социальную действительность. Готовность общественного и индивидуального сознания к переменам во всех сферах жизни общества, к участию в них и принятию нового как ценности является условием общественного прогресса. Взамен традиционной теории экономического роста на первый план выступает теория развития человеческого потенциала, которая ориентирована на повышение качества жизни, расширение возможностей человека во всех областях.

В связи с этим актуальным становится то, что социальное развитие определяется профессионализмом специалистов, что приводит к возрастанию требований к системе подготовки кадров и к их непрерывному профессиональному развитию.

Ключевой фигурой, определяющей состояние образования, выступает личность учителя. От уровня его профессионализма, способности к профессиональному развитию напрямую зависят результаты социально-экономического и духовного развития общества.

Сегодня необходимы новые формы и новые виды содержания профессионального развития педагога. Они связаны с постижением человека как сложнейшего феномена, с поиском индивидуальных способов существования учителя в профессии, с накоплением его опыта самоинтеграции. Учителю нужна профессиональная подготовка и переподготовка как практическая работа над собой.

Иными словами, чем большего вы достигаете в профессиональном становлении, тем больше развиваетесь как личность. Однако профессия педагога имеет свою специфику: он работает с человеком, а значит, его собственная личность является мощным рабочим инструментом. И чем совершеннее этот инструмент, тем успешнее профессиональный результат. Таким образом, именно в педагогической профессии личностный рост является неперенным условием достижения профессионализма.

Что же такое профессионализм?

Профессионализм – степень овладения индивидом профессиональными навыками, а профессионал – индивид, основное занятие которого является его профессией; специалист своего дела, имеющий соответствующую подготовку и квалификацию [1.2. – С. 276].

Ни для кого не секрет, что в течение жизни человеку приходится менять поле деятельности; не всегда выбор, сделанный после окончания школы, бывает осознанным. Но, так или иначе, любая работа требует развития определённых навыков. И самый главный навык, который должен быть у каждого высококвалифицированного специалиста, это навык самообразования. Особенно это важно для педа-

гога, как утверждал К. Д. Ушинский, «учитель живёт до тех пор, пока учится» [2.1.]. Давайте разберёмся, что же это такое самообразование?

Самообразование можно рассматривать в двух значениях: как самообучение (в узком смысле как самонаучение) и самосозидание (в широком – как создание себя, самостроительство) [2.2.]. Мы будем иметь в виду второе значение, так как нас интересует проблема самосовершенствования. В данном случае самообразование выступает одним из механизмов превращения репродуктивной деятельности человека в продуктивную, приближающую индивида к творчеству. Поэтому профессиональный рост также можно назвать и поиском своего пути, обретением собственного голоса.

Таким образом, саморазвитие – это результат профессионального творчества, а не прироста знаний, умений и навыков.

Учитель готовится к уроку всю жизнь. Этот тезис отражает саму суть его профессии. Невозможно отдавать то, чего не имеешь сам. А отдавать с каждым годом нужно всё больше. Бурно растущий поток информации приводит к усложнению школьных предметов и быстрому моральному износу полученных учителем знаний. Быстро растёт кругозор учащихся, заметно повышается уровень их общего развития. На уроках всё чаще слышны каверзные вопросы. Недостаток знаний учитель начинает ощущать уже в первые годы самостоятельной работы.

Выход может быть только один – непрерывная работа над собой. Чтобы стать хорошим учителем, надо не только любить учить других, но и любить учиться самому, постоянно повышать свою квалификацию.

В практике работы сложилась определённая система форм такой учёбы. Это курсы повышения квалификации, вебинары, педагогические чтения, конференции, заседания

предметных комиссий и методических объединений, школы передового опыта, семинары, творческие группы и прочее. Однако никакие курсы и семинары не будут эффективными без систематических самостоятельных занятий. Поэтому самообразование принято считать основной формой повышения квалификации. Непрерывное, целенаправленное, оно связывает воедино все перечисленные выше формы работы, дополняет и развивает их, служит основой роста учителя как специалиста [2.3.].

Успех самостоятельной работы учителя в решающей степени зависит от его усилий и желания. Положительные результаты самообразования может принести только в том случае, если оно будет вестись целенаправленно, планомерно и систематически.

Мы определили следующие мотивы потребности к самообразованию:

- *Ежедневная работа с информацией.* При подготовке к уроку у учителя возникает необходимость поиска и анализа новой информации. Кроме того, материал подбирается из разных источников, что позволяет использовать его для самостоятельного изучения и осуществлять принцип личностно-ориентированного и дифференцированного обучения, т. к. содержит задания различного уровня сложности.

- *Желание творчества.* Учитель – профессия творческая. Творческий человек не сможет из года в год работать по одному и тому же поурочному плану или сценарию. Должно появиться желание большего. Работа должна быть интересной и доставлять удовольствие. Составление программ элективных, метапредметных курсов также может служить источником совершенствования профессиональных и творческих качеств учителя, так как они предполагают наличие более широкого круга знаний по наиболее значимым темам школьного курса.

• *Стремительный рост современной науки и техники* предполагает широкое использование средств ИКТ.

• *Изменения, происходящие в жизни общества.* Эти изменения в первую очередь отражаются на учениках, формируют их мировоззрение и, соответственно, очень часто формируют образ учителя.

• *Конкуренция.* Не секрет, что многие родители, приводя ребёнка в школу, просят в класс к конкретному учителю, предметнику или классному руководителю

• *Общественное мнение.* Учителю не безразлично, считают его «хорошим» или «плохим». Плохим учителем быть стыдно и обидно.

• *Материальное стимулирование.* Категория учителя, мнение аттестационной комиссии, премии, надбавки, а может быть, даже звания и правительственные награды – все это зависит от квалификации и мастерства учителя. Без постоянного усвоения новых знаний этого не добиться.

Направления самообразования

- профессиональное (предмет преподавания);
- психолого-педагогическое (ориентированное на учеников и родителей);
- психологическое (имидж, общение, искусство влияния, лидерские качества и др.);
- методическое (педагогические технологии, формы, методы и приёмы обучения);
- правовое;
- эстетическое (гуманитарное);
- информационно-компьютерные технологии;
- охрана здоровья.

Источниками самообразования считаем

- жизненный опыт человека;
- прочитанные книги, телевидение;
- общение с разными людьми;
- все способы самопознания;

- курсы повышения квалификации;
- анализ своей профессиональной деятельности;
- размышления о каждом удавшемся и неудавшемся уроке;

- мероприятия по обмену опытом [1.1. – С. 160–163].

Процесс самообразования, как учителя, мы реализуем следующими действиями:

- посещаем уроки коллег и участвуем в обмене опытом;

- совершенствуем свои знания в области классической и современной психологии и педагогики; изучаем методические журналы, знакомимся с публикациями по вопросам психологии, педагогики и методики преподавания предмета в Интернете;

- повышаем уровень эрудиции: решаем задачи, упражнения, тесты и другие задания повышенной сложности или нестандартной формы по своему предмету; участвуем в олимпиадах. Это существенный мотив для самообразования учителя, т. к. для подготовки учащихся к участию в олимпиаде от учителя требуются более глубокие знания, чем материал школьного курса;

- в целях повышения квалификации систематически участвуем в предметных вебинарах;

- участвуем в проведение открытых уроков; большое внимание уделяем организации внеурочной деятельности по предмету. Её мы организуем в виде индивидуальной или групповой работы с отдельными категориями учащихся;

- изучаем информационно-компьютерные технологии; в настоящее время мы используем компьютер для изготовления дидактических материалов, создания презентаций, текстовых документов, использования Интернета.

Мы определили для себя такие действия по реализации процесса самообразования:

- принятие решения о необходимости самоизменения;

- разработка плана или программы самосовершенствования;
- работа по реализации;
- корректировка хода работы или самой программы по необходимости;
- самоанализ выполнения;
- постановка новых целей и задач.

Самосовершенствование учителя предполагает не только самообразование, но и самовоспитание, т. е. активную деятельность по формированию у себя положительных и устранению отрицательных качеств личности.

Подводя итог, можно сказать, что чем больше информации, методов и инструментов использует учитель в своей работе, тем больше эффект от его работы. Но самое главное – это желание учителя работать над собой и способность творить, учиться, экспериментировать и делиться своими знаниями и опытом, приобретенными в процессе самообразования.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература.

1.1. Маловиченко, Р. И. К вопросу о преемственности формирования самообразовательной деятельности. Актуальные проблемы вузовской педагогики: межвуз. сб. науч. ст. – Саратов: «Научная книга», 2002. – С. 160–163.

1.2. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – академик РАН Г. В. Осипов. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА М), 2000. – 488 с.

2. Информационные ресурсы

2.1. <https://wiki.ippk.ru/index.php>.

2.2. http://www.vfly.ru/book/lichnost_samosozid_i_tvorch.htm.

2.3. <https://myzooplanet.ru/vneklassnogo-chteniya-dlya>.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОРГАНИЗАЦИИ
ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ И ПРОМЫШЛЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ

Гиоргадзе А. Л.,

*кандидат технических наук, доцент, ведущий преподаватель,
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Воронежской области
«Воронежский государственный промышленно-гуманитарный
колледж», г. Воронеж*

Государственные образовательные учреждения профессионального образования (ПО) занимают ведущее положение в системе обучения рабочих и техников.

В последние годы одной из проблем непрерывного ПО является подготовка квалифицированных работников для высокотехнологичных отраслей экономики.

Традиционная система ПО с включением в учебный процесс производственных практик не дает оптимального результата, поэтому многие промышленные предприятия организуют у себя корпоративные структуры по подготовке и переподготовке кадров для собственных потребностей.

Приоритетные направления по подготовке рабочих кадров и специалистов среднего звена, одобренные Коллегией Министерства образования и науки РФ [1], определяют пути повышения эффективности практических занятий в системе ПО, в которой учитываются приобретенные обучающимися профессиональные компетенции. Предлагаются эффективные формы образовательных структур, такие как многопрофильные ресурсные и учебные центры для подготовки отраслевых работников на основе социального партнерства и долгосрочных договорных отношений меж-

ду работодателями и образовательными учреждениями начального и среднего ПО.

Что касается способов обучения, то в настоящее время наиболее перспективным представляется практико-ориентированное обучение с элементами дуального образования [2, 3]. Дуальное образование – это наиболее оптимальный вид системы ПО, который подразумевает подготовку обучающихся в ходе не производственных практик, а практических занятий непосредственно на территории производственных предприятий.

В таблице 1 приведены отличительные особенности дуального подхода в системе подготовки кадров и характеристики действующей в настоящее время системы обучения и подготовки рабочих и техников в учреждениях начального и среднего ПО, реализующейся в РФ.

На базе ВГПК создан «Учебный центр профессиональных квалификаций в области радиоэлектроники» [4, 5]. Учебный центр располагается непосредственно на территории АО «Воронежский завод полупроводниковых приборов-Сборка» (ВЗПП-С), который входит в региональный радиоэлектронный кластер и является стратегическим социальным партнером колледжа [6].

Таблица 1

Отличительные особенности способов обучения

<i>Дуальная система обучения</i>	<i>Действующая система обучения</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
1. Подготовку рабочих и техников по количеству и направлениям определяет предприятие исходя из наличия штатных единиц и перспектив развития предприятия.	1. Подготовка выпускников по количеству и направлениям формируется при распределении бюджетных мест в образовательных учреждениях государством без учёта потребностей предприятий.

Окончание таблицы 1

1	2
2. Студенты обучаются в образовательном учреждении на целевой основе.	2. Учебные группы формируются вне зависимости от потребностей рынка труда.
3. Аудиторные занятия составляют не более 30 % общего объема часов.	3. Аудиторные занятия составляют более 70 % общего объема часов.
4. Практические занятия составляют более 70 % общего объема часов и проходят на предприятии.	4. Производственная практика занимает всего 30 % учебного времени.
5. Производственная практика максимально приближена к условиям реального производства на конкретном предприятии.	5. Производственная практика не в полной мере отвечает требованиям работодателей и оторвана от реального производства.
6. В процессе обучения в условиях производства предприятие оплачивает работу студентов как стажёров, возмещает материальные затраты на рабочую одежду, расходные материалы, комплектующие и др.	6. Подготовка выпускника осуществляется на основе финансирования образовательного процесса государством и по действующему законодательству, которое не в полной мере учитывает специфику специальности.
7. Гарантированное трудоустройство на предприятии, карьерный рост и отсутствие дополнительной переподготовки после окончания образовательного учреждения.	7. Трудоустройство не гарантируется, возможно переобучение при устройстве на работу. Многое зависит от личных качеств выпускника и стечения обстоятельств.
8. Государственная поддержка на законодательном уровне принципов дуального обучения.	8. Несоввершенство законов, регламентирующих практико-ориентированный подход в системе обучения.

В основе работы Учебного центра, являющегося структурным подразделением колледжа и имеющего в цехе ВЗПП-С инновационный учебно-производственный участок с учебными рабочими местами, заложены элементы дуального обучения, которые нашли свое отражение в содержании разработанной в колледже концепции развития Учебного центра до 2020 года [7].

Учебным центром ВГПГК совместно с социальным партнером ВЗПП-С был организован и проведен 20 апреля 2017 года семинар-практикум на тему «Подготовка специалистов для высокотехнологичного производства на основе дуального образования» [8].

На семинаре-практикуме присутствовало более 30 руководителей организаций ПО Воронежской области.

Были продемонстрированы учебно-производственные помещения по отработке элементов дуального обучения в учебной группе по специальности 11.02.13 «Твердотельная электроника»: малой сборки; напайки, герметизации; приварки выводов; герметизации пластмассой; выпуска транзисторов.

Участники семинара-практикума ознакомились с тематикой практических занятий (табл. 2) и графиком проведения занятий (табл. 3) в подгруппах на рабочих местах инновационного учебно-производственного участка.

Таблица 2

**Цикл занятий по изготовлению силового изделия
в металлопластмассовом корпусе ТО-220 (КТ-28-2)**

<i>Дата за- нятия и количе- ство часов</i>	<i>Тема занятия</i>	<i>Технологиче- ское оборудо- вание и оснастка</i>	<i>Измерение параметров и контроль качества</i>	<i>Измеритель- ное и испы- тательное оборудование</i>	<i>Техническая документация</i>	<i>Примеча- ние</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
... (4 часа)	Посадка пластин со структурами на адгезионный носитель	Установка для монтажа пластин в слутники рамочного типа ЭМ 2048			1. Маршрутная карта 2. Операционная карта 3. Описание установки 4. Методика измерения	Адгезионный носитель – SWT20. Выводные рамки
... (4 часа)	Резка пластин со структурами на кристаллы	Установка дисковой резки ЭМ-225			5. Результаты измерений и кон- троля	Расходные материалы
... (4 часа)	Неразрушающий контроль кристаллов после резки		Визуальный контроль	Микроскоп МБС-10		Расходные материалы

Продолжение таблицы 2

	2	3	4	5	6	7
... (4 часа)	Монтаж кристаллов на выводящие рамки на эвтектику в защитной среде	Установка присоединения кристаллов ЭМ-4085			1. Маршрутная карта 2. Операционная карта 3. Описание	Корпус ТО-220 (КТ-28-2)
... (4 часа)	Разрушающий контроль прочности присоединения кристаллов		Контроль качества посадки кристаллов на сдвиг	Многофункциональный тестер Dage 4000	установки 4. Методика измерения 5. Результаты измерений и контроля	Расходные материалы
... (4 часа)	Присоединение проволочных выводов УЗ микро-сваркой	Установка УЗ микро-сварки Orthodyne Electronics Model 20				Алюминиевая толстая проволока Ø300 мкм
... (4 часа)	Разрушающий контроль прочности выводов		Контроль качества выводов на отрыв	Многофункциональный тестер Dage 4000		Расходные материалы

Окончание таблицы 2

	2	3	4	5	6	7
... (4 часа)	Герметизация в металло-пластмассовый корпус	Установка корпусирования Fico MMS-i			1. Маршрутная карта 2. Операционная карта	Расходные материалы
... (4 часа)	Измерительные и испытательные операции		Климатические испытания	Проходная камера ПКВ-1	3. Описание установки 4. Методика измерения 5. Результаты измерений и контроля	Расходные материалы

Таблица 3

**График дуального обучения в учебной группе при
проведении занятий на АО «ВЗПП-С»**

Номер рабочего места и тема занятия	Дата проведения занятия								
	Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Пн	Вт	Ср	Чт
1. Посадка пластин со структурами на адгезионный носитель	A						D	C	B
2. Резка пластин со структурами на отдельные кристаллы	B	A						D	C
3. Неразрушающий контроль кристаллов после резки	C	B	A						D
4. Монтаж кристаллов на выводные рамки методом посадки на эвтектику в защитной среде	D	C	B	A					
5. Разрушающий контроль прочности присоединения кристаллов		D	C	B	A				
6. Присоединение проволочных выводов ультразвуковой микросваркой			D	C	B	A			
7. Разрушающий контроль прочности проволочных выводов				D	C	B	A		
8. Герметизация с помощью металлопласт-массового корпуса					D	C	B	A	
9. Контрольно-измерительные и испытательные операции						D	C	B	A

Примечание. А, В, С, D – подгруппы по 5–6 студентов

Итогом семинара-практикума стало решение о сборе предложений по организации и развитию дуального обучения в форме рекомендаций для департамента образования, науки и молодежной политики ВО и учреждений ПО.

Список использованных источников

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрено Коллегией Министерства образования и науки РФ (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн)).

2. Воронова, Н. И., Гиоргадзе, А. Л., Зеленина, А. Н. Перспективы развития и проблемы современного практико-ориентированного обучения в системе СПО // Вестник ВИВТ, № 3 (18), 2016, с. 129–133.

3. Воронова, Н. И., Гиоргадзе, А. Л., Зеленина, А. Н. Сравнение практико-ориентированных подходов в обучении специалистов в системе СПО // Вестник ВИВТ, № 1 (20), 2017, с. 97–100.

4. <http://www.vgpgk.vrn.ru/?q=node/465>

5. Приказ Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 19.06.2013 № 658.

6. <http://www.promvesti-vrn.ru/content/ao-%C2%ABvzpp%C2%AD-s%C2%BB-ustoichivyi-rost>

7. Воронова, Н. И., Гиоргадзе, А. Л., Зеленина, А. Н. Концептуальный подход развития системы профессионального образования // Вестник ВИВТ. № 4 (19), 2016. – С. 127–132.

8. <http://www.promvesti-vrn.ru/content/obuchenie-i-proizvodstvo-edinstvo-tselei>

СЕТЕВОЕ ПАРТНЕРСТВО ШКОЛЫ, ВУЗОВ И БИЗНЕСА КАК СПОСОБ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЯНАО

Гончарова Е. К.,

*директор, муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 8»,
г. Ноябрьск*

Мукминова Ю. Н.,

*заместитель директора по УВР, муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 8»,
г. Ноябрьск*

Технологии современного непрерывного образования изменяются под влиянием запросов общества, диктующих условия по совершенствованию кадрового потенциала, где движущей силой выступает не специалист, а обучаемый, который уже определился с выбором профессии и проходит собственный образовательный маршрут, руководствуясь намеченной целью и выполнением поставленных задач. Система совершенствования кадрового потенциала начинается не с работы с теми, кто только начал трудовую карьеру или продолжает её, а с теми, кто делает первые шаги в сторону будущей профессии. Благодаря смещению ориентиров в образовании и профессиональной среде становится важной инновационная деятельность по разработке и применению форм взаимодействия школы и бизнеса с целью создания образовательной базы, позволяющей оперативно реагировать на запросы общества, на развитие кадрового потенциала, на самообразование личности через всю жизнь.

Чтобы стать высококвалифицированным сотрудником, необходимо уже в школе выбрать направление будущей профессиональной деятельности, быть мотивированным и

ориентированным на возможные трудности становления в качестве профессионала. Ценность такого сотрудника зависит от величины инвестиций как материального, так и теоретико-практического характера. В плане подготовки будущего профессионала партнёрство школы, вуза и бизнеса восполнит общеобразовательную, профессиональную, экономическую составляющую подготовки конкурентоспособного работника, разовьет его творческие навыки, дисциплинированность, инициативность.

В рамках последних тенденций в сфере непрерывного образования и необходимости усовершенствования кадрового потенциала региона в МБОУ СОШ № 8 с 2017 года реализуется проект по теме «Сетевое партнёрство школы, вузов и бизнеса в профессиональной ориентации молодежи». Он был одобрен и получил финансовую поддержку на конкурсе инновационных проектов на присуждение грантов в системе образования Ямало-Ненецкого автономного округа (подпрограмма 3 «Модернизация системы образования» государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа «Развитие образования на 2014–2020 годы»). Инициатива авторов и исполнителей проекта поддержана Минобрнауки. В декабре 2017 школе присвоен статус федеральной инновационной площадки (приказ Министерства образования и науки от 11 декабря 2017 года № 1206 «О федеральных инновационных площадках»).

Цель проекта – подготовка профессионально ориентированных на инженерную сферу нефтегазового направления выпускников общеобразовательного учреждения посредством повышения качества предоставляемых образовательных услуг и целенаправленной профессиональной ориентации на базе школьного учебного центра в сетевом партнёрстве с вузами и бизнес-структурами Ямало-Ненецкого автономного округа.

Основной идеей проекта является интеграция кадровых, материально-технических, содержательных ресурсов организаций-партнеров: МБОУ СОШ № 8 г. Ноябрьска, Московский физико-технический институт, Санкт-Петербургский горный университет, ООО «Газпром добыча Ноябрьск», АО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» с целью создания образовательной среды для профильного обучения школьников по физико-математическому и химическому направлениям.

Полученные средства гранта позволили укрепить материальную базу по профильным предметам и направлены на разработку, издательство учебно-методических пособий.

Сетевое сотрудничество МБОУ СОШ № 8, Санкт-Петербургского горного университета, компании Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз происходит на протяжении нескольких лет. Их связывают совместные программы довузовской подготовки. Согласно заключённому договору о сотрудничестве на базе школы с учащимися 10–11-х классов проводятся интенсивные тренинги по физике и математике, организуются олимпиады «Гранит науки» по профильным предметам (математика, физика, химия, информатика).

Компания Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз в свою очередь обеспечивает приоритет учащимся инженерно-технического класса при отборе на целевые места в вузах-партнёрах компании при условии успешной сдачи ЕГЭ и участия в олимпиадах. С целью профессионального определения учащихся в нефтегазовой отрасли в рамках программы взаимодействия проходят экскурсии на месторождения, встречи с сотрудниками предприятия.

В рамках партнерства реализуется совместный с Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз исследовательский проект «Эколабус», расширяющий возможности изучения профильной химии, биологии, направленный на привлечение

старшеклассников к научной работе по изучению природы северной тайги, тундры. Данная инициатива получила грантовую поддержку компании «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз». За счёт средств целевого благотворительного финансирования в первой декаде августа 2018 года проведены полевые работы совместно с научными сотрудниками Сибирского отделения российской академии наук.

Повышению уровня осознанности и обоснованности профессионального самоопределения обучающихся способствуют интерактивные экскурсии, проводимые сотрудниками ООО «Газпром добыча», подготовка учащихся по профильным предметам, совершенствование квалификации педагогического состава с помощью ресурсов учебно-методической базы Московского физико-технического института. В прошлом учебном году 30 учащихся 10–11 классов прошли обучение по математике, физике, химии в заочной физико-технической школе.

В настоящее время на базе летней олимпиадной школы МФТИ проходит подготовку Онищенко Анастасия, обучающаяся 9-го класса, которая является победителем регионального, участницей заключительного этапов Всероссийской олимпиады школьников. В июне 2018 года успешно прошли курсы повышения квалификации два педагога по теме «Углублённое изучение математики в 8–11 классах в условиях реализации ФГОС».

Сетевое партнерство расширяется за счет географии взаимодействия. В рамках непрерывного образования и совершенствования кадрового потенциала заключено соглашение с Новосибирским национальным исследовательским государственным университетом о методическом руководстве при организации очного этапа Всесибирской открытой олимпиады школьников, которое позволяет на базе нашей школы проводить перечневые олимпиады для учащихся. С

сентября 2018 года на базе специального учебно-научного центра Новосибирского государственного университета начнут проходить обучение в заочной форме 10 учащихся 10 класса по математике, физике, химии. Данные предметы являются профильными по совершенствованию кадрового потенциала в нефтегазовой отрасли.

Идея партнёрства реализуется посредством содержания разработанной программы «Формирование инженерной мысли» (138 часов). Отличительной особенностью программы является то, что она построена на обучении в процессе производственной практики. Учащиеся под руководством педагога, преподавателя вуза и представителя коммерческой нефтегазодобывающей организации получают глубокие знания о будущей профессиональной деятельности.

В рамках сетевого партнёрства издано учебное пособие по математике для учащихся 10-х классов «Математика в нефтегазовой отрасли: аспект профессиональной ориентации». Подготовлены проекты учебных пособий для 10–11-х классов по физике и химии. Опубликованы статья «Роль учителя математики в сетевом партнерстве вузов и бизнес-структур» и коллективная монография «Сетевое партнёрство школы, вуза и бизнеса в профессиональной ориентации обучающейся молодежи».

В ходе реализации проекта на 2018/19 учебный год предусмотрено дальнейшее внедрение программы «Формирование инженерной мысли», апробация учебно-методических пособий с упором на нефтегазовую отрасль, расширение круга партнёров проекта, совершенствование форм взаимодействия, диссеминация педагогического, сетевого и межведомственного опыта.

Таким образом, интеграция усилий образовательных и коммерческих организаций посредством использования кадровых, материально-технических ресурсов, практико-

ориентированных программ будет способствовать не только повышению качества образования, но и обеспечению профессиональной ориентации молодежи на нефтегазовую сферу, развитие у них собственной образовательной стратегии в выбранной области, совершенствованию кадрового потенциала региона ЯНАО. С другой стороны, предлагаемый вариант сетевого партнёрства повышает эффективность и качество работы педагогов в условиях модернизации образования, совершенствует содержание обучения по профильным предметам в рамках осознанного выбора школьниками желаемой профессиональной сферы. Проводимая деятельность по реализации сетевого проекта представляется как инновационная педагогическая практика и как контент непрерывного образования школьников.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.
 - 1.1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 - 1.2. Концепция развития дополнительного образования детей (утвержден распоряжением Правительства РФ от 04 сентября 2014 года №1726-р).
2. Научная и учебно-методическая литература
 - 2.1. Андреев, В. И. Концепция, законы и идеология гарантированного качества образования на основе творческого саморазвития человека (акмеоквалитология образования) [Текст]. – Казань: Центр инновационных технологий, 2013. С.29.
 - 2.2. Антонова, А. В., Клименко, И. М. Профессиональный стандарт педагога: новые требования и квалификационные характеристики современного учителя [Текст] // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 6. – С. 81–86.
 - 2.3. Ефремова, Н. Ф. Эвалюация как информационная основа управления качеством обучения [Текст] // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2–7. С. 1489–1493.

2.4. Николаева, А. Д., Маркова, О. И. Метапредметные компетенции как педагогическая категория [Текст] // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – С. 9.

2.5. Образование: сокрытое сокровище // Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. URL: library/book201.pdf (дата обращения: 05.08.2018).

2.6. Феттер, И. В. Изменения в профессиональной деятельности педагога: стандартизация и интенсификация [Текст] // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 4. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=20502> (дата обращения: 11.08.2018).

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ – ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Дервянко Н. А.,

*учитель английского языка, тренер-преподаватель,
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 12»,
г. Ноябрьск*

21 век – век прогресса во всех сферах нашей жизни. Новое время диктует новые требования и условия к профессионализму. Учитель 21 века сталкивается с вызовами, которые были неведомы учителям прошлого столетия. Учитель сегодня не только источник новых знаний. Он создатель продуктивной образовательной среды, в которой учащиеся смогут развивать навыки, необходимые в современном мире [2.1.]. Учитель – профессия стратегическая [2.2.].

Чувствуете ли Вы себя готовыми к освоению новшеств? Есть у Вас интерес к инновациям в педагогической деятельности? Столкнувшись с чем-то новым и неизвест-

ным, Вы хотите в этом разобраться? Готовы ли выйти за рамки шаблонного мышления, увидеть новые перспективы для своего личного развития? Хотите поднять свой уровень мотивации и работать эффективней?

Если хотя бы на один вопрос Вы ответили «ДА», тогда Вы готовы к профессиональному развитию!

Непрерывное профессиональное развитие (Continued Professional Development) отражает жизненную потребность представителя любой профессии, если он относится к своему делу ответственно, следует пословице «Век живи – век учись», актуализирует и наращивает знания, навыки и компетенции [2.3.].

Один из факторов, влияющих на успешную реализацию поставленной цели, способность и готовность педагогов работать в новых условиях. Даже высококвалифицированным специалистам необходимо повышать свой профессиональный уровень и осваивать что-то новое.

Однако сегодня можно столкнуться и с нежеланием преподавателей учиться и развиваться. У этого явления есть разные оправдания, которые становятся стеной на пути к новому. Одни не видят необходимости повышать свой профессионализм, другие перегружены работой. А кто-то считает, что большой опыт работы – гарантия и залог долгого успеха.

К счастью, большинство учителей понимают, что непрерывное профессиональное развитие – требование времени. И учитель должен быть человеком, открытым для нового опыта. Практика в комбинации с постоянным развитием позволяет учителю не отставать от века.

Как можно определять свои слабые и укреплять сильные профессиональные стороны? С чего начать свое профессиональное развитие? Что можно сделать для повышения профессионального уровня?

Для определения качества своих профессиональных граней можно использовать SWOT-анализ, пришедший в область самодиагностики и саморазвития из бизнеса. Данный анализ помогает развивать профессиональный уровень с учётом ваших талантов, способностей и возможностей. Выявленные таланты и достоинства помогут повысить эффективность урока, а также Вы сможете наметить пути по устранению своих слабых сторон и недостатков [2.4.].

В современном мире профессиональные знания обновляются в среднем каждые пять лет. Для того чтобы быть в курсе современных достижений в сфере образования, педагог имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года [1.1. п. 2 ч. 4 ст. 47] и обязан систематически повышать свой профессиональный уровень [1.1. п. 7. ч. 1 ст. 48].

В рамках реализации государственной программы ЯНАО «Развитие образования на 2014–2020 годы» был разработан и воплощён в жизнь инновационный проект ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования» по повышению языковой, методической и других профессиональных компетенций учителей английского языка. В рамках данного проекта педагоги региона прошли профессиональную переподготовку и вошли в команду тренеров-преподавателей [1.2.]. В соответствии с планом-графиком курсовых мероприятий ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО» с целью повышения профессиональных компетенций учителей английского языка образовательных организаций автономного округа и уровня подготовки обучающихся 8–11 классов по английскому языку с 2016 по 2018 гг. тренеры-преподаватели провели курсы повышения квалификации для учителей английского языка «Современный урок иностранного языка. Повышение коммуникативной компетенции учителей иностранного языка» [1.3. –

С. 18]. На курсовых занятиях рассматривались актуальные вопросы преподавания английского языка.

Ещё одним очень эффективным инструментом повышения профессионального уровня является участие в педагогических семинарах, конференциях, форумах.

Необходимо отметить, что у учителей английского языка Ямало-Ненецкого автономного округа есть отличная возможность участия в ежегодной окружной конференции Ямальской ассоциации преподавателей английского языка. Участниками конференции становятся не только учителя Ямала, но и специалисты в области преподавания английского языка из других регионов Российской Федерации. В ходе работы конференции учителя обмениваются практическим опытом, получают новые знания по методической работе, а также участвуют в мастер-классах педагогов.

Многие педагоги получили отличную возможность обсудить проблемы и достижения преподавания иностранного языка в рамках I гуманитарного форума «Гуманитарное образование Ямала: состояние, проблемы, перспективы». В течение двух дней можно было пообщаться с коллегами и задать вопросы ведущим учёным страны, обновить свои языковые и общепедагогические компетенции в процессе тренингов, проводимых В. М. Евдаш, познакомиться с новинками в области преподавания иностранных языков.

Участие в подобных мероприятиях имеет огромный образовательный эффект для повышения профессиональных компетенций учителя.

Конференции и форумы в нашей профессиональной жизни проходят не очень часто. А в профессиональном развитии не может быть длинных перемен.

В современных условиях информационного общества открываются безграничные возможности для ежедневного профессионального роста. В открытом доступе огромный спектр интересной и нужной информации. Важным для пе-

дагога в таких условиях становится умение работать с этими материалами.

Общепедагогические и специализированные электронные и печатные периодические издания помогают педагогу быть в курсе событий, происходящих в российском образовании. Известные всем учителям английского языка журналы «English», «Английский язык в школе», «Иностранные языки в школе», «Просвещение. Иностранные языки» и другие издания представляют современные технологии, методика, разнообразные педагогические ноу-хау, а также оказывают научно-методическую помощь учителю. На страницах этих журналов можно представить свой практический опыт педагогической деятельности.

Хотелось бы высказать своё мнение относительно онлайн курсов, которые стали важным изобретением 21 века в области получения образования и получили большую популярность. Такие курсы имеют свои плюсы и минусы. К несомненным их плюсам можно отнести широкий спектр тем и программ, удобный для потребителя вид обучения. Экономия времени – ещё один важный плюс таких курсов в наш скоростной век. Есть и другие положительные стороны онлайн обучения. Самым же существенным минусом, на мой взгляд, является большое количество курсов низкого качества.

Зачем инвестировать своё время в профессиональное развитие? В 21 веке не приходится говорить о необходимости непрерывного профессионального развития для педагога. Это – требование современного мира. Если учитель хочет быть востребованным и конкурентоспособным, он должен учиться! To learn, learn and to study again. А возможностей, способов и средств сегодня множество.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Об утверждении Положения об отборе претендентов в команду тренеров-преподавателей из числа учителей английского языка общеобразовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа. Приказ департамента образования ЯНАО от 07.04.2015 г. № 630.

1.3. План-график курсовых мероприятий ГАУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования» на 2016 год.

2. Информационные ресурсы

2.1. <https://etoninstitute.com>

2.2. <https://kosas.ru/articles/konsalt/uchitel-eto-strategicheskaya-professiya/>

2.3. <https://ru.just-translate-it.com/cpd-for-translator/>

2.4. www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05.htm

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА КАК ПЛАТФОРМА ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Зюзина О. А.,

*кандидат педагогических наук, музыкальный руководитель,
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 22 “Синяя птица”»,
г. Салехард*

Преобразования, происходящие в нашей стране, приводят к изменениям в сфере образования. Новые социально-экономические отношения в современном обществе обусловили изменения, происходящие в системе дошкольного образования. Обновление содержания и изменение условий образовательной деятельности, усложнение возложенных Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» функций ДОУ в новых экономических условиях повлекли за собой значительные преобразования организации управления, усложнили обязанности воспитателя, по-

требовали совершенствования управленческой системы. Сегодня педагогические работники дошкольных учреждений призваны решать сложные задачи перестройки системы дошкольного образования. Основная функция современного детского сада – целенаправленная социализация личности ребёнка: введение его в мир природных и человеческих связей и отношений, способов и норм поведения во всех сферах жизнедеятельности. Для качественного осуществления данной функции на современном этапе педагогическому коллективу необходимо работать в режиме внедрения новшеств и инноваций.

Перед педагогами ставят новые требования, меняется взгляд на образовательный процесс и педагогическую деятельность в целом. Педагогу необходимо обладать всеми свойствами, необходимыми для самостоятельного совершенствования своих знаний, владеть исследовательскими навыками. Достижение этой цели в современных условиях все больше связывается с развитием способности к научно-исследовательской деятельности педагогов.

Исследователи, изучающие особенности организации и управления научно-исследовательской деятельностью (далее – НИД) приходят к выводу, что для эффективного функционирования и управления НИД необходимо систематически обращаться к педагогической науке (В. В. Балашов, В. И. Богославский, М. В. Богуславский, В. И. Мареев, А. А. Малахов, В. М. Монахов и другие) [2.1. – С. 37].

Бордовская Н. В. отмечает: «Научно-исследовательская деятельность – один из видов деятельности педагога, направленной на познание и преобразование педагогической реальности на основе достижений педагогической науки и применения научных методов; результатом этой деятельности является получение нового педагогического знания и опыта и развитие методологической культуры педагога-исследователя».

Исходя из данного определения, мы понимаем НИД педагога как процесс профессионального саморазвития, способности к научному и педагогическому исследованию.

Современный педагог должен обладать исследовательскими умениями:

- способностью ориентироваться в потоке научной информации;
- способностью к осваиванию перспективных, постоянно развивающихся технологий обучения;
- умение оценивать и вбирать альтернативные и вариативные программы и создавать на их основе авторские программы;
- изучать и применять эффективный педагогический опыт других коллег.

Следовательно, современному образованию нужны педагоги с таким личностным потенциалом, которые могут творчески походить к решению любой профессиональной задачи.

Вся профессионально-исследовательская деятельность педагога складывается из компонентов:

- наблюдение;
- создание условий для индивидуального развития воспитанников;
- анализ деятельности, программ;
- построение и реализация гипотез;
- выбор методов собственной профессиональной деятельности;
- экспериментирование.

Из данных компонентов и складывается исследовательская деятельность педагога, основы которой должны быть заложены в ходе получения профессионального образования. Исследовательская деятельность педагогов может осуществляться по трём направлениям:

- исследовательская деятельность в рамках работы методического объединения;

- исследовательская деятельность в рамках прохождения педагогом процедуры аттестации;
- инициативная исследовательская деятельность (самообразование);
- написание научных статей, на актуальные темы педагогической деятельности;
- участие в научно-практических конференциях.

Первое направление исследовательской деятельности педагогов представляет собой чаще всего эпизодическую и связанную с планом работы методического объединения работу. В рамках данного направления организуется подготовка сообщений для коллег по результатам изучения, анализа и обобщения психолого-педагогической и методической литературы, аннотирования статей периодической печати. Исходя из практики, можем утверждать, что потребность в исследовательской деятельности особенно активизируется в момент прохождения процедуры аттестации педагогических работников: педагог готовит работу по обобщению опыта, в которой представляет теоретический материал по самообразованию, диагностические данные, практические материалы.

К инициативной исследовательской деятельности мы можем отнести умение педагога грамотно выстроить свою систему саморазвития, самообразования и внутреннее стремление к творческой, инновационной деятельности без дополнительной внешней стимуляции.

В процессе подготовки научной статьи педагог выявляет скрытые потенциальные возможности в развитии профессионального мастерства и внедряет в собственную практику достижения науки и передовой опыт, а затем преобразовывает их в личный инновационный опыт.

Деятельность, осуществляемая педагогом в процессе подготовки к конференции, способствует осмыслению участниками актуальных проблем науки; создаёт возмож-

ность для эффективного рефлексирования; дисциплинирует мыслительные процедуры; является дополнительным условием возникновения нового этапа профессионального роста; стимулирует к строгому оперированию понятиями.

По мере овладения педагогом профессиональными знаниями и в процессе решения профессионально направленных задач складывается видение реальных условий профессиональной деятельности и соотнесение задач, условий и своих возможностей, умение регулировать свою деятельность на основе профессиональной рефлексии – важнейшего качества личности профессионала.

Рефлексия в широком смысле слова характеризует самосознание человека, осмысление им оснований собственных действий и поступков. Рефлексивное отношение человека к собственной деятельности является одним из важнейших психологических условий всё более глубокого её сознания, критического анализа и конструктивного совершенствования. Именно рефлексия обеспечивает выход из полной поглощённости непосредственным процессом жизни для выработки соответствующего отношения к ней, занятие позиции над ней (вне её), для суждения о ней. Для педагога характерно то, что сама деятельность выступает для него в качестве особого предмета анализа, осмысления оценки.

Если при решении практических задач, возникающих в конкретных педагогических ситуациях, педагог непосредственно включён в процессы реального взаимодействия с воспитанниками, то и сами процессы становятся предметом исследования.

Рефлексивные процессы проходят сквозь всю профессиональную деятельность педагога. Они проявляются в процессе:

- практического взаимодействия педагога с воспитанниками, когда он стремится адекватно понимать и целенаправленно регулировать мысли, чувства и поступки детей;

- проектирования деятельности воспитанников, при разработке целей обучения и конструктивных шагов их достижения, с учетом особенностей воспитанников и возможностей их продвижения и развития;

- самоанализа и самооценки педагогом собственной деятельности.

Таким образом, профессиональная рефлексия проявляется в глубине анализа педагогической деятельности (своей и чужой), в умении корректировать деятельность на его основе, в умении ставить реальные цели и задачи с точки зрения объективной логики процесса профессиональной деятельности и собственных реальных возможностей достижения цели имеющимися средствами.

По мере становления педагога как субъекта педагогического труда он начинает занимать все более активную личностную позицию по отношению к своему труду, внося свой индивидуальный вклад не только в его осуществление, но и в совершенствование и развитие. Высокий уровень профессиональной активности личности педагога проявляется в творческом отношении к профессиональной деятельности. Решение исследовательских задач сегодня рассматривается не просто как право педагога, но и как его профессиональная обязанность. Анализ официальных требований Профессионального стандарта к современному педагогу показал, что они должны быть готовы к изучению, анализу и прогнозированию развития личности и жизнедеятельности обучающихся, к осуществлению комплексных преобразований в образовательной системе, к преодолению противоречий её развития. Они должны быть способны решать комплекс исследовательских задач, связанных с различными сферами педагогического труда. Исследовательские действия, операции должны входить в состав обобщённых профессиональных умений педагога.

Деятельность, осуществляемая в процессе научно-исследовательской работы, позволяет:

1. Актуализировать самореализацию и творческое развитие личности педагога.
2. Повысить профессиональный уровень исследовательских умений и навыков.
3. Совершенствовать педагогические технологии развития научного творчества педагогов.
4. Обеспечить профессионально-квалификационный рост учителя-исследователя.
5. Получить качественно новое знание (инновацию).
6. Повысить статус учебного заведения.

Таким образом, организация научно-исследовательской деятельности влияет на развитие личности педагога, его творческий рост, позволяет создать условия для реализации самообразования и потребности к саморазвитию, повышает его профессиональный уровень, методологическую компетентность и педагогическое мастерство, является платформой личностно-профессионального развития педагога.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.
 - 1.1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 2. Научная и учебно-методическая литература.
 - 2.1. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В. А. Сластенина [Текст]. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
 - 2.2. Гороява, В. И., Тарасова С. И. Подготовка учителя к исследовательской деятельности [Текст]. М.: Илекса: Ставрополь: Ставропольсервисшкола, 2002. – 128 с.
 - 2.3. Давыдов, В. В. Теория развивающего обучения [Текст]. – М.: 1996. – 544 с.

2.4. Климова, Т. Е. Развитие научно-исследовательской культуры учителя: Дис.... д-ра пед. наук. [Текст]. – Оренбург, 2001. – 328 с.

2.5. Райзберг, Б. А., Лозовский, Л. Ш., Стародубцева, Е. Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. [Текст]. – М.: ИНФРА-М. 1999. – 479 с.

3. Информационные ресурсы

3.1. <http://www.apkpro.ru>

3.2. <https://cyberleninka.ru>

3.3. <https://docviewer.yandex.ru/view/57381703/?>

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СТАНДАРТА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Коробицина С. С.,

*заведующий МАДОУ детского сада комбинированного вида № 8
«Гармония», г. Новороссийск,*

Чернышенко Н. С.

*заместитель заведующего по ВР МАДОУ детского сада
комбинированного вида № 8 «Гармония», г. Новороссийск*

Законодательные регламенты, а также высокие запросы общества ставят перед образованием задачи, требующие максимальной мобилизации усилий административного и педагогического состава образовательных организаций. Особенно актуален этот процесс для дошкольных учреждений, обеспечивающих разные категории детей младенческого, раннего и дошкольного возраста программами доступного и качественного образования. Данная ситуация ***требует осуществления стратегического подхо-***

да, то есть направленных действий, необходимых для достижения долгосрочных целей по созданию высоко-профессионального, сплоченного педагогического коллектива. На передний план в рассматриваемом контексте выступает **профессиональное развитие педагогических работников** дошкольной образовательной организации. Профессиональное развитие педагогических работников на институциональном уровне является приоритетным направлением деятельности руководящего состава, но недостаточное осмысление и понимание, как *достичь высоко-профессионального педагогического коллектива*, определяет данный вопрос как архиважный и характеризуется *следующими* противоречиями:

- **социально-педагогическими**, обусловленными современными высокими требованиями социума к профессионализму педагогов;

- **научно-методическими**, характеризующимися отсутствием источников, в которых инструментально изложены механизмы, подходы, принципы стратегического управления профессиональным развитием педагогических работников в дошкольной организации;

- **методико-технологическими**, выражающимися фрагментарным пониманием процесса управления профессиональным развитием педагогических работников.

Вышеперечисленные противоречия позволили найти решение проблемы профессионального развития педагогических работников дошкольной организации через разработку комплексной модели, отвечающей концепции стратегии управления профессиональным развитием педагогических работников. Стратегия управления профессиональным развитием представлена как комплексная модель, состоящая из триады моделей: процессной, компетентности, структурно-функциональной (рис. 1).

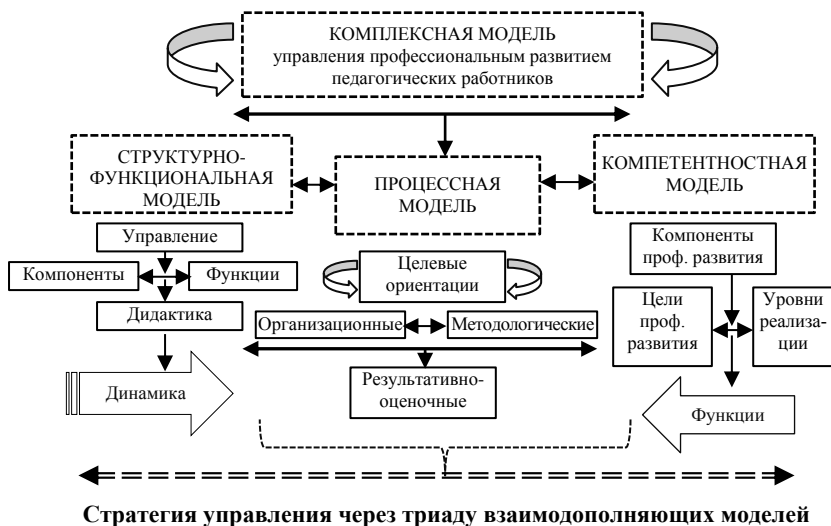


Рис. 1. Комплексная модель управления профессиональным развитием педагогических работников

Построение **структурно-функциональной модели** начинается с определения структуры профессионального развития педагогических работников дошкольной организации. Структурно-функциональная модель представляет собой изображение структурных компонентов, связей между ними, их функциональное наполнение, дидактический процесс и динамику результатов. Данная модель раскрывает внутреннее строение процесса управления профессиональным развитием педагогических работников, его назначение, а также демонстрирует взаимодействие между педагогами, в результате которого происходит получение значимых результатов. Смысл данной модели предполагает формирование единого коллективного пространства, состоящего из четырёх полей: информационного, понятийного, проблемного, методикотехнологического. Каждое поле определяет функции,

условия, дидактику формирования компонентов профессионального развития педагогических работников через проблемные обсуждения, результатами которых выступают совместное целеполагание, поиск решений, пути преодоления. Механизм проблемного обсуждения в рамках обозначенных полей предполагает прохождение этапов: собираются мнения о решении конкретной проблемной ситуации среди руководящего и (или) педагогического персонала; отбираются мнения о решении проблемной ситуации; собранные результаты анализируются, группируются, и выстраивается модель педагогического поведения, что векторно определяет основные компоненты профессионального развития.

Процессная модель управления профессиональным развитием педагогических работников в дошкольной организации носит закономерный, целенаправленный, управляемый и поступательный характер. Данная модель демонстрирует содержание исследуемого процесса в целом, а также каждого отдельного этапа и представлена нормативно-правовым обеспечением, целевыми, методологическими, организационными, результативно-оценочными ориентациями.

Компетентностная модель управления профессиональным развитием педагогических работников в дошкольной организации раскрывает в своем содержании характеристики не процессуальных, а статических явлений. Данная модель служит для формирования эталона, характеризующего качества педагогического работника, которые должны быть обязательно сформированы для обеспечения успешности его профессиональной деятельности. В модели отражены **основные компоненты профессионального развития**: *профессионально-ценностные, когнитивно-деятельностные, рефлексивно-коммуникативные.* К **профессионально-ценностным**

компонентам профессионального развития отнесены ценностные ориентации, определяющие следующие группы ценностей: ценности-цели, ценности-средства, ценности-отношения, ценности-знания, ценности-качества, ценности-потребности. **Когнитивно-деятельностные компоненты** представлены совокупностью знаний, умений, навыков и профессиональным опытом. **Рефлексивно-коммуникативный компонент** отражает развитие способности к интеллектуальной, личностной, кооперативной, коммуникативной рефлексии. В модели также представлены **профессиональные функции** и **цели профессионального развития**, определяющие специальные, базовые и ключевые компетенции педагогического работника в дошкольной организации.

Результатом реализации комплексной модели управления профессиональным развитием педагогических работников в дошкольной организации могут стать: рост профессионально-ценностной, когнитивно-деятельностной, рефлексивно-коммуникативной компетентности педагогов; повышение качества дошкольного образования, авторитета дошкольной образовательной организации; а также возможность диссеминации успешного опыта в другие образовательные дошкольные организации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА В РАМКАХ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ДИСТАНЦИОННОГО ФОРМАТА ОБУЧЕНИЯ

***Костылева А. М., Винокурова А. Ю., Романова Е. В.,
муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад “Ёлочка” г. Надыма», г. Надым***

Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования ориентирует педагогов на обеспечение нового качества образования и освоение новой практики педагогической деятельности. На фоне обновления требований к качеству образования меняются требования к педагогическому корпусу и содержанию педагогической профессии. Одной из серьезных задач выступает возвращение новой формации педагогов, готовых к поиску новых профессиональных возможностей и увеличению трудовой динамики [1.1, п. 1.5]. Сегодня крайне востребована личность, мотивированная на саморазвитие в режиме непрерывного образования, ориентированная на продуктивную самореализацию и успех.

Введение в действие профессионального стандарта педагога «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» коренным образом меняет роль и функции педагога – его профессионализм становится решающим фактором развития ребёнка.

Обозначенный документ выдвигает новые требования к квалификации педагога, к его личностным и профессиональным характеристикам. В наше время педагог должен обладать необходимыми профессиональными компетенциями, которые дают ему возможность выполнять профессиональную деятельность со всеми категориями детей, вклю-

чая детей с особыми возможностями здоровья. В соответствии с Профессиональным стандартом педагог должен:

- *«использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; ...учеников с ограниченными возможностями и т. д.»*

- *...принять разных детей, вне зависимости от их реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья. Профессиональная установка на оказание помощи любому ребёнку;*

- *оказать адресную помощь ребёнку своими педагогическими приёмами;*

- *владеет психолого-педагогическими технологиями (в том числе инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одарённые дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями, дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью» [1.2, п. 4.1].*

Сегодня педагог детского сада должен быть подготовлен не только профессионально к исполнению своих обновлённых функциональных обязанностей, но и внутренне мотивирован на новый качественный результат собственной деятельности. Таким образом, очерчивается проблема поиска дополнительных способов повышения профессиональной компетентности педагогов, в том числе в части сопровождения детей «особых» категорий [2.1. – С. 26].

Детский сад имеет положительный опыт сопровождения детей с особыми возможностями здоровья (ОВЗ): в 1997 г. были открыты первые группы для детей-инвалидов, с 1998 по 2013 гг. МДОУ «Ёлочка» носило статус детского сада компенсирующего вида. В настоящее время в учреждении функционируют две группы компенсирующей

направленности: для детей с задержкой психического развития и для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

На протяжении многих лет детский сад является площадкой реализации ряда инновационных проектов: проекта инклюзивного образования детей с ОВЗ «Общение без границ» (2011 г.), проекта оказания ранней помощи на дому «Интеграция детей-инвалидов, не посещающих дошкольные образовательные учреждения, в муниципальное образовательное пространство» (2012 г.), организации группы выходного дня «Особый ребёнок» по социальной адаптации детей-инвалидов (2010 г.), консультативного пункта для родителей неорганизованных детей, воспитывающих детей дошкольного возраста, в том числе детей с ОВЗ (2008 г.). В 2015 году впервые в Надымском районе на базе дошкольного учреждения для детей с ОВЗ от 2 до 7 лет, не посещающих детский сад, на бесплатной основе открыта Лекотека и образован Консультационный центр на основе консультативного пункта. Образовательная практика оказалась успешной: востребованность услуг Лекотеки и Консультационного центра перетекла за пределы территории города Надыма. При этом оставалась проблема, связанная с ограниченным доступом к получению услуг из-за сложной транспортной схемы и территориальной удалённости для жителей отдалённых поселений.

В 2016 году функциональные возможности Консультационного центра и Лекотеки были расширены дистанционным форматом взаимодействия с семьёй и объединены в единый проект «Обновление модели психолого-педагогической поддержки семей Надымского района, воспитывающих детей дошкольного возраста, в том числе детей с ОВЗ». В 2017 году данный проект отмечен федеральным грантом, что позволило обновить развивающую материально-техническую базу Лекотеки и Консультаци-

онного центра современным коррекционно-развивающим оборудованием, программно-дидактическими комплексами и интерактивными средствами обучения. Оборудован зал для проведения онлайн-мероприятий на основе виртуальной платформы «Мираполис».

С открытием в дошкольном учреждении дистанционного формата сформировался дополнительный ресурс для профессионального развития педагогов в рамках процесса непрерывного образования.

Технология обучения педагогических работников в процессе неформального образования в дистанционном режиме представляет собой серию тематических онлайн-мероприятий, ориентированных на конкретные потребности педагогов и вызовы современного социума. Кроме того, при разработке тематики интерактивного общения учитываются результаты анализа затруднений педагогов в процессе осуществления профессиональной деятельности в условиях активного внедрения новых стандартов образования.

Далее конструируется график проведения онлайн-мероприятий на учебный год в часы, наиболее удовлетворяющие возможность включения в Web-трансляцию максимального количества потенциальных участников. Календарь онлайн-мероприятий анонсируется на официальном сайте детского сада. Для привлечения к деятельности педагогов сторонних образовательных организаций осуществляется рассылка приглашений на электронную почту. Любой желающий может зарегистрироваться на вебинар или консультацию по выбранной им теме на страничке сайта учреждения «Консультационный центр и Лекотека», пройдя по вкладке «Вебинары». Большим плюсом организации виртуального общения является то, что услугами могут воспользоваться педагоги не только Надымского района, но и всего региона, и даже Российской Федерации.

В качестве ведущих привлекаются педагоги и специалисты учреждения из числа высококвалифицированных и опытных работников, в чьей компетенции находится рассмотрение того или иного аспекта педагогической деятельности, в достаточной степени владеющих практическим арсеналом средств в решении обсуждаемого вопроса.

Во время проведения вебинара любой участник может включить обратную связь и открыто общаться с ведущим и другими участниками мероприятия, присоединиться к спонтанно возникшей дискуссии или поучаствовать в массовом опросе.

Все материалы прошедших вебинаров и консультаций располагаются в открытом доступе на официальном сайте организации, что позволяет педагогам в удобное для них время посмотреть материалы в записи.

В 2017/18 учебном году проведено 14 образовательных онлайн-мероприятий: 7 вебинаров и 7 онлайн-консультаций. Тематика веб-общения включала в себя вопросы, связанные с подходами к сопровождению «особых» категорий детей, использованием в коррекционной работе с детьми с ОВЗ вербальных и невербальных техник организующего взаимодействия, сенсорным развитием детей раннего дошкольного возраста, с профилактикой оптической дисграфии у дошкольников, со способами развития коммуникативной компетенции у ребёнка и др. [3.1]. Участниками онлайн-мероприятий стали 377 педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Ямало-Ненецкого автономного округа, городов Тюмени, Казани, Кургана и Уфы, что подтверждает востребованность услуги в профессиональном социуме и даёт основание для продолжения выбранного формата образования педагогов.

В 2017 году на платформе Консультационного центра и Лекотеки «Ёлочки» была открыта Служба по оказанию комплексных услуг ранней помощи семьям с детьми от 0

до 3 лет, у которых имеются отставания в физическом или умственном развитии, нарушения здоровья, с высокой вероятностью приводящие к задержкам развития.

Комплекс услуг населению оказывают квалифицированные специалисты (педагоги-психологи, учителя-логопеды и учитель-дефектолог), которые владеют необходимыми компетенциями и имеют многолетний стаж работы с детьми с особыми образовательными потребностями. В 2018 году 4 специалиста Службы прошли курсовую подготовку для работы с целевой группой по теме «Организационные основы деятельности Службы ранней помощи», организованной преподавателями Санкт-Петербургского института раннего вмешательства.

В настоящее время детский сад «Ёлочка» в Надымском районе является муниципальной базовой площадкой по сопровождению и поддержке семей, воспитывающих детей раннего возраста. Разработан механизм взаимодействия Служб ранней помощи детского сада «Ёлочка» с пятью дошкольными организациями Надымского района. В рамках сотрудничества оказывается консультативная помощь по конструированию индивидуальных программ помощи и детализации проблем ребёнка, осуществляется трансляция опыта работы с целевой группой; специалисты детских садов привлекаются к участию в очных и онлайн-мероприятиях.

В ближайшей перспективе для помогающих специалистов ранней помощи Надымского района запланирована серия образовательных онлайн-мероприятий на наиболее острые темы: «Запуск речи неговорящего ребёнка», «Стимуляция сенсорной активности ребёнка», «Методы и приёмы общения с ребёнком с нарушениями в развитии», «Ребёнок с РДА: как научить ребёнка играть?».

Деятельность детского сада в качестве базового опорного учреждения в реализации услуг ранней помощи помо-

гает решить одну из важнейших задач – подготовить успешного педагога, способного свободно ориентироваться в современной ситуации, управлять качеством образовательного процесса, постоянно расти и совершенствоваться в своей профессии.

Накопленный опыт детского сада по использованию дистанционного формата в системе непрерывного образования педагогов позволяет отметить его доступность и эффективность. Дистанционное образование легко встраивается в образовательный процесс и способно удовлетворить актуальные потребности учреждения по обеспечению постоянного профессионального развития и роста педагогических работников. Педагоги, в свою очередь, занимаясь саморазвитием, актуализируют личностные ресурсы и достигают качественного выполнения взятых на себя обязательств по предоставлению образовательных услуг.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155.
 - 1.2. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н.
2. Научная и учебно-методическая литература.
 - 2.1. Неформальное образование педагогических работников: вчера, сегодня, завтра. Монография. / Вестник ТОГИРРО. – № 2 (29). – 2014.
3. Информационные ресурсы.
 - 3.1. http://elochka-nadym.ru/konsul_tacionnyj_centr/mataterialy_vebinarov/

АКТУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ НОВЫХ ЗНАНИЙ ОБЩЕСОЦИАЛИЗАЦИОННОГО ПЛАНА: В КОНТЕКСТЕ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Линьков В. В.,

*кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры
агробизнеса, учреждение образования
«Витебская ордена “Знак Почёта” государственная академия
ветеринарной медицины»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Инновационное развитие отдельных экономических субстанций основано на комплексном, системном взаимодействии всех элементов (ресурсов) конкретной территории [1.2., 3.4. – С. 46–51]. Однако необходимо различать определённые особенности динамичного развития в условиях центра единого антропогенного кластера, в частности, на его периферии и на территориях вне кластера (рисунок 1).

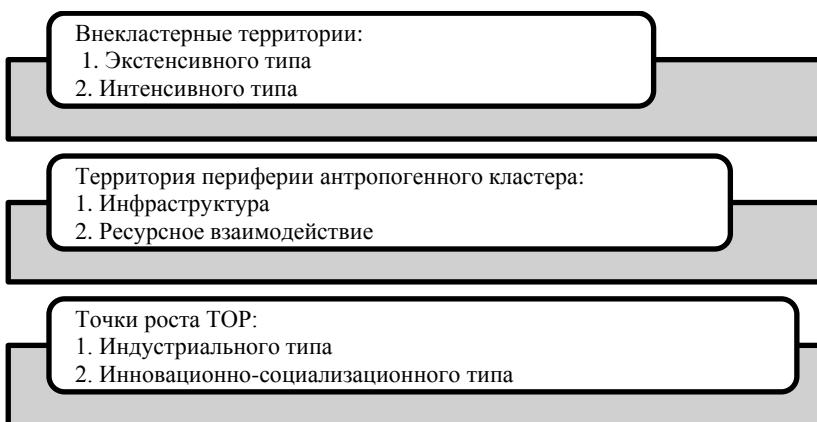


Рис. 1. Функциональные особенности точек роста территорий опережающего развития (ТОР) и других территориальных образований (составлено по данным собственных исследований)

Из рисунка 1 видно, что государственно-территориальное развитие может идти традиционным и инновационным путём. При традиционном антропогенном освоении территорий могут быть созданы внекластерные территориальные образования, развивающиеся по экстенсивному и (или) интенсивному сценарию. Такие образования чаще всего представлены в виде экономических субстанций с различными уровнями хозяйствования, создают будущую основу становлению и интенсивному развитию нового антропогенного кластера.

Различными документами государственного уровня (не только в Витебске [1.3.], но и в других городских [1.1., 1.2.] и сельских агломерациях [2.3. – С. 99–102]) подчёркивается особая важность создания территориальных кластеров и формирования ТОР в пределах кластера с организационно-управленческой направленностью – ресурсной, индустриальной, инновационно-социокультурной, позволяющей осуществлять максимальную оптимизацию функциональной синхронизации точек роста ТОР.

В условиях современной городской среды г. Витебска, являющегося территориально-кластерным образованием Республики Беларусь, наблюдается в последние двадцать лет существенное изменение городской среды обитания со всеми вытекающими отсюда последствиями: преимуществами, проблемами, достижениями урбанизированной среды обитания народонаселения.

Важнейшими гиперфакторами совершенствования развития экономических субстанций и кластера в целом являются отдельные особенности формирования и создания новых знаний, где когнитивный аспект в условиях общепризнанной парадигмы непрерывного образования населения служит тем авангардным локомотивным звеном, которое позволяет улучшать качество жизни людей (рисунок 2).

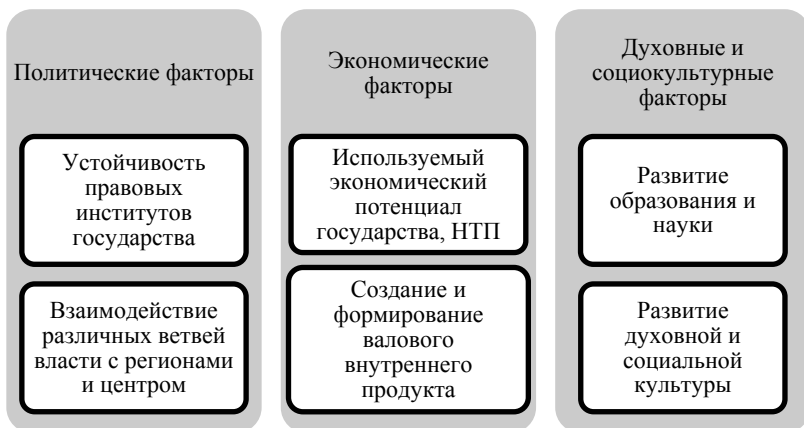


Рис. 2. Гиперфакторы, формирующие уровень жизни населения (составлено по [2.1. С. 239–240, 2.2. С. 44–49, 2.4. С. 352–364, 3.1.–3.6., 3.7. С. 1–195] и новым собственным исследованиям)

Как видно из рисунка 2, представленные гиперфакторы, создающие производственно-экономический, социокультурный и духовный потенциал развития народонаселения конкретной территории, реализуются в полной мере только при чётко определённых заданных условиях динамического перераспределения потоков вещества и энергии в системе. Практически в каждой части такой системы наблюдаются максимальные возможности для её роста и развития в условиях совершенствования уровня образования с особым, комплексным подходом в управлении образовательной сферой жизнедеятельности, при активном внедрении позиций непрерывного образования человека на протяжении всей его жизни. Как показывает социальная практика, в контексте парадигмы непрерывного образования создание новых знаний общесоциализационного плана происходит при поэтапном совершенствовании базовых – общеобразовательных и профессиональных поликультурных знаний, а также узкопрофессиональных знаний в

научной сфере, социокультурной, и производственно-экономической деятельности [2.2. – С. 45–49, 2.4. – С. 352–364, 3.2., 3.4. – С. 46–51, 3.7. – С. 108]. Практически любой человек, осуществляющий собственное непрерывное образование на протяжении всей жизни превращается в носителя новых знаний, педагогический опыт передачи которых последующим поколениям молодых людей настолько важен, насколько, с одной стороны, этот опыт востребован данным социумом, а с другой – захочет ли народонаселение улучшать качество собственной жизни вообще.

Проведённые собственные исследования и расчёты 2017 года показывают [2.2. – С. 49], что именно процессы создания новых знаний общесоциализационного плана в системе непрерывного образования народонаселения конкретной территории ТОР способствуют увеличению, усилению, укреплению не только духовно-нравственного потенциала жизнедеятельности такой территории, но и влекут за собой изменения экономического плана, позволяя поднять уровень производительности труда на 14,04 %.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. О новой редакции государственной программы «Социально-экономическое развитие Арктической зоны Российской Федерации» / Заседание Правительства 31 августа 2017 г.: Вступительное слово Д. Медведев; доклад М. Орешкин; комментарий Д. Рогозин. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/news/29062/#dam>. – Дата доступа: 04.10.2018.

1.2. Об утверждении государственной программы Ямало-Ненецкого автономного округа «Развитие образования на 2014–2021 годы» (с изменениями на: 23.07.2018) / Утверждена постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 25 декабря 2013 года, №1132-П : Губернатор Д.Н. Кобылкин. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/412700982>. – Дата доступа : 03.10.2018.

1.3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 28 марта 2016 г. № 250 Об утверждении государственной программы «Образование и молодёжная политика» на 2016–2020 годы / В редакции постановления Совмина от 04.11.2016. № 905 : Утверждено Премьер-министром Республики Беларусь А.Кобяковым. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://nasb.gov.by/rus/activities/research/2016/obraz_2016–2020.pdf. – Дата доступа : 01.10.2018.

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Линьков, В. В. Проблемы современного образования в высшей школе [Текст] / В. В. Линьков // Перспективы развития высшей школы: Материалы II Международной научно-методической конференции / Гродненский государственный аграрный университет. – Гродно, 2009. – С. 239–240.

2.2. Линьков, В. В. Теоретические и практико-ориентированные аспекты восприятия знаний [Текст] / В. В. Линьков // Наука и инновации. – 2017. – № 12. – С. 45–49.

2.3. Линьков, В. В. Факторы сельскохозяйственной деятельности личных подсобных хозяйств населения на территориях опережающего развития / В. В. Линьков, М. В. Базылев, Е. А. Лёвкин // Учёные записки учреждения образования «Витебская ордена «Знак Почета» государственная академия ветеринарной медицины» : научно-практический журнал. – 2018. – Том 54, Вып. 2. – С. 99–102.

2.4. Особенности создания новых знаний в условиях аграрного вуза / В. В. Линьков [и др.] // Перспективы, организационные формы и эффективность сотрудничества российских и зарубежных вузов: сборник материалов IV Международной научной конференции (12–13 апреля 2018 г., наукоград Королёв Московской области). – Москва: Научный консультант, 2018. – С. 352–364.

3. Информационные ресурсы.

3.1. Борликов, Г. М. Интегрирующая функция университета в национально-региональной системе непрерывного образования / Г. М. Борликов : Автореф. дисс. доктора педагогических наук, Элиста, 2002. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/integriruyushchaya-funktsiya->

universiteta-v-natsionalno-regionalnoi-sisteme-nepreryvnogo-obr . – Дата доступа : 30.09.2018.

3.2. Ильин, Г. П. Образование после образования (от педагогической парадигмы к образовательной) / Г. П. Ильин, 2000. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.znanie.org/jornal/n1/st_obraz_posle_obraz.html . – Дата доступа : 02.10.2018.

3.3. Левашова, Е. Л. Колледж в контексте местной экономики. Актуальное состояние по подготовке кадров / Е. Л. Левашова // Образование Ямала : Электронный информационно-методический журнал. – 2018. – № 17. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yamal-obr.ru/articles/kolledzh-v-kontekste-mestnoy-ehkonomiki/> . – Дата доступа: 03.10.2018.

3.4. Паршуков, В. Г. О роли учебно-методического комплекса «Этнология региона» в формировании организационно-исследовательской культуры субъектов образовательной деятельности / В. Г. Паршуков // Научный вестник Ямало-Ненецкого автономного округа. – 2013. – № 1. – С. 46–51. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.arctic89.ru/wp-content/uploads/2017/02/NV_1_78.pdf. – Дата доступа : 03.10.2018.

3.5. Прозорова, Н. Г. Реализация концепции непрерывного образования в современной Франции / Н. Г. Прозорова: Автореф. дисс. канд. педагогических наук, Майкоп, 2009. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/realizacija-konceptcii-nepreryvnogo-obrazovaniija-v-sovremennoj-francii.html> . – Дата доступа : 03.10.2018.

3.6. Урсул, А. Д. Эволюционные парадигмы и модели образования XXI века / А. Д. Урсул, Т. А. Урсул // Современное образование. – 2012. – № 1. – С. 1–67. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://e-notabene.ru/lr/article_59.html . – Дата доступа: 03.10.2018.

3.7. Adult Education Policy and the European Union : Theoretical and Methodological Perspectives / М. Milana [ets.]. – Sense Publishers : Rotterdam/Boston/Taipei, 2014. – 195 p. – [Electronic resource]. – Access mode : <https://www.sensepublishers.com/media/1971-adult-education-policy-and-the-european-union.pdf>. – Date of access : 03.10.2018.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Мандиева С. Ю.,

студентка бакалавриата,

Бирский филиал Башкирского государственного университета

Данная статья посвящена проблемам профессионального становления учителя в условиях современного образования, с которыми он сталкивается в своей педагогической деятельности. В статье рассматриваются проблемы современного учителя и предлагаются возможные пути их решения.

Проблема профессионального становления учителя была актуальной во все времена и во всех странах мира, так как педагогические кадры являются тем основным звеном, от деятельности которых зависит эффективность системы образования и государства в целом. В связи с модернизацией современного образования, с её диверсификацией значительно усложнились педагогические задачи учителей. Идеалом учителя XXI века является учитель-исследователь – инициатор педагогических нововведений, способный выполнять функции первопроходца новых принципов, способов обучения и воспитания, соединять алгоритмическую деятельность с творческим поиском, учитывать особенности обучающихся в условиях дифференцированного обучения, сравнивать эффективность различных методов, приёмов и средств обучения при решении одних и тех же дидактических задач; оценивать психологическую направленность и уровень воздействия тех или иных приёмов на психические процессы обучающихся; ежедневно разрешать десятки проблемных педагогических ситуаций; проводить исследования в рамках различных

концепций, сопоставляя противоположные точки зрения [2.4. – С. 15].

В нашей стране, как и во всем мире, система школьного образования находится на грани цивилизационного кризиса. В связи с этим назрела острая необходимость перемен во всей системе образования. Однако, чтобы эффективно их осуществить, необходимо разобраться в причинах существующего положения дел в системе школьного образования и постараться выявить наиболее оптимальные пути решения. Дело в том, что современная школа была создана 200 лет тому назад и отвечала определённым нуждам индустриального общества. Её основной задачей было формирование своего рода биороботов, послушных, бездумных исполнителей. С тех пор мало что изменилось в самой школе, но зато наше общество за это время пережило громадные изменения. Оно сделало качественный скачок от индустриального к информационному [2.3. – С. 69]. В связи с этим сменились и основные приоритеты в обществе – от индустрии к качественной информации, от местной торговли к глобализации и информатизации. Процесс информатизации привел к тому, что главным конкурентным преимуществом предприятий стали не технологии, а человеческий ресурс. Это породило и принципиально новые отношения в национальных системах образования, постепенно трансформирующихся в глобальные рынки образовательных услуг. Изменилась и концепция самого образования (от передачи знаний, умений и навыков из поколения в поколения к образованию как обретению человеком осознанной самостоятельности в освоении своего жизненного пространства. Давайте же обратимся к основным проблемам, с которыми сталкивается в своей практике каждый конкретный учитель, и попытаемся выявить их причины и предложить пути их решения.

Одно из важных мест в жизни каждого человека занимает профессиональное становление [2.2. – С. 235]. Данный процесс предполагает непрерывное развитие личности и на разных возрастных этапах имеет разное содержание, преследует разные цели.

В современных социально-экономических условиях существенно видоизменяется профессиональная подготовка будущих учителей. Набирает популярность проблема профессионального становления, развития личности учителя и его самосовершенствование.

Современной школе необходимы молодые учителя, способные адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Именно в школе, а не в университете происходит настоящее становление учителя как профессионала: только в классе, среди учеников, начинающий педагог поймет, призван ли он быть учителем и хочет ли быть им. Даже при довольно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация педагога, начинающего свою карьеру в школе, может протекать сложно и длительно. Знаний, полученных в вузе, обычно достаточно, но начинающим педагогам, несомненно, не хватает педагогического опыта, что порождает ряд проблем на пути профессионального становления вчерашних дипломников [2.1. – С. 105]. Одна из них – некомпетентность в некоторых вопросах, например, в ведении школьной документации. Вузы не всегда готовят своих выпускников к грамотному заполнению журналов, заявок на конкурсы, отчетам и т. д. А в связи с развитием современного образования объём документации в школах увеличивается с каждым годом. Здесь на помощь молодому специалисту должна прийти грамотная администрация школы, чтобы адаптационный период новоявленного педагога прошёл легче. Ведение до-

кументации является сопутствующей работой учителя-предметника, приоритетным направлением его деятельности остается, разумеется, подготовка к урокам и их проведение. Очень важно на пути профессионального становления начинающего учителя не дать ему «закопаться» в бумагах, вовремя взять под опеку, оставив ему физические и эмоциональные силы для успешного продолжения работы с детьми.

Ещё одна проблема, с которой все чаще сталкиваются вчерашние выпускники педагогических вузов, – отсутствие необходимых знаний для подготовки учащихся к ГИА и ЕГЭ. Опытные коллеги уходят на заслуженный отдых, и перед молодым учителем возникает задача подготовить учащихся к экзаменам в новой форме. Ему необходимо изучить дополнительную литературу, документацию, связанную с ГИА и ЕГЭ, познакомиться с порядком проведения экзамена, правилами заполнения бланков, критериями оценивания работ, специфичных для отдельного предмета. Осваивать новую информацию и доносить её до учащихся молодому специалисту приходится самостоятельно. Всё это в условиях больших нагрузок становится подчас непосильным молодому учителю.

К наиболее сложным проблемам молодого педагога можно отнести также трудность мотивации школьников. Не всегда у начинающего учителя получается воспитать у них положительное отношение к обучению, сформировать познавательный интерес и организовать познавательную деятельность. Возникает данная проблема также из-за отсутствия необходимого педагогического опыта, разрыва между знаниями, полученными в вузе, и умениями применять методы и технологии на практике, из-за отсутствия собственной системы преподавания. Часто на помощь приходят более опытные коллеги, приглашающие на свои уроки, наглядно демонстрируя молодому учителю собствен-

ные отработанные приемы, применение инновационных технологий, раскрывая маленькие, но важные педагогические секреты. И всё же только несколько лет упорного труда сформируют из молодого специалиста зрелую педагогическую личность с собственной системой преподавания [2.5. – С. 34].

Недостаточные знания в области психологии, конфликтологии, основ семейного воспитания и просто-напросто жизненного опыта порождают у начинающего педагога проблемы в общении с детьми и родителями. Сегодня, как правило, молодой учитель с первого года работы в школе становится классным руководителем. Некомпетентность становится причиной проблем общения с трудными подростками, неумения решать конфликтные ситуации и строить грамотные, с точки зрения педагогики и психологии, беседы с родителями и учащимися. Молодому учителю необходимо освоить навыки этой работы, изучить состав учащихся класса, их индивидуальные особенности, составить психолого-педагогическую характеристику класса, подготовить несколько тематических классных собраний – ученических и родительских и т. д. Помочь начинающему педагогу может ознакомление с новой литературой по теме, советы опытных коллег, информация, полученная с сайтов и блогов учителей. Так, по крупицам, начинающий учитель приобретает бесценный опыт педагогической деятельности. Но даже в начале своего пути молодой специалист должен помнить: любой педагог, независимо от стажа работы и квалификации, всегда продолжает учиться и совершенствоваться.

Список использованных источников

1. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

2. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2004. 320 с.

3. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. М.: Азбуковник, 2000. – 940 с.

4. Попов, С. В. Методологически организованная экспертиза как способ инициации общественных изменений // Кентавр, 2000. – 421 с.

5. Слостенин, В. А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И СТРАТЕГИЯ ЕГО РАЗВИТИЯ В СВЕТЕ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Муратова Б. А.,

*кандидат филологических наук, доцент,
Казахский агротехнический университет им. Сейфуллина,
г. Астана, Казахстан*

В статье рассматривается система ДПО в современных условиях, которая отвечает образовательным интересам как отдельной личности, так и общества в целом, как требованиям работодателей, так и запросам работников, является звеном, которое связывает между собой различные сегменты образовательного процесса и отрасли экономики. В целом современное дополнительное профессиональное образование можно охарактеризовать как четко ориентированную на конкретную модель высококвалифицированного специалиста, направленную на удовлетворение профессионально-образовательных интересов участников образова-

тельного процесса, приближенную к потребителю, гибкую, мобильную и практически направленную систему, использующую современные информационно-коммуникационные и педагогические технологии. В статье также затрагивается тема кадрового потенциала организации с учетом дополнительного профессионального образования. Дается определение персоналу, трудовым ресурсам, трудовому и кадровому потенциалам организации. Особое внимание уделено понятиям «трудовой потенциал организации» и «трудовой потенциал работника». Сравниваются трудовой и кадровый потенциалы организации. Выявлено, в чем состоит различие. Раскрываются основные этапы стратегии развития кадрового потенциала

Ключевые слова и фразы: персонал; трудовые ресурсы; трудовой потенциал; компоненты трудового потенциала; кадровый потенциал; количественные и качественные показатели кадрового потенциала; этапы стратегии развития кадрового потенциала.

В настоящее время дополнительное образование является одним из наиболее перспективных направлений развития образовательной системы Казахстана. Целью дополнительного профессионального образования является обновление теоретических и практических знаний специалистов образования в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов, выравнивание образовательных возможностей личности. Рыночные реформы внесли существенные коррективы в жизненные позиции специалистов, обусловив для значительной их части необходимость приобретения новой, адекватной рынку и востребованной рыночной экономикой специальности. Цель дополнительного профессионального образования – оперативное удовлетворение запроса рынка на специалистов необходимого профиля.

Можно с уверенностью сказать, что модернизация образования в Казахстане в большой степени зависит от функционирования системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования. Радикальные социальные и экономические реформы в обществе породили чрезвычайно интенсивные процессы социальной мобильности, одним из факторов которой является система дополнительного профессионального образования. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров является одним из инструментов модернизации образования Казахстана. Основная цель модернизации – расширение доступности, повышение качества и усиление эффективности образования.

Система повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров нацелена на реализацию профессиональных потребностей, что в свою очередь ведет к переосмыслению содержания, форм и методов повышения квалификации учителей, руководителей образовательных учреждений, всех педагогических работников. Совершенствование профессионального мастерства педагогических кадров, вооружение их необходимыми знаниями, повышение профессиональной компетенции требует обобщения накопленного опыта в системе повышения квалификации и развития инновационных процессов в психологии, педагогике, методике образовательной среды взрослых. Необходимо развивать научную базу последипломного образования.

Обновление и развитие системы повышения квалификации педагогических кадров требует углубления общеобразовательной и профессиональной подготовки, которая бы удовлетворяла потребности педагогического работника в формировании его профессионального роста и способствовала карьере. Это требует разработки образовательных

программ, различных по объему и индивидуализированных по содержанию. Содержание обучения в системе дополнительного профессионального образования ориентировано на функции профессиональной деятельности разных категорий специалистов с учетом современных и перспективных технологий их реализации. Система дополнительного образования в реальном масштабе времени обеспечивает поддержание интеллектуального потенциала общества с учетом перспективных и текущих требований к уровню компетенций разных категорий специалистов, в результате обеспечивается систематический рост показателей их профессиональной деятельности. Так, повышение квалификации руководящих педагогических кадров имеет свою специфику в зависимости от имеющегося профессионального опыта управленческой деятельности. Имеются свои особенности в организации курсов для учителей сельских и городских школ, работников методических служб и дошкольных образовательных учреждений. Особое значение имеет создание образовательного пространства и профессионального сообщества ученых и практиков, представителей разных регионов в обсуждении проблем повышения квалификации и переподготовки работников образования.

В современном педагогическом образовании существует большое разнообразие учреждений, осуществляющих послевузовскую профессиональную подготовку. Все эти организации осуществляют повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров, имеющих не только высшее, но и среднее педагогическое образование. Повышение квалификации учителей, имеющих среднее образование, предполагает создание программ, характеризующихся многоступенчатостью. Другая проблема связана с разработкой учебных программ для учителей, имеющих разный педагогический стаж и опыт работы. Дополнительное профессиональное образование в Казахстане является

новым социальным институтом, оно призвано создать условия для преодоления «функциональной неграмотности» выпускников высшей школы, их вторичной профессиональной социализации, повышения конкурентоспособности на рынке труда, восполнения пробелов и упущений в профессиональной квалификации и предшествующей подготовке либо пополнение знаний в связи с новыми требованиями жизни

Социальные преобразования последних десятилетий внесли серьезные изменения в ранее сложившуюся систему профессионального образования. Часть задач профессионального обучения по-прежнему решается в традиционных формах высшего и среднего профессионального образования, часть возлагается на службы занятости регионов. Большое значение в этом вопросе приобрело корпоративное обучение и курсы краткосрочной подготовки и переподготовки. Изменяется сама концепция профессионального образования: «от образования на всю жизнь к образованию через всю жизнь» т.е. ведущей становится идея непрерывного образования, способствующего развитию человека как личности на протяжении всей жизни, повышению возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире. Значимость непрерывного образования была подтверждена на международном уровне. Сегментом общей системы непрерывного образования является дополнительное профессиональное образование (далее ДПО), которое представляет собой один из наиболее эффективных способов реализации принципа непрерывности. Рассматривая систему дополнительного профессионального образования, необходимо в первую очередь ввести ее основные понятия. Согласно официальным документам дополнительное профессиональное образование – это «целенаправленный процесс воспитания и обучения посредством реализации дополни-

тельных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и осуществления образовательно-информационной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества, государства».

В пределах каждого уровня профессионального обучения основной задачей дополнительного образования является непрерывное повышение квалификации работников в связи с постоянным совершенствованием условий профессиональной деятельности и социальной среды. Вне зависимости от тематики, программы дополнительного профессионального образования могут быть разделены по объёму предоставляемых знаний на программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Данное разделение продиктовано в первую очередь их задачами. Программы повышения квалификации подразделяются на квалификационные программы, целью которых является получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, или совершенствование профессиональных знаний и умений в рамках имеющейся квалификации, и программы профессионального развития, направленные на качественное изменение квалификации человека с помощью совершенствования профессиональных компетенций, принимая во внимание новые социально-экономические, технологические условия и российские и международные требования и стандарты. Программы профессиональной переподготовки нацелены на приобретение новых компетенций, необходимых для выполнения совершенно новой профессиональной деятельности.

Основным приоритетом развития казахстанской системы дополнительного профессионального образования является ее трансформация в мощный фактор ускорения социально-экономического развития страны и структур-

ной перестройки производства путем подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями реального сектора экономики. Изменения в системе образования в целом и в системе дополнительного профессионального образования в частности привели к тому, что в системе ДПО возникло большое количество противоречий, что повлекло за собой необходимость корректирования нормативной и законодательно-правовой базы, регламентирующей деятельность учебных заведений ДПО.

При рассмотрении вопросов, связанных с ДПО, нельзя не упомянуть о таком важном факторе, как регионализация образования. Это относится и к Казахстану, где в Южных регионах преобладает усиленный прирост населения в отличие от Северных регионов. Была создана Программа по переселению работоспособного населения из одного региона в другой с социальными гарантиями с учетом запроса тех или иных специалистов в различных регионах. Образуются территориально-локализованные рынки образовательных услуг, формируются и развиваются масштабные сети филиалов крупнейших вузов страны, возрастает влияние регионально-отраслевых факторов на систему образования, усиливается взаимосвязь между экономической организацией региона и образованием как средством удовлетворения требований общества и государства в подготовке высококвалифицированных кадров. Для выполнения этой функции система ДПО должна ориентироваться на программы социально-экономического развития конкретного региона в кадровом отношении, на долгосрочный комплексный прогноз развития экономики региона, а также на анализ современной и перспективной ситуации на рынке труда.

Чрезвычайную актуальность приобрели дистанционные формы ДПО в связи с возросшим числом потребите-

лей образовательных услуг (уволенные в запас при реформировании Вооруженных сил военнослужащие, мигранты из стран СНГ, безработные). Государством была предусмотрена программа «Дорожная карта» с привлечением рабочих среднего профессионального звена. Однако уровень информационно-технического и учебно-методического обеспечения, которым обладает современная отечественная система ДПО, недостаточен, чтобы использовать потенциал дистанционной формы обучения в полной мере.

Принятая большинством стран мира концепция непрерывного образования в течение всей трудовой деятельности граждан страны реализуется через системы образования, включающие (помимо других) академическую (фундаментальную) систему образования и систему дополнительного профессионального образования (ДПО). Дополнительное профессиональное образование – это целенаправленный процесс обучения граждан посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и информационно-образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества и государства. В Казахстане на уровне правительства принят ряд видов ДПО, к наиболее распространенным из которых относятся повышение квалификации, стажировка и переподготовка, получение второго высшего образования на платной основе. К дополнительным образовательным программам высшего профессионального образования относятся дополнительные профессиональные образовательные программы, для обучения по которым необходимо высшее профессиональное (законченное или незаконченное) образование. К дополнительным образовательным программам среднего профессионального образования относятся дополнительные профессиональные образова-

тельные программы, для обучения по которым необходимо иметь, как минимум, среднее профессиональное образование.

Развитие рыночных отношений в Казахстане привело к существенным изменениям в отношениях между работниками, работодателями и органами государственной власти. Важное место в защите интересов всех участников трудовых отношений занимает сейчас дополнительное образование. Исторический опыт показывает, что скорейший выход из критической экономической ситуации связан с широкомасштабным привлечением к этим процессам системы образования и, прежде всего, высшей школы.

По данным статистики срок подготовки специалиста в средних и высших учебных заведениях составляет 4–6 лет, а меры по совершенствованию высшей школы, как показала практика, дают эффект через 12–20 лет. Сегодняшние условия требуют быстрой отдачи от образования. С этой задачей можно справиться, постоянно развивая систему дополнительного профессионального образования. Во всем мире ДПО рассматривается как наиболее гибкая и результативная составляющая непрерывного образования специалистов. Срок подготовки специалиста в вузе сопоставим сейчас с периодом старения информации. Считается, что за 3–4 года информация устаревает наполовину. Поэтому высшая школа в одиночку не в состоянии обеспечить полноценную современную подготовку специалистов, только вместе с системой ДПО можно добиться желаемого успеха.

Резко обострились противоречия в области управления человеческими ресурсами. Происходит явное и скрытое высвобождение персонала. В таких условиях необходимы меры по предупреждению роста безработицы и социальной поддержке малообеспеченных и безработных. Это требует особого внимания к системе подготовки и пе-

реподготовки персонала, новых подходов к постановке профессионального обучения среди населения и на производстве. Необходимо проведение активной политики на рынке труда, использующей обучение персонала и профессиональную подготовку и переподготовку в качестве средств содействия эффективной занятости и предупреждения безработицы. Профессиональная переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров осуществляются в Региональных Центрах Подготовки Кадров (РЦПК) на основе договоров, заключаемых с органами исполнительной власти, предприятиями, организациями, учреждениями всех форм собственности, службой занятости населения и физическими лицами; зачисление происходит по результатам тестирования и собеседования; форма обучения – с частичным отрывом от основной работы или без отрыва от основной работы, обучение платное. Этими проблемами занималась раньше биржа труда совместно с Акиматом.

Дополнительное профессиональное образование – это система непрерывного образования, включающая в себя совокупность взаимодействующих, преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов, государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным программам и направлениям. Система включает следующие виды подготовки: профессиональную переподготовку специалистов; повышение квалификации специалистов, стажировку специалистов; профессиональную подготовку рабочих. В Казахстане восстановили систему среднего профессионального образования с обучением на бесплатной основе в виде ПТУ. В целом система дополнительного профессионального образования (ДПО) ориентирована на тесную связь с изменениями в реальном секторе экономики, производ-

ством, непродуцственной сферой и удовлетворением потребностей личности общества и государства в непрерывном образовании. Одними из тенденций развития системы ДПО могут быть создание сети массовых открытых онлайн-курсов, обучение на которых обладает рядом существенных преимуществ по сравнению с традиционным аудиторным обучением, и доучивание выпускников системы бакалавриата в системе ДПО по программам, согласованным с заказчиком.

Качественную сторону трудовых ресурсов составляет трудовой потенциал. Трудовой потенциал – это ресурсы и наши возможности, которые постоянно ориентированы на достижение определенной цели, формируются и развиваются в течение всей жизни человека. Следует различать такие понятия, как «трудовой потенциал организации» и «трудовой потенциал работника». Трудовой потенциал организации можно рассматривать в двух аспектах: во-первых, это те необходимые условия, которые создает организация для трудового потенциала работника и его реализации (условия труда, грамотная мотивация); во-вторых, трудовой потенциал организации следует рассматривать как совокупность взаимосвязанных работ формальных групп, действие которых направлено на усиление и интеграцию всех возможностей членов группы для достижения конечного результата. Данное действие можно рассматривать как закон синергии группы (т.е. единая направленность всех усилий работников для достижения конкретной цели организации). Конечным результатом достижения этой цели выступают экономические показатели организации.

Совсем другой смысл имеет понятие трудового потенциала работника. Трудовой потенциал работника определяется его возможностями и эффективностью участия в экономической деятельности организации (производствен-

ной или управленческой). Экономическая эффективность достигнет наибольшего значения, когда отдача от труда работника будет максимальной. Под возможностями в данном случае следует понимать выполнение определенных функций. Трудовой потенциал работника можно рассматривать и как совокупность компонентов. Для оценки трудового потенциала необходимо учитывать количественные и качественные показатели. В качестве количественных показателей используются такие показатели, как средняя списочная численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений, производительность труда, количество отработанного времени. Качественные показатели могут быть представлены следующими единицами: уровень образования кадров, коэффициент квалификации работников, соответствие кадров профилю работы, коэффициент специализации работников, коэффициент стажа работы в организации, соотношение рабочих и служащих, текучесть персонала, качество труда персонала. Кадровый потенциал организации следует рассматривать как основную часть трудового потенциала. Кадровый потенциал организации включает в себя профессиональную и квалификационную сторону трудового потенциала. Таким образом, он характеризует объем специальных знаний, умений и навыков, компетентностей.

Между кадровым и трудовым потенциалом существует много общего: система управления персоналом, зависимость от внешних факторов (ситуация на рынке труда, экономические условия, особенности социальных потребностей, внедрение инноваций в технологический процесс, правовое регулирование и трудовое законодательство). Трудовой и кадровый потенциал в целом представляют собой количественную и качественную характеристику персонала организации. Существенным отличием кадрового

потенциала от трудового является то, что кадровый потенциал меньше трудового на величину потенциальных возможностей неквалифицированных рабочих, штатных работников и совместителей. В современной быстроменяющейся рыночной среде организации должны разрабатывать такую стратегию кадрового потенциала, которая позволит максимально задействовать персонал в производственном процессе с учетом возможностей и удовлетворения потребностей.

Стратегия развития кадрового потенциала включает в себя следующие составляющие:

1) планирование количественной и качественной потребности в кадровом потенциале. Следует различать общую потребность в кадровом потенциале, потребность по категориям и дополнительную потребность. Общая потребность определяется по объему продаж, по добавленной стоимости. Потребность по категориям определяется по трудоемкости, по нормам обслуживания, по числу рабочих мест и штатному расписанию. Дополнительная потребность в персонале связана, прежде всего, с расширением производства или же с необходимостью приема новых сотрудников взамен ушедших из организации по ряду причин;

2) обеспеченность кадровым потенциалом. Подразумевает организацию отношений и связей с рынком труда – маркетинг персонала. На этом этапе производится отбор персонала на основе его компетентности (функциональной, мотивационной, интеллектуальной). Функциональная компетентность связана с умением своевременно принимать обоснованные решения на основе научной или технической базы знаний. Мотивационная компетентность кадрового потенциала обусловлена мотивами признания, самовыражения, самоутверждения, сопричастности к общему делу. В основе мотивационной компетентности ле-

жит внутренняя мотивация, направленная на удовлетворение потребностей достижения определенных результатов в конкретный период времени. Интеллектуальная компетентность представляет собой способности к обобщению, систематизации и конкретизации вида деятельности управленческих работ. Это гибкость и креативность ума, способность к принятию нестандартных решений. Именно вышеперечисленные компетентности и составляют конкурентоспособность кадрового потенциала организации;

3) развитие кадрового потенциала. Этот этап включает в себя обучение, переподготовку, реализацию карьеры и служебных перемещений. Кадровый потенциал необходимо использовать в соответствии с организационной структурой и целями организации. Основной задачей на данном этапе является выявление резервов уровня отдачи работников. Это достигается путем эффективного использования квалификационного потенциала (знания, умения, навыки, обуславливающие профессиональную компетентность), психофизиологического (работоспособность) и творческого потенциала (интеллектуальные способности). Отдача от труда персонала будет более эффективной, если уровень приложенных усилий в процессе труда соответствует ожидаемому вознаграждению, способному удовлетворить потребности работников организации. Использование кадрового потенциала можно охарактеризовать с помощью таких показателей, как индекс стабильности персонала, коэффициент текучести кадров, уровень технической вооруженности, производительность труда, уровень рентабельности, прибыль, снижение доли затрат на систему управления в общих затратах на единицу выпускаемой продукции;

4) мотивационная составляющая кадрового потенциала. Выбор методик совершенствования мотивации персо-

нала представляет собой составляющую кадровой стратегии развития персонала в организации. Все человеческие потребности зависят от индивидуальных особенностей людей, от их способностей и возможностей. Средством удовлетворения потребностей кадрового потенциала в организации является оплата труда. Признание труда человека сопровождается увеличением его заработка. Создавая систему мотивации в организации, следует учитывать: какие усилия необходимы для выполнения качественной работы, соответствуют ли затраченные усилия полученному результату, какой результат считать и воспринимать как удовлетворительный. Грамотная мотивация кадрового персонала позволит более полно раскрыть и реализовать возможности персонала, повысить эффективность индивидуального труда и организации в целом;

5) мотивационная составляющая кадрового потенциала. Выбор методик совершенствования мотивации персонала представляет собой составляющую кадровой стратегии развития персонала в организации. Все человеческие потребности зависят от индивидуальных особенностей людей, от их способностей и возможностей. Средством удовлетворения потребностей кадрового потенциала в организации является оплата труда. Признание труда человека сопровождается увеличением его заработка. Создавая систему мотивации в организации, следует учитывать: какие усилия необходимы для выполнения качественной работы, соответствуют ли затраченные усилия полученному результату, какой результат считать и воспринимать как удовлетворительный.

Таким образом, грамотная мотивация кадрового персонала позволит более полно раскрыть и реализовать возможности персонала, повысить эффективность индивидуального труда и организации в целом. Кадровый потенциал определяет уровень конкурентоспособности организации,

экономическую эффективность и перспективность долгосрочного и надежного присутствия организации на рынке. Стратегия развития кадрового потенциала организации дает полное представление о реализации объективных возможностей персонала для достижения конечного результата – прибыли организации при минимальных затратах. Кадровый потенциал определяет уровень конкурентоспособности организации, экономическую эффективность и перспективность долгосрочного и надежного присутствия организации на рынке. Кадровый потенциал тесно связан с профессиональной переподготовкой специалистов в целях получения ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Профессиональная переподготовка осуществляется для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов, обновления теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Список использованных источников

1. Волошина, И. А. Повышение конкурентоспособности университета средствами дополнительного образования // Университет XXI века в системе непрерывного образования: мате-

риалы Междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск, 2016. С. 74–80.

2. Волченкова, К. Н. Модели педагогического дизайна для проектирования систем непрерывного профессионального образования // Университет XXI века в системе непрерывного образования : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск, 2016. С. 84–89.

3. Котлярова, И. О. Система формального, неформального и информального образования научно-педагогических работников // Университет XXI века в системе непрерывного образования: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск, 2016. С. 153–158.

4. Лукичёва, Л. И. Управление персоналом: учебное пособие. 6-е изд. – М.: Омега-Л, 2011. 264 с.

5. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. М. – Новосибирск: ИНФРА-М, 2000.

6. Новиков, П. М., Зуев, В. М. Опережающее профессиональное образование. – М.: РГАТиЗ, 2000. 266 с.

7. Фокина, О. Г. Дополнительное образование повышает шансы // Вестник Академии Пастухова. – 2006. – № 1. – С. 23–24.

8. Шеховцов, В. В. Дополнительное профессиональное образование в ВолгГТУ // Актуальные вопросы профессионального образования. – 2015. – № 1. – С. 46–56.

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕФЛЕКСИВНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Петухова Н. Н.,

*учитель начальных классов, муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение «Школа № 2»,
г. Муравленко*

*Человека делает образованным лишь
его собственная внутренняя работа,
иначе говоря, собственное, самостоя-
тельное обдумывание, переживание,
предчувствование того, что он узна-
ёт...*

Н. А. Рубакин

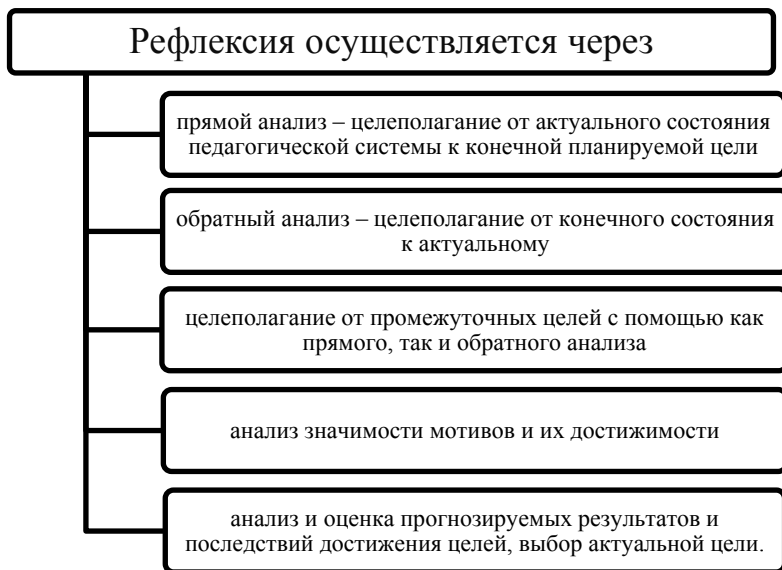
Каждый день мы думаем о собственной жизни, собственном пути. Каждый день приходится анализировать, делать выбор, расставлять приоритеты, задавать вопросы и искать на них ответы. Как повысить профессионализм? Как идти в ногу со временем и даже опережать его? Какие технологии в образовании самые эффективные? С помощью каких приёмов и способов строить учебный процесс и характер взаимодействия с ребёнком? Профессионализм педагога мы считаем признаком его развития. Под профессионализмом мы понимаем не демонстрацию специалистом высоких показателей трудовой деятельности, личностных достижений, статуса. *Это способность меняться, действовать на перспективу, такое качество труда, когда действие ученика становится для педагога ориентиром для выстраивания собственного действия* [1.1. – С. 51] с целью управления им в процессе рефлексивного самопреобразования.

Проблема в том, что учителя имеют разный уровень рефлексивной способности. Последствия для ребёнка от недостатка развития способности педагога рефлексировать описывает С. Л. Рубинштейн: «Не умея вникнуть во внутреннее содержание действий и поступков ребенка, в мотивы его действий и внутреннее отношение к задачам, которые перед ним ставятся, по существу, работая вслепую» [1.2. – С. 188].

Рефлексия (от лат. reflexio – обращение назад) – процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний. Понятие рефлексия возникло в философии и означало процесс размышления индивида о происходящем в его собственном сознании [2.1.]. Одно из определений рефлексии таково: «Рефлексия есть мысль, направленная на мысль» (или «направленная на саму себя»). Рефлексия – процедура, осуществляющая снятие практического затруднения. Рефлексия – развитие и обновление практики [2.2.].

Развитие в отечественной психологии конкретно-экспериментальных работ, посвящённых изучению рефлексии, было подготовлено проработкой данного понятия И. М. Сеченовым, Б. Г. Ананьевым, П. П. Блонским, Л. С. Выготским, С. Л. Рубинштейном и другими сначала на теоретическом уровне психологического знания в качестве одного из объяснительных принципов организации и развития психики человека и, прежде всего, ее высшей формы – самосознания [2.3.].

Мы придерживаемся мнения, в котором рефлексия в профессиональной деятельности учителя осуществляется следующим образом (схема 1).



Реализация рефлексивного подхода в профессиональной деятельности педагога осуществляется на практике в нескольких областях: в работе кафедры педагогической поддержки авторского действия учащегося, в работе учителя-наставника с молодыми педагогами, в работе учителя-предметника, в индивидуальной рефлексии педагога.

В нашей школе работают кафедры педагогической поддержки авторского действия подростка. Работа участников кафедр осуществляется на принципах построения педагогического действия. Один из принципов связан с педагогической рефлексией. *Значение события урока осмысливается не как напрямую зависимое от учительских действий* [1.3. – С. 133]. Осознаётся через результаты ребёнка: как результат ребёнка зависели от его собственных действий? от совместных действий с другими и взрослым? Это

существенное отличие от действий по позиции: как и для чего я действовал? достиг я цели?

В кафедре педагоги начальной и основной школы работают над идеями, которые помогают преодолеть собственные методические затруднения через компонент рефлексивной деятельности: понимание логики результатов и выводов (схема 1). В работе применяется форма интерактивного погружения в проблему – «Педагогическая студия». В процессе эффективной коммуникации учителя пробуют решить то или иное затруднение.

В образовательной организации осуществляется наставничество и поддержка молодых педагогов. Здесь важным компонентом педагогической рефлексии является рефлексия жизненного опыта педагога. Она направлена на реконструкцию наставником прошлого, требует задать рефлексивные вопросы: какие события педагогической деятельности связаны с положительными или отрицательными переживаниями; какой опыт был полезен; какие моменты были поворотными в педагогической деятельности; каковы причины успеха/неуспеха педагогической деятельности. Наставник, рефлезируя – обучает, оказывает помощь молодому педагогу для перехода к более высокому уровню профессионального развития, саморазвития, вырасти в профессионала своего дела. Интерактивные приёмы дают возможность ему обучаться способам рефлексии, затем применять их в жизни. Например, приём «Телеграмма» [1.5. – С. 11] позволяет актуализировать субъективный опыт (нужно в игровой ситуации написать в телеграмме самое важное, что стало понятно; пожелание себе или другому с точки зрения сделанных выводов и обменяться текстами с партнёром). Приём «Интервью» даёт возможность получить от партнёра ответы на вопросы, сформулированные в соответствии с задачами, поставленные наставником. Рефлексивный приём «Мысли во времени» развивает умение давать

личностную оценку проживаемому опыту, осмысливать собственный опыт (Наставник называет ключевое слово (по проблеме) и в течение одной минуты участникам необходимо записывать мысли, которые связаны с этим словом. После этого можно мысленно или вслух ответить на вопросы: почему я записал именно эти слова? что бы я хотел в записи изменить? что эти мысли значат для меня?) Это ведёт к личностной открытости и развитию всех субъектов деятельности.

Учитель-практик обязательно планирует момент рефлексии учебной деятельности для каждого учащегося. Целью является самооценка результатов и построение плана преодоления затруднений, планирование собственных действий. Для этого учащиеся: оценивают собственную деятельность на уроке с помощью оценочных карт [1.4.]; называют способы действий, вызвавшие затруднение; выстраивают алгоритм исправления ошибок; определяют домашнее задание (присутствует выбор). Рабочая программа учителя обязательно содержит рефлексивную фазу учебного года, которая предполагает оценку достижений, анализ деятельности, формулирование открытий и трудностей. В рамках детско-взрослого сотрудничества хорошо работают приёмы: «Незаконченные предложения» (учащимся необходимо закончить высказывание: я смог..., я нашёл..., мне было трудно..., теперь я могу... и т. д.); «Метод пяти пальцев» (предполагает оценку мыслительного процесса (мизинец), близости цели (безымянный палец), состояние духа, помощи себе и другим, физического состояния) и др.

Реализуя в педагогической практике рефлексивный подход, важно затронуть интеллектуальный, коммуникативный, личностный уровень. Для каждого уровня подбираются свои приёмы рефлексии. Метод наблюдения позволяет отметить изменения в способах действия педагога. Другими словами: стал ли субъект действовать по изме-

нённой форме после того как испытал затруднение и провёл рефлексию?

Признаками реализации рефлексивного подхода в профессиональной деятельности педагога, являются: совместный поиск, где каждый участник является для другого звеном для развития; сотворческая позиция педагогов, которая направлена на созидание, совершенствование нормы деятельности через самоанализ; организация процесса взаимодействия субъектов деятельности через приёмы рефлексии. Мы понимаем, что рефлексия – это труд, но труд, который обязательно принесёт хорошие плоды.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература
 - 1.1. Каминская, М. В. Психология профессионализма учителя развивающего образования: Учебное пособие в 2-х частях. – М.: АПК и ППРО, 2008. – 232 с.
 - 1.2. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Москва: Педагогика, 1976. – 416.
 - 1.3. Эльконин, Д. Б. Психология игры: монография / Д. Б. Эльконин. – Издание 2-е. – Москва: Владос, 1999. – 360 с.
 - 1.4. Инструменты самоанализа и самооценки образовательных достижений учащихся. Сборник методических материалов. – Муравленко: МБОУ «Школа № 2», 2014. – 48 с.
 - 1.5. Шилова Е.С. Учим радостно, успешно, с интересом и улыбкой.- Минск: Адукацыя і выхаванне, 2018. – 136 с.
2. Информационные источники
 - 2.1. https://dic.academic.ru/dic.nsf/history_of_philosophy/431/
РЕФЛЕКСИЯ
 - 2.2. http://vio.uchim.info/Vio_87/cd_site/articles/art_2_5.htm
 - 2.3. https://studbooks.net/1710494/psihologiya/issledovaniya_refleksii_sovetskoy_psihologii

ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ

Сагатчук С. П.,

*кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры
финансово-правовых, гуманитарных и социально-экономических
дисциплин, Московский областной казачий институт
технологий и управления (филиал) ФГБОУ ВО «Московский
государственный университет технологий и управления имени
К.Г. Разумовского (Первый казачий университет)»
в г. Волоколамске, г. Волоколамск*

Высокие темпы изменений, происходящих в России и в мире, возрастающая глобализация, неизбежно усиливающаяся включённость российского общества в общемировые процессы влекут за собой растущую потребность в профессионально компетентных специалистах, конкурентоспособных на рынке труда.

В последние годы появились и вошли в жизнь такие понятия, как «качество образования», «качество подготовки специалистов», «качество образования выпускника вуза», «качество содержания образования», «качество образовательных услуг», «качество высшего учебного заведения», «внутривузовская система контроля качества подготовки специалистов», «внутривузовская система гарантии качества подготовки специалистов», «управление качеством образования» [1. – С. 31].

Введение этих понятий связано, с одной стороны, с оформлением нормативной правовой базы, регламентирующей государственные требования к содержанию образования, уровню подготовки специалистов и деятельности образовательных учреждений, а с другой – с усилением конкуренции на рынках труда и образовательных услуг.

Сегодня специалист вуза должен быть готов не только к выполнению социальной и производственной деятельности в современных экономических условиях, но и быть профессионально компетентным, уметь постоянно пополнять свои знания, уметь строить межличностные отношения и принимать управленческие решения, иметь организаторские навыки.

Министерство образования и науки требует, чтобы каждое образовательное учреждение имело свою политику качества образования и стратегию развития. На наш взгляд, не в вузах, а на федеральном уровне необходимо разрабатывать политику в области качества образования и стратегию его развития по различным направлениям.

А на региональном уровне целесообразно разработать и провозгласить «образовательную доктрину», предусматривающую развитие образовательного сервиса и разработку «стандарта качества» с учётом требований к подготовке конкретных категорий специалистов, в которых нуждается регион, или подготовки специалистов по различным специальностям, которые в силу различных причин на должном уровне нельзя подготовить в других регионах или странах.

Такой «стандарт качества» образования необходимо направить на гармонизацию требований Государственного образовательного стандарта, требований государственной аттестации и аккредитации и изменяющихся требований потребителя. Он должен обеспечивать уровень образования выше гарантированного государством минимума путём получения особых и дополнительных знаний и компетенций за счёт регионального и вузовского компонентов, нравственного и культурного развития личности, готовности и способности жить в многонациональном мире [1. – С. 9].

При таком подходе каждому учебному заведению необходимо иметь свою Концепцию управления каче-

ством, обеспечивающую переход от количественных показателей деятельности к качественным критериям и оценкам.

Только при вышеуказанном подходе возможна активная реализация политики качества, достижение заданных параметров функционирования вузов, расширение образовательной среды и пространства образовательных возможностей. Это будет способствовать обеспечению высокой конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг, а его выпускников на рынке труда.

Поэтому в целях обеспечения высокой конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг, а его выпускников на рынке труда по избранным направлениям подготовки специалистов в вузах необходимо создать внутривузовскую систему качества, т. е.

- сформировать Концепцию управления качеством, базирующуюся на внутригосударственных и международных требованиях в области качества подготовки специалистов и деятельности организации;

- создать систему работы по обеспечению качества подготовки специалистов;

- разработать и оформить модели системы качества деятельности вуза, определяющие полномочия и ответственность организационно-штатных структур вуза в рамках политики качества, и конкретные программы действий в области качества.

На федеральном уровне управления образованием сформирована нормативная правовая база и решены процедурные вопросы, регламентирующие оценку качества функционирования вузов и обеспечивающие надзор за качеством их деятельности.

В значительно меньшей степени обоснованы и разработаны вопросы, связанные с планированием, обеспечением, управлением, оценкой и контролем качества высшего

образования (как результата, процесса, услуги) на уровне высшего учебного заведения.

Так, отсутствие на сегодняшний день Типового положения о внутривузовской системе качества и позиция Министерства образования и науки РФ подводят вузы к необходимости самим формировать ту или иную модель данной системы в зависимости от своего понимания политики в области качества образования.

При этом вузы опираются на известные процедуры лицензирования, аттестации и аккредитации вузов, являющиеся по своей сути инструментами установления уровня качества их деятельности и гарантирующие предоставление образовательных услуг в соответствии с государственными требованиями.

При таком назначении системы основными её функциями на уровне вуза становятся контроль качества подготовки студентов и самого процесса обучения в виде набора определённых процедур и средств (наблюдение, контроль, оценка, коррекция, регламентация).

Естественно, что модель внутривузовской системы качества, ориентированная на достижение соответствия требованиям, предъявляемым органом управления образованием, в том или ином виде существует в каждом вузе.

Однако подобную модель внутривузовской системы качества можно считать хотя и необходимой, но недостаточной без разработки Типового положения о внутривузовской системе качества. В существующем виде она не отражает в полной мере потребностей всех заинтересованных сторон – потенциальных абитуриентов, студентов, родителей, преподавателей, работодателей, самого вуза (в плане обеспечения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг и создания условий для устойчивого функционирования и развития в рыночной среде), Министерства образования и науки.

Перемены, которые происходят во всех сферах общественной жизни России: финансовой, экономической, социальной – делают сегодня актуальной проблему конкурентоспособности специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

Проблемы отечественного образования сегодня – результат многолетнего невнимания государства к образованию как социальному институту, итог унифицированного подхода к организации и финансированию в сфере образования, следствие экстенсивного развития образования в ущерб качеству подготовки, формированию социальной компетентности и социального статуса специалистов [5. – С. 23].

Проблема профессионально ориентированного, имеющего глубокие знания учащегося всегда была актуальна, а изменившиеся социально-экономические условия общественной жизни России, переход к рыночным отношениям расставили свои акценты в критериях оценки знаний. Знания становятся товаром, но товаром особого рода, который нельзя разделить с его носителем. Отсюда качество знаний, их конкурентоспособность на рынке – это, прежде всего, качество профессиональной подготовки специалиста, начало которой кроется в ранней профориентации. Анализ значимости последней позволяет сделать вывод, что важнейшим в выборе профессии является соответствие её индивидуальным особенностям человека. Чем раньше будет найдена эта гармония, тем меньше возникает моральных и экономических потерь для индивидуума и общества в целом.

На наш взгляд, наиболее удачной формой непрерывного образования стали специализированные классы при школах, гимназиях и профильные школы-лицеи. Создание специализированных классов, школ-лицеев при вузах чётко согласуется с концепцией высшего образования в России-

ской Федерации и регионах, основывающейся на непрерывности, единстве и целостности довузовской, вузовской и послевузовской подготовки специалиста.

Только через единство образовательной системы «Школа – ссуз – вуз – регион» возможно решение региональных стратегических программ качества образования и подготовки высококвалифицированных специалистов.

Создание единой образовательной структуры, включающей конкретный вуз или ссуз – среднее специализированное учебное заведение и конкретную школу, связанных с регионами договорными условиями на подготовку определённых профессий, имеет ряд преимуществ в организации учебного процесса и подготовке грамотного, знающего специалиста.

При этом полнее открывается возможность повышения качества преподавания и реализации методического и методологического единства на всех этапах обучения.

Немаловажное значение имеет участие, но не полная замена школьного учителя, преподавательского состава высшего или среднего образовательного звена в школьном обучении. Высшие школы при этом могут и должны играть роль координационного центра, генератора новых идей, передатчика знаний и профессиональной ориентации молодёжи. В период реформирования образования мы должны работать по программе «Научная вузовская школа – общеобразовательной школе» [5. – С. 17].

В системе непрерывного образования деятельность центра должна определяться координационным учебно-методическим советом вуза. Основными направлениями работы Совета в системе ранней профессиональной ориентации учащихся могут быть следующие: создание единых унифицированных программ и учебно-методических пособий по профильным для вуза предметам, обеспечение углублённой подготовки по основополагающим дисципли-

нам, проведение адаптационных курсов «Введение в специальность», организация специализированных классов с привлечением профессорско-преподавательских кадров высшего и среднего учебного заведения, организация итогового контроля знаний учащихся, олимпиад, конкурсов, семинаров для учителей, привлечение школьных учителей к вузовской науке, написанию программ и методических пособий.

Перспективным вариантом в развитии профессиональной ориентации школьника, наряду со специализированными классами при гимназиях и общеобразовательных школах, является создание при вузах лицеев с широким использованием педагогического, научного, материально-учебного потенциала высшего учебного заведения. При этом необходимо отметить, что эти лицеи целесообразнее открывать в структуре вуза, делать их элитными с ограниченным количеством слушателей. Увеличение коммерциализацией может погубить хорошее начинание и превратить их в обычные общеобразовательные учреждения.

В эти учебные заведения проще попасть учащимся, которые живут в центральных городах, где достаточно специализированных учебных заведений, ориентированных на подготовку абитуриентов. Чтобы дети из сельских регионов не выпадали из элитарного образования, для них целесообразнее формировать специализированные классы на базе школ, лицеев, имеющих в своей структуре общежитие, где отработана система внеклассного воспитания, проживания и питания [10. – С. 311].

Учитывая, что учащиеся из отдельных сельских регионов имеют слабую базовую подготовку, обучение их должно проводиться по особым программам, разработанным специалистами кафедр университета с привлечением высококвалифицированных преподавателей гимназий и школ.

Приведённые данные свидетельствуют о том, что только единая система образования «Школа-суз-вуз-регион» позволяет формировать контингент студентов, мотивированных знаний, воспитывать и готовить грамотных, знающих, высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов.

Список использованных источников

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. – № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Бердяев, Н. Философия свободы. – М.: АСТ, 2002. – 736 с.
3. Глобализация и постсоветское общество. – М., 2001.
4. Достоевский, Ф. М. Бесы // Достоевский Ф. М. Собр. соч. в 12 т. – Т. 8. – М.: Правда, 1982. – 461 с.
5. Зиновьев, А. А. Глобальное общество и Россия // Молодёжь и общество на рубеже веков. – М., 1999.
6. Кондаков, И. В. Самосознание культуры на рубеже тысячелетий // Общественные науки и современность. – 2001. – № 4.
7. Лихачёв, Д. С. Как говорить // Письма о добром и прекрасном. – М., 1989.
8. Маркузе, Г. Эрос и цивилизация. – М.: АСТ, 2002. – 526 с.
9. Мид, М. Культура и мир детства. – М.: Наука, 1988. – 429 с.
10. Педагогика: учебник / Под ред. Л. П. Крившенко [Текст]. – М.: Проспект, 2005. – 432 с.
11. Флоренский, П. Христианство и культура. М.: АСТ, Харьков: Фолио, 2009. – 672 с.

МЕЖУРОВНЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сизихина Н. Н.,

*преподаватель, государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
Ямало-Ненецкого автономного округа «Ноябрьский
колледж профессиональных и информационных
технологий», г. Ноябрьск*

Модернизация российской системы образования актуализирует развитие дополнительного профессионального образования, позволяющего оперативно реагировать на изменения внешней среды и решать проблемы компетентностного развития личности, учитывая потребности обучающихся и работодателей, формирующих рынок труда.

Наука и практика профессионального образования Российской Федерации рассматривает различные пути и средства решения данной проблемы. Это и обновление содержания и форм профессиональной подготовки, и внедрение инновационных технологий обучения, и осуществление интеграции различных уровней образования как одной из составляющей данной системы, направленной на формирование способности к достижению поставленных целей за счет владения методами решения большого класса профессиональных задач.

Исходя из Концепции непрерывного образования взрослых изменения в социальной и экономической сфере общества, требования, предъявляемые к специалистам, предписывают необходимость создания системы дополнительного профессионального образования, основанной на принципе непрерывности профессионального развития [1].

Именно поэтому возникает необходимость в поиске новых практик и современных моделей организации и развития профессиональной подготовки обучающихся в системе дополнительного профессионального образования как процесса свободного избрания обучающимся способа освоения компетенций, способов деятельности, ценностных ориентаций, направленных на удовлетворение его способностей, содействующих самореализации, а также его адаптации, выходящих за рамки основного образования. По своей значимости дополнительное профессиональное образование становится сегодня равнозначным базовому профессиональному образованию, так как именно оно несёт ответственность за обновление и рост профессионального и интеллектуального потенциала в обществе.

В российской образовательной практике существует достаточно широкая и хорошо организованная система дополнительного профессионального образования, которая охватывает все уровни системы образования. Вместе с тем подготовка специалистов, адекватных современным условиям, способствовали тому, что фактически уже произошло расширение самого понятия «дополнительное профессиональное образование», а следовательно, и области его применения.

Межуровневое взаимодействие как ресурс развития образования – это устойчивое, организационно оформленное взаимодействие образовательных организаций между собой и субъектами внешней среды в целях повышения эффективности использования совокупного потенциала системы образования.

Одной из форм современной практики в плане организации межуровневого взаимодействия образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования, способствующей реализации приоритет-

ных направлений государства в области непрерывного образования взрослых, является создание на базе Ноябрьского колледжа профессиональных и информационных технологий (в рамках уже действующей студенческой театральной студии) кукольного театра «Культура и традиции народов Ямала», репертуар которого базируется на этнокультурном компоненте региона.

Анализ деятельности театральной студии колледжа является весомым подтверждением того, что проект для образовательного пространства города востребован на всех уровнях образования: дошкольного, школьного и профессионального. Учащиеся общеобразовательных школ города Ноябрьска, участвуя в работе студии, получают социальный опыт конструктивного взаимодействия и продуктивной деятельности в рамках интеграции уровней дошкольного, общего, профессионального образования, в процессе которого обеспечивается познание через создание конкретных творческих продуктов в виде театрализованных постановок.

Воспитанники дошкольных образовательных учреждений через приобщение к культуре коренных народов Севера осваивают азы межнационального взаимодействия. Данный образовательный проект активно способствует формированию основных эталонов нравственности у маленького человека.

Для обучающихся колледжа и школ города с ментальными особенностями и детей с особыми жизненными потребностями театральная студия колледжа – это возможность решения проблемы общения и социализации через посильное участие в театрализованных постановках, создание элементов реквизита и декораций.

Кукольный театр «Культура и традиции народов Ямала», действующий в рамках студенческой театральной студии, является полигоном для отработки профессиональных

навыков Чемпионата WorldSkills Russia по компетенции «Дошкольное воспитание».

Таким образом, можно констатировать, что театральная студия образовательного учреждения, которая начинала свою деятельность как площадка для расширения поля профессиональных компетенций студентов педагогических специальностей, в рамках образовательного процесса, находясь в непрерывной процессной деятельности является эффективной моделью структуры межуровневого взаимодействия образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования [3.1].

Обращаясь вновь к приоритетным направлениям в сфере дополнительного профессионального образования, мы можем выделить, что система эта носит интеграционный и межсетевой характер, что и должно позволять реализовывать дополнительные образовательные программы в разноуровневых образовательных организациях. В развитии дополнительного профессионального образования межуровневая кооперация, интеграция ресурсов, в том числе организация взаимодействия учреждений различного типа, создание интегрированных (или комплексных) организаций социальной сферы рассматриваются как основные механизмы развития системы дополнительного профессионального образования. Также стоит заметить, что важной отличительной чертой данной модели стала открытость и доступность дополнительного профессионального образования.

Предлагаемый формат межуровневого взаимодействия образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования способствует эффективному достижению цели проектирования образовательной среды дополнительного профессионального образования в соответствии с новыми требованиями федерального гос-

ударственного образовательного стандарта к профессиональному обучению педагогов.

Исходя из вышеизложенного, можно сказать, что основой дополнительного профессионального образования является профессиональная «надстройка» для определенного вида деятельности или формирование универсальных и уникальных компетенций.

Через систему межуровневого взаимодействия образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования реализуется возможность решить целый комплекс задач по направлениям Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации:

- готовность взаимодействовать с различными социальными партнерами (с местной общественной организацией муниципального образования город Ноябрьск «Необычные дети Ноябрьска», культурно-просветительскими центрами, спортивно-оздоровительными комплексами, научными организациями и др.);

- способность создавать и поддерживать безбарьерную образовательную среду для детей с особыми жизненными и образовательными потребностями;

- расширение поля профессиональных поликультурных компетенций.

Театральная студия колледжа, как аддитивная идея педагогически эффективной организации двух сфер образования (основного и дополнительного) в единую открытую образовательную систему, представляется актуальной и позволяет:

- усилить взаимное положительное влияние друг на друга этих двух форм образования;

- реализовать принципы открытого образования;

- создать динамичную, адаптационную среду образования;

- реализовать интеграцию образования и реальной жизни;

- осуществить эффективную практику, обусловленную новыми социально-образовательными условиями, взаимопроникновением и соподчинением образовательных и профессионально-образовательных систем.

Анализ современного состояния системы дополнительного профессионального образования показывает, что на сегодняшний день это социально значимая образовательная область, обеспечивающая воспроизводство и непрерывное совершенствование кадрового потенциала системы образования.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года (проект) [Электронный ресурс] // Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей (Союз ДПО). [2013].

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Алехина, Н. В. Опыт реализации обучения по дополнительным профессиональным программам с применением дистанционных образовательных технологий [Текст]. // Современные проблемы науки и образования. / Н. В. Алехина. – 2017. – № 2.

2.2. Ершова, В. Б. Новые подходы и современные модели организации и развития профессиональной подготовки студентов в системе дополнительного образования 26.02.2014 г. <http://ext.spb.ru> (Дата обращения 07.11.2018 г.).

2.3. Шматов, А. В. Разработка модели сетевого взаимодействия образовательных организаций разных типов с использованием медиаресурсов для реализации дополнительных общеобразовательных программ // Молодой учёный. – 2017. – № 6. – С. 465–469.

3. Информационные ресурсы.

3.1. <https://cyberleninka.ru/article/v/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-pedagogov-inklyuzivnyh-obrazovatelnyh-organizatsiy>

3.2. <https://edu-distance.ru/program/professionalnaa-perepodgotovka-diplom-o-perepodgotovke-gosudarstvennogo-obrazca/pedagog-v-usloviah-inkluzivnogo-obrazovania>

3.3. <https://moluch.ru/archive/140/39524/>

3.4. <https://www.maam.ru/detskijsad/mezhvedomstvenaja-i-mezhurovnevaja-koperacija-kak-mehanizm-sozdaniija-osoboi-obrazovatelnoi-sredy.html>

3.5. <http://11121.petrus.ru/journal/article.php?id=2801>

НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО САМОВОСПИТАНИЯ УЧИТЕЛЯ СОШ

Трофимчук А. Г.,

кандидат педагогических наук, доцент, г. Новочеркасск

Процесс воспитания на основе общечеловеческих ценностей представляет собой обогащение индивидуальности (и личности) человека положительными эмоциями: альтруизма, героизма, гуманизма, красоты, любви, милосердия, патриотизма, радости, сочувствия, справедливости, целомудрия, эмпатии; с одновременным изжитием противоположных отрицательных – *бюрократизма, волюнтаризма, конформизма, мести, нигилизма, предательства, ревности, сарказма, скептицизма*, страха, тщеславия, ужасного. Человек должен знать, как ему жить, что делать, чего не делать. Развивать положительные моральные качества современной этики с одновременным изжитием зазнайства, злословия, карьеризма, корыстолюбия, мещанства, распутства, скупости, ханжества, чванства, эгоизма, злорадства, грубости, вероломства, цинизма, лицемерия малодушия, высокомерия, трусости, тунеядства, косности [2]), применёнными в повседневной жизнедеятельности [3].

На основе научно-педагогического определения процесса воспитания для организации непрерывного самовоспитания целесообразно использовать следующие воспитательные элементы:

- домашний досуговый центр – фундамент самовоспитания;

- теоретический портрет идеального учителя СОШ – для руководства и видения перспектив процесса самовоспитания;

- дневник самовоспитания – для составления ежегодного плана самовоспитания и отчета по его выполнению, а также для записи результатов проведения воспитательных процедур: поиска ответов на вопросы, что человек должен и не должен в жизни делать и процедуры развития положительного морального качества и изжития противоположного отрицательного;

- настольные, семейные образовательные игры «Занимательная этика» и «Лото: общечеловеческие ценности»;

- комплекс ежедневного самовоспитания (семейного взаимовоспитания);

- мониторинг уровня воспитанности человека.

1. *Домашний досуговый центр*, представляющий синтез библиотеки, фонотеки и видеотеки со специально научно-методически отобранными книгами (Вейсс Ф. Р. Нравственные основы жизни; Карлейль Т. Этика жизни; Толстой Л. Н. Круг чтения; Лихачёв Д. С. Письма о добром и прекрасном и мн. др.), аудиозаписями (Робертино Лоретти, А. Нетребко, Е. Щербаченко; радиопр. «Открытая книга» и мн. др.), ТВ-программами («Романсиада» и мн. др.) и видеозаписями («Моя прекрасная леди» (1964), США, реж. Дж. Кьюкор (в гл. ролях Одри Хепберн, Рекс Харрисон) и мн. др.) высокого духовно-нравственного содержания, мебель и аппаратура для их чтения, прослушивания и просмотра [4].

II. *Портрет идеального учителя СОШ:*

- Любит свою профессию УЧИТЕЛЯ – основную в современном обществе.

- Уважает (любит) своих коллег, обучающихся, их родителей.

- Любит (уважает) своих родителей, близких родственников и старается укрепить любовь к близким у обучающихся.

- Патриот Родины – любит Родину и проявляет мужество (смелость + выдержка + самоотверженность) в защите и отстаивании её интересов.

- Знает профессиограмму современного педагога (профессиональные знания, умения, навыки и свойства личности).

- Знает и внедряет в профессиональную деятельность Кодекс учителя СОШ.

- Знает смысл жизни – непрерывный процесс самовоспитания (семейного взаимовоспитания).

- Живёт абсолютно здоровым образом жизни: здоровое мышление (ни о ком не думает плохо), здоровое питание (не раздельное, не сбалансированное), отсутствие вредных для физического и духовного развития привычек, вежливость, гармония половых взаимоотношений, отсутствие *грубости, зазнайства, карьеризма, трусости, злорадства, лицемерия, корыстолюбия* (умеет разъяснить значение каждого элемента обучающимся).

- Во всем стремится к красоте и помогает в этом обучающимся.

- Знает значение радости, умеет радоваться жизни и увлечь радостью жизни обучающихся.

- Всегда опрятный(ая), аккуратный (ая).

- Стройный (ая), подтянутый (ая).

- В профессиональной среде всегда строго одет(а).

- Знает, что человек – это душа (Платон) и характеристики психики по Г. В. Лейбницу.

- Знает понятие «общечеловеческие ценности» (их источники) и процесс воспитания на их основе, его структуру и основные элементы.

- Имеет домашний досуговый центр – научно-методически отобранные ОЦ в виде: лучших книг классики всемирной литературы, лучших музыкальных произведений отечественных и зарубежных авторов, лучших фильмов мирового кино (в т. ч. по Программе СОШ) и аппаратура для их прослушивания и просмотра - фундамент самовоспитания.

- Имеет и ведет дневник самовоспитания.

- Знает комплекс самовоспитания (семейного взаимовоспитания) и регулярно занимается им в домашнем досуговом центре.

- Знает основные элементы воспитания человека в жизненном и образовательном пространстве: пренатальное – перенатальное – ДООУ – СОШ – вуз – непрерывное.

- Знает основы педагогических коммуникаций, в т. ч. бесконфликтного общения с обучаемыми, эмоциональной саморегуляции (самовнушением), гармонии вербального и невербального общения.

- Умеет себя вести во всех жизненных ситуациях (в школе, других общественных местах, дома).

- Знает нравственные основы дружбы (и любви) (по Ф. Р. Вейссу) и старается в каждом классе сделать их основой взаимоотношений между педагогами, обучающимися и их родителями.

- Знает теоретические и практические основы своего (их) предмета (ов).

- Умеет творчески готовиться к каждому уроку с обязательными элементами воспитательной функции обучения.

- На первом занятии в каждом классе поясняет обучающимся, что школа – это Храм знаний, что все обучающиеся класса – самые близкие люди, друзья, которые готовы помочь друг – другу в любых сложных жизненных ситуациях.

- Знает характеристики (и проявления) девиантного поведения обучающихся и способен сгармонизировать самые вызывающие проявления их на уроке (с дальнейшим разбором: директор–учитель–обучающийся–соц. педагог–родители и не допущением рецидива).

- Дисциплинированный (ая) (вежливый + выдержанный + правдивый + терпимый); обладает чувством долга (верный + принципиальный + идейный + самоотверженный); честный (правдивый + верный + идейный + принципиальный + искренний); чуткий (вежливый + скромный + великодушный + благородный); толерантный(ая) (выдержанный + терпимый + принципиальный).

- Знает духовно-нравственные основы мировых религий: Буддизма, Христианства, Ислама и успешно применяет их в процессе самовоспитания и воспитательной работе с многоконфессиональной аудиторией обучающихся.

- Знает наизусть отрывки из поэм Н. А. Некрасова «Мороз красный нос» («Есть женщины в русских селеньях») и «Крестьянские дети» («Мужичок с ноготок») и вовлекает в их знание обучающихся каждого класса.

- Знает близко к тексту рассказ Н. С. Лескова «Однодум».

- Знает содержание и значение диалогов Аристокла (Платона) (Академия которого просуществовала около 1 000 лет): «Федон» и «Алкивиад-I».

- Руководствуется в профессионально-педагогической деятельности книгой Д. С. Лихачева «Письма о добром и прекрасном».

- Подготовлен (на) (готовится) к семейной жизни: материально обеспечен (на), умеет (учится) вести домашнее

хозяйство, знает смысл: семейной жизни и рождения и воспитания ребенка; знает нравственные основы дружбы и любви, умеет (учится) проверять совместимость с будущим супругом (супругой) для семейной жизни; умеет себя вести в семье так, чтобы на него (ее) невозможно было обидеться; знает основы гармонии семейной жизни.

- Знает ст. 63 Семейного кодекса РФ, руководствуется ей и помогает родителям обучающихся в реализации ее требований.

- Креативен(на), участвует в научно-практических конференциях, педагогических конкурсах и привлекает к научно-педагогическому творчеству обучающихся.

- Обладает знаниями ИКТ и успешно применяет их в профессионально-педагогической деятельности.

- Неукоснительно соблюдает Торжественное обещание, данное на выпуске в педагогическом вузе.

III. Ежегодный план самовоспитания.

(Вариант по Ф. Р. Вейссу) [1]

1. Поиск духовно-нравственных основ философии (январь–декабрь).

2. Поиск нравственных истоков истории периода _____ (январь–май).

3. Обогащение индивидуальности духовно-нравственными основами искусств:

а) познакомиться с творчеством композитора (певца, музыкального коллектива) _____ (февраль–сентябрь);

б) посмотреть фильмы: _____ (январь–декабрь);

в) провести анализ архитектурных сооружений эпохи _____, познакомиться с творчеством скульптора _____ (январь–февраль);

г) посмотреть фильм-балет _____ (март);

д) послушать оперу (посмотреть фильм-оперу) _____ (март);

е) познакомиться с творчеством художника _____ (апрель);

ж) познакомиться с творчеством фотографа _____ (май);

з) познакомиться с творчеством театрального режиссёра _____ (июнь).

4. Поиск духовно-нравственных основ религий: (каких религий) _____ (январь–декабрь).

5. Обогащение духовно-нравственными основами классики литературы из произведений: _____ (январь–декабрь).

6. Разобраться с вопросом о смысле семейной жизни (январь–май).

7. Изучить теоретические основы процесса воспитания (январь–июнь).

8. Изучить и внедрить в повседневную жизнь:

а) правила поведения в общественных местах (январь–декабрь);

б) изучить нравственные основы дружбы (январь–октябрь).

9. Познакомиться с биографией и духовно-нравственным жизненным опытом _____ (учёного, философа и др.) (январь–ноябрь).

10. Работать над развитием положительного морального качества *терпимость* и изжитием противоположного отрицательного качества – *ханжество* (январь–декабрь).

IV. *Семейная, настольная, образовательная игра «Занимательная этика».*

Игра представляет собой комплекс научно-педагогических инноваций в системе образования:

Основные элементы игры: игровое поле, игровые фишки с кубиком; игровые карты сложных нравственных качеств; игровые карточки моральных качеств; призы-

фанты, включающие тексты: этической теории (теории эстетики), отрывки из высоконравственных литературных произведений и высоконравственные тексты песен (на обороте), с красивыми фотографиями видов природы, цветов, памятников архитектуры и т. п. [8].

V. *Семейная, настольная, образовательная игра «Лото: общечеловеческие ценности».*

Семейная, интеллектуальная, образовательная игра «ЛОТО: общечеловеческие ценности: философия (общая), этика, эстетика, литература, воспитание, семья», предназначена: для самовоспитания (семейного взаимовоспитания) каждого человека (каждой семьи), в русле инновационного подхода к воспитанию человека, т.е. обогащения индивидуальности (и личности) человека знаниями общечеловеческих ценностей.

Игра, при регулярном использовании, способствует повышению духовности человека и оздоровлению общества! [7]

VI. *Комплекс ежедневного самовоспитания (семейного взаимовоспитания).*

Каждый вечер (регулярно) я (мы всей семьёй) примерно в 20 часов, занимаюсь (емя) самовоспитанием (взаимовоспитанием): слушаю (ем) любимые музыкальные произведения; пою(ём) под караоке свои любимые песни и романсы, читаю (читаем вслух и обсуждаем) «Круг чтения» Л. Н. Толстого и выделяю (совместно выделяем) ответы на вопросы, что должен и не должен человек в жизни делать и делаем записи в свой Дневник самовоспитания, в соответствующую, не прекращающуюся Таблицу; рассматриваю и повторяю (совместно обсуждаем предыдущие записи в Таблице); смотрю (смотрим и обсуждаем) видеofilьмы и видеопрограммы высокого духовно-нравственного содержания; занимаюсь (совместно занимаемся) развитием очередного положительного морального качества и изжитием

противоположного отрицательного с записью в Дневник самовоспитания; играем в настольные, семейные, образовательные игры «Занимательная этика»; «Лото: общечеловеческие ценности», рассматриваю, анализирую (совместно рассматриваем и анализируем) сайты в интернете и альбомы высокого изобразительного искусства, делаю (делаем) записи в Дневник самовоспитания; анализирую (совместно обсуждаем и анализируем) текущие духовно-нравственные события общественной жизни: ЗОЖ, ТВ и радиoproграммы, фильмы, премьеры, концерты, вернисажи; планирую (планируем совместные) творческие дела, приносящие пользу окружающим людям; в заключение, посылаю (совместно посылаем) красивые, добрые и высоко-нравственные мысли – чтобы всем людям было хорошо!
[6]

VII. Мониторинг уровня воспитанности [3].

а) определение уровня развития положительных моральных качеств.

Оценку каждого качества необходимо проводить в соответствии с критериями:

А – качество отсутствует (0);

Б – качество проявляется всегда и в полном объеме (1);

В – проявляется всегда, но не полностью (0,75);

Г – регулярно частично проявляется (0,5);

Д – проявляется очень слабо (0,25).

Вежливость	Выдержка	Идейность	Верность	Трудолюбие
А (Б, В, Г, Д)	и т.д.	и т.д.	и т.д.	и т.д.
Правдивость	Принципиальность	Самоотверженность	Смелость	Терпимость
и т.д.	и т.д.	и т.д.	и т.д.	и т.д.

б) определение уровня присутствия отрицательных моральных качеств.

Оценку каждого качества необходимо проводить в соответствии с критериями:

К – качество отсутствует (0);

Л – качество проявляется регулярно в полном объеме (1);

М – качество слабо выражено (0,25);

Н – качество частично выражено (0,5);

О – качество проявляется не в полном объеме (0,75).

Вероломство	Грубость	Злословие	Зазнайство	Корыстолюбие
К (Л, М, Н, О)	и т.д.	и т.д.	и т.д.	и т.д.
Тунейдство	Ханжество	Трусость	Цинизм	Эгоизм
и т.д.	и т.д.	и т.д.	и т.д.	и т.д.

в) определение уровня знаний ОЦ.

Необходимо выбрать верный ответ и пометить знаком (+) только один раз в заданном вопросе.

1. В чем заключается истинное счастье человека?

В материальном достатке	В процветании Родины	В занятии любимым делом	В дружной семье	В любви ко всему окружающему
-------------------------	----------------------	-------------------------	-----------------	------------------------------

2. Каково, по-вашему, самое дорогое богатство жизни?

Много денег (0.00)	Много друзей	Много книг	Много детей	Много добрых дел (1.0)
--------------------	--------------	------------	-------------	------------------------

4. В чем смысл жизни человека?

Благоустроенном доме	Научном открытии	Непрерывном самовоспитании (1.0)	Материальном достатке	Рождении ребенка
----------------------	------------------	----------------------------------	-----------------------	------------------

4. Что в жизни дается дешево, а ценится очень дорого?

Принципиальность	Правдивость	Трудолюбие	Вежливость (1.0)	Терпимость
------------------	-------------	------------	------------------	------------

5. Какое хобби Вы считаете самым полезным?

Охота (0.00)	Фитнес (0.25)	Самовоспитание (1.00)	Театр (0.5)	Работа в саду (огороде) (0.75)
--------------	---------------	-----------------------	-------------	--------------------------------

И т.д. и т.п.

Список использованных источников

1. Вейсс, Ф. Р. Нравственные основы жизни: Для ст. шк. возраста: Пер:с фр. / Ф. Р. Вейсс. – Мн.: Юнацтва, 1994. – 526 с.

2. Словарь по этике / Под. ред. А. А. Гусейнова и И. С. Кона. – М.: Политиздат, 1989. – 447 с.

3. Трофимчук, А. Г. Воспитание милосердия у волонтеров на основе общечеловеческих ценностей // Помогающее поведение: ценности, смыслы, модели. Коллективная монография / Ответ. ред., введ. М. Р. Арпентьева // Серия «Актуальные проблемы практической психологии: кризис, развитие, поддержка», вып. 1. – Калуга: Эйдос, 2016. С. 265–273.

4. Трофимчук, А. Г. Досуговый центр совершенствования духовного мира Человека // Молодёжь и общество: перспективы развития: Материалы научно-практ. конф., 25 ноября 2009 года, г. Мурманск. В 2 ч. Ч. 2. / Мурманский госуд. техн. ун-т. – Мурманск: Изд-во МГТУ, 2010. – С. 110–117.

5. Трофимчук, А. Г. Идеальный портрет учителя СОШ в системе непрерывной профессиональной подготовки // Актуальные вопросы непрерывного педагогического образования [Электронный ресурс]: материалы республиканской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 75-летию Гомельского областного института развития образования, Гомель, 17–18 ноября 2016 г. / Гомельский областной институт развития образования. – Гомель, 2016. С. 301–305. (1 электрон. опт. диск (CD-ROM)).

6. Трофимчук, А. Г. Общечеловеческие ценности в структуре компетенций руководителя образовательной организации // Системы оценки качества образования: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным уча-

стием, 18 декабря 2015 г. / Сибирский гос. технол. ун-т. – Красноярск: СибГТУ, 2015. С. 56–68.

7. Трофимчук, А. Г. Перспективы инвестирования издания семейной, образовательной игры «Лото: общечеловеческие ценности» // Бизнес. Наука. Образование: проблемы, перспективы, стратегии: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. с междунар. участием, г. Вологда, 26 мая 2015 г.: в 2 ч. – Ч. 1 / Вологодский ин-т биз-са. – Вологда: Вологодский институт бизнеса, 2015. – С. 242-249.

8. Трофимчук, А. Г. Перспективы стратегического инвестирования издания образовательной игры «Занимательная этика» // Партнерство бизнеса и образования в инновационном развитии региона: сборник материалов X Международной научно-практической конференции 27 октября 2011 года, г. Тверь. / Тверской фил. МЭСИ. – Тверь, 2011. – С. 336–340.

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Шумилова Е. А.,

*доктор педагогических наук, профессор кафедры
коррекционной педагогики и специальной психологии,
ГБОУ ДПО «Институт развития образования»
Краснодарского края*

В условиях современной социально-экономической модели развития мира интерес к образованию со стороны всех социальных институтов общества постоянно возрастает. Образование рассматривается стратегическим ресурсом конкурентоспособности нации, государств. 7 мая 2018 года был опубликован текст Указа Президента России «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», где В. В. Путиным

обозначены 12 приоритетных проектов, направленных на решение национальных целей и задач развития страны. Одной из ключевых сфер, обеспечивающих «прорывное научно-технологическое и социально-экономическое развитие Российской Федерации», безусловно, является образование. При разработке национального проекта в сфере образования президентом РФ предложено исходить из того, что в 2024 году необходимо обеспечить выполнение целого ряда «целей и целевых показателей:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

- воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций» [4. – С. 2].

Совершенно очевидно, что решение обозначенных задач невозможно без внедрения «национальной системы профессионального роста педагогических работников, ... модернизации профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ; формирования системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков», что также закреплено в Указе «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [4. – С. 4].

В первую очередь это касается педагогического образования, которое объявлено приоритетным направлением модернизации российского образования. Именно педагогическое образование способно обеспечить обществу генерацию продуктивного поколения людей, способных

к оригинальному мышлению, исследовательскому поиску новых идей и инновационных способов их воплощения. Важнейшим условием и ведущим фактором, определяющим успешность этих процессов, выступает непрерывное образование личности – идея, принятая в мире в качестве ключевой во всех осуществляющихся или планируемых реформах образования. В полной мере она относится к образованию педагога, поскольку специфика педагогической деятельности, роль, место личности учителя в педагогическом процессе предполагают непрерывное обогащение его профессиональных возможностей и личностных качеств в соответствии с идеалами культуры, нравственности, профессионализма [1]. С целью повышения уровня культуры и образования, а также престижа профессии педагога был издан приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста» [2]. Основной задачей введения национальной системы учительского роста является установление уровня профессионализма педагогов. Внедрение НСУР – не разовая акция, рассчитанная на популяризацию властей. Её постепенное внедрение с 2017 по 2020 год указывает на плановый характер и серьезный подход к выполнению задачи.

По оценке европейских экспертов, в начале XX в. обновление знаний происходило каждые 20–30 лет, и общество, в лице одного поколения, не так остро чувствовало недостаток современных знаний, сохраняя консервативную систему образования. Сегодня знания обновляются на 15 % ежегодно, т. е. каждые шесть лет. Очевидно, что существующие в большинстве стран традиционные структуры базового образования в силу своей инерционности не успевают за происходящими в мире изменениями [3].

Концепция непрерывного профессионального развития нашла отражение в документах ООН, Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), ЮНЕСКО и Совета Европы. Центральная идея всех этих документов – создание эффективных условий для обеспечения образовательных и обучающих возможностей для всех людей на протяжении всей жизни. В современном контексте понимание сущности непрерывного образования позволяет выделить несколько его основных функций, а именно: профессиональную, социальную, личностную [4].

Профессиональная функция обеспечивает развитие необходимых профессиональных компетенций и квалификаций, а также формирование новых профессиональных возможностей, увеличение трудовой динамики.

Социальная функция помогает дополнить и обогатить процесс взаимодействия человека с обществом, экономической сферой, государством в целом за счёт ознакомления с языком, культурой, новыми видами деятельности, общечеловеческими ценностями, современными технологиями социального взаимодействия, в том числе информационными, формируя грамотность в различных сферах.

Личностная функция обеспечивает удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей, интересов, увлечений.

В современных условиях нельзя ограничиваться суммой знаний, умений и навыков, а необходимо развивать профессиональную компетентность и осуществлять поиск новых подходов к решению образовательных задач. Одним из приоритетных направлений развития образовательных организаций является личностная направленность будущего педагога к непрерывному освоению современного образования, что обеспечивает решение следующих задач:

- адаптация человека к постоянно меняющимся условиям не только профессиональной деятельности, но и социальной среды путём предоставления возможностей организации индивидуальной образовательной траектории в течение всей жизни;

- укрепление, объединение образовательных ресурсов общества;

- формирование образовательного социального партнерства как компонента гражданского общества.

Главное условие профессионального развития педагога – осознание необходимости повышения собственной компетентности. В связи с этим можно утверждать, что педагог в процессе своей профессиональной деятельности должен быть способен проектировать, адекватно оценивать и анализировать процесс становления своей карьеры как непрерывное достижение всё более высоких профессиональных вершин, вершин педагогического мастерства.

Список использованных источников

1. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167897/

2. Кекеева, З. О. Формирование национальной системы учительского роста: поиски, проблемы, пути решения [Текст] / Я. Б. Аппаева, З. О. Кекеева, И. В. Кюнкрикова // Научное обозрение. Фундаментальные и прикладные исследования. – 2018. – № 2. – С. 136–134;

URL: <https://scientificreview.ru/ru/article/view?id=20>

3. Словарь согласованных терминов и определений в области образования государств-участников Содружества Независимых Государств. – М., 2004.

4. Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/>

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА КАК ПЛАТФОРМА ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Яроцкая А. А.,

*методист, государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ямало-Ненецкого автономного
округа «Муравленковский многопрофильный колледж»,
г. Муравленко*

Данная статья отражает обобщение опыта работы исследовательской деятельности обучающихся в ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж».

Данный опыт является актуальным в наше время, что подтверждается социальным заказом нашего общества, выполнять который можно и нужно через вовлечение студентов в исследования.

Время диктует новые формы работы со студентами. Наше подрастающее поколение является самой незащищенной категорией населения. После окончания учебного заведения, будь то колледж или институт, молодому человеку необходимо найти свое место в нашем обществе.

Помочь ему в процессе обучения могут различные формы исследовательских работ, общение на научные темы с преподавателями, работодателями.

К числу ключевых проблем педагогической деятельности относится в первую очередь гражданско-патриотическое и правовое воспитание личности, развитие толерантности, что соответствует потребностям государства, общества, образовательных организаций [1].

Мы попытались структурировать деятельность образовательной организации в сфере исследовательских работ студентов.

В ГБПОУ ЯНАО «Муравленковский многопрофильный колледж» для воспитания ориентированной на труд

личности создаются условия, направленные на обретение студентами социального и профессионального опыта.

Важным условием научно-исследовательской работы студентов (НИРС) стал собственный интерес педагога к обозначенной проблеме.

Актуальность заключается в том, что педагогу необходимо учить студентов и самому учиться в течение всей жизни – формировать ключевые и общие компетенции. Эффективная реализация компетентного подхода в обучении и воспитании, определенного федеральным государственным образовательным стандартом второго и третьего поколения, зависит от готовности каждого из педагогов к решению вышеназванных задач.

Научная деятельность преподавателей и студентов является системной деятельностью, направленной на личностно-профессиональное развитие педагога и студента, изучение актуальных проблем экономического, социального и гуманитарного профиля, а также одним из главных средств достижения государственных стандартов качества подготовки специалистов и подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации.

Научные исследования предоставляются студентами в виде рефератов, докладов на научных конференциях, олимпиадах, фестивалях, проводимых как в колледже, так и в профессиональных образовательных учреждениях ЯНАО.

В рамках работы по повышению квалификации преподавателями колледжа с начала учебного года назначаются руководители исследовательских работ и определяются темы исследования.

Научно-исследовательская работа студентов состоит из этапов, которые приведены в таблице 1.

Содержание этапов НИРС

<i>Этап</i>	<i>Содержание</i>
Этап 1. «Начальный»	Постановка целей и задач поиска. Выработка плана работы
Этап 2. «Поисковый»	Анализ, структурирование собранного материала и его качественная и количественная обработка
Этап 3. «Исследовательский»	Проведение исследования и решение поставленной проблемы
Этап 4. «Обработка результата»	Переработка, анализ и редактирование полученных данных, подтверждение или отрицание выдвинутой ранее гипотезы, оформление полученных данных в виде мини-проекта
Этап 5. «Заключительный»	Подведение итогов работы, составление письменного отчета, подготовка к защите мини-проекта в виде мультимедийной презентации

В результате исследования студенты приобретают не только знания, но и необходимые навыки и умения. В частности, они учатся ставить эксперименты; обрабатывать и обобщать результаты, систематизировать их, используя современные методы научных исследований; самостоятельно работать с научной литературой.

Некоторые студенты в результате научного исследования, работы с оборудованием создают в помощь студентам собственные макеты – установки с разработанными методическими рекомендациями к лабораторным работам и практическим занятиям.

Так, например, студент колледжа Рахимов Азат, гр. Эл-16-д, с научным руководителем Позднышевым А. С. создали макет-установку «Участок воздушной линии электропередачи с функцией ручного и автоматического управления

линией уличного освещения». Его работа заняла II место в окружном конкурсе «От замысла к воплощению».

Задачами НИРС являются: углубление знаний по дисциплине, подготовка будущих специалистов к самостоятельному исследованию на производственной практике, отбор наиболее активной и талантливой молодежи и подготовка её к научной деятельности.

При организации научно-исследовательской работы студентов преподаватели колледжа руководствуются следующими принципами:

- соответствие НИРС профилю будущей специальности;
- требованиям к знаниям, умениям, навыкам и качествам современного специалиста данного профиля.

Внедрение элементов НИРС в разделы рабочих программ по учебным дисциплинам подразумевают проведение занятий, которые носят исследовательский характер (сюда входят практические занятия, исследовательские лабораторные работы, исследования, проводимые в период практик, выполнение курсовых и дипломных проектов с исследовательской частью и т. д.).

Мы видим решение в части совершенствования НИРС в самостоятельном выполнении работ во внеучебное время.

Возможно создание так называемой «Проектной мастерской».

Студенты с удовольствием делают НИР, которые им интересны, которые находят у них отклик. Некоторые исследовательские работы используются студентами при написании дипломных работ.

К этому виду НИРС можно отнести рефераты; курсовые работы, выполняемые в течение всего срока обучения в колледже; письменную экзаменационную работу на отделении подготовки квалифицированных рабочих и служащих; дипломную работу.

Формами подведения итогов работы «Проектной мастерской» могут стать: конкурс докладов, участие в научных конференциях и предметных олимпиадах, проведение круглых столов, а также публикации НИРС в научных сборниках [2]. «Проектную мастерскую» можно организовать как форму сетевого взаимодействия студентов. Студенты могут выносить на обсуждение нестандартные формы решения задач, проводить мастер-классы по написанию НИР, проводить совместно лабораторные и практические занятия на разработанных ими макетах действующих установок.

В плане работы колледжа на 2018, 2019 гг. проведение следующих мероприятий: отборочный муниципальный (на уровне ПОО) этап VII открытой научно-исследовательской конференции студентов «Ступень в будущее», участие в региональном этапе «Ступень в будущее», участие в конференции «К вершинам познания» (г. Ноябрьск), представление работ на конференцию, организованную ОАО «Газпромнефть-Муравленко».

На институциональном уровне проходит заслушивание НИРС в рамках формирования общих компетенций. Три года подряд студенты колледжа принимали участие в конкурсе, организованном Министерством образования РФ «Моя страна – моя Россия», где также занимали призовые места.

Каждый год студенты нашего колледжа занимают призовые места в Международной студенческой научно-практической конференции «К вершинам познания», организованной Ноябрьским институтом нефти и газа.

Список использованных источников

Интернет-ресурсы

1. <http://scicenter.online/issledovatel'skaya-rabota>
2. <http://xreferat.com/71/6032-1-nauchno-issledovatel'skaya-rabota-studentov.html>

ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ВЫСТРАИВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ТЮТОРОВ ПО ТЕМАТИКЕ НАЧАЛЬНОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ НАДЫМСКОГО РАЙОНА

Жигалова А. Л.,

*муниципальное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад “Журавлёнок” г. Надыма»,
г. Надым*

В течение 2016–2017 годов в рамках деятельности **региональной инновационной площадки по теме «Совершенствование муниципальной системы дошкольного образования, направленное на развитие современных видов деятельности детей в условиях перехода на ФГОС дошкольного образования»** в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад “Журавлёнок” г. Надыма» (далее по тексту – МДОУ) функционировал базовый центр начального технического творчества.

На момент открытия центра актуальность проблемы методического сопровождения педагогов дошкольного образования Надымского района по тематике начального технического творчества воспитанников, оказание непосредственной помощи педагогам в организации образовательной деятельности в соответствии с современными требованиями имела первостепенное значение. У педагогов

имелись затруднения в организации деятельности с детьми, оформлении технологических карт образовательной деятельности, а также при рефлексии собственной деятельности. Поэтому основной задачей работы данного центра стало создание результативной модели обучения педагогов дошкольного образования Надымского района современными технологиями лего-конструирования и робототехники. Для этого два педагога МДОУ выступили в качестве муниципальных тьюторов базового центра развития.

Модель работы муниципальных тьюторов включала следующие формы работы с педагогами-стажёрами:

- дистанционный месячный курс повышения квалификации, включающий мастер-классы, вебинары, консультации;

- очные встречи с показами образовательной деятельности;

- стажировки на рабочем месте.

В течение 2016–2017 годов муниципальными тьюторами проведено обучение более тридцати педагогических работников из двенадцати муниципальных дошкольных образовательных организаций Надымского района в соответствии с приоритетами, обозначенными Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» в рамках дистанционного курса повышения квалификации начально-технического направления. Обучение тьюторами велось через виртуальный портал «Дистанционная движер-среда» (<http://pedagog.distsozvezdie.ru/>), проведены более 40 вебинаров, мастер-классов и консультаций по двум направлениям: «Творческая мастерская по робототехнике» и «Организация конструктивно-модельной деятельности дошкольников как средство реализации ФГОС».

Были использованы инновационные формы обучения. В очном режиме тьюторы провели с каждым стажёром несколько встреч, на которых осуществлялась методическая

помощь педагогам по применению в педагогической деятельности робототехнических конструкторов, в освоении передовой технологии образовательной робототехники, отвечающей требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Педагоги обменивались опытом, вовлекались в осмысление и обсуждение профессиональных проблем, делились своими педагогическими находками.

В режиме стажировок тьюторами давались методические рекомендации по выбору оптимальных вариантов организации деятельности обучающихся, форм и приёмов работы с детьми с применением робототехнических конструкторов. Теоретический материал подкреплялся практическими примерами, в ходе практики отрабатывались отдельные приемы и способы работы с воспитанниками.

Результаты обучения используются педагогами района в их педагогической деятельности:

- при планировании и организации учебной, внеурочной, проектно-исследовательской деятельности обучающихся;
- при использовании робототехнических и лего-конструкторов для различных образовательных целей;
- при подготовке обучающихся к участию в конкурсах и соревнованиях по робототехнике.

Благодаря эффективной работе муниципальных тьюторов в педагогический процесс дошкольных образовательных учреждений Надымского района внедрены инновационные образовательные технологии – образовательная робототехника и лего-конструирование, являющиеся эффективными методами для изучения воспитанниками областей науки, математики, технологии и конструирования. Введены новые формы работы с воспитанниками: детские робототехнические проекты, совместные проекты детей и взрослых, проекты детей разных возрастов. В рамках реа-

лизации данных проектов осуществлено взаимодействие с различными организациями города, что позволило воспитанникам создавать инновационные технические творческие продукты и результативно участвовать в конкурсном движении муниципального, регионального и всероссийского уровней.

Эффекты деятельности муниципальных тьюторов базового центра развития начального технического творчества выражены в повышении на 43 % доли воспитанников, имеющих сформированные компетенции в конструктивно-модельной деятельности (с 55 % в 2015 г. до 98 % в 2018 г.), а также в повышении на 96 % методической компетентности по использованию педагогами в образовательном процессе технологий образовательной робототехники и лего-конструирования (с 0 % в 2015 г. до 96 % в 2018 г.).

Созданная модель работы муниципальных тьюторов по тематике начального технического творчества в дошкольных образовательных организациях Надымского района позволяет говорить о повышении качества обучения персонала, об эффективности внедрения новых образовательных технологий для обеспечения формирования у дошкольников интереса к конструированию и робототехнике.

По нашему мнению, данная модель работы муниципальных тьюторов имеет практическую значимость по повышению мотивации педагогов дошкольного образования к работе с воспитанниками по тематике начального технического творчества.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 14 ноября 2013 г., № 30384).

1.3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования».

1.4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

1.5. Письмо Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 28.02.2014 № 08-249 «Комментарии к федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования».

1.6. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 января 2014 года № 08-5 «О соблюдении организациями, осуществляющими образовательную деятельность, требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования».

2. Научная и учебно-методическая литература

2.1. Абрамова, М. А. Как правильно оценить сотрудника // Директор школы. – 2000. – № 2. – С. 12–13.

2.2. Амонашвили, Ш. А. Педагогика сотрудничества: гуманизация педагогического процесса // Перспективы. – 1990. – № 4. – С. 147–157.

2.3. Бухвалов, В. А. Алгоритмы педагогического творчества: Кн. для учителя.

2.4. Кан-Калик, В. А. Педагогическое творчество. – М., 1990.

2.5. Скульский, Р. П. Учиться быть учителем. – М.: Педагогика, 1986.

2.6. Современный толковый словарь / Гл. ред. С. А. Кузнецов. – СПб.: Норинт, 2002.

2.7. Щуркова, Н. Е., Питюков, В. Ю., Савченко, А. П., Осипова, Е. А. Новые технологии воспитательного процесса. – М., 1994.

3. Информационные ресурсы

3.1 <http://donskih.ru/2016/12/razrabotka-motivatsii-nastavnikov/>

3.2. <https://www.hr-director.ru/nastavnichestvo>

3.3. <http://donskih.ru/2016/12/etapy-razrabotki-sistemy-nastavnichestva/>

3.4. <https://hr-academy.ru/hrarticle/motivatsiya-nastavnikov.html>

КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЛАБЫТНАНГИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Иванова А. Н.,

*ведущий специалист отдела дошкольного образования,
муниципальное учреждение «Управление образования
Администрации города Лабытнанги»,
г. Лабытнанги*

Новые требования, предъявляемые к современному педагогу дошкольного образования со стороны государства и общества, заставляют его постоянно повышать свою профессиональную компетентность, выстраивать работу с воспитанниками в соответствии с современными образовательными стандартами ФГОС дошкольного образования, массово применять интерактивные технологии и осваивать инновационные направления в своей деятельности. Но все эти и другие не менее значимые задачи на самом деле имеют второстепенный характер. Почему?

В Концепции модернизации Российского образования говорится о том, что нашему обществу нужны «...современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения..., прогнозируя их возможные последствия, отличающиеся мобильностью, способные к сотрудничеству...» [1.1. С. 3]. В этом определении заложен образ будущего гражданина России, но для нас сегодня – это набор характеристик, которыми должен обладать тот, чья задача воспитать этого гражданина будущего.

Таким образом, главное не объем знаний, которым должен обладать педагог, а его личностные характеристики, навыки, формирующие в нём способность быстро осваивать новую информацию, не бояться брать на себя ответственность, решать не только тактические, но и стратегические задачи, а главное – четко видеть проблемное поле в своей профессиональной деятельности и научиться мыслить за его рамками. Стоит заметить, что педагоги дошкольного образования традиционно были достаточно ограниченно включены в муниципальную методическую работу, да и статус дошкольного образования в прошлые года не позволял его представителям широко заявлять о себе.

Для того чтобы помочь педагогу дошкольного образования измениться, стать более гибким и мобильным, был предложен новый подход к выстраиванию методической работы педагогов на муниципальном уровне, который заключался в совершенствовании организационных, управленческих навыков педагогов, воспитании корпоративного духа посредством их прямого участия в организации методической работы. В данном случае сам процесс организации и ведения методической работы рассматривается как практикум либо большая экспериментальная площадка. Мы считаем, что приобретение управленческого опыта ра-

боты на муниципальном уровне будет способствовать переосмыслению педагогами как своей работы, так и работы своих коллег, формированию идей по её совершенствованию, чёткому пониманию своих профессиональных потребностей и определению стратегий для их удовлетворения.

В 2017 году в муниципальной системе образования города Лабытнанги была утверждена модель муниципальной методической системы по формированию среды личностного и профессионального развития педагогов, основанная на принципах сетевого взаимодействия, куда относительно самостоятельными структурными единицами вошли и объединения педагогов дошкольного образования.

Придерживаясь общей идеологии, на которой выстроена муниципальная методическая система, тем не менее были пересмотрены некоторые принципы, положенные в основу работы по повышению квалификации педагогов дошкольных образовательных организаций на муниципальном уровне.

При сохранении актуальности общих педагогических и методологических принципов, таких как научность, системность, непрерывность методической работы, наглядность и сбалансированность теории и практики особую важность приобрели принципы *организационного* характера, такие как:

1. Стремление к реализации методической работы с учётом процессного подхода, что выражается в определённом упрощении организации управления методической работой на муниципальном уровне, прозрачностью для педагогического сообщества всех этапов организации методической работы, исключении лишних функциональных звеньев между субъектами взаимодействия, ориентированностью на решение конкретных, а не абстрактных методических задач, уход от «заговаривания» проблемы к

определению шагов по её решению в ближайшем отрезке времени.

2. Свобода выбора. Этот принцип выражается в предоставлении максимально широких возможностей педагогам на муниципальном уровне диссеминировать свой опыт в течение всего учебного года, в той форме, какую выберут они сами, при этом, приветствуется системность, желание отдельных педагогов представить свой опыт более развернуто, в течение нескольких встреч.

3. Разумное делегирование полномочий. Рассматривать методическую работу педагогов дошкольного образования как экспериментальную площадку можно не иначе как при условии наделения её участников максимально широким спектром полномочий. В итоге это должно способствовать профессиональному раскрытию активных, творческих педагогов, которые сегодня пробуют себя в разных ролях: руководителей методических объединений, модераторов, руководителей или членов творческой (рабочей) группы, организаторов практикумов в рамках работы площадок и т. п. Таким образом, сегодня *условный* процент непосредственного участия в этой работе специалистов органа управления образования снижается на всех функциональных этапах: планирования, организации, мотивации, координации и контроля не в ущерб качеству организации методической работы.

4. Принцип открытости. Данный принцип выражается в готовности дошкольного педагогического сообщества города Лабытнанги к принятию идей, взглядов, практик *извне*. Муниципальная методическая работа строится таким образом, чтобы создать условия для очного либо дистанционного участия в работе методических площадок коллег из других населенных пунктов ЯНАО. Постоянные же партнёры (педагоги г. Салехарда и поселка Харп, Приуральского района) приглашаются также к планированию методи-

ческой работы, для последующей совместной работы на общих методических площадках.

Выстраивание корпоративной модели повышения квалификации на указанных принципах осуществляется постепенно, по мере того как педагоги начинают принимать новые правила организации методической работы.

С целью краткого описания содержания модели организации методической работы педагогов дошкольного образования города Лабитнанги можно разделить её на два процесса, проходящих параллельно друг другу.

1. Методическая работа, носящая постоянный характер и направленная на решение стратегических задач (формат Сетевых образовательных команд).

2. Методическая работа, носящая временный характер направленная на решение тактических задач, поставленных перед системой на текущий учебный год (формат временных рабочих групп и т. п.).

Таким образом, к постоянной форме организации методической работы мы отнесли сетевые образовательные команды (далее – СОК).

Всего в 2017 году была организована работа пяти образовательных команд, каждая из которых отвечает за решение актуальных образовательных задач в одной из образовательных областей, определённых стандартом ФГОС дошкольного образования.

Свою основную работу с 2018/19 учебного года сетевые образовательные команды организуют на основе разработанного положения два раза в год (октябрь и март) во время проведения межмуниципальных педагогических сессий, организуемых муниципальной системой образования города Лабитнанги. В период между проведением осенней и весенней сессий, руководители и члены сетевых образовательных команд организуют проведение запланированных межсессионных мероприятий: открытых

мероприятий педагогов, работу над инновационным продуктом.

Роль здесь ответственного специалиста управления образования заключается в основном в координации работы и текущем мониторинге функционирования СОК, выполнении *совместно с руководителями СОК* следующих задач:

- решение организационных вопросов;
- проведение анализа качества организованных методических мероприятий;
- разработка нормативных документов и планов по организации работы СОК;
- организация работы по инновационной деятельности СОК;
- обеспечение участия в методических мероприятиях СОК педагогов из г. Салехарда и Приуральского района;
- популяризация деятельности СОК в сети Интернет.

Состав, руководители и тематика годовой работы любой СОК утверждаются в начале учебного года приказом Управления образования. Но приказ здесь – это в большей степени формальное закрепление ответственности, вся работа по выбору команды, её руководителей и годовой тематики осуществляется самим педагогическим сообществом в режиме On-line через корпоративные каналы связи в конце предыдущего учебного года. Этот процесс курирует и организует специалист управления образования. Стратегия содержания работы каждой сетевой образовательной команды на новый учебный год зависит от:

- анализа и оценки качества организации образовательного процесса как внутри организаций дошкольного образования, так и в целом на уровне муниципалитета;
- текущих установок, заданных на федеральном и региональном уровне в сфере образования, сформулированных в нормативных документах;

- запросов потребителей образовательных услуг, отслеживаемых через результаты анкетирования, беседы, обращения граждан.

Достоинствами каждой сетевой образовательной команды как структуры *постоянной* можно назвать особый характер работы педагогов, руководителей, установление определенных традиций (в выборе места проведения, формы проведения, особенностей подготовки встречи, характере работы с членами команды её сетевого руководителя). Руководитель СОК, педагог, имеющий авторитет среди педагогического сообщества, зачастую является и модератором своей методической площадки, глубоко заинтересованным в её эффективной работе. Как правило, в команде у руководителя СОК есть от 3 до 5 активных педагогов, помогающих руководителю в организации и проведении методической площадки, в работе над инновационным продуктом.

К временной форме организации методической работы мы относим любые структурные элементы общей модели муниципальной методической системы, закрепленные в них на срок не более чем от одного до двух лет. В отличие от СОК временные методические объединения педагогов дошкольного образования созданы для решения острых актуальных проблем, появление которых связано либо с объективным воздействием внешних факторов (новые установки, данные на федеральном, региональном уровне, потребности общества и т. д.), либо необходимостью решения актуальной проблемы, обсудить и сформировать пути решения по которой возможно только в условиях специально созданной методической площадки с приглашением к работе определённого круга специалистов и педагогов.

Примером может послужить реализация в 2018/19 учебном году идеи организации в подгруппы методического аутсорсинга «Организация работы с детьми с ОВЗ». Вопрос о необходимости создания такой подгруппы для педа-

гогов дошкольного образования был поднят педагогическим сообществом в начале 2018 года на весенней педагогической сессии в ходе обсуждения вопроса общей организации работы с детьми с ОВЗ в условиях дошкольной организации. Педагоги настаивали на необходимости создания отдельной тематической площадки с приглашением коллег из других населенных пунктов, имеющих практический опыт организации работы с детьми, имеющими *определённые* заболевания. В итоге осенью 2018 года эта площадка была организована и стала местом встречи педагогов городов Лабитнанги, Салехарда и поселка Харп, имеющих практический опыт работы с детьми с расстройствами аутистического спектра. Вторая часть работы площадки будет посвящена проблемам организации образования и воспитания детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Другой пример – это создание временной творческой группы по обучению детей дошкольного возраста финансовой грамотности. Перед муниципальной системой образования города Лабитнанги в 2017 году была поставлена задача ввести обучение финансовой грамотности во всех образовательных организациях, в том числе и дошкольных. Когда в течение 2017/18 учебного года мы поняли весь спектр и глубину проблем введения нового направления работы с детьми старшего дошкольного возраста и с учётом практической реализации этой работы и на муниципальном уровне, было также принято решение о целесообразности создания отдельной методической площадки для работы на ней всех педагогов детских садов, внедряющих данное направление. Здесь же в качестве примера можно привести созданную осенью 2018 года рабочую, занимающуюся разработкой интерактивных занятий по программе «Путешествие в страну Предпринимательства». Это можно считать примером применения матричного метода управ-

ления, когда педагоги находятся в двойном подчинении: с одной стороны, они имеют непосредственных начальников в лице заместителей заведующих, но с другой стороны, они подчиняются руководителю рабочей группы – сотруднику управления образования, курирующего этот вопрос на уровне муниципалитета. Тем самым исключаются лишние функциональные звенья и «разгружается» (упрощается) система управления.

В целом по прошествии года работу по выстраиванию корпоративной модели повышения квалификации педагогов дошкольного образования города Лабытнанги на муниципальном уровне можно считать практически завершённой, но только на этапе разработки необходимой нормативной базы и понимания основными участниками процесса своих функций. Следующим этапом должна стать активизация работы педагогов, включённых в состав сетевых образовательных команд на муниципальном уровне и привитие им корпоративного духа, формирования чувства коллективной ответственности за организацию их части методической работы. Также планируется расширение методического сотрудничества с коллегами из отдалённых населённых пунктов ЯНАО.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года. Приказ Министерства образования и науки от 11.02.2002г. № 393.
 - 1.2. Об утверждении модели муниципальной методической системы по формированию среды личностного и профессионального развития педагогов, основанная на принципах сетевого взаимодействия. Приказ Управления образования города Лабытнанги от 18.10.2017 г. № 772.
2. Научная и учебно-методическая литература
 - 2.1. Веснин, В. Р. Менеджмент: учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. / В. Р. Веснин [Текст]. – М.: Проспект, 2012.

2.2. Поташник, М. М. Управление образованием на муниципальном уровне: научно-методическое пособие / М. М. Поташник [Текст]. – М.: Педагогическое общество России, 2013.

3. Информационные ресурсы

3.1. <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sistema-povysheniya-kvalifikatsii-kak-upravlenie-znaniyami-v-nepreryvnom-obrazovanii-pedagogov>

3.2. <http://www.zakonprost.ru/content/base/part/87224>

МЕТОДИЧЕСКИЙ ЭКСПЕРИМЕНТ ПО ИЗУЧЕНИЮ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОЧЕВЫХ УЧИТЕЛЕЙ
И ПЕДАГОГОВ ГИМНАЗИИ Г. ЛАБЫТНАНГИ
ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ
ЗАНЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЭТНОСТОЙБИЩА
«ЗЕМЛЯ НАДЕЖДЫ»

(Приуральский район, ЯНАО)

Моргун Е. Н.,

*кандидат биологических наук, научный сотрудник сектора
геолого-географических исследований ГКУ ЯНАО
«Научный центр изучения Арктики», г. Салехард*

Салдина З. П.,

*начальник отдела развития общего образования
и организационно-методической работы
МКУ «КЦ по ОМСО» Управления образования
города Лабытнанги, г. Лабытнанги*

Введение. На сегодняшний день ямальское образование крайне дифференцировано: педагоги городских школ, особенно с углубленным изучением предметов, получают более своевременное и всестороннее методическое сопровождение, чем педагоги из отдаленных сельских (и/или малокомплектных) школ и тем более кочевые учителя. В свя-

зи с этим перед муниципальными методистами ЯНАО зачастую возникает непростая двойственная задача: создание условий для своевременного повышения профессионального мастерства педагогов разных типов образовательных организаций и обмена передовым опытом + поиск новых методов и организационных форм взаимодействия.

В данной статье мы используем понятие «методическое сопровождение» в контексте ставшего уже классическим определения Л. И. Фалюшиной [2.1.], т. е. как «...взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого, направленное на конкретное решение актуальных для педагога задач и проблем профессиональной деятельности...» и отделяемого от более общего термина «методическая работа».

Методические успехи образовательной системы города Лабитнанги в 2016–2018 гг. (методическое сопровождение деятельности ФИП «Маленькое Сколково» (МАОУ СОШ № 8), РИП «Septmelezes: профессионализм международного уровня», МИП «Детская Арктическая экошкола» (Гимназия г. Лабитнанги), проведение циклов научно-практических конференций в рамках Концепции естественнонаучного образования, плотное взаимодействие с научными учреждениями и пр.) [2.2.; 2.3.] стали импульсом к поиску новых методов и организационных форм педагогического взаимодействия.

Постановка проблемы. Муниципальные образования гг. Лабитнанги и Салехарда находятся на территории Приуральского района, при этом соотношение «городские педагоги»: «сельские педагоги» варьирует как 689:230 чел. (по данным доклада директора департамента образования ЯНАО М. В. Кравец на коллегии от 24.04.2018 г.). Сопоставление двух полярных методических моделей: «Модели методического сопровождения образовательной деятельности муниципального образования города Лабитнан-

ги» [2.4.] и «Модели методического сопровождения образования детей Приуральского района, которые ведут кочевой или полукочевой образ жизни» [2.5.], показало значительные различия в методической работе с педагогами. При планировании данного эксперимента мы исходили из того, что городские педагоги получают более полное методическое сопровождение и консультации научных сотрудников, регулярно посещают региональные и муниципальные методические мероприятия. Педагоги отдаленных сельских школ Приуральского района из-за ряда причин (слабая логистика в распустье, особенности кочевого образования и т. д.) не всегда имеют такую возможность, что сказывается на их профессиональных компетенциях, к примеру, при аттестации, при написании инновационных или научно-исследовательских проектов и т. д. Однако, работая фактически «в полевых условиях», гибко сочетая этнокультурные традиции с классической системой образования, они могут поделиться тем уникальным опытом, который не всегда есть у «кабинетного педагога» из городской школы.

Материалы и методы. Теоретико-методологической основой данного эксперимента, прежде всего, стали методические рекомендации проф. О. Г. Прикота и проф. В. Н. Виноградова (Высшая школа экономики) [2.17.], а также их лекции на курсах повышения квалификации в ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО» в 2017 и 2018 гг., за что авторы выражают им личную благодарность; положения теории управления: Ю. А. Конаржевский [2.6.], В. Ю. Кричевский [2.7.], П. В. Худоминский [2.8.]), теории управления инновационным развитием школы: М. М. Поташник [2.9., 2.10.], В. С. Лазарев [2.11], П. И. Третьяков [2.12], теоретические подходы к подготовке педагогических кадров: Н. А. Шайденко [2.13.], концепция личностно-ориентированного обучения на основе гуманистического подхода: А. Маслоу

[2.14], К. Роджерс [2.15.], теория индивидуализации и дифференциации обучения в современной школе – Л. С. Выготский [2.16.] и др., а также основные положения ст. 5 Конвенции ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования, параграф 34 Документа Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, 1990, ст. 4 Декларации ООН о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам, ст. 14 Рамочной Конвенции о защите национальных меньшинств [1.1.].

Практические подходы к решению проблемы методического сопровождения взаимодействия педагогов разнотипных образовательных организаций основаны на использовании сравнительно-географического, социально-экономического методов, включая новейшие гуманитарные разработки, а также с учетом системно-деятельностного, аксиологического, личностно-ориентированного и компетентностного подходов в педагогике. Использование данной методологии для решения поставленной проблемы проводилось на основе анализа и обобщения обширного фактического материала, собранного в ходе методической и инновационной работы в муниципальных образованиях город Лабитнангии и Приуральский район в период с 2014 по 2018 гг.

Выбор пал на этностойбище «Земля надежды» (Приуральский район, ЯНАО), так как там находится уникальная полукочевая школа со специфической организацией образовательного процесса, основанной на подборе содержания и условий реализации образовательной программы на авторских идеях известной ненецкой писательницы, члена Союза писателей СССР, лауреата премии им. Н. М. Чукмалдина, почетного жителя ЯНАО Анны Павловны Неркаги [2.18; 2.19.]. На стойбище также работают и кочевые учителя, которые оттуда непосредственно выез-

жают в чумы. Рядом, в деревне Лаборовая, находится малокомплектная школа (МОУ Школа Анны Неркаги). Таким образом, педагоги городской школы получили возможность ознакомиться с работой сразу трех типов школ: стационарная, полустационарная и кочевая.

Выбор Гимназии из 5 школ г. Лабытнанги связан со значительной активизацией там инновационной и научно-исследовательской деятельности. Немаловажным является и то, что в Гимназии собран креативный коллектив педагогов и осуществляется тесное сотрудничество с ГКУ ЯНАО «Научный центр изучения Арктики»: на сегодняшний день уже получены определённые научные, инновационные и методические наработки.

Было принято решение создать единую команду из педагогов гимназии города Лабытнанги (3 учителя) и кочевых учителей Приуральского района (3 учителя), смешать гимназистов (8 учеников 5–8 кл.) и кочевых обучающихся (7 учеников 4–6 кл.) и провести ряд практико-ориентированных занятий по биологии, географии, физической культуре и этнокультурным практикам для смешанных групп школьников. Такая интеграция позволила создать условия для максимального развития профессиональных компетенций учителей из разнотипных образовательных организаций, осуществить обмен опытом.

Полученные результаты и обсуждение.

Совместная комплексная научно-исследовательская экспедиция на территорию этностойбища «Земля надежды» (Горнохадатинский участок Полярно-Уральского природного парка) состоялась 11–14 сентября 2018 года. В экспедиции приняли участие педагоги и школьники Гимназии города Лабытнанги под научным руководством сотрудников ГКУ ЯНАО «Научный центр изучения Арктики», при методическом сопровождении МКУ «КЦ по ОМСО» Управления образования г. Лабытнанги.

В ходе экспедиции была реализована Программа научно-образовательной экспедиции на этностойбище «Земля надежды» (Лаборовая Приуральского района) в рамках реализации МИП «Детская Арктическая школа» (Гимназия города Лабытнанги), (утв. приказом Управления образования г. Лабытнанги от 4.09.2018 г. № 658). Отработаны научно-исследовательский модуль «Экологический мониторинг», методический модуль для педагогов «Полевая школа», образовательный модуль «Выездная эколаборатория», образовательный туристический модуль, образовательный модуль по этнопедагогике.

Ненецкая писательница создала и возглавляет этнографическую «школу жизни в тундре», в которой живут и учатся дети-сироты, нашедшие тут свою семью, и дети оленеводов из ближайших стойбищ. Анна Павловна поделилась с педагогами Гимназии педагогическими технологиями сочетания обучения в школе со свойственным для детей тундры ежедневным трудом: выпасом оленей, сбором ягод и грибов, ловлей рыбы, ведением хозяйства в чуме. Эту базовую идею этнопедагогике А. П. Неркаги гармонично дополняет воспитательным компонентом – активной ориентацией ребёнка на познание самого себя, природы родного края, что необходимо для будущего самоопределения.

Кроме тесного знакомства с традиционным укладом жизни кочевого населения, лабытнангских школьников обучили основам экологического мониторинга природных объектов под руководством научных сотрудников сектора геолого-географических исследований ГКУ ЯНАО «Научный центр изучения Арктики», дали сведения о ландшафтах, почвах, фауне и флоре Горнохадатинского участка Полярно-Уральского природного парка, который обеспечивает долгосрочное сохранение уникальных и типичных комплексов горной, тундровой, лесотундровой биоты и водноболотных угодий на Ямале.

В ходе реализации образовательного проекта педагоги Гимназии г. Лабытнанги и МОУ Школа Анны Неркаги обменялись опытом, получили методическое сопровождение разработок уроков и полевых занятий, а также оперативную диагностику выявленных проблем под руководством методиста отдела развития общего образования и организационно-методической работы МКУ «КЦ по ОМСО» г. Лабытнанги. Участники экспедиции познакомились с уникальной природой Приуральской тундры, тем самым получив знания, далеко выходящие за пределы программы учебных предметов. Практическая составляющая экспедиции была реализована с использованием практико-ориентированного, деятельностного подхода. Полученные результаты в ходе экологического мониторинга послужат основой для научно-исследовательских проектов обучающихся Гимназии г. Лабытнанги.

В перспективе с 2019 г. проект планируется пролонгировать на международном уровне – при участии школьников из лицея Бертран де Бёрн (Франция).

Выводы. Динамичный переход региональной образовательной системы к новой образовательной парадигме и обеспечение успешной реализации государственной программы ЯНАО «Развитие образования на 2014–2020 годы» обусловлено ориентацией на приоритетные комплексные цели – создание необходимых условий для повышения качества и доступности образовательных услуг, что возможно при постоянном поиске новых методов и организационных форм педагогического взаимодействия.

Методический эксперимент по изучению взаимодействия кочевых учителей и педагогов Гимназии г. Лабытнанги при проведении практико-ориентированных занятий в условиях этностойбища «Земля надежды» выявил ряд затруднений у педагогов. Планируется дополнительно отработать этот вопрос и издать отдельные методические рекомендации.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Пояснительная записка по Гаагским рекомендациям о правах национальных меньшинств на образование, интернет-ресурс. Режим доступа: <http://www.osce.org/ru/hcnm/32190?download=true>

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в ДООУ [Текст]: пособие для руководителей ДООУ / Л. И. Фалюшина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: АРКТИ, 2003. – 262 с.

2.2. Моргун, Е. Н. Инновационная политика муниципального образования г. Лабытнанги в 2017 году [Текст]: Тезисы пед. конф. муниципальной системы образования города Лабытнанги, Лабытнанги: МУ «Управление образования Администрации города Лабытнанги», МКУ «КЦ по МСО», 2017. – С. 10–11.

2.3. Моргун, Е. Н. Стратегия инновационного «прорыва» как драйвер развития муниципального образования [Текст]: Тезисы пед. конф. муниципальной системы образования города Лабытнанги (секционные заседания) «Современное состояние и перспективы развития муниципальной системы образования города Лабытнанги». – Лабытнанги: МУ «Управление образования Администрации города Лабытнанги», МКУ «КЦ по МСО», 2016. – С. 14.

2.4. Салдина, З. П., Моргун, Е. Н. Презентация Модели методического сопровождения образовательной деятельности и реализации ФГОС основного общего образования муниципального образования города Лабытнанги [Текст]: Тезисы пед. конф. муниципальной системы образования города Лабытнанги (секционные заседания) «Современное состояние и перспективы развития муниципальной системы образования города Лабытнанги». – Лабытнанги: МУ «Управление образования Администрации города Лабытнанги», МКУ «КЦ по МСО», 2016. – С. 7.

2.5. Моргун, Е. Н. Модель методического сопровождения образования детей Приуральского района, которые ведут кочевой или полукочевой образ жизни [Текст]: Научный вестник ЯНАО. Научные исследования в сферах деятельности коренных

малочисленных народов Севера в Ямало-Ненецком автономном округе. – 2017. – Вып. № 4 (97). – С. 57–63.

2.6. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление [Текст]. / Ю. А. Конаржевский. – М.: ОЦ «Педагогический поиск», 1999. – 224 с.

2.7. Кричевский, В. Ю. Районная методическая служба (опыт, поиск, находки) [Текст]. / В. Ю. Кричевский, Л. Б. Стуканова, А. В. Зубченко. – СПб.: СПб1481. ГУИМ., 1998. – 88 с.

2.8. Худоминский, П. В. Новое содержание деятельности муниципальных методических служб и перспективы их реформирования [Текст]. / П. В. Худоминский. // Методист. – 2001. – № 2. – С. 24–26.

2.9. Поташник, М. М. Управление развитием школы [Текст]: пособие для руководителей образовательных учреждений. / М. М. Поташник, В. С. Лазарев. – М. : Новая школа, 1995. – 464 с.

2.10. Поташник М. М. Управление качеством образования [Текст]: практико-ориентированная монография и методическое пособие. / М. М. Поташник. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.

2.11. Лазарев В. С. Системное развитие школы [Текст]. / В. С. Лазарев. – М.: Педагогическое общество России, 2002. – 304 с.

2.12. Третьяков, П. И. Управление школой по результатам: Практика педагогического менеджмента [Текст]. / П. И. Третьяков. – М.: Новая школа, 2001. – 320 с.

2.13. Шайденко, Н. А. Влияние социально-экономических факторов на региональную систему педагогического образования: Учебно-методическое пособие к спецкурсу / Н. А. Шайденко, В. А. Панин. – Тула: Изд. ТГПУ им. Л. Н. Толстого. – 2004. – 100 с.

2.14. Маслоу, А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

2.15. Роджерс, К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст]. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 480 с.

2.16. Выготский, Л. С. Воображение и творчество в детском возрасте. – М.: Просвещение, 1967. – 93 с.

2.17. Прикот, О. Г., Виноградов, В. Н. Стратегическое развитие образовательных систем и организаций на основе проектного менеджмента.

2.18. Моргун, Е. Н. Школа Анны Неркаги. – Электронный журнал «Образование Ямала», январь 2015 – № 7. <http://yamal-obr.ru/articles/shkola-anni-nerkagi/>

2.19. Моргун, Е.Н. Школа Анны Неркаги. // Материалы II Арктического образовательного форума. – Салехард, 2016. – С. 246–248.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ПОСРЕДСТВОМ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ «БИЗНЕС-КВАНТУМ» НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Паламарева Т. А.,

*преподаватель, муниципальное автономное образовательное
учреждение дополнительного образования
«Центр технического творчества»,
г. Лабытнанги*

*Спорьте, заблуждайтесь, ошибайтесь,
но ради бога, размышляйте, и
хотя и криво, да сами.*

Г. Э. Лессинг

Одним из значимых направлений деятельности Центра технического творчества г. Лабытнанги в системах дополнительного образования, предпрофильной и профессиональной подготовки детей и подростков, является задача

предпринимательского развития, стимулирования экономической активности подрастающего поколения, формирования молодёжной предпринимательской среды.

Изначально такая работа в учреждении осуществлялась в рамках реализации программ для старшеклассников города:

1) элективного ориентационного курса (профессиональной пробы) «Основы предпринимательства» – предпрофильная подготовка 9 класс;

2) «Бухгалтер» – профессиональная подготовка 10–11 класс.

Вместе с тем в современных условиях, характеризующихся курсом на модернизацию экономики, направленную на «прорывы» по всем направлениям, особое значение приобретает обращение к практико-ориентированным технологиям образования.

Опыт нашей работы был построен на основе деятельностно-компетентностной парадигме Ф. Г. Ялалова [2.2]. В соответствии с этой концепцией, практико-ориентированное образование должно быть направлено на приобретение, кроме знаний, умений, навыков, опыта практической деятельности с целью формирования профессионально и социально значимых компетентностей. Такой подход позволяет обеспечить активность обучающихся, сравнимую с активностью педагога. Мотивация к изучению теоретического материала возникает от потребности в решении конкретной практической задачи.

Результатом такого опыта в МАОУ ДО ЦТТ стали разработка и воплощение в практику Программы «БИЗНЕС-КВАНТУМ», которая вышла за рамки уровня учреждения и приобрела статус муниципальной.

Основная цель – формирование у обучающихся предпринимательских компетенций и предпринимательского образа мышления.

Программа была рассмотрена и утверждена на заседании Совета по управлению проектами при главе Администрации города Лабытнанги 1 августа 2017 года.

Особенность проекта заключается в построении сквозной ступенчатой системы формирования предпринимательской грамотности обучающихся всех уровней образования – от дошкольного до среднего полного общего. Это в полной мере соответствует профориентационному проекту «Билет в будущее», предложенному Президентом РФ В. В. Путиным на Медиафоруме ОНФ «Правда и справедливость».

Практико-ориентированный подход к реализации программы в настоящее время осуществляется в нескольких направлениях.

В первую очередь, это участие обучающихся в разработке предпринимательских проектов, которые несут социальную значимость для жителей города. Так, это

- «Изучение возможности создания комплекса по уходу за животными»;
- «Создание агентства по подбору домашнего персонала для обслуживания населения г. Лабытнанги»;
- «Способы и возможности режима одного окна»;
- «Договор как способ регулирования отношений между потребителем и производителем коммунальных услуг»;
- «Создание спортивного комплекса для образовательных учреждений «Звезда»;
- «Обучение предпринимательству в школе – новая дорога в будущее» и другие.

Работы по достоинству были оценены на конкурсах муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней, таких как «Ступень в будущее», «Ямальские молодёжные инициативы», «Ступень успеха», «Мы за чистые города России» и других.

Другим значимым направлением практико-ориентированного обучения является деятельность по предпринимательству с участием профессионалов этой деятельности. Успешно апробирована практика работы старшеклассников в интенсивных школах-тренингах. Так, 20 октября 2018 года в г. Салехарде прошел окружной семинар-тренинг по развитию бизнеса «Анатомия бизнеса». Участниками семинара были юноши и девушки от 14 до 20 лет из образовательных учреждений автономного округа. Молодежный центр технологий занятости собрал более 70 участников. В его работе приняли участие члены клуба «Юный предприниматель» МАОУ ДО ЦТТ г. Лабытнанги.

Модераторами и ведущими были: сертифицированный коуч Международной Федерации Коучинга, управляющий партнер «Академии профессий будущего», педагог по технике речи.

Завершал программу первый окружной бизнес-квиз. Ребята нашей команды заняли почётное первое место. Необходимо подчеркнуть, что именно такое «погружение» в атмосферу предпринимательства, непосредственное взаимодействие с профессионалами побуждают у школьников желание попробовать себя в роли бизнесмена.

И такая идея успешно реализована. 29 октября 2018 года в Администрации города Лабытнанги состоялся первый школьный конкурс бизнес проектов «Первые шаги в науку».

Юные предприниматели Центра технического творчества Прокопенко Никита, Попов Илья, Платонов Денис представили бизнес-план по теме «Создание предприятия школьников по производству моделей, сувениров, полиграфической продукции на базе МАОУ ДО ЦТТ». Основное направление работы предприятия – это изготовление сувенирной продукции бригадой школьников (14–18 лет) на лазерном станке Kimian4040 из фанеры, оргстекла.

Это шкатулки, значки, салфетницы, статуэтки, модели, рамочки, чехлы для телефонов, бизиборд (приспособление для развития мелкой моторики детей раннего возраста) и другая продукция, исходя из запросов потребителей с учётом технических характеристик оборудования.

Общественная полезность бизнес-плана заключается в том, что организация работы предприятия школьников позволит

- оказать содействие в трудоустройстве несовершеннолетних граждан;
- формировать новое поколение предпринимателей;
- развивать трудовые навыки в условиях реального производства.

Работы оценивала комиссия, состоящая из представителей управления экономики, управления образования, действующих предпринимателей, во главе с председателем комиссии – заместителем главы Администрации. Ребята заняли второе призовое место и получили денежное поощрение в размере 15 000 рублей. Денежные средства они планируют вложить в открытие предприятия, его регистрацию и приобретение материалов для изготовления сувениров на станке.

Каким образом осуществляется дополнительное педагогическое образование преподавателя в реализации практико-ориентированного подхода?

Основа практико-ориентированных технологий – это создание педагогом условий, в которых обучающийся получает возможность выявить и реализовать собственный интерес к познанию. При этом у преподавателя возникает задача освоить новые формы организации учебной деятельности, которые отсутствовали в его прежней практике.

Происходит изменение роли педагога от уровня транслятора знаний к уровню менеджера, который предполагает

не прямолинейное воздействие, а создание условий для комфортного сотрудничества преподавателя и обучающихся в наиболее эффективном достижении целей их совместной деятельности в образовательной ситуации.

Происходит «наращивание», углубление компетентности педагога:

- методическое обеспечение и организация обучающихся для самостоятельной работы;
- освоение современных образовательных технологий;
- подготовка заданий разного уровня, комплекта индивидуальных заданий с практико-ориентированными ситуациями, разработка банка оценочных средств;
- моделирование проблемных ситуаций;
- проектирование индивидуальных образовательных программ;
- подготовка и организация практико-ориентированных занятий.

Практико-ориентированное обучение предполагает применение новых методов обучения, в т. ч. тренинги, деловые игры, проектные методы, групповую работу, имитационные занятия и моделирование ситуаций с представителями специалистов различных областей.

Преподаватель становится организатором, консультантом различных видов деятельности обучающихся, сопроводителем формирования определенных компетенций, куратором работ, педагогом-менеджером, а не исключительно транслятором учебной информации.

Применение практико-ориентированных технологий предполагает поэтапный переход от оценивания учебных достижений педагогом к совместному оцениванию с обучающимися, а зачастую и независимыми экспертами (оценочные комиссии конкурсов, общественное голосование).

Таким образом, практико-ориентированное обучение является актуальным средством повышения уровня методической подготовки преподавателя и повышения его компетентности. При этом компетентность заключается в качестве действий педагога, обеспечивающих эффективное и адекватное решение профессионально значимых задач, которые носят проблемный характер.

Список использованной литературы

1. Научная и учебно-методическая литература.

1.1. Михеев, В. А. Основы социального партнерства: теория и политика, практика: Учебник для вузов [Текст]. – М., 2007. – 448 с.

1.2. Солянкина, Л. Е. Модель развития профессиональной компетентности в практико-ориентированной образовательной среде / Л. Е. Солянкина [Текст]. // Известия ВГПУ. – 2011. – № 1.

1.3. Скамницкий, А. А. Модульно-компетентностный подход и его реализация в среднем профессиональном образовании [Текст]. – М., 2006. – 247 с.

1.4. Ясвин, В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию [Текст]. – М.: Смысл, 2001. – 365 с.

2. Информационные ресурсы.

1.5. Канаева, Т.А. Профессиональное становление студентов СПО в контексте практико-ориентированных технологий, Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), № 12(20), 2012, www.sisp.nkras.ru.

1.6. Ялалов Ф. Г. Деятельностно-компетентностный подход к практико-ориентированному образованию // Интернет-журнал «Эйдос». – 2007. – 15 января. <http://www.eidos.ru/journal/2007/0115-2.htm>. – В надзаг: Центр дистанционного образования «Эйдос».

КОРПОРАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО
ТВОРЧЕСТВА «НАДЕЖДА» Г.САЛЕХАРДА

Терре С. И.,

*заместитель директора по учебно-методической работе,
муниципальное автономное учреждение дополнительного
образования Центр детского творчества «Надежда»,
г. Салехард*

Одним из базовых направлений реализации государственной политики в нашей стране, согласно государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы, является обеспечение соответствия качества российского образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам российского общества и экономики. Прежде всего, обновленные цели образования предъявляются к профессиональным качествам педагога: универсальная образованность, информированность, прогрессивность, конкурентоспособность.

Очень важно и ответственно в настоящий момент понимать, что истинным показателем качества работы педагога и его успешности является совместное с учащимися «движение вперед», умение не просто дать знания, а научить ребёнка эти знания применять на практике.

Для многих педагогов это становится ломкой стереотипов, сложившихся за долгие годы при подготовке педагогических кадров в вузах и длительного опыта работы в образовательных организациях по репродуктивной системе. И если теоретически со многими образовательными инновациями педагоги соглашаются, то реализовать их на практике затрудняются.

Осознавая актуальность этой проблемы, муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Центр детского творчества «Надежда» (далее – учреждение) придаёт особое значение непрерывному характеру обучения педагога как условию его активной адаптации к новым моделям образовательной деятельности.

Результатом поиска путей совершенствования профессиональных компетенций педагога является выбор модели корпоративного повышения квалификации педагогических работников.

Успешной площадкой формирования опыта по созданию корпоративной модели повышения квалификации педагогов стала экспериментальная деятельность учреждения с 2006 по 2009 год по теме «Система оценки качества и результативности образовательного процесса в учреждении дополнительного образования как условие обновления его содержания» под руководством ОАОУ «Новгородский институт развития образования».

Одним из компонентов системы оценки качества деятельности учреждения стал анализ и самооценка эффективности работы с кадрами, который был выстроен в логике «результат – процесс – условия». Именно такой подход позволил сформировать целостный взгляд на все компоненты деятельности по повышению уровня квалификации педагогов, получить наиболее достоверную информацию о качестве этой работы и определить её «проблемное поле» и «точки роста».

Как оказалось, «поле проблем» было намного шире, чем можно было представить. Наиболее актуальными стали вопросы разрозненности и тематической безликости проводимых курсов повышения квалификации, неготовности педагогических кадров, особенно педагогов-стажистов, к признанию своей неполной теоретической и методической компетентности и необходимости приобретать навыки самосовершенствования.

На пути решения задач развития кадрового потенциала первоначальное значение приобрёл вопрос мотивации педагогов. Мониторинг качеств личности позволил определить, что в большинстве случаев самым успешным для себя педагоги считали признание своего труда коллегами, родителями, детьми, а затем справедливое его оценивание в денежном эквиваленте.

Первым этапом создания корпоративной модели стал мониторинг изучения профессиональных затруднений. Диагностическим инструментарием выступил комплекс взаимопроверяющих и взаимодополняющих друг друга методик: «Анализ ресурсообеспечения», «Самоаттестация методического обеспечения», «Анализ видеозаписи занятия», «Экспертиза образовательных программ», «Компетентность педагога УДО», методики изучения образовательных потребностей «Импульс» и оценки качества образования «Взгляд».

В числе затруднений по результатам диагностики выявлены такие «проблемные» компетенции, как публичное выступление, обобщение опыта работы, умение работать с различными источниками информации, рефлексия педагогической деятельности. Прослеживалась недостаточность опыта саморазвития педагога, потребности в динамике компетентности, умения «анализировать реальную ситуацию качества образования.....».

Тем не менее разный уровень целеполагания, самоанализа педагогической деятельности компенсировался знаниями психологических особенностей учащихся, владением различными педагогическими технологиями. Имеющийся потенциал дал возможность активному началу формирования корпоративной модели повышения квалификации педагогов.

Перед методической службой стояла задача создания комплекса условий, обеспечивающих становление профес-

сионализма педагогов с учётом их индивидуальных особенностей, конкретных потребностей, мотивационных факторов, творческих и профессиональных возможностей.

Большое внимание было уделено проведению ежегодных сессий-семинаров по повышению квалификации педагогических кадров с приглашением квалифицированных специалистов, которые на основе результатов мониторинга и анализа подбирали различные формы повышения уровня квалификации, оказывали грамотную и персонализированную помощь методической службе и педагогам учреждения. С 2006 года проведено восемь таких семинаров на базе учреждения. Квалификация повышалась также в форме выездных курсов в других регионах.

Решая задачу включения в корпоративную модель повышения квалификации всех педагогических работников, вне зависимости от направленности деятельности, в учреждении были созданы методические объединения, которые активно проводили мастер-классы педагогов как высшей, так и действующей на тот момент II квалификационной категории, открытые занятия по темам, учитывающим технологии обучения в группах художественной, социально-педагогической, физкультурно-спортивной направленности.

Проводимые мероприятия отличались созданием комплекса благоприятных условий и принятием корпоративных правил. Мы не критикуем и не наказываем! Мы выявляем лучшее, обобщаем его и делимся со всеми!

Существенным отличием от уже существующих моделей стало повышение квалификации педагогов не в рамках заседаний методических объединений, содержательно напоминающих лекционные часы в вузах, а через практико-ориентированные формы работы: экспертизу дополнительной образовательной программы, создание образовательного проекта, проведение занятия, родительского со-

брания, решение конфликтных ситуаций, подготовку к аттестации. Педагоги не только с интересом осваивали роли учеников, родителей, социальных партнеров, но и познавали особенности коммуникативной среды, принципы делового общения, знакомились с новыми образовательными технологиями.

Общие обсуждения проблемных сторон образовательной деятельности быстро приобрели формы активных дискуссий с возможностью открытого выражения своих мыслей, позиций, утверждений. Педагогами была принята и осознана ситуация, когда, чтобы доказывать свою точку зрения, надо уметь владеть понятиями; чтобы доказывать, надо иметь доказательную базу; чтобы научиться планировать, необходимо постоянно быть включённым в деятельность по получению нового знания или его применения, иметь статистические и диагностические данные мониторингов.

В результате непрерывной работы стало прослеживаться новое педагогическое мышление в коллективе педагогов и позитивная динамика обновления содержания образования учреждения.

В период с 2006 по 2009 годы разработана и апробирована по настоящее время действующая система оценки качества и результативности образовательного процесса в годовом цикле. Отработана технология проведения диагностических срезов и анализа результатов. Разработаны и прошли апробацию авторские диагностические методики по оценке качества образовательного процесса в соответствии с критериями и показателями.

В рамках корпоративной модели повышения квалификации с целью обеспечения профессиональной адаптации молодых педагогов, формирования в учреждении кадрового ядра реализуется проект «Школа молодого специалиста», который сопровождают педагоги-наставники.

Разработана и действует система дифференцированной стимулирующей части оплаты труда педагога «Рейтинг педагогов МАУ ДО ЦДТ «Надежда» по критериям: «Сохранность контингента», «Степень освоения дополнительной образовательной программы», «Достижения учащихся», «Удовлетворенность субъектов образования», «Профессиональный уровень педагога».

Одним из продуктивных мероприятий корпоративной модели повышения квалификации педагогов стало самообследование результативности и качества образования каждого из объединений, ежегодно проводимое в учреждении с 2010 года. Это позволило педагогам наглядно демонстрировать свои достижения, формировать навыки публичных выступлений, анализировать эффективность используемых в образовательном процессе технологий.

Приказом департамента образования ЯНАО от 30 января 2012 г. № 219 учреждению присвоен статус опорного образовательного учреждения на период 2012–2016 гг. в области социально-педагогической деятельности.

В этот период в рамках модели велась активная работа по созданию программ «модернизационного формата»: для детей-инвалидов, одарённых детей, с технологиями исследовательской и проектной деятельности, интенсивных школ, профориентированных, с сетевыми технологиями.

В 2015 году на основе свободного выбора, заинтересованности и потребности педагогов созданы творческо-исследовательские (проблемные) группы, объединившие в себе весь педагогический, методический и административный состав. Группы работают по актуальным педагогическим темам, ориентируясь прежде всего на теоретическое изучение вопроса, знакомство с лучшими образовательными практиками, отработку практических навыков. Каждая из групп выбирает наиболее эффективный формат работы: деловые игры, творческие дебаты, обучающие семинары,

практические занятия, демонстрацию опыта группы по изучаемому вопросу.

В период с 2016 года по настоящее время в учреждении активно проводятся открытые образовательные сессии, на которые приглашаются педагоги учреждений дополнительного образования города Салехарда, поселка Аксарка. Опыт групп трансформируется в методических разработках по результатам работы, где представлены исследования педагогической, профессиональной ситуации (проблемы), рекомендации на основе апробирования в профессиональной деятельности.

В настоящее время педагоги учреждения, ориентированные на реализацию своего компетентного «Я», диссимилиацию опыта своей работы, стремятся заявить о себе широкой общественности. Существенную роль в этом играют конкурсы: ежегодный очно-заочный институциональный конкурс педагогического мастерства «Педагогическая копилка», конкурс на денежное поощрение лучшего педагога дополнительного образования в городе Салехарде и другие.

Созданная в учреждении модель – это модель быстрого и гибкого реагирования на стремительно изменяющийся социальный заказ и целевые индикаторы образования. В настоящее время модель работает, прежде всего, на обеспечение соответствия педагогических кадров требованиям профессионального стандарта педагога дополнительного образования детей и взрослых. Исходя из этого, можно сказать о том, что модель не может быть завершённой.

Мы постоянно задаемся вопросом: какой педагог нужен сегодня? Но этого мало, важно непрерывно изучать и отвечать на другой вопрос: а какой сегодня педагог есть, чем владеет, какие испытывает профессиональные затруднения, какие ценности характеризуют его как личность?

Только сопоставив содержательно то, чего мы хотим, что есть, мы можем понять, что нужно делать для дальнейшего обновления образовательного процесса.

Эффективность корпоративной модели повышения квалификации педагогов заключается в стабильности педагогического коллектива и его результативности.

Профессионализм педагогов позволяет им вести активную работу в качестве ведущих производственных практик студентов ГБПОУ ЯНАО «Ямальский многопрофильный колледж», членов жюри детских и педагогических конкурсов различного уровня, входить в составы групп для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников города Салехарда и Ямало-Ненецкого автономного округа.

Из 34 педагогических работников 1 педагог имеет звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», 7 педагогов награждены нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации», 3 педагога награждены Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, 1 педагог имеет звание «Заслуженный работник культуры ЯНАО», 3 педагога – победители регионального конкурса педагогического мастерства «Сердце отдаю детям», 8 педагогов являются победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими педагогами дополнительного образования города Салехарда.

Высокое предназначение педагога предъявляет к нему столь же высокие требования. А чтобы соответствовать этим требованиям, педагог должен постоянно заниматься профессиональным саморазвитием, помня и надеясь, что источник профессионального самосовершенствования в педагогической деятельности находится в его окружении.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы. Постановление правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 295.

1.2. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 613 н.

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Система оценки и самоанализа качества образования в учреждении дополнительного образования: опыт становления: научно-методическое издание / О. А. Лепнева, Е. А. Тимошко, С. И. Терре и др. – Нижний Новгород: Бумеранг, 2009. – 295 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО: КТО И ЧЕМУ УЧИТ?

Антонова А. В.,

*начальник отдела аналитико-методической работы
управления стратегии развития образования,
Департамент образования муниципального образования
Ямальский район, с. Яр-Сале*

В сентябре 2018 г. в Ямальском районе прошло ежегодное совещание педагогических работников по теме «От задач к решениям – стратегические ориентиры развития образования Ямальского района». Одним из ключевых вопросов, который рассмотрели участники совещания, стала проблема наставничества. Приглашенный гость Бабкина Л. Г., председатель Клуба победителей и лауреатов конкурсов профессионального мастерства Тульской области, победитель регионального конкурса «Учитель года» Тульской области, участник Всероссийского этапа конкурса «Учитель года», провела практикум «От молодого специалиста к успешному наставнику», положив тем самым начало разговору о проблемах наставничества в образовании. В резолюции совещания прописано: «...необходимо проработать систему наставничества, выбрать оптимальную модель для муниципального образования Ямальский район».

В настоящее время кадровый вопрос очень актуален для системы образования не только Ямальского района, но и в целом для автономного округа и Российской Федерации. Ни для кого не секрет, что педагогические кадры стареют, а их заменяемость оставляет желать лучшего.

Какими путями восполнять кадровый голод на местах? Как удержать молодых специалистов в школах? Каким образом помочь им закрепиться в образовательной организации? На наш взгляд, в решении этих проблем может помочь работа системы наставничества на местах, непосредственно в образовательных организациях. Уточним некоторые понятия.

Наставничество в образовании – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача педагога-наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это обычно общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Желательно, конечно, и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Каков портрет молодого педагога, буквально вчера покинувшего студенческую скамью, а сегодня пришедшего в класс? Амбициозный, грамотный, креативный, инициативный, имеющий хорошую академическую подготовку. Как показывает практика, молодые педагоги имеют неплохие теоретические знания, но им не хватает опыта, житейской мудрости. Вот здесь и должен прийти на выручку опытный педагог-наставник, который может оказать именно практическую помощь, направить молодого учителя в нужное русло, подсказать, дать совет.

В своём рассуждении нам бы хотелось рассмотреть наставничество как обоюдный процесс, как взаимодействие и взаимообучение. Вы можете удивиться: о каком взаимообучении может идти речь, чему молодой педагог сможет обучить стажиста? Уверяю вас, сможет, и даже довольно многому: нестандартности мышления, новым технологиям, умениям в области ИКТ, использованию гаджетов в образовательном процессе, молодежному сленгу, познакомит с новинками фильмов, мультфильмов и музыки, что даст возможность педагогу-стажисту быть на «одной волне» со своими учениками. Взаимообучение может происходить как в традиционной форме, так и в неформальной обстановке, в личных неформальных беседах. Такое сотрудничество зачастую гораздо более полезно и действенно, чем менторские указания и лекции. Вспомним модели наставничества:

1. Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определённого времени (3–6–9–12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию молодых специалистов.

2. Разновидностью этой модели является **ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Вместе с тем нельзя упускать из виду, что наставник, занимающий более высокое положение, и его подопечный могут испытывать трудности в налаживании взаимоотношений из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям. Кроме того, нередко наставники воспринимают подопечного как конкурента, если речь идет о карьерном развитии.

Частично эти барьеры могут быть преодолены, когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в модели партнерского наставничества. Эта модель может быть реализована в двух формах. Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной образовательной организации и становится наставником, а другой – выпускник или практикант – только приступает к работе. Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодёжи в сочетании с программами интеграционного обучения. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами. Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определённой предметной области, которые требуются другому сотруднику.

Когда в образовательной организации не имеется требуемого количества наставников, можно применять групповое наставничество – модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.

Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц). Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, результатах программы развития. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

Многие образовательные организации не спешат внедрять программы наставничества, справедливо полагая, что эта деятельность может потребовать значительных затрат разнообразных организационных ресурсов, таких как время, место, организация доступа к информации и т. д. Опытные педагоги, которые могли бы стать наставниками, не имеют времени, которое они могли бы потратить на подопечных без ущерба для основной работы. Тем не менее существуют модели наставничества, с помощью которых можно преодолеть указанные проблемы.

3. Краткосрочное, или целеполагающее наставничество. Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых педагогов, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

4. Скоростное наставничество – это однократные встречи педагогов с наставником более высокого уровня с

целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

5. Флэш-наставничество – это новая концепция наставничества, описанная в обзоре независимого агентства по управлению персоналом при Правительстве США. Суть состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи её участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, причём последние могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности. После того как подопечному назначается наставник, они могут после первой личной встречи принять решение о прекращении отношений.

Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. Флэш-наставничество имеет множество модификаций. Стандартная сессия флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. Последовательное флэш-наставничество: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еже-

недельно в течение месяца. Скоростное наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т. д. Групповое флэш-наставничество: наставник работает в паре с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество [1.1.].

Таким образом, на какой форме наставничества мы бы ни остановились, это всегда обоюдный и взаимный процесс. И нельзя не вспомнить слова великого мыслителя Жана-Жака Руссо: «Главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником».

Информационные ресурсы

1.1. https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning.shtml

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Белоусова Н. Д.,

*преподаватель, государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение*

Ямало-Ненецкого автономного округа

«Муравленковский многопрофильный колледж»,

г. Муравленко

С введением профессионального стандарта для педагогов изменились требования к его индивидуальным и профессиональным качествам. Требуется не только наличие диплома о высшем образовании, но и владение определенными компетенциями [3.1].

В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы приоритетное направление занимает проект «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий», целью которого является создание в Российской Федерации конкурентоспособной системы среднего профессионального образования, обеспечивающей подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями. [1.1., с. 14].

Повышение эффективности обучения и воспитания во многом зависит от уровня теоретической подготовки, профессионального мастерства, деловых и нравственных качеств педагогов.

Реализация программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих в соответствии с ФГОС СПО по рабочим профессиям должна обеспечиваться педагогическими кадрами, имеющими среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля) [1.2., С. 37].

Профессиональные образовательные учреждения пополняются преподавателями и мастерами производственного обучения, которые пришли с производства и обладают всесторонними знаниями учебного материала, но не имеют педагогического образования и не владеют методикой преподавания.

В начале своей новой профессиональной деятельности человек из-за отсутствия необходимого опыта сталкивается с определёнными трудностями и проблемами. В короткие сроки необходимо адаптироваться в трудовом коллективе, познакомиться с основами педагогики, психологии, методики профессионального образования. Необходимо учесть сложность контингента обучающихся колледжа. Важна

психологическая поддержка при работе с «трудными» подростками. У таких педагогов удаётся установить дисциплину и порядок на занятии. Студенты их с интересом слушают. Однако вызывают вопросы применение современных педагогических методов и технологий обучения и воспитания, оформление различной документации, осуществление кураторства группы, организация работы с родителями студентов.

Считается, что наиболее эффективной разновидностью обучения нового сотрудника является наставничество.

Современный словарь по педагогике понятие «наставничество» трактует как одну из форм передач педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера [2.2., с. 60].

Г. Льюис рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому [2.3., С.5].

Для опытного педагога наставничество является стимулом к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы, совершенствованию своего педагогического мастерства.

С учётом профессиональных нужд молодого педагога Балагурова М. С. описывает следующие роли педагогов-наставников[2.1]:

«Проводник» – обеспечит подопечному ознакомление с системой данного профессионального образовательного учреждения «внутри». Наставник сможет помочь молодому педагогу понять свое место в системе колледжа, станет реализовывать пошаговое управление его педагогической деятельностью.

«Защитник интересов» – оказывает помощь в решении всех конфликтных ситуаций, образующихся в процессе пе-

дагогической деятельности молодого специалиста; образует атмосферу взаимопомощи и партнерства; сможет помочь своему подопечному понять важность и значимость его работы.

«Кумир» – наставник, абсолютно всеми собственными индивидуальными и профессиональными достижениями, социальным положением, стилем работы и общения способный заинтересовать профессиональное самосовершенствование молодого педагога.

«Консультант» – наставник, осуществляющий функцию поддержки. Подопечный приобретает точно такое количество поддержки, сколько ему следует и когда он об этом просит.

В нашем колледже сложилась своя система работы с молодыми педагогическими кадрами. За каждым из них закреплён педагог-наставник. Выбираются эффективные формы и методы, способствующие профессиональному становлению молодого специалиста. Активно работают «Школа начинающего педагога» и «Школа профессионального мастера». Педагоги высшей и первой квалификационных категорий проводят тематические мастер-классы, открытые занятия и мероприятия. Имеется опыт участия в интегрированных и бинарных занятиях начинающих специалистов и опытных педагогов колледжа. В рамках ежегодного колледжного конкурса профессионального мастера «Открытая книга» молодые педагоги представляют своё портфолио и занятие[3.2].

В организованной наставнической помощи молодой педагог самостоятельно реализует педагогическую деятельность, а наставник посещает занятия, консультирует по написанию учебно-планирующей и учебно-методической документации, разработке контрольно-оценочных средств, подготовке занятий, конкурсов, организации самостоятельной работы студентов.

В помощь молодому педагогу методической службой колледжа были разработаны различные методические рекомендации, шаблоны плана-конспекта занятий различного типа, тематические электронные презентации и лекции.

Начинающие педагоги для разработки индивидуально-го стиля педагогической деятельности наблюдают за работой наставника, посещают занятия коллег, слушают их самоанализы, участвуют конференциях и конкурсах профессионального мастерства, готовят студентов к национальным чемпионатам «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia) по компетенциям «Обслуживание грузовой техники», «Электромонтаж»[3.2].

Примером является результативное участие молодых мастеров производственного обучения в городских конкурсах профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения (по вождению транспортных средств категории «В»). Под их руководством студенты занимают призовые места. Примером является результативное участие студента Рахимова Азата в III окружном конкурсе юных изобретателей и рационализаторов «От замысла к воплощению» в номинации «Научно-техническое творчество», который занял 2-е место и получил ценный приз [3.2].

В результате наши молодые коллеги показывают высокие учебные результаты в группе, имеются значительные достижения в конкурсном движении, своевременно проходят аттестацию на подтверждение занимаемой должности и на присвоение квалификационной категории.

Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педа-

гог выражает удовлетворённость своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение

1.1 Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»». – Режим доступа: http://edu.sovetsk39.ru/dokumenty/RazvitieObr2018-2025_26122017_%201642.pdf. (дата обращения: 05.11.2018).

1.2 ФГОС СПО специальности по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)) (утверждён приказом Министерством образования и науки РФ № 50 от 29.01.2016).

2. Научная и учебно-методическая литература

2.1 Балагурова, М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38-40. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/> (дата обращения: 07.11.2018).

2.2 Воронин, А. С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике [Электронный ресурс]: Учебное электронное текстовое издание / Автор создатель: А.С.Воронин. – ГОУ ВПО УГТУ–УПИ – 2006. – 135 с. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/673/28673/files/ustu280.pdf> (дата обращения: 06.11.2018).

2.3 Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов [Текст]: описание системы работы / Н. Л. Лабунская, Н. П. Максимова, В. И. Наумова, Е. П. Никонова. – ГБОУ СПО Кузнецкий техникум сервиса и дизайна им. Волкова В. А. – Новокузнецк: Изд-во «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. – 89 с.

3. Информационные ресурсы

3.1 <https://2019-god.com/profstandarty-dlya-pedagogov-v-2019-godu/>

3.2 <http://mmkolledge.ru/>

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Богачёва А. В.,

*заместитель директора по научно-методической работе,
учитель биологии и химии, высшая квалификационная
категория, муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение, г. Лабытнанги,
«Средняя общеобразовательная школа № 1»,
г. Лабытнанги*

Каждый человек умеет что-то делать лучше других, его способности в какой-нибудь конкретной сфере определяют направления профессионального и личного развития в течение всей жизни. Наставничество – «индивидуальная огранка» задатков и способностей человека, придание имеющимся навыкам идеально правильной формы, создание новых плоскостей и граней его профессионализма. Как огранённый алмаз становится бриллиантом, так и воспитанник под руководством наставника достигает высочайшего мастерства. В этом смысле наставник – это тот, кто помогает человеку раскрыть его дарования. Каждый талант должен найти своего наставника.

Если бы можно было передать знания, умения, компетенции через текст или видео, то не нужны были бы ни учителя, ни наставники. Но никакие знания нельзя передать иным способом, кроме как от человека к человеку. За каждым профессионалом, мастером, просто успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Считается, что свой опыт нельзя передать другому человеку, но зато можно и нужно помочь ему накопить свой багаж знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций. Люди, которые через наставничество помогают приобрести другим свои знания и навыки, будь то наука, профессия, управление, вызывали, вызывают и будут вызывать уваже-

ние. Наставничество нельзя осуществлять по принуждению или решить административным путём. Наставничество – это некое, можно сказать, таинство, когда человек вкладывает душу, делится секретами своей профессии, которые позволили ему самому быть лучшим среди равных, это своеобразная генетическая потребность человека, достигшего высокого уровня мастерства, передать другим накопленные с годами знания и опыт. Именно наставничество в большей мере даёт возможность таланту развиваться. Будь то одарённый ребёнок или целеустремлённый талантливый учитель – рядом должен быть человек, который поможет взрастить этот талант, как садовник выращивает дерево. Если талант – это дерево, то наставник – это его корни и садовник одновременно. В семьях наставниками являются родители, бабушки и дедушки, в социальной сфере и образовании – воспитатели и учителя. Необходимо возродить наставничество и на производстве. Это особенно важно для молодых специалистов, имеющих в большинстве своём несколько иллюзорное представление о выбранной профессии. Практика наставничества – это реальные примеры передачи знаний, когда на сложные правила придумываются свои правила и ассоциации, это реальный успех наставляемых воспитанников и подопечных, это реальные люди, являющиеся наставниками и учителями для молодого поколения – поколения олимпиадников, чемпионов в спорте, культуре, образовании, которые своим трудом возвращают новое поколение амбициозных лидеров, готовых менять нашу страну к лучшему. Именно на наставника ложится задача самореализации наставляемого и его раскрытия в выбранном им направлении.

Требования к уровню компетенций и педагогов и обучающихся в условиях рыночной экономики постоянно растут. Для сферы образования наставничество и менторинг – основа развития и успеха. К сожалению, именно наставни-

ки, тренеры, учителя часто незаслуженно остаются в тени – приоритетные позиции занимают победители и чемпионы, именно они интересны общественности. Это необходимо исправить. Региональный проект «Педагогический статус», одной из номинаций которого является статус «учитель-наставник», даёт возможность не только продемонстрировать лучшие практики передачи знаний и опыта, которые есть у творческих, заинтересованных педагогов, но и познакомиться с другими эффективными форматами наставничества, которые приемлемы в других сферах. Не секрет, что многие громкие, амбициозные проекты являются таковыми лишь на бумаге. В реальности же они влечут вялотекущее существование, подпитывая интерес к себе скупыми, натянутыми отчётами. Отрадно отметить, что к проекту «Педагогический статус» вышесказанное не относится. Социальные лифты наконец-то заработали, и кадровая политика в образовательных организациях стала формироваться не по принципам толерантности и лояльности, а всё-таки по профессиональным качествам.

Надо отдать должное, что реализация проекта возможна только благодаря поддержке департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа и регионального института развития образования Ямало-Ненецкого автономного округа. Проект направлен на актуализацию практики наставничества, её адаптации к новым реалиям. Наставничество должно дополнить и улучшить существующую систему передачи знаний и компетенций, ведь опыт и профессиональные навыки – то, чему нельзя научить в университете, но можно передать из поколения в поколение, от старших коллег или от более компетентных лиц.

Являясь председателем наблюдательного совета Агентства стратегических инициатив Российской Федерации В. В. Путин поручил возродить и развить такую систему подготовки кадров. В беседе с победителями всероссий-

ского конкурса «Наставник-2018» В. В. Путин сказал: «Мне бы очень хотелось, чтобы наши талантливые ребята смогли реализовать себя в нашей стране. Сейчас в мире идёт напряжённая борьба за интеллектуальные ресурсы. И для нас очень важно не потерять ни одного талантливого ребёнка. Работа по их выявлению и сопровождению по жизни, во всяком случае, в той её части, которая касается получения образования и профессиональных навыков, должна быть приоритетной»[3.1].

Наставничество в образовании предполагает реализацию практик управления траекторией развития детей и подростков, их уровнем мотивации, творческой и познавательной активности, побуждением к поиску рациональных решений. Наставничество должно выступать способом вдохновения на новое дело и участие в его реализации от планирования до восполнения дефицитных компетенций. Как показывает практика, наставничество не имеет границ и возрастных рамок. В своей практике я стараюсь использовать самые разные варианты наставничества. Это в первую очередь ресурсы сети Интернет, среди которых имеется огромное количество образовательных платформ с онлайн ресурсами: видео-лекции, видео-уроки, вебинары, семинары, мастер-классы, открытые мастерские и т. д. К ним можно отнести такие, как «Competentum. МАГИСТР» ТМ, онлайн школа «Фоксфорд», образовательная онлайн платформа «Стемфорд», образовательный онлайн-ресурс ЯКласс. Главная идея ресурсов такого рода – сформировать единое образовательное пространство и на полную мощь задействовать интеллектуальные ресурсы всей страны. От этого зависят будущие успехи её развития, в первую очередь – экономического и интеллектуального.

В моей педагогической деятельности интересной является и такая практика наставничества, как «дети учат детей». Особенно эффективной такая практика является в

кружковом движении, в профильных группах, при реализации индивидуальных учебных планов, а также в онлайн-среде. Зачастую обучающиеся через социальные сети, интернет-группы, сформированные по интересам, находят эффективные методики решений с пошаговым объяснением, интересные подборки компетентностных заданий. Такого рода обучение снимает завесу стереотипов с любого участника, позволяет взглянуть на свои способности более объективно и при этом показывает, насколько более широк круг возможностей каждого.

Очень эффективной в моей практике наставничества является и применение технологии мнемотехнических приёмов. Мнемотехника – это своеобразные технологические подходы для запоминания необходимой информации. Мнемотехнические приёмы направлены на мысленное упорядочивание запоминаемой информации и связывание её между собой с помощью ассоциаций. Намного проще запомнить логические, ассоциативные, образные и другие связи между объектами, а не сами объекты. По этим связям проще найти информацию в памяти, а найдя её, воспроизвести. Следовательно, если у каких-либо данных таких связей нет, значит, их надо создать и на занятиях каждый ребёнок создаёт их для себя индивидуально. Именно на этом и построена большая часть приёмов мнемотехники [2.1]. Применение мнемотехнических приёмов в системе для запоминания информации приводит к тому, что нужная информация переводится в долгосрочную память и становится доступной без декодирования и вообще без мнемотехник. Для достижения наилучших результатов необходимо найти наиболее подходящий метод запоминания. Каждому имеет смысл попробовать отдельный метод и потренироваться на нём, и затем выбрать наиболее эффективный и удобный. Можно модифицировать и классические методы, чтобы получить то, что лучше всего по-

дойдет под ваш тип мышления и восприятия. Важно просто модернизировать исходный вариант так, чтобы он стал удобнее для отдельно взятого человека [2.2].

Чётких рекомендаций по применению мнемотехнических приёмов нет и быть не может. Преобразование исходной информации в образы – процесс в некотором роде индивидуальный, опирающийся на личный опыт, ассоциации и т. д., а они у всех разные. Кому-то может быть проще запомнить формулу малахита, вещества зелёного цвета, установив ассоциацию с мхом, потому что в пещерах малахитовые образования похожи на растущий зелёный мох; а кому-то, чтобы запомнить формулу этого же вещества, нужно представить паука, потому что темные прожилки на малахите напоминают нити паутины. Понять, что лучше для каждого, можно только практикуясь. Некоторые полезные упражнения описаны в статье А. Смирнова «Мнемотехника, или Как подчинить себе свою память» [2.3]. Такие методики носят универсальный характер и могут быть применены и на всех предметах. Они не привязаны к конкретным носителям, компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам. Кроме этого, сохраняется возможность их масштабирования – они могут быть применены как к конкретному ученику, так и целой группе (классу). Другими словами, в практике применения мнемотехнических приёмов может быть увеличено количество участников без изменения качества результата.

По мнению В. В. Путина, «будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи, работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, то у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего

дня. И вот наставничество помогает тому же самому. Помогает создавать как бы коллектив». [3.1].

Для меня наставничество было predetermined любовью к своей профессии. «Без любви к профессии нельзя, невозможно просто добиваться никаких результатов, их просто не будет или они будут посредственными. Именно любовь и преданность своей профессии предполагает желание передать свои знания тем людям, которые в состоянии, которые достойны того, чтобы, владея полученным багажом знаний и умений, развивать их дальше. Ну, как же можно любить своё дело и хотя бы не попробовать до своего уровня поднять воспитанников или коллег, которые способны к этому, не создать какую-то платформу для того, чтобы они сделали шаг в своё будущее? Я думаю, любой профессионал всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, чтобы его знания были востребованы, профессия развивалась, чтобы его накопленный опыт оказался в будущем в надежных руках», – сказал В. Путин [3.2].

Наставничество как процесс описать очень трудно, это не только процесс обучения. Это нечто намного большее и значимое: накопление личного опыта, самооценка, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности и многое другое.

На данный момент развитие института наставничества является не только региональной, но и федеральной стратегической инициативой, реализуемой как с целью вовлечения обучающихся и педагогов в активную деятельность, так и с целью разработки, поддержки и сопровождения лидерских проектов, а также системы разнообразных «социальных лифтов», позволяющих достигать нового уровня карьерного, профессионального, личностного и социального развития.

В марте 2018 года президент России Владимир Путин своим указом учредил знак отличия «За наставничество», чем подчеркнул особую важность такого рода деятельности [1.1]. Эта новая государственная награда будет вручаться лучшим наставникам молодежи из числа высококвалифицированных работников различных сфер за личные заслуги.

Разумеется, при любых начинаниях важны результаты. В моей педагогической практике наставничества над одарёнными детьми результаты есть, и они весьма неплохи: в течение пяти лет я вхожу в пятёрку лучших учителей города, подготовивших наибольшее количество победителей и призёров на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по предметам химия, биология, экология. Также две воспитанницы заняли призовые места на региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников по экологии в 2018 году, одна из которых стала победителем, а вторая призёром. В 2018 году моя воспитанница была единственным представителем ЯНАО на заключительном этапе Всероссийской предметной олимпиады по экологии. Высоки результаты участия обучающихся и в муниципальных и региональных этапах научно-исследовательских конференций – один победитель и два призёра. Вышеуказанные достижения обучающихся подтверждаются и результатами ГИА по преподаваемым предметам как у выпускников 9-х классов, так и у выпускников 11-х классов. У выпускников 9-х классов 2018 года, выбравших химию и биологию в качестве ГИА, качественная успеваемость составляет 100 % по обоим предметам, у выпускников 11 классов 2018 года, выбравших химию и биологию в качестве ГИА, средний балл по этим предметам выше муниципальных, региональных и федеральных показателей. При этом лучший результат по химии – 79 %, а лучший результат по биологии – 94 %.

Наставничество как в ученической, так и в учительской сфере должно быть направлено на создание возможностей для самореализации молодых амбициозных людей – лидеров с активной гражданской позицией, на которых будет возложена миссия формирования нового государства, государства, в котором будет комфортно жить и работать. Наставничество способствует созданию системы развития и продвижения молодёжи, позволяющей повысить эффективность в любой сфере деятельности через максимальное использование потенциала и возможностей наиболее активной части педагогического коллектива. Именно школа, а в дальнейшем – профессиональные и высшие учебные заведения являются началом всех начал, именно здесь определяются стартовые позиции, потому наставники должны быть в каждой образовательной организации как для обучающихся, нацеленных на достижение высоких образовательных результатов, так и для педагогов, способных обеспечить высококачественную подготовку таких учеников. Реализуемый в ЯНАО проект «Педагогический статус» позволяет лучшим педагогам выполнять функции наставников, методистов, исследователей не только на одном энтузиазме.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение
 - 1.1. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 №94 Об учреждении знака отличия «За наставничество».
 2. Научная и учебно-методическая литература
 - 2.1. Статья «Мнемотехника: что это такое и как ее использовать» <https://experimental-psychic.ru/mnemetekhnika/>
 - 2.2. ГейссельхартР. «Память. Тренировка памяти и техники концентрации внимания», вуз: СПбГТИ, 2015.
 - 2.3. Статья А. Смирнова «Мнемотехника, или Как подчинить себе свою память» <https://lifehacker.ru/mnemetekhnika/>
3. Информационные ресурсы
 - 3.1. <http://www.tvc.ru/news/show/id/132713>

3.2. https://www.1tv.ru/news/2018-02-14/341013-vladimir_putin_vstretilsya_s_pobeditelyami_konkursa_luchshie_praktiki_nastavnichestva

СПЕЦИФИКА СУБЪЕКТОВ И ОБЪЕКТА НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дехтяренко В. В.,

*учитель русского языка и литературы,
учитель-наставник, муниципальное общеобразовательное
учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2
г. Надыма», г. Надым*

*...Есть у него Ангел-наставник,
один из тысячи, чтобы показать
человеку прямой путь его...*

Библия, книга Иова 33:23

Мировая наука однозначно определила процесс наставничества как субъект-субъектный. Часть теоретиков выделяют в качестве субъектов тьютора и администрацию, а к объектам относят обучаемого сотрудника. По мнению же большинства учёных, наставничество затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: того, кто учит, того, кого учат и организации-работодателя. Я остановился на второй модели, считая её более адаптированной к условиям школы.

Желание определить, кто же является объектом при этой «субъект-субъект-субъектной» системе, погрузило меня в суть наставничества. Сформировавшееся противоречие в попытках определить конечного получателя продукта привело меня к учащемуся школы. Субъекты явля-

ются ретрансляторами государственной политики в сфере образования. Интересы учащегося, его успешность (способность вовремя реализовываться в обществе, выполняя его заказ) определяют цели и задачи наставничества как системы. Эта мысль стала основной идеей, пропитавшей всю мою деятельность как учителя-наставника.

А. С. Макаренко в материалах к «Педагогической поэме» пишет: «Одним из существенных моментов является в данном случае поддержка, оказываемая людям молодым и способным. В коллективах, состоящих из таких людей, стремящихся к большой самостоятельности, уже само удовлетворение этого стремления высвобождает значительные ресурсы коллективной энергии и направляет их на творческие поиски» [5. – С. 460]. Энергия, на которую указывает известный педагог, становится средством, способным сохранить мотивацию на протяжении всего образовательного процесса. Постоянно мотивированный учитель – это прогрессирующий ученик, это та цель, к которой должен стремиться любой наставник.

Работа в качестве учителя-ментора сформировала во мне убежденность, что педагогический успех зависит от желания опытных учителей, совершенствуясь, делиться работающими практиками с молодёжью. Мой опыт подготовки участников конкурса «Учитель года» показывает, что начинающие педагоги, имея огромное желание быть успешными, сталкиваются с отсутствием наработанных методик. Здесь и становится актуальной кооперация педагогических возрастов, стажей. Много раз мне приходилось быть свидетелем приобретения молодым учителем работающих моделей за короткое время подготовки к конкурсу. Одним из последних подтверждений справедливости данного тезиса стало сотрудничество с Айгуль Бусурмановой, учителем младших классов нашей школы, которое убедило меня, что конечным получателем выгоды оказывался уче-

ник, приобретший усовершенствованного учителя за короткий срок конкурсной подготовки.

Полученный опыт в работе с молодыми педагогами мне было доверено продемонстрировать в марте 2017 года, когда по направлению департамента образования ЯНАО в составе команды из четырёх человек мне посчастливилось поработать месяц учителем-наставником во Всероссийском оздоровительном центре «Артек». Эта творческая площадка стала своеобразным признанием моей многолетней практики работы в системе Надымского образования. Мастер-классы с лучшими учителями страны, формирующими сетевые модули для творческой молодёжи, опять подняли планку системы взаимодействия с коллегами. Что же определяет саму суть наставничества? В чём специфика взаимоотношений между участниками этого процесса?

В современной науке выделяют две стратегии педагогического взаимодействия: кооперацию и конкуренцию [6. – С. 88]. Отечественная педагогическая школа исторически оказалась более склонной к взаимодействию, считая его отвечающей интересам ученика. Одним из видов такого сотрудничества стала система наставничества.

История менторства (Ментор – древнегреческий герой, друг Одиссея, воспитывавший его сына) уходит корнями в древние цивилизации.

В средневековье подобная форма опекуновства нашла новое воплощение в первых университетах. Уже в XII–XIII веках в Оксфорде и Кембридже появились тьюторы, в чьи обязанности входило обучение, кураторство будущего духовенства.

В восьмидесятые годы прошлого столетия на Западе в борьбе с последствиями глобальных вызовов человечество вновь обратилось к идеям наставничества. Фундаментом современных технологий в этом направлении стали работы Д. Меггинсона, Д. Клаттербака, Э. Парслоу [2. – С. 4].

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» наставничество было определено одним из основных принципов кадровой политики [2. – С. 3].

Исторически сформированные модели взаимодействия между субъектами: общение-коррекция, общение-поддержка и общение-снятие психологических барьеров – всё равно сконцентрированы на интересах ученика. Сложно среди них выделить главную или лучшую, все они важны в разных ситуациях и на разных этапах. Умение воплотить психолого-педагогическую теорию, желание максимально разгрузить (а не загрузить) молодого учителя помогают коснуться струн души учащегося. В таблице, составленной Т. Д. Алленом, показаны основные модели наставничества, используемые мною в работе с молодыми педагогами, как на институциональном, так и на муниципальном уровне.

Данные модели определяют формы организации учебной деятельности в области менторства, они, классически, делятся на три группы:

1. Коллективная работа (педсоветы, педагогические семинары, встречи для вопросов и ответов, круглые столы, педагогические конференции, «День молодого учителя»).

2. Групповая работа (групповые консультирования, групповые дискуссии, обзоры педагогической литературы, деловые игры).

3. Индивидуальная работа (индивидуальные консультации, практические занятия).

В последнее время в педагогической среде набрала популярность новая форма групповой работы – коучинг, где опытные тренеры в игровой форме погружают молодёжь в мир новых технологий. Так, на I Окружном гуманитарном форуме в г. Ноябрьске, делегатом которого мне посчастли-

вилось быть, профессором С. В. Тетерским была продемонстрирована успешно зарекомендовавшая себя форсайт-технология, которую сегодня, спустя всего полгода, мы результативно используем в работе с молодыми специалистами в школе.

Предложенные выше формы в моей работе сформировали основные компоненты наставничества, характерные для нашего образовательного учреждения, при обязательном условии их взаимосвязи:

1. Желание администрации учебного заведения добиться постоянства в росте учителей.
2. Конкретизация векторов развития процесса (целей, задач, программ).
3. Адаптация молодых специалистов.
4. Высокое качество отношений между субъектами.

Обязательным условием для успешности создаваемой модели стали необходимость соблюдения этапы взаимодействия субъектов и их влияния на объект: прогностический, определяющий направления совместного труда; практический, предполагающий структурирование и построение системы отношений; аналитический, оценивающий степень адаптации всех участников.

В качестве рекомендации, при создании успешных групп в системе наставничества хотелось бы предложить использовать Многофакторный опросник личности Р. Б. Кэттела, помогающий мне по результатам анкетирования сформировать педагогические роли:

- а) «проводника», подобно навигатору приводящего молодых специалистов к результату;
- б) «защитника интересов», создающего возможность трудиться в благоприятной атмосфере;
- в) «кумира», демонстрирующего успешные профессиональные модели;

г) «консультанта», подающего помощь по обращению молодых учителей;

д) «контролёра», осуществляющего коррекцию деятельности специалистов, помогающего правильно выбрать педагогическую модель.

Опыт работы учителем-наставником свидетельствует, что все эти роли на разных этапах деятельности, с разными подопечными являются востребованными. И этот же опыт помогает мне конкретизировать результаты деятельности, разделив их переход от общего к частному:

1. Профессиональный рост всех субъектов системы образования, объединение педагогических работников отдельных территорий, целых школьных коллективов вокруг единого вектора развития.

2. Личностный рост всех участников процесса, психологическое совершенствование, эмоциональная стабильность.

3. Главным следствием работы системы является качественный продукт, доходящий до объекта – учащегося.

Подытожить хотелось бы перечислением плюсов, оказавшихся на поверхности. Наставничество, во-первых, увеличивает спектр возможных методов. Во-вторых, оно практически направленно и, в-третьих, безусловно, легче поддаётся коррекции. А сотрудничество трёх субъектов помогает создавать структурированную, благоприятную атмосферу вокруг учащегося, единственного объекта системы наставничества.

**Сравнение различных моделей наставничества по
Т. Д. Аллену [8. – С. 127]**

<i>Метод</i>	<i>Описание</i>	<i>Целевая группа</i>	<i>Результаты и социальные эффекты</i>
Классическое наставничество, менторство	Передача опытных знаний о том, как выполнить то или иное задание. Обучение педагога, его адаптация	Все сотрудники, вновь принятые или переведенные на новую должность	Приобретение учащимися молодого педагога новых паттернов, трансляция передовых практик через молодого учителя
Супервизия	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Администрация школы, тьюторы, наставники	Систематическое мотивирование наставника на развитие, потребность в апробировании новых технологий
Buddying (бадинг-почкование, расцветающий)	Поддержка наставником и/или руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории сотрудников	Внесение единообразия в образовательную среду, приобретение детьми метапредметных компетенций, соответствующих стандарту
Shadowing (шедоунг-преследование)	Временное прикрепление к наставнику для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы	Студенты; молодые специалисты; кандидаты, заинтересованные в переводе	Формирование корпоративного духа в системе, безболезненная адаптация всех участников образовательного процесса

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение

1.1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

1.2. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 июля 1981 г. «Об установлении почетного звания «Заслуженный наставник молодежи РСФСР».

2. Научная и учебно-методическая литература

2.1. Каптерев, П. Ф. Избранные педагогические сочинения // Под ред. А. М. Арсеньева. – М.: Педагогика, 1982.

2.2. Клиш, Н. Н., Январев, В. А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих: – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014.

2.3. Лихачёв, Б. Т. Педагогика. // Курс лекций. Учебное пособие для студентов – М.: Прометей, 1992.

2.4. Левина, М. М. Технологии профессионального педагогического образования. – М.: ИЦ «Академия», 2001.

2.5. Макаренко, А. С. Из материалов к «Педагогической поэме» // Педагогические сочинения в 8 т. – М., Педагогика, 1984. – Т. 3.

2.6. Смирнов, С. Л. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии // Учебник для студентов. – М.: ИЦ «Академия», 2001.

2.7. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2.

2.8. Tammy D. Allen. Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis (Карьерный рост связан с наставничеством) // Journal of Applied Psychology. 2004. Vol. 89. No. 1. P. 127–136.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА НАЧАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дзюба Л. В.,

*аспирант, ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко», г. Луганск*

Постоянные изменения, происходящие в общественной, культурной и политической жизни современного общества привели к необходимости выдвинуть совершенно новые требования и к профессиональной подготовке будущих педагогов начального образования. Одним из таких важнейших требований, по нашему мнению, является сформированность имиджа будущего педагога. Выпускники вузов – будущие педагоги начального образования – в силу отсутствия опыта и достаточной теоретической подготовки не обладают необходимым багажом знаний о формировании своего имиджа, что переводит этот процесс на неосознанный интуитивный уровень. В связи с этим проблема формирования имиджа будущего педагога начального образования становится достаточно актуальной, так как каждый молодой специалист, без сомнения, нуждается в целостном положительном имидже, способствующем его профессиональному росту, развитию и одобрению со стороны коллег, учащихся и их родителей.

Молодому специалисту нелегко приспособиться к реальным условиям деятельности в образовательной организации, ведь он должен не только продемонстрировать свои знания, умения и навыки, но и проявить свои способности в налаживании отношений как с коллективом, так и с руководством и учащимися. В каждом образовательном учреждении, в том числе и начальной школе, царит свой психологический, нравственный, духовный климат. Поэтому мы

считаем, что одним из факторов формирования имиджа будущего педагога является наличие наставника, который сможет обеспечить эмоциональную и психологическую поддержку молодому специалисту в адаптационный период его профессионального становления, повысить его мотивацию и потребность заниматься педагогической деятельностью.

Целью данной статьи является рассмотрение роли наставничества в формировании имиджа будущего педагога начального образования для осуществления им эффективной педагогической деятельности.

Способность и желание будущего педагога начального образования воплотить свои профессиональные достижения, специальные знания, которые он получил во время обучения в высшем учебном заведении, является прямым следствием благоприятных условий для педагогической деятельности в школе. Учебная и воспитательная работа, которой впоследствии будет заниматься молодой специалист, зависит от того, в каком педагогическом коллективе ему придётся работать, поэтому проблема адаптации будущих педагогов в современных условиях все больше привлекает внимание учёных. Адаптационный процесс в обучении и воспитании новичков-педагогов начального образования должен быть обусловлен качественной поддержкой и помощью, прежде всего, со стороны администрации школы, а дальше обязательно учителя-наставника.

Обратимся к трактовке термина «адаптация» в научной литературе. Итак, адаптация (лат. *adapto* – приспособляю) – приспособление, процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды; процесс приспособления строения и функций организмов к условиям окружающей среды (в физиологии – кратковременная адаптация, в биологии – долгосрочная, в течение жизни); социально-психологическая адаптация является приспособле-

нием индивида к групповым нормам, и наоборот – интересы социальной группы к отдельному индивиду данной группы [1.2. – С. 3].

Адаптация – это, прежде всего, процесс приспособления молодого специалиста к различным сторонам и условиям конкретной организации. Процедура адаптации должна быть нацелена на обеспечение более быстрого вхождения в должность нового сотрудника, снижение дискомфорта первых дней работы, уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в работу, формированием у нового сотрудника положительного отношения к профессиональной деятельности. В рамках адаптации происходит подробное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями [1.4. – С. 290].

По направленности выделяют профессиональную, психофизиологическую и социально-психологическую адаптацию. В нашем исследовании в рамках процесса формирования имиджа будущего педагога начального образования нас интересует именно профессиональная адаптация, которая предполагает активное усвоение особенностей педагогической специальности, её специфики, навыков поведения и деятельности в различных педагогических ситуациях. Она начинается с того, что после обнаружения опыта, знаний и характера молодого педагога для него выбирается наиболее естественная форма подготовки – наставничество [1.1. – С. 180].

Именно наставничество как феномен начали исследовать в первой половине XX в. Наставничество можно трактовать как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форму взаимоотношений между учителем и учеником. На производстве наставничество понимается как ситуация, когда опытный мастер передаёт тонкости профессии молодому рабочему, который может таким образом перенять опыт, получить совет [1.2. – С. 326].

Во многих современных организациях наставничество является эффективной формой адаптации нового персонала. Наставничество предусматривает выделение лица, ответственного за нового сотрудника. Такое лицо выполняет различные процедуры, которые должны привести к полному освоению молодым специалистом своих обязанностей, а также правил и норм организации и коллектива [1.5. – С. 27].

Что касается адаптации будущего педагога начального образования к условиям начальной школы и возможности проявлять свой индивидуальный имидж на практике, то в учебно-воспитательном процессе вуза предусмотрена производственная практика. Исследователи Н. А. Попанова и М. А. Шадрина доказали, что значимым компонентом профессиональной компетентности будущего педагога является личностный опыт студента, который может быть сформирован только при его включении в реальную профессиональную деятельность [1.3. – С. 84].

В этом случае роль педагога-наставника заключается в ознакомлении молодого специалиста с оборудованием школьного кабинета, с методической, учебной литературой, дидактическим и раздаточным материалом, жизнью коллектива учащихся, навыками работы с родителями. Также наставничество должно помочь педагогу-новичку эффективно планировать свою деятельность, изучать новаторский опыт коллег в сфере начального образования.

Производственная практика является важной составляющей учебно-воспитательного процесса. В процессе практики будущий педагог начального образования знакомится с передовым педагогическим опытом педагога-наставника по формированию имиджа, закрепляет и применяет теоретические знания об имидже на практике, овладевает новыми профессиональными педагогическими

умениями, тем самым совершенствуя свой существующий имидж.

По итогам прохождения практики студент должен оценить, насколько у него появилось желание включиться в реальную практическую деятельность с детьми и в то же время, на каком уровне сформированы у него имиджевые характеристики, необходимые для его будущей профессиональной деятельности. При этом наставнику важно помочь будущему педагогу начального образования выработать собственное профессиональное кредо, пройдя через цепочку внутренних сомнений, трудностей, вызванных возникающими вопросами, соотнести себя с тем, что требует избранная профессия и подвести к этим требованиям свой имидж так, чтобы проявлять себя как высококвалифицированный специалист в области начального образования.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что практика наставничества занимает важное место в образовательной сфере, поскольку, прежде всего, оно имеет целью личностное и профессиональное развитие молодого специалиста, которое проходит при различных условиях в течение всего процесса его жизнедеятельности. Стоит отметить, что отличительной особенностью наставничества является его двусторонний характер, в результате чего происходит развитие не только подопечного, но и наставника во время их взаимодействия. Использование наставничества в процессе формирования имиджа будущего педагога начального образования сводит к минимуму риски, связанные с неприятием новых профессиональных условий работы, мотивирует студентов к педагогической деятельности, раскрывает их внутренний потенциал, скрытые личностные качества и умения, которые и составляют общий имидж педагога. Однако будущим педагогам и педагогам-наставникам следует помнить, что имидж – явление слож-

ное, а его формирование – это искусство, которое требует длительной работы.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература.

1.1. Вескин, В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Вескин. – М.: Юристъ, 2003. – 495 с.

1.2. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад; редкол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. – М.: Большая Российская Энциклопедия, 2002. – 528 с.

1.3. Попанова, Н. А. Структурно-функциональная модель профессиональной компетентности будущего педагога [Текст] / Н. А. Попанова, М. А. Шадрина // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2015. – № 2. – С. 82–87.

1.4. Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом [Текст] / под ред. А. В. Батаршева, А. О. Лукьянова. – М.: Изд-во Института психотерапии. – 2005. – 624 с.

1.5. Ситник, З. Н. Наставничество – основной фактор профессиональной адаптации [Текст] / З. Н. Ситник // Профессиональное образование. – 2009. – № 1. – С. 27–28.

ПРАКТИКА ТЬЮТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ В СИСТЕМЕ «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»

Клюжева А. Е.,

*заведующий, муниципальное дошкольное образовательное
учреждение «Центр развития ребёнка «Детский сад
“Умка”» г. Надыма», г. Надым*

Файзуллина А. Р.,

*методист, муниципальное дошкольное образовательное
учреждение «Центр развития ребёнка «Детский сад
“Умка”» г. Надыма», г. Надым*

Латыпова А. А.,

*воспитатель, муниципальное дошкольное образовательное
учреждение «Центр развития ребёнка «Детский сад
“Умка”» г. Надыма», г. Надым*

В настоящее время глобальные и стремительные изменения, происходящие в развитии экономики большинства стран, требуют и существенных изменений в подходах к образованию. На первый план выходят аналитические способности, творческий подход, интеллектуальная и профессиональная мобильность, способность самостоятельно работать с быстро меняющейся информацией.

В такой ситуации к личности и профессиональным компетенциям педагога предъявляются высокие и принципиально новые требования. Педагогу необходимо не только передавать информацию в той или иной области знания, сколько направлять ребёнка, помогать ему самостоятельно открывать знания, чувствовать себя уверенным, способным решить имеющуюся учебную или реальную задачу.

Кроме того, в связи с быстро меняющимися условиями жизни и труда актуальной становится возможность непрерывного образования.

Нормативными документами Российской Федерации определены требования к уровню образования педагогов.

Так, в п. 1 статьи 46 закона «Об образовании в Российской Федерации» указано, что право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках [1.1].

В п. 3 статьи 47 вышеуказанного закона (273-ФЗ) перечислены академические права и свободы педагогов. Среди них, в рамках рассматриваемой темы, целесообразно выделить свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания; право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы; право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ [1.1].

В большинстве образовательных организаций, педагоги имеют определенный законодательством образовательный ценз. Но далеко не все пользуются правами, указанными в 273-ФЗ. На наш взгляд, это связано, во-первых, с профессиональной пассивностью, неуверенностью в своих силах, недостаточной компетентностью. Во-вторых, у представителей администрации образовательных организаций уровень доверия к большей части педагогов невысок, что также не способствует развитию самостоятельности последних и их стремлению к самообразованию и саморазвитию. В-третьих, большинство российских педагогов имеют большой стаж работы, следовательно, профессионально сформировались в условиях, отличных от современных.

Таким образом, возникает вопрос: какие изменения необходимо внести в организационную структуру деятель-

ности образовательной организации, чтобы получить инструмент непрерывного образования, основанный на взаимообучении и саморазвитии, обеспечить возможность горизонтального роста педагога и сформировать модель деятельностного взаимодействия с ребёнком на основе его индивидуальных образовательных потребностей и возможностей.

В системе образования Надымского района одним из таких инструментов стало создание базовых центров развития ребёнка, функционирующих в рамках региональной инновационной площадки «Совершенствование муниципальной системы дошкольного образования, направленное на развитие современных видов деятельности детей в условиях перехода на ФГОС дошкольного образования».

В настоящей статье рассматривается опыт Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка «Детский сад “Умка” г. Надыма, являющегося Центром развития информационно-коммуникационного направления деятельности дошкольников. В рамках заявленной деятельности педагогами-тьюторами детского сада осуществляется информационная и консультационно-методическая поддержка образовательного процесса по созданию инновационной предметно-развивающей образовательной среды, развитию информационно-коммуникативного потенциала педагогов муниципалитета.

Целью тьюторского сопровождения явилось обеспечение условий эффективного внедрения современных образовательных технологий и использование их в образовательном процессе педагогами дошкольных образовательных учреждений при поддержке тьютора.

Указанное направление деятельности определено в соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2016–2020 годы, утверждённой Постановлением правительства Российской Федерации от

23.05.2015 г. № 497; Концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г.; Концепцией развития современной информационно-технологической образовательной среды образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа на 2013–2017 годы.

Данные документы являются ориентиром для стратегического планирования деятельности образовательной организации как в части составления и реализации основной образовательной программы, так и в части формирования новых компетенций педагогов.

Теоретическим обоснованием внедрения информационно-коммуникационного направления в дошкольное образование стали работы к.п.н. С. Л. Новоселовой, к.п.н. Г. П. Петку, основанные на анализе отечественного и зарубежного опыта использования средств компьютеризации и информатизации в развитии детей дошкольного возраста [2.3].

В основу организации собственно тьюторского сопровождения в системе «педагог–педагог» положены работы О. Ю. Вальковой [2.1], Т. М. Ковалёвой [2.2].

Новизна данного опыта заключается в формировании банка практико-ориентированных апробированных материалов (сценариев) для обучения педагогов дошкольного образования в сфере применения образовательных ИК-ресурсов, направленных на возрастосообразное и индивидуально-ориентированное развитие дошкольников.

Кроме того, ценность практики заключается в применении деятельностного подхода к обучению педагогов, направленному на формирование у них интеллектуально-педагогических компетенций. Другими словами, педагоги, прошедшие обучение и получившие супервизию от тьютора, способны эффективно применить полученные знания и навыки в практике.

Реализация практики предполагает тьюторское сопровождение общей протяженностью 1 год в очно-заочном режиме с супервизией в межсессионный период. Очными формами тьюторского сопровождения стали семинары, тьюторские тренинги на самоопределение, работу с целями, самоорганизацию и пр.; тьюторские встречи; индивидуальные консультации; самостоятельная деятельность педагогов; тьюториал (семинар по обмену опытом); диагностические сессии, направленные на изучение личностных особенностей, информационно-коммуникационных компетенций и готовности к саморазвитию.

Организация заочного (дистанционного) взаимодействия обеспечена через предоставление информационных материалов теоретического и практического характера по направлению «Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе» и «Пиктомир: дошкольное программирование» на сайте тьюторов, рубрику «Вопрос–ответ» на официальном сайте МДОУ «Детский сад “Умка”».

Результаты вышеуказанной деятельности подтверждены мониторинговыми исследованиями интеллектуально-педагогических и ИК-компетенций педагогов, получивших тьюторское сопровождение. Уровень указанных компетенций увеличился с 86 % до 99 %, что, в свою очередь, обеспечило рост компетенций воспитанников, взаимодействующих с вышеуказанными педагогами.

Так, проведённый анализ карт наблюдений воспитанников старших, подготовительных групп показал положительную динамику в освоении ИК компетенций каждого воспитанника. Наивысшие результаты зафиксированы по следующим критериям:

- с 68 % до 91 % – ребенок способен ориентироваться в некоторых источниках информации (электронные книги, компьютер, предметы искусства, интерактивные игрушки;

рассказ сверстника, взрослого, телевидение, видеофильмы и т. д.);

- с 64 % до 96 % – ребенок обладает навыком делать выводы из полученной информации;

- с 77 % до 99 % – ребенок владеет элементарными навыками ориентировки в электронных устройствах;

- с 74 % до 98 % – ребёнок проявляет любознательность, задаёт вопросы на интересующую тему;

- с 72 % до 92 % – ребёнок способен понимать необходимость той или иной информации для своей деятельности.

По результатам анкетирования удовлетворённость родителей составляет 97,4 %.

Опыт тьюторского сопровождения в системе «педагог-педагог», реализованный в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка «Детский сад “Умка” г. Надыма», подробно описан в «Сборнике практических материалов педагогов-тьюторов информационно-коммуникационного направления», признан одним из лучших учебно-методических материалов системы образования ЯНАО [3.1].

Материалы данного сборника могут быть использованы специалистами методических служб дошкольных образовательных учреждений, педагогами-тьюторами для организации корпоративного обучения в любой дошкольной организации.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение

- 1.1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

2. Научная и учебно-методическая литература

- 2.1. Валькова, О. Ю., Дырда, Л. А. Индивидуализация образования как ресурс создания пространства профессионального развития в муниципальной системе образования // Тьюторство в

открытом образовательном пространстве высшей школы: подходы к разработке стандарта тьюторской деятельности. Материалы Второй международной науч.-практ. конф. / Моск. пед. гос. ун-т; Научред. Т. М. Ковалева; Отв. ред. М. Ю. Жилина, Т. М. Коробова. – М.: МПГУ, 2009.

2.2. Ковалева, Т. М. Новые задачи тьюторской практики: от потенциала к ресурсу // Тьюторские практики в России. Сопровождение индивидуальных образовательных программ. – Томск: РЦРО, 2009.

2.3. Новосёлова, С. Л., Петку, Г. П. Компьютерный мир дошкольника. – М.: Новая школа, 1997.

3. Информационные ресурсы

3.1. <http://umka-nadym.ru/partition/16371/>

НАСТАВНИЧЕСТВО: КТО И ЧЕМУ УЧИТ?

Кошкарева Т. А.,

*воспитатель, первая квалификационная категория,
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Сеяхинский детский сад “Олененок”»,
с. Сеяха, Ямальский район*

*Леча больного, доктор только помогает
природе; точно так же и наставник дол-
жен только помогать воспитаннику бо-
роться с трудностями постижения того
или другого предмета; не учить, а только
помогать учиться.*

К. Д. Ушинский

Наставничество играло огромную роль в становлении российской педагогики. Анализ научно-педагогической литературы свидетельствует, что вопрос профессионального развития молодого специалиста интересовал выдающих-

ся педагогов ещё в XIX веке (Н. Н. Булич, Н. А. Корф, Л. Н. Модзалевский, С. А. Рачинский, Д. И. Тихомиров, К. Д. Ушинский и др.). Особенно ценны результаты исследования педагогического наставничества С. Г. Вершловского, С. Я. Батышева, Л. Н. Лесохиной, В. Г. Сухобской. В целом ряде методических разработок В. Ю. Кричевский, О. Е. Лебедев, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев и др. рассматривали наставничество как помощь начинающему учителю более опытными коллегами.

В СССР наставничество разных форм распространилось, начиная с 30-х годов XX века. П. П. Блонский, Л. С. Луначарский, А. С. Макаренко придавали наставничеству особое значение и сами были отличными наставниками. В конце 50-х гг. XX столетия оно понималось как опека молодых рабочих более опытными работниками и приобрело характер массового движения.

В 60-е годы XX века наставничество стало рассматриваться как важная форма профессиональной подготовки молодых специалистов. Главной задачей наставничества было воспитание молодежи и доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. Практика наставничества достигла расцвета в 70-х годах XX столетия, так как в это время ускоренными темпами развивалось профессионально-техническое образование и производственное обучение.

После недолгого забвения с 2010-х годов наметился курс на возрождение данной традиции. Наставничество как система заслуживает особого внимания, поскольку представляет собой один из наиболее эффективных методов обучения, проверенных временем и отработанных многими поколениями. Практика наставничества вновь востребована в образовательных учреждениях. В ней отражена жизненная необходимость начинающего специалиста получить поддержку опытного педагога непосредственно на рабочем

месте. Сегодня основная ценность наставничества заключается в том, чтобы сделать теоретические знания молодого педагога практико-ориентированными и динамичными, мобильными в использовании.

Наставничество в ДООУ – это индивидуальная работа наставника и групповая работа методической службы с молодыми воспитателями и специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или имеющими трудовой стаж не более 3 лет. Дошкольное наставничество предусматривает систематическую и целенаправленную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения воспитательно-образовательной деятельности, а также применения на практике имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

Администрации ДООУ нужно ответственно относиться к подбору наставника, так как он передаёт не только опыт, но и традиции, культуру профессии. Наставник подбирается из наиболее подготовленных педагогических работников, которые имеют:

- высокие профессиональные и нравственные качества;
- стабильные показатели в работе;
- коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- высшее или среднее специальное образование;
- стаж педагогической работы не менее 5 лет;
- первую или высшую квалификационную категорию.

Назначение наставителя производится при обоюдном согласии молодого специалиста и предполагаемого наставника, за которым он будет закреплен на срок не менее одного года. Желательна также консультация психолога, чтобы учесть их психологическую совместимость. Оптимальный вариант, когда начинающий педагог работает на одной группе с наставником, обучаясь на его личном примере. В данном случае у наставника и молодого специалиста воз-

никают общие интересы и дела по группе, у них больше времени для общения.

Я считаю, что менять наставника подопечному нужно каждый год, чтобы у него не возник один стереотип профессионального поведения. Молодому педагогу будет полезно узнать разные системы педагогической деятельности, различные подходы в решении проблемных ситуаций с детьми и родителями. На основе полученного опыта у молодого специалиста формируется своя система, в которой он может объединить всё лучшее от разных наставников.

Педагог-наставник должен обладать личностными качествами: трудолюбием, целеустремленностью, тактичностью, ответственностью, пунктуальностью, отзывчивостью, уверенностью, творчеством. С позиции профессиональных качеств – эмпатия, доброжелательность, деликатность, аутентичность, конкретность, компетентность, открытость, непосредственность, коммуникабельность, конфиденциальность.

Наставник и подопечный взаимодействуют столько времени, сколько им вместе полезно и интересно. Индивидуальный план они составляют совместно (Приложение 1). Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие вопросы. Как правило, между ними устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник помогает молодому специалисту наладить контакт с детьми и родителями, с коллегами. При возникновении конфликтных ситуаций, которые обязательно будут появляться в первое время, наставитель предлагает оптимальные варианты их решения.

Процесс становления молодого специалиста напрямую зависит от слаженного взаимодействия обеих сторон, где опытный педагог создает определённые условия для адаптации молодого сотрудника, используя разнообразные формы, методы и приемы. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не должен постоянно поучать неопытного коллегу или только демонстрировать свой собственный опыт.

В своей работе с начинающими педагогами использовала разнообразные формы взаимодействия:

- совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего;
- помощь при составлении подробного конспекта НОД, выбор оптимальных методов и приемов;
- советы и рекомендации по подбору необходимой для работы методической литературы, наглядного материала;
- обучение ведению документации в группе, составлению календарно-тематических планов;
- посещение молодым педагогом занятий наставника и последующий их анализ;
- посещение занятий, режимных моментов у своего подопечного и проведение их анализа;
- посещение молодым педагогом занятий других творчески работающих воспитателей и последующий их анализ;
- помощь в организации работы с родителями;
- самообразование молодого педагога, включающее самостоятельное изучение образовательной программы, нормативных документов;
- консультирование по запросу молодого педагога;
- решение и анализ педагогических ситуаций и т. д.

Первые дни самостоятельной работы начинающего педагога самые трудные, волнительные. В этот момент очень

важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением, отмечать даже самые маленькие успехи и достижения.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями занятий) имеют инновационные: психологические тренинги, творческие группы (Школа молодого педагога), семинары-практикумы, мастер-классы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация проектов, моделей занятий с детьми. Опытный педагог может помочь молодому коллеге создать личную страничку на сайте ДОУ, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки и тренинги. Наставник привлекает подопечного к участию в совместных мероприятиях, в которых задействованы дети, родители и педагоги (подготовка к утренникам, концертам, спортивным мероприятиям, театральному фестивалю; игротеки, совместное посещение музеев, театра и т. п.). Тесное взаимодействие педагогов, детей и родителей в ходе подготовки мероприятия помогает им лучше узнать друг друга, сплачивает коллектив группы.

В работе с начинающим педагогом считаю важным не допустить излишней опеки. При поддержке наставника молодой воспитатель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Показателем эффективности работы наставителя является своевременное и качественное выполнение поставленных перед молодым педагогом в период наставничества задач (Приложение 2).

Считаю, что для осуществления наставнической деятельности мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой пе-

дагогической деятельности, но необходимо развивать свой творческий потенциал, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Наставник может не только делиться собственным опытом с молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения и т. п.

Таким образом, использование системного подхода, различных форм и методов работы, доброжелательного отношения к молодым специалистам, помогает им быстрее адаптироваться в коллективе, побороть чувство неуверенности в своих силах и раскрыть свою индивидуальность. Наставничество будет эффективным только при условии, что эта работа ведется планомерно, систематично и целенаправленно. Наставник способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекает его к участию в общественной жизни коллектива, формирует у него общественно значимые интересы, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

Список использованных источников

1. Научная и учебно-методическая литература

1.1. Виноградова, Н. А. Методическая работа в ДОУ: эффективные формы и методы [Текст]. / Н. А. Виноградова, Н. В. Микляева, Ю. Р. Родионова – М., 2008.

1.2. Патрушев, А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – № 1, 2012. – С. 26–30.

1.3. Пугачева, М. Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе становления [Текст] / М. Л. Пугачева // практика управления ДОУ. – № 2. – 2011. – С. 35–40.

1.4. Щербакова, Т. Н., Щербакова, Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст]. // Теория и практика образования в

современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Своё издательство, 2015. – С. 18–22. – URL.

2. Информационные ресурсы

2.1. <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>

2.2. <http://infourok.ru/metodicheskie-rekomendacii-rabota-s-mo...ichestvo-963203.html>

2.3. http://studopedia.ru/19_272360_rayonnih-stazhirovochnih-ploshchadok.html

2.4. <http://journal.preemstvennost.ru/arkhiv/31-2012-god/2112012/tehnologii-ot-detskogo-sada-do-vuza/243-nastavnichestvo-dan-modeili-realnaya-neobkhodimost>

2/5. <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tehnologii/library/2016/03/13/nastavnichestvo>

Приложение 1

**План профессионального становления молодого
Специалиста Донецкой Татьяны Владимировны
на 2015/16 учебный год**

<i>Месяц</i>	<i>Проводимые мероприятия</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Сентябрь	1. Беседа о психолого-педагогических особенностях детей средней группы. 2. Консультирование по составлению циклограммы. 3. Рекомендации по проведению экскурсий с детьми.
Октябрь	1. Показ НОД (образовательная область «Художественно-эстетическое развитие. Аппликация») 2. Помощь в подготовке и проведении осеннего праздника. 3. Консультирование по формированию первичных представлений о родном крае.
Ноябрь	1. Посещение НОД (образовательная область «Художественно-эстетическое развитие. Аппликация»). Подробный анализ НОД и рекомендации молодому педагогу. 2. Консультирование по теме «Методика и условия формирования культурно-гигиенических навыков у дошкольников». 3. Разбор проблемных ситуаций с детьми и родителями.

Окончание приложения 1

1	2
Де-кабрь	1. Консультирование по дизайнерскому оформлению зимних участков. 2. Проверка написания конспектов НОД молодым педагогом. Подробный анализ НОД и рекомендации. 3. Помощь в подготовке и проведении новогоднего утренника.
Январь	1. Консультирование по созданию условий для театрализованной деятельности дошкольников. 2. Показ НОД (образовательная область «Познавательное развитие. Формирование элементарных математических представлений»). 3. Взаимопосещения прогулок. Подробный анализ и рекомендации по проведению элементарных опытов на прогулке.
Февраль	1. Посещение НОД образовательная область «Познавательное развитие. Формирование элементарных математических представлений»). 2. Рекомендации по организации чтения художественной литературы. 3. Разбор проблемных ситуаций с детьми и родителями.
Март	1. Помощь в подготовке и проведении семейного часа. 2. Рекомендации по выполнению плана пополнения развивающей предметно-пространственной среды группы. 3. Проверка написания конспектов НОД молодым педагогом. Подробный анализ НОД и рекомендации.
Апрель	1. Помощь в подготовке и проведении дня открытых дверей. 2. Помощь в подготовке и проведении весеннего утренника. 3. Рекомендации по организации игр с песком.
Май	1. Консультирование по организации системы работы по оздоровлению детей в летний период. 2. Консультирование по оформлению цветника. 3. Помощь в подготовке и проведении родительского собрания.

Наставник _____ Т. А. Кошкарева

**Отчетная справка
по подготовке молодого специалиста
Донецкой Татьяны Владимировны**

Отчетный период с 01.09. 2015 г. по 31.05.2016 г.

На настоящий момент молодой педагог успешно работает с детьми средней группы. С Татьяной Владимировной была проведена беседа о психолого-педагогических особенностях детей 4–5 лет, консультирование по составлению циклограммы, оказывалась помощь в подготовке к НОД.

При непосредственном общении выяснилось, что педагог проявляет живой интерес ко всем направлениям работы, с удовольствием занимается самообразованием. Вместе с молодым педагогом занимались составлением и написанием рабочих планов, разобрали, что необходимо планировать в разные отрезки времени. Татьяна Владимировна быстро научилась пользоваться циклограммой и картотеками.

Для молодого специалиста проведено консультирование по формированию первичных представлений о родном крае; методике и условиям формирования культурно-гигиенических навыков у дошкольников; дизайнерскому оформлению зимних участков; созданию условий для театрализованной деятельности дошкольников; по организации системы работы по оздоровлению детей в летний период; оформлению цветника.

Татьяна Владимировна посетила НОД «Аппликация» и НОД «Познание. ФЭМП», проведенные мною, с последующим подробным анализом и рекомендациями по методике проведения НОД и по использованию игровых и здоровьесберегающих технологий в НОД.

Посещение мною НОД «Аппликация» и НОД «Познание. ФЭМП», проведённые молодым педагогом, выявило недочёты в методике проведения. Был проведён подробный анализ НОД и даны рекомендации для исправления недостатков.

Татьяна Владимировна посетила прогулки, которые были подробно проанализированы и даны рекомендации по организации катания с горки, игр с песком и наблюдений с детьми, проведению элементарных опытов. Посещение мною прогулок показало, что молодой педагог все рекомендации выполняет.

Татьяне Владимировне была оказана помощь в подборе материала для родительского уголка, проведения родительского собрания.

Молодой педагог быстро вникает в суть педагогического процесса, работает с интересом и к работе подходит ответственно. Педагога отличает высокий уровень культуры. Присутствуют личностные качества, необходимые для работы с детьми дошкольного возраста: доброжелательность, тактичность, умение войти в доверие к ребенку. Во время организации педагогического процесса взаимодействует со специалистами, легко вступает в контакт со всеми коллегами.

Татьяна Владимировна участвует во всех мероприятиях ДОУ, проявляет ответственность в подготовке всех проводимых утренников. Она завоевала доверие родителей воспитанников. Родители уважают её, легко идут с ней на контакт.

Рекомендации: продолжать совершенствовать педагогические приёмы и методы лично-ориентированного подхода к детям, повышать эмоциональность в общении с детьми. Следует проявлять инициативу, творчество в решении педагогических задач, внедрять здоровьесберегающие, игровые технологии в образовательный процесс, продолжить изучение методик и литературу по ФГОС.

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Плех М. В.,

*учитель русского языка и литературы, муниципальное
бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5»
муниципального образования г. Ноябрьск, г. Ноябрьск*

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений педагогической деятельности. Оно призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания [1].

В этом учебном году я являлась руководителем педагогической практики молодого педагога. Работу спланировали таким образом, чтобы за короткое время помочь специалистам ближе познакомиться с преподаванием в школе.

В ходе общения с молодым специалистом выясняется уровень его теоретической подготовки, намерения и цели, характер. Совместная деятельность молодого педагога и учителя-наставника начинается с составления плана работы. Наставник понимает: его основная цель – оказание практической помощи учителю в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

Важное условие совершенствования педагогического мастерства – постоянный самоанализ учителем своих педагогических действий. Научить начинающего педагога этому – ещё одна из задач наставника. Анализ урока требует специальных знаний, умений, особого отношения к этому процессу. Самоанализ урока дает учителю возможность критически отнестись к своей деятельности, закрепить успешные приёмы и методы, устранить недостатки в своей работе [2]. Наблюдение за работой наставника, повторение его опыта – способ накопления молодым специалистом своего опыта. Немаловажную роль играет в этом и посещение уроков коллег, анализ их структуры – всё это позволяет выработать начинающему учителю индивидуальный стиль педагогической деятельности. Совместно с молодым специалистом необходимо разработать еженедельный план.

Необходимы своевременные советы и консультации наставника: структура и типы уроков, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии, а также советы из школьной жизни, помогающие легче адаптироваться к школе [1].

Самое главное, давая советы начинающему коллеге, нужно быть предельно откровенным и честным с ним.

Совет первый. Не считай школу местом, не совсем достойным применения твоих выдающихся способностей, местом, куда тебя как бы сослали. Школа не нуждается в твоём снисхождении. Да, она тебя ждет, и, можно сказать, с распростёртыми объятиями, она хочет, чтобы ты у неё был, но у неё есть своё достоинство. И это достоинство – дети. Поэтому не надо смотреть на школу свысока, не надо делать ей одолжение.

Совет второй. Найди себя, свой образ. Учитель индивидуален, иначе не может быть и речи о творчестве. Это не

исключает подражания, особенно на первых порах. Наоборот, приглядывайся к мастерам. Бери на вооружение то, что тебе кажется твоим, что тебе соответствует.

Совет третий. Не замыкайся в своем учительстве. Если учитель – только учитель, это скучно. Играй на гитаре, пой, пиши стихи, играй в волейбол, ходи в горы, собирай марки, бывай в театре и на выставках. Расширяй круг друзей и знакомых. Общайся с самыми разнообразными людьми. Люби жизнь в разных ее проявлениях. Ты должен быть интересен детям, но это не получится, если ты будешь сосредоточен только на самом себе. Кроме обязательной программы, у тебя, как у мастера-фигуриста, должна быть великолепная произвольная программа.

Совет четвёртый. Помни о комплексном характере учительского труда. Увлеченность, многосторонний интерес нужны учителю не просто так, сами по себе, а в связи с особенностью его профессии. Не зря про учителя говорят, что он и швец, и жнец, и на дуде игрец. Про иного учителя говорят: он эрудит, или он хороший методист, или он энтузиаст внеклассной работы. Это комплимент только в том случае, если все другие стороны деятельности учителя тоже хороши. Все имеет значение, все нужно: и эрудиция, и методика, и внеклассная работа, и психология общения, и любовь к детям, и дисциплина. Не нужно это разделять, все это взаимосвязано. И если мы говорим об этом отдельно, то это число условно. Заметь: любой рассказ о школе, эпизод, даже анекдот заключает в себе комплекс учительских качеств. Иначе получается нелепо, смешно или даже, хуже того, непрофессионально.

Совет пятый. Будь счастливым. Будь оптимистом. Верь! Ужасно, когда учитель не видит ничего хорошего ни в настоящем, ни в будущем. Ходит и ноет, как учителя из чеховских пьес. Строй планы, пусть иногда несбыточные, но конструктивные. Есть такая грамматическая фраза, в

которой «чтобы» (и «что бы») пишется и слитно, и раздельно: «Что бы такое предпринять, чтобы освежиться?» Если глаголу «освежиться» придать метафорический смысл, эту фразу можно смело взять на вооружение как девиз.

Совет шестой. Будь честным и правдивым. «Подумаешь, – скажешь ты, – я сам это ученикам каждый день говорю». И напрасно, каждый день это говорить не надо. Сказал один раз, и хватит. Но так, чтобы ребята тебе поверили. Дети очень высоко ценят честность. «Так нечестно» – это крайне отрицательная оценка. Хотя сплошь и рядом они хитрецы и лгунишки. Это потому, что они поставлены взрослыми в такие условия, когда просто нельзя не солгать. Но не увлекайся следствием.

Совет седьмой. Цени юмор в общении с учениками. Если ты сам, как говорится, не блещешь остроумием, цени юмор в других. Не бойся смешного, не бойся быть смешным сам: бывают совсем невинные и безобидные смешные ситуации. Другое дело, если над тобой смеются постоянно, если ты вообще смешон – это все!..

Совет восьмой. Будь естественным, не претворяйся, не старайся казаться умнее и лучше, чем ты есть. Бесполезно: дети тебя все равно раскусят. Часто учителя сравнивают с актером, и в этом есть свой резон. Но уж если ты играешь роль, пусть она будет твоей. Играй себя. И не переигрывай! Вспомни: настоящий актер вживается в роль, стремится постичь внутренний мир своего героя, чтобы играть как можно естественнее. Тебе же не надо перевоплощаться. Сходство между учителем и актером заключается, может быть, в том, что и тот и другой выходят на аудиторию, на публику. Если между актерами и зрительным залом не устанавливается незримый контакт, спектакль рушится. Так и в классе. Некоторые кричат и стучат кулаком по столу, а ребятам не страшно. Другие говорят тихо и смотрят в сторону, но какое-то колдовство завоора-

живает детей, и они не сводят с учителей глаз. Это феномен учительского гипноза, такого, впрочем, хрупкого, но сладостного. В эти минуты учитель счастлив.

Доброжелательность, корректность, тактичность учителя-наставника способствуют созданию психологически комфортных условий для становления молодого специалиста.

Список использованных источников

1. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.

2. Онушкин, В.Г., Кулюткин Ю. Н., Вершловский С. Г. Профессия – учитель: Беседы с молодыми учителями. – М.: Педагогика, 1987.

Приложение 1

План работы учителя-стажера и учителя-наставника

Цель: создание условий для профессионального педагогического становления молодых специалистов.

Задачи:

1) работать над повышением компетентности молодых педагогов в организации урока в соответствии с ФГОС;

2) направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации; обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока;

3) создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности, развития мотивации в непрерывном самообразовании.

<i>Месяц</i>	<i>Тема занятия</i>	<i>Цель</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Август	Назначение наставников. Организационные вопросы. Знакомство с правилами внутреннего распорядка. Отв.: заместитель директора по УВР	Знакомство с педагогической деятельностью и организацией образовательного процесса, охраной труда
Сентябрь	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов. Отв.: наставники Мастер-класс по теме «Создание проблемной ситуации на уроке как условие реализации системно-деятельностного подхода в обучении» Отв.: наставники	Обеспечение грамотного ведения школьной документации молодыми специалистами. Обучение программированию проблемных ситуаций на уроке
Октябрь	Методические основы современного учебного занятия, требования к его проведению. Самоанализ и анализ учебных занятий. Посещение учебных занятий учителей-наставников	Развитие навыков структурирования учебного занятия
Ноябрь	Современные образовательные технологии. Внеклассная работа по предмету и её место, и значимость в учебном процессе. Отв.: рук. МО	Повышение профессионального уровня молодого педагога
Декабрь	Тренинг-практикум «Адаптация молодых учителей к школьным условиям» Отв.: педагог-психолог	Анализ работы молодых специалистов, выявление педагогических затруднений

Окончание таблицы

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Январь	Работа с детьми с высоким и низким уровнем учебной мотивации. Отв.: наставники	Предупреждение неуспеваемости учащихся, оказание методической помощи учителю в организации исследовательской деятельности учащихся
Февраль	Целеполагание и задачи современного учебного занятия. Отв.: рук. МО, учителя-наставники	Повышение профессионального уровня молодого педагога
Март	Мониторинг учебной деятельности. Анализ знаний учащихся. Круглый стол «Ответы на вопросы». Отв.: рук. МО, учителя-наставники	Оказание помощи молодому учителю в повышении качества преподавания
Апрель	Проведение творческой методической недели молодого учителя. Открытые учебные занятия, творческие отчеты молодых учителей. Отв.: учителя-наставники	Методические рекомендации по подготовке открытых учебных занятий
Май	Значение самообразования как одного из путей повышения профессионализма учителя. Подведение итогов работы за год Отв.: заместитель директора по УВР	Анализ работы молодых специалистов, выявление педагогических затруднений

НАСТАВНИЧЕСТВО: КТО И ЧЕМУ УЧИТ?

Четверикова Е. Н.,

*преподаватель изодейтельности, муниципальное
бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Новопортовский детский сад «Теремок»,
с. Новый Порт*

В современном мире этот термин снова стал модным. Интерес к теме наглядно виден на Всероссийских форумах, в обсуждении в интернет-ресурсах, где обсуждаются не только вопросы организации работы наставников, но и, более широко, возможности наставничества как приспособления передачи знаний и создания особой корпоративной культуры. Также обсуждается практики наставничества в производстве, социальной сфере, в образовании и кружковом движении.

В России наставничество сыграло огромную роль в становлении духовности российской нации, что особенно чётко прослеживается со времени принятия христианства на Руси. Духовные ценности наставничества развивались у ремесленников, крестьян, военных, особое наставничество было в русской литературе и в сфере государственно-го управления.

Если говорить обобщённо, то наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.

Иногда невольно слышишь такое выражение: «Принято считать, что движения наставничества раньше не было, существовали лишь отдельные практики и предпосылки для его появления». С таким выражениемя не согласна, ведь на самом деле педагоги «наставничали» всегда и де-

лают это сейчас. В сфере образования наставничество присутствует и никуда не пропадало, оно сохранило свои традиции с давних времён и не на пустом месте. Испокон веков существовали педагоги, врачи, психологи и т. д. Сегодня их просто называют не наставниками, а тьюторами, менторами, коучами, главное в этой роли – это укрепляющее, позитивное влияние одного человека на другого с целью мобилизации его сил и способностей.

Наставничество в узком смысле слова, наряду с тьюторством, является инструментом ускорения процесса адаптации сотрудника на новом рабочем месте. «Тьютор – не тот, кто передает знание, пусть даже добытое в результате самообразования, но тот, кто передает опыт учения».

Имея уже большой педагогический стаж работы, полностью поддерживаю идею введения наставничества в работу с молодыми педагогами. Ведь молодой педагог, впервые приходя в дошкольное учреждение по окончании института, как профессионал еще слаб, сдавая в институте экзамены, он выучивали теорию, но не имеет ни малейшего представления о том, как применить методики дошкольного воспитания на практике, как общаться с родителями, коллегами. Помочь в решении этих проблем молодому специалисту может наставник – квалифицированный педагог, имеющий опыт работы, высокий уровень профессионализма, готовность делиться своими знаниями.

Работу с молодым специалистом начать с анкеты, чтобы обнаружить, какие трудности он испытывает и, исходя из этого, уже строить совместный план работы. При первой беседе, чтоб состоялся диалог, в котором откроются суждения молодого педагога, можно рассказать ему даосскую притчу «Что является необходимым?»: «Наставник часто говорил своему ученику, что для достижения цели нужно научиться отбрасывать всё, что не является необходимым. Ученик хорошо запомнил слова Учителя, но никак не мог

понять, как отличить, что является и что не является необходимым, а наставник никогда не объяснял ему этого, ссылаясь на то, что жизнь сама этому научит. Однажды, когда Учитель и ученик гуляли в горах, на них неожиданно напал разъярённый тигр. Учитель спокойно сошел с тропы, а тигр погнался за учеником. Ученик бросил свой меч и священные амулеты, разорвал в клочья одежду, продираясь через кусты, но все-таки сумел спастись, взобравшись на высокое дерево. Через некоторое время тигр ушел, но ученик боялся спуститься вниз, пока не заметил, что к дереву приближается наставник. Учитель, посмотрев на испуганного ученика, рассмеялся и сказал:

– Вот ты и научился отбрасывать все, что не является необходимым для достижения цели, и это спасло тебя.

– Учитель, – возразил ученик, – но ты не потерял ни меча, ни одежды и даже не попытался убежать, а тигр тебя не тронул. Почему так случилось?

– Я отбросил свой страх, и тигр просто не заметил меня, так как это и было моей целью, – ответил наставник.

– Вот и тебе следует научиться прежде всего правильно выбирать цель, а потом уже что-то отбрасывать для её достижения, если это вообще окажется нужным».

В конце беседы можно многое узнать: умеет ли молодой педагог правильно ставить перед собой цели и отбрасывать лишнее, которое мешает работе.

Цель: оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении.

Основные задачи:

1. Привить молодым педагогам интерес к педагогической деятельности.

2. Ускорить процесс профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

Вся работа с молодым специалистом строится по плану, разработанному мной, и содержит несколько этапов:

- сотрудничество;
- раскрытие индивидуальности;
- результат.

Рассмотрим поподробнее все три этапа.

I этап – сотрудничество:

- собеседование с молодым педагогом ДОУ для определения направлений работы;
- создание базы данных о молодом педагоге в ДОУ;
- анкетирование с целью изучения затруднений и творческого потенциала педагога ДОУ в организации современного качественного образования;
- диагностика изучения методических потребностей педагога.

II этап-раскрытие индивидуальности: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приёмов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе предлагаю определить тему самообразования, над которой молодой педагог будет работать более углубленно; активно привлекаю к показу занятий, мастер-классов, деловых игр, семинаров-практикумов на уровне детского сада.

III этап – результат: складывается система работы, имеются собственные разработки, участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства различно-

го уровня. Педагог внедряет в свою работу новые технологии и видит результат своей работы.

С первого дня работы обучаю молодого педагога внимательно присматриваться к детям, вслушиваться в их суждения, изучать поведение. Ведь найти ключик к сердцу каждого ребенка возможно лишь в том случае, если знаешь, что собою представляет ребенок, чем интересуется, чем живет, что радует его, как относятся к нему сверстники. Профессиональное мастерство педагога начинается тогда, когда он научится понимать ребенка, его особенности, мотивы поступков, интересы, когда будет внимателен и чуток к каждому, сможет приободрить, приласкать, создать такую обстановку в группе, в которой дети чувствуют себя как дома.

И самый главный мой девиз в работе с молодым педагогом, что наставник должен придерживаться правил общения:

1. Не приказывать – фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест, нужно отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т.д.

2. Не поучать – нет ничего хуже, чем навязывать свою точку зрения.

3. Не подсказывать решения – нельзя «учить жить» молодого педагога, намекая на свое решение, которое может ущемить самолюбие молодого педагога.

4. Не выносить суждения – они чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых педагогов, даже когда они абсолютно справедливы.

5. Не оправдывать и не оправдываться – произойдет потеря значительной доли влияния наставника.

В каждом дошкольном учреждении складываются свои традиции, система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему професси-

ональному становлению молодого специалиста и повышению его профессиональной компетентности. Существует мнение, что подлинным мастером-воспитателем может стать лишь талантливый человек с определённым предрасположением к педагогической деятельности. «Мастерство – это то, чего можно добиться, и как могут быть известны мастер-токарь, прекрасный мастер-врач, так должен и может быть прекрасным мастером педагог», – писал А. С. Макаренко.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.
 - 1.1. Закон об образовании от 29.12.2012 № 279 – ФЗ «Об образовании в РФ».
 2. Научная и методическая литература.
 - 2.1. Арламова, М. А. Формирование коллектива ДОУ // Психологическое сопровождение. – М., 2007.
 - 2.2. Жиганова, Д. Кадров нет. [Электронный ресурс]. – ссылка: <http://www.cafe-future.ru/archive/1369>
 - 2.4. Патрушев, А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. – С. 26–30.
 3. Информационные ресурсы
 - 3.1. <http://www.yandex.ru/clck/jsreidir>
 - 3.2. <https://infourok.ru/opisanie-sistemi-raboti-s-molodimi-specialistami-uchitel-nastavnik-drug-1644173.html>
 - 3.3. <https://nsportal.ru/>
 - 3.4. <http://dodiplom.ru/ready/24553>
 - 3.5. <http://hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-razvitiya-personala-v-kompanii>

ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Ширяева В. А.,

*педагог-психолог, муниципальное бюджетное
образовательное учреждение «Средняя школа № 1»,
г. Новый Уренгой*

Термин «адаптация» имеет биологические корни, означающие процесс приспособления к изменяющимся условиям окружающей среды и отражающие систему вопросов: Что происходит? Почему происходит? Какие ресурсы следует применить для смягчения стрессовой ситуации и быстрого включения в новый процесс? Однако он достаточно актуален и в образовательном «облике» и тесно связан с профессиональной адаптацией. Профессиональная адаптация – это приспособление специалиста к профессиональным требованиям, перенимание, усвоение им производственных, технических, социальных правил поведения для выполнения трудовых обязанностей. Такая адаптация является многосторонней, имея несколько составных элементов:

- 1) социальный (привыкание к условиям труда, методам управления, организационным взаимосвязям);
- 2) социально-профессиональный (желание овладеть профессиональными компетенциями, решение сложных и многоуровневых задач, саморазвитие, коммуникация в коллективе).

Процесс профессиональной, иначе говоря, трудовой адаптации сложен и включает несколько этапов:

- 1) ознакомление;
- 2) овладение профессиональными компетенциями (специалист подстраивается под профессию);

3) преобразование (профессия подстраивается под специалиста) предполагает высокий уровень педагогического мастерства.

На начальной стадии у молодого специалиста возникает множество вопросов, которые необходимо решать для дальнейшего профессионального развития.

Как правило, в сфере образования выделяются вопросы регионального характера (социальное обеспечение) и локального (на уровне образовательного учреждения). Условно можно разделить вопросы на социально-материальные и психолого-педагогические.

1 группа: социально-материальные вопросы

Кто такой молодой специалист?

Согласно постановлению Правительства ЯНАО от 30.09.2010 г. № 282-П «Об утверждении Положения о порядке предоставления социальной поддержки молодым специалистам в Ямало-Ненецком автономном округе», **молодой специалист в образовательной сфере** – это выпускник образовательной организации высшего и среднего профессионального образования, не достигший возраста 30 лет, который завершил обучение, получил диплом государственного образца и пришел работать в образовательное учреждение.

Какая социальная поддержка оказывается молодым специалистам?

Обращая внимание на указанное нами постановление, можно выделить следующие социальные гарантии:

Единовременная денежная выплата, составляющая 100 000 рублей по месту работы для удовлетворения личных потребностей.

Ежемесячная надбавка в размере 8 000 рублей в первые 3 года работы в государственной образовательной среде Ямало-Ненецком автономного округа.

Остается открытым для многих иногородних молодых специалистов *вопрос о своевременном предоставлении муниципального жилья.*

Самым актуальным вопросом остается *достойная оплата труда.*

2 группа: психолого-педагогические вопросы

Для изучения психолого-педагогического компонента вопросов адаптации молодых специалистов в образовательной среде было проведено анкетирование среди молодых специалистов в школах города Новый Уренгой и составлен примерный перечень вопросов, возникающих в процессе реализации педагогической деятельности (приложение 1). Количество респондентов – 50 человек. На вопрос, с какими сложностями вы столкнулись на 1-м году работы в школе, были получены следующие ответы:

В результате исследования нами были получены следующие данные:

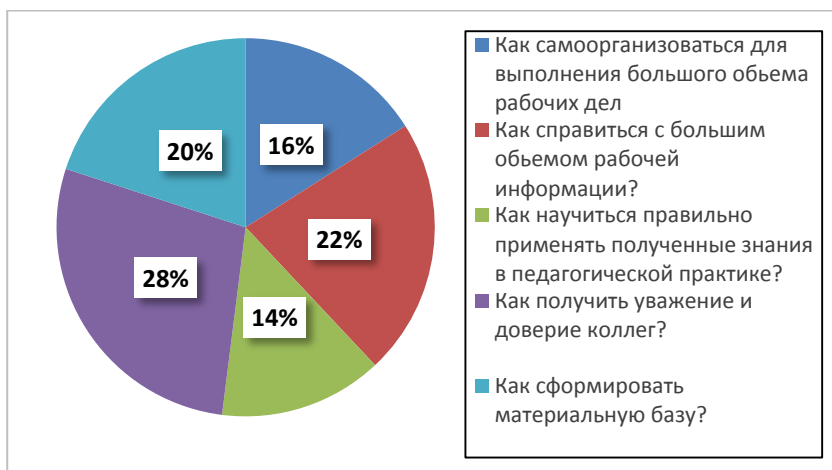


Рис. 1. Соотношение возникающих сложностей у молодых специалистов в школе (%)

На рисунке 1 можно увидеть, какие чаще всего возникают сложности у молодых специалистов в процессе адаптации в образовательной организации. Перечень затруднений молодых специалистов в ОУ отмечен условными обозначениями:

1. Как самоорганизоваться для выполнения большого объема рабочих дел? (16 %)
2. Как справиться с большим объемом рабочей информации? (22 %)
3. Как научиться правильно применять полученные знания и умения в педагогической практике? (14 %)
4. Как получить уважение и доверие коллег? (28 %)
5. Как сформировать материальную (рабочую) базу? (20 %)

Из полученных данных видно, что наибольшую актуальность имеет вопрос, связанный с тем, как получить признание, уважение и доверие коллег.

По результатам исследования планируется разработка программы по адаптации молодых педагогов в образовательной сфере.

Для оказания помощи при адаптации молодого специалиста в образовательном пространстве необходимо: социально-материальная поддержка, позволяющая молодым специалистам получать единовременные пособия и надбавки, однако проблематичными остаются вопросы достойной оплаты труда и обеспечения жильём. Психолого-педагогическое направление в большинстве касается вопросов получения признания, уважения и доверия коллег. Результаты исследования войдут в основу психолого-педагогической программы по сопровождению (тьюторству) и оказанию методической помощи в период адаптации молодых педагогов в образовательном пространстве.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.
 - 1.1 Постановление Правительства ЯНАО от 30.09.2010 г. № 282-П «Об утверждении Положения о порядке предоставления социальной поддержки молодым специалистам в Ямало-Ненецком автономном округе».
2. Научная и учебно-методическая литература.
 - 2.1 Баранов, А. А. Стрессоустойчивость и мастерство педагога [Текст] // Ижевск, 2017.
 - 2.2 Пугачёва, М. Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления [Текст] // Практика управления ДОУ. – 2011. – № 2. – С. 35–40.
 - 2.3 Щербаков А. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте [Текст] // Народное образование. – № 6. – 2009. – 133 с.
 - 2.4 Ступникова, К. Руководитель и его команда. Как построить с коллегами отношения, которыми вы сможете гордиться [Текст] // Профессия директор. – 2014. – № 4. – с. 38–418.
 - 2.5 Турлунова, А.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в адаптационный период профессиональной деятельности [Текст] / А. В. Турлунова // Методист. – 2012. – № 7. – С. 20–26.

Приложение 1

Анкета

Уважаемый(-ая) педагог! В связи с исследованием проблем адаптации молодых специалистов в образовательной среде просим Вас ответить на следующие вопросы:

1. Ф.И.О _____
2. Место работы _____
3. Нагрузка (в каких классах работаете) _____
4. Образование _____
5. Стаж работы по специальности _____
6. Какие вопросы возникали на 1-м году работы по специальности (подчеркните подходящий (-е) для Вас вопрос (-ы)):

- А) Как самоорганизоваться для выполнения большого объема рабочих дел?
- Б) Как справиться с большим объёмом рабочей информации?
- В) Как научиться правильно применять полученные знания и умения в педагогической практике?
- Г) Как получить уважение и доверие коллег?
- Д) Как сформировать материальную (рабочую) базу?
- Е) Другое _____

Благодарим за ответы!

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ СПЕЦИАЛИСТА

*Шумилова Л. И., Гизатуллина А. В.,
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 22 “Синяя птица”»,
г. Салехард*

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Наряду с реформированием системы образования многое изменилось. Изменились условия труда педагогов, требования к современной развивающей среде в новых дошкольных образовательных организациях, у родителей появилась возможность права выбора образовательного учреждения. Однако вопрос по обеспечению педагогическими кадрами остаётся открытым и актуальным в системе дошкольного образования.

Выпускники педагогических вузов и колледжей не спешат на работу в дошкольные учреждения по специаль-

ности. Каждый учебный год педагогические коллективы готовы принять молодых, творческих, инициативных педагогов и специалистов-дошкольников. Приходя на работу без опыта, многие молодые педагоги, чувствуют себя неуверенно, боятся ошибиться в выборе методики и подхода к ребенку, когда осознают, что несут ту же ответственность, что и педагог с многолетним стажем. Решение задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии, адаптации в новом трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательного учреждения.

Система наставничества в дошкольном образовании – это одна из форм индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также с воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности (далее НОД) в определённой группе. Цель наставничества заключается в оказании помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

В процессе формирования системы наставничества руководством ДОУ и педагогами, обладающими определенным опытом, знаниями и высоким уровнем коммуникации были определены основные педагогические принципы:

1. Добровольность и целеустремлённость работы наставника.
2. Контакт наставника и молодого педагога.
3. Личный пример наставника.
4. Направленность плановой деятельности наставника на профессиональное становление молодого педагога.

Педагог-наставник в работе по взаимодействию с молодым специалистом или воспитателем должен подобрать наиболее эффективные формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- посещение открытых занятий и мероприятий, проводимых опытными педагогами;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, города);
- личный пример наставника;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение вопросов, тем, касающихся образовательной деятельности;
- обучение составлению планов обучающих занятий, конспектов досуговых мероприятий, развлечений с детьми, разработка индивидуальных планов, проектов с участием детей педагогов и родителей.

«Педагогическая цепочка» наставничества должна быть прочной, надёжной, систематической, только тогда молодой педагог может мобилизовать свой опыт и знания, проанализировать с наставником и понять, по какому направлению молодому педагогу необходимо расширить знания для успешной деятельности в воспитательно-образовательном процессе.

Педагогический коллектив, в котором трудится молодой педагог, передавая живой опыт, традиции коллектива, систематизирует его знания и помогает ему адаптироваться в новых условиях труда. Эта работа осуществляется в повседневной жизни коллектива и молодого педагога.

В сентябре 2016 года по приказу руководителя МДОУ инструктор по физической культуре Л. И. Шумилова была назначена наставником для молодого специалиста, инструктора по физической культуре А. В. Гизатуллиной. Первым этапом в совместной деятельности стало изучение положения о наставничестве, в котором указаны права и обязанности наставника и молодого специалиста. Одним из документов, регламентирующих деятельность наставника, является индивидуальный план работы по взаимодействию с молодым специалистом.

Следующим этапом в работе стало ознакомление с особенностями построения образовательно-воспитательной работы по направлению «Физическое развитие» в соответствии с планом. Разработанный план индивидуального развития и путей совместных действий на 2016/17 учебный год был предоставлен в методический кабинет заместителям по воспитательно-методической работе для отслеживания системности работы по взаимодействию педагогов.

План по взаимодействию наставника и молодого Педагога на 2016/17 учебный год

<i>Учебный год</i>	<i>Методическая работа по наставничеству</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ознакомление молодого специалиста с нормативными документами, касающимися работы инструктора по физической культуре в работе с детьми и родителями. 2. Составление и обсуждение перспективных, поручных и индивидуальных планов с детьми по физическому воспитанию. 3. Планирование работы с детьми, родителями, воспитателями в рамках проекта «С Днём рождения, Салехард». 4. Составление проекта «Математика в движении».
Октябрь Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подбор материала и составление конспектов, сценариев к спортивным досугам и тематическим занятиям на тему «Осень». 2. Изучение положения о проведении Спартакиады среди детских дошкольных учреждений муниципального образования г. Салехард. 3. Составление плана индивидуальной работы с детьми для участия в первом туре Спартакиады (команда из 16 детей).

Окончание таблицы

<i>1</i>	<i>2</i>
Декабрь	1. Индивидуальная работа с детьми (команда из 10 человек), прошедшие по результатам во второй тур (отработка программы второго этапа). 2. Организация детей и родителей для участия в соревнованиях среди детских дошкольных учреждений муниципального образования г. Салехард 10 декабря 2016 г.
Январь	1. Составление сценариев спортивных досугов и развлечений на тему «Зимние игры и забавы». Организация детей подготовительных групп для пеших прогулок в «Ледовый городок». Проведение зимних игр на свежем воздухе.
Февраль Март	1. Консультация «Как организовывать детей старшего возраста для лыжных прогулок на территории ДОУ» (ходьба по лыжне). 2. Организация и проведение «Дня здоровья» в детском саду (составление плана мероприятий по возрастам). Взаимодействие с воспитателями по организации мероприятий.
Апрель	1. Составление конспектов открытых занятий и мероприятий в «День открытых дверей». 2. Подготовка сообщения на тему «Методические аспекты формирования ЗОЖ» для выступления на ГМО инструкторов.
Май	1. Подготовка детей к празднику «Лету спортивному ура!». 2. Составление плана работы по проведению Спартакиады в ДОУ. Проведение летней спартакиады с детьми старшего возраста по летним видам спорта. 3. Подведение итогов работы по наставничеству и отчёт на педагогическом совете.

В сентябре Алина Владимировна, приступив к должности инструктора по физической культуре, проходила адап-

тационный период как молодой специалист. Во время адаптации посещала утреннюю гимнастику, физкультурные занятия, развлечения, проводимые наставником, с целью приобретения необходимых навыков и ведения педагогической деятельности в целом. В процессе совместной работы было выявлено, что наиболее сложным для молодого педагога в работе с детьми, оказалось организация большого коллектива детей в НОД, на праздниках и развлечениях. С этой целью было запланирован ряд мероприятий, в которых молодому педагогу необходимо было проявить самостоятельность и настойчивость при подготовке и проведении их.

В рамках проекта с «Днём рождения, Салехард!» Алина Владимировна участвовала в организации и проведении прогулок-экскурсий с детьми по городу; самостоятельно проводила на спортивной площадке детского сада общую утреннюю гимнастику «Доброе утро, Салехард!» в игровой форме с привлечением ростовых кукол.

В соответствии с планом работы были также проведены праздники и развлечения, сценарии которых молодой педагог разрабатывала и проводила по ним мероприятия самостоятельно, после чего наставником был проведен тщательный анализ и даны рекомендации.

Ежегодно среди ДОО города проводится городская Спартакиада, в первом туре которой дети сдают нормативы на ВФСК ГТО. Алина Владимировна впервые принимала участие в подготовке детей к столь ответственному мероприятию. Во время индивидуальных занятий с детьми, участниками Спартакиады, молодой педагог приобретала практические навыки в работе с воспитанниками при подготовке к соревнованиям, это:

- организация команды,
- выявление индивидуальных способностей детей;

- заполнение протоколов для предоставления родителям информации о результатах детей по сдаче норм ГТО, в городской спортивный комитет.

Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества, поэтому в процессе сотрудничества наставника Шумиловой Л. И. и молодого специалиста Гизатуллиной А. В. за 2 года были подготовлены и проведены значимые мероприятия:

Спортивное мероприятие по зимним видам спорта «Веселые старты»;

Проекты: «Математика в движении», «Олимпийское движение», «Здоровая семья».

- Участие в конкурсе «Моё призвание – дошкольное образование».

- Участие во всероссийской блиц-олимпиаде, публикация авторского материала «Проект "Здоровая семья"».

- Открытое занятие для родителей «Физкультура всем нужна, всем нам нравится она!»

- Участие в форуме молодежи «ПРОФормат» города Салехарда, защита проекта «Олимпийское движение».

- Участие в работе образовательной площадки «Урал патриотичный» форума молодежи Уральского федерального округа «УТРО-2017».

- Конкурс среди молодых специалистов города «Символ педагогической профессии», видеоролик «Молодой педагог глазами детей».

Результатом работы наставника является защита молодого специалиста в 2018 году на 1 квалификационную категорию.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы как

минимум двух субъектов взаимодействия: обучаемого и самого наставника.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.
 - 1.1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «Об образовании в Российской Федерации».
 2. Научная и учебно-методическая литература
 - 2.1. Круглова, И. В., Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – М., 2007.
 - 2.2. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОУ: Анализ, планирование, формы и методы [Текст]. – М.: ТЦ Сфера, 2006. – 132 с.
 - 2.3. Волобуева, Л. М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст]. – М.: Сфера, 2003. – 260 с.
 - 2.4. Виноградова, Н. А., Микляева, Н. В. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст]. – М: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 124 с.
 - 2.5. Голицина, Н. С., Система методической работы с кадрами. – М., 2004.
 - 2.6. Лосев, П. Н. Управление методической работой в современном ДОУ [Текст]. – М.: 2005.
 - 2.7. Беляева, И. В. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами // «Справочник старшего воспитателя». – №12. – 2008.

ДОКУРСОВОЕ И ПОСКУРСОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГА

О РЕСЕНТИМЕНТЕ КАК СЛЕДСТВИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Арпентьева М. Р.,

*д.пс.н., доцент, член-корреспондент РАН, ведущий научный
сотрудник Гуманитарного института,
государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Югорский государственный
университет», г. Ханты-Мансийск,*

Чем больше напряжённость и жёсткость общесоциального кризиса, в котором находится Россия, тем более активно и безоглядно проводятся реформы его образования и культуры. Однако не так уж и давно по поводу инноваций писал Б. Беттельгейм, за годы своей жизни повидавший их немало: «Во времена великих кризисов, внутренних и внешних революций в любых сферах жизни может случиться, что человек будет иметь лишь такой выбор: либо покончить с жизнью, либо достичь высшей самоорганизации... мы делаем лишь первые шаги к овладению новыми условиями существования. Но не стоит и обманывать себя: борьба будет долгой и тяжелой и потребует от нас всех интеллектуальных и моральных сил. Если, конечно, мы хотим очутиться в мире разума и человечности, а не в «1984» Дж. Оруэлла» [5, с. 280; 11]. Однако уже сейчас в зарубежной и отечественной педагогике и форсайте образования активно дискутируются вопросы о возможно более ранней

профессиональной ориентации и подготовке детей и подростков к конкурентной борьбе за рабочие места с другими детьми и взрослыми, а также с роботами и иными цифровыми устройствами и т. д. [16]. При этом сам продавец своих компетенций и покупатель «непрерывно» формирующего их образования, желающий оставаться «валидным» в мире корпоративных запросов, выбирает модель и форму образования, которая бы позволяла ему встроиться в систему «наилучшим образом»: наилучшим для корпорации и отчасти для самого себя. Эта система была прописана еще Дж. Дьюи и его предшественниками, превозносившими роль профессионализации и практической ориентированности образования как процесса формирования необходимых государству и ТНК работников [17; 18]. При этом на «самого себя» в мире стандартизаций и сертификаций остаётся все меньше времени и места, а в образовательном стандарте это место резервируется лишь в связи с необходимостью управления человеком и на уровне его нравственных ориентаций. Т. Иглтон и иные прогрессивные исследователи видят причину разрушения университетского образования за рубежом в игнорировании моральных принципов, а также в жалком состоянии всей системы образования и воспитания молодежи [6]. Описывая процессы развала университета на западе, они, как очевидно, описывают его полностью аналогичным образом распаду университетов в России. Другим фактором снижения качества зарубежного и отечественного образования является его бюрократизация и сопровождающая бюрократизацию коррупция, ведущие к деградации начального, среднего, высшего образования [12], ущемлению прав и достоинства участников образовательного процесса, преподавателей и студентов, учителей и школьников [2]. Более того, «исследователи мировых глобальных тенденций отмечают, что образование в современном мире является одним из основ-

ных мест социальных, политических и криминальных батальон, полем жесточайшей конкуренции и коррупции» [3], в которую благодаря БРС и иным системам тотального контроля жизнедеятельности преподавателей и учителей они включились на правах жертв и соучастников. В отношениях сотрудников к власти и между сотрудниками возникает ресентимент (ressentiment). Ресентимент выступает как следствие проводимой в стране государственной образовательной политики в отношении обеспечения качества трудовой деятельности педагогов: от педагогов требуется огромное количество бессмысленной работы, не дающей им не только возможности качественно работать с учащимися и выполнять непосредственные обязанности, но и не дающей возможности оставаться собой и жить своей собственной жизнью. Невозможность самореализации приводит к феноменам ненависти к руководителям и иным сотрудникам. Такая ненависть формируется как ресентимент, злопамятность или озлобленность, мстительность и ненависть, заставляющая вновь и вновь переживать и представлять ситуации страданий, унижения, обиды и т. д., чувство враждебности к тому, что субъект считает причиной своих неудач («врага»), бессильная зависть, тяжелое сознание тщетности попыток реализовать или поднять свой статус в жизни или в обществе, проживание состояния слабости или неполноценности, зависти и негодования по отношению к «врагу» и формированию системы ценностей, отрицающих ценности «врага», создаваемого для того, чтобы избавиться от чувства вины и какой-либо ответственности за собственные неудачи /неполноценность, характеристика морали рабов (Ф. Ницше), замена реальности идеологическими фикциями, сублимация неполноценности в особую систему морали, самоотравление души, которое возникает в результате систематического запрета на выражение тех или иных душевных переживаний и представлений, по-

рождающего склонность к ценностно-смысловым иллюзиям, деформациям (М. Шелер), результат бессилия, соперничества и зависти. Это – одно из «реактивных состояний», наряду с гневом, отвращением, благодарностью, счастьем и чувством вины (П. Ф. Стросон) [10, с. 424; 13, с. 49; 21, р. 1–29; 27]: «Ресентимент противоположен чувству симпатии и связан с чувством ненависти, переживанием тщетности жизни, ощущением собственного бессилия и, как следствие, глубоким общественным и личным отчуждением, антипатией, враждой, злобой и мезтью» [6; 7; 12]. Таким образом, «мораль господ», которая как мораль благородная произрастает из торжествующего «Да», сказанного самому себе, дополняется «моралью рабов», которая с самого начала говорит «Нет» «внешнему», «иному», «не-себе», выражаясь в синдроме ущербной агрессивности. Это, т. о., мораль, основанная на противостоянии и своим отрицанием дающая косвенное согласие на то, что делают «господа». В итоге соответствие или несоответствие стандартам, в том числе стандартам управления, создает новую зону квинринга (социально нежелательной, но не наказуемой «инаковости»): наряду с инвалидами, членами ЛГБТ и т. п. «маргинальных» сообществ. Выживание коснулось, особенно в малых городах и университетах, и самых талантливых специалистов: носителей научного знания и опыта, нравственного знания и опыта, самостоятельность и творческой свободы [21]. Люди формируют и усваивают речь вражды (hate speech), применяя «механизм, когда собственные проблемы и неспособность с ними справиться переносятся на других через барьер снижения этих других» (М. Дубинин), а сами они для себя самих остаются «слепым пятном», отказываются от собственных поступков, «не видят» себя. «Ресентимент – это ненависть раба ко всему, где ему чудится свобода» (Я. Кротов) [7], где чудится humiliation and betrayal – унижение и предательство,

следствие длительного, постоянного и всеобъемлющего угнетения человека, сообщества, народа, рождающего многочисленные виды «лишних» и «подпольных» людей, феномены массового социального иммобилизма, государственного патернализма (сословного рабства) и социального паразитизма, а также дискурс обиды на окружающий мир. На основе развития последнего «класс профессиональных обиженных, которые под видом «гласа народа» транслируют волю «хозяев дискурса» и по сути своей являются эффективным инструментом репрессий, всепроникающей цензуры коллективного бессознательного» [8; 20 и др.]. Государство при этом «законодательно оформляет «волю народа», выраженную в... истериках, доносах и коллективных письмах – но по сути он эту волю конструирует и ею же манипулирует» [31]. Отчуждение от способности и готовности влиять на свою и чужую жизнь, от реальности связано с кризисом институций не только в России, но и во всем мире [8; 9; 15]. Для рядового сотрудника и гражданина этот кризис выражается в тотальной перверсии функций государства и его органов власти, в том числе правоохранительных органов (и органов безопасности), в разрушении и превращении функций здравоохранения и образования. Для государств же кризис институций связан с отмиранием и обесмысливанием национального суверенитета, отказ от следования институциональным нормам и процедурам на всех уровнях социума государства, жизнь в пространстве и времени «антиполитических» (Э. Балибар) «поток» всеобщего, глобального уровня (З. Бауман), превращающих национализм и популизм в опереточные, театральные и нефункциональные стратегии, создающих существующую по принципу лжи (не-реальности), дефактуализированную (defactualization, Х. Арендт) реальность [1], управляемую «государственностью без государства». Всё в этом мире – версия реально-

сти, мнимость, что ведёт к снижению гражданской активности, к нарастанию инертности и безразличия (М. Ямпольский) [7; 14; 15]. Дефактуализация используется и гражданами, и государством ради «сохранения лица» и создания образа «несокрушимой силы» (Х. Арендт). Принуждающая сила истины, напротив, противостоит власти, основанной на лжи – «политической власти» [1]. При этом, как писал М. Шелер, «максимально сильный заряд resentment должен быть в таком обществе, где равные политические права и соответственно формальное, публично признанное социальное равноправие соседствует с огромными различиями в фактической власти, в фактическом имущественном положении и в фактическом уровне образования, т.е. в таком обществе, где каждый имеет «право» сравнивать себя с каждым и не может сравниться реально» [13, с. 21]. Сам Ф. Ницше не ограничивает анализ «господ» и «рабов» лишь социальными рамками, для него эти определения характеризуют и то, что он называет «духовной» природой» [10], это ориентация на «золотое правило» любви (мораль прощения, закон любви) или на талион (закон отмщения, мораль воздаяния, кровной мести).

Список использованных источников

1. Арендт, Х. Между прошлым и будущим. Восемь упражнений в политической мысли [Текст]. / Х. Арендт. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2014. – 416 с.
2. Афанасьева, В. Пять причин, по которым не следует становиться профессором [Электронный ресурс] / В. Афанасьева // URL: [http: \[Текст\] //www.vzsar.ru/blogs/3174](http://www.vzsar.ru/blogs/3174) (дата обращения: 18.06.2018).
3. Барроуз М. Будущее рассекречено. Каким будет мир в 2030 году / М. Барроуз. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – С. 37–41.
4. Беспалова, Ю. М., Кондаков, В. А. Межпоколенный разрыв в современной России как проблема resentment [Текст]. /

Ю. М. Беспалова, В. А. Кондаков // Глобализация: мифы и реальность. – Тюмень: ТГАМЭУП, 2009. – С. 165–172.

5. Беттельхейм, Б. Самоучитель по выживанию в концлагере [Текст]. / Б. Беттельхейм // Психология господства и подчинения: Хрестоматия / Сост. А. Г. Чернявская. – Минск: Харвест, 1998. – С. 157–281.

6. Иглтон, Т. Медленная смерть университета [Электронный ресурс] / Т. Иглтон // Скепсис: Научно-просветительский журнал. – 2015. – 23 окт. – URL: http://sceptsis.net/library/id_3672.html (дата обращения 11.11.2018).

7. Кротов, Я. Свойства без человека [Электронный ресурс] // Библиотека Я. Кротова. – URL: http://krotov.info/yakov/essai/2_svoystva/resentiment.htm (дата обращения: 18.06.2018).

8. Медведев, С. Обиженные и оскорбленные: как «письма трудящихся» помогают репрессиям [Электронный ресурс] / С. Медведев // FORBES.RU. – 4 февраля 2014 г. – URL: <http://www.forbes.ru/mneniya-column/tsennosti/250429-obizhennye-i-oskorb...> (дата обращения: 18.06.2018).

9. Медведев, С. Русский ресентимент [Электронный ресурс] / С. Медведев // Отечественные записки. 2014. № 6 (63). – URL: <http://www.strana-oz.ru/> (дата обращения: 18.06.2018).

10. Ницше, Ф. К генеалогии морали [Текст]. / Ф. Ницше. // Ницше Ф. Соч. в 2 т. Т. 2. – М., Мысль, 1990. – 829 с.

11. Оруэлл Дж. «1984» и эссе разных лет [Текст]. / Дж. Оруэлл. – М.: Прогресс, 1989. – 384 с.

12. Смолин О. Н. Высшее образование: Борьба за качество или покушение на человеческий потенциал [Текст] / О. Н. Смолин // СоЦИС. – 2015. – № 6. – С. 91–101.

13. Шелер, М. Ресентимент в структуре моралей [Текст]. / М. Шелер – СПб.: Наука, Университетская книга, 1999. – 231 с.

14. Эко, У. Пять эссе на темы этики [Текст]. // У. Эко; пер. с итал. Е. Костюкович. – СПб.: Симпозиум, 2000. – 93 с.

15. Ямпольский М. В стране победившего ресентимента [Электронный ресурс] // COLTA.RU. – 6 октября 2014 г. – URL: <http://www.colta.ru/articles/specials/4887> (дата обращения: 18.06.2018).

16. Aoun J. E. Robot-Proof: Higher Education in the Age of Artificial Intelligence [Текст] / J. Aoun. – New York, London: MIT Press, 2017. – 216 p.

17. Cubberly E. P., Public School Administration [Текст]. / E. P. Cubberly. – New York: Nabu Press. 1905/ 2014. – 546 p. – P.338.

18. Dewey J. My Pedagogical Creed [Текст] / – New York: Forgotten Books, 1897/2017. – 50 p. – P. 45.

19. Foresight Education: Values, Models and Technologies of Didactic Communication of the XXI Century [Текст] / Ed. by M. R. Arpentieva, etc. – Canada, Toronto: Altaspera Publishing & Literary Agency Inc., 2018. – 560 p.

20. Lampert L. Nietzsche and Modern Times. [Текст] / Lampert L. – New Haven, Conn.: London: Yale Univ. Press, 1985. – 301 p.

21. Strawson P. F. Freedom and resentment and other essays [Текст] / P. F. Strawson. – London: Methuen and Co. Ltd. 1974. – P. 1-25; New York, London: Routledge, 2008. 278p. P.1–29.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Звонарёва Е. В.,

*директор, муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования Центр детского
творчества «Надежда», г. Салехард*

В настоящее время одним из основных факторов благополучного развития экономики любого государства является уровень образования его граждан. Сегодня общество, рынок труда, выступающие в качестве потребителя, требуют от выпускников школ, а далее и от выпускников

организаций профессионального образования, как среднего, так и высшего, знаний иного качества, нежели «знания – умения – навыки». Соответственно, стоит вопрос о содержании и качестве образования. Образование нового качества, как средство самореализации и выбора возможностей, требует новой формации учителей, но такого качества специалисты не появятся вдруг и сейчас, а значит, необходима глубокая и целенаправленная работа с педагогическим сообществом, прежде всего, управление качеством их компетенций.

Вопрос управления качеством образования является главным для любого руководителя образовательного учреждения.

Управление качеством образования – это закономерно и грамотно спланированный процесс системных стратегических и оперативных действий, которые направлены на контроль, оценку и улучшение качества образования.

Процесс управления качеством образования включает в себя

- проектирование качества образования – стандартизацию объектов управления;
- мониторинг – регулярное наблюдение за состоянием качества образования посредством получения и обработки информации о функционировании системы;
- формирование целостного представления о состоянии качества образования – выявление проблем, их причин, положительной/отрицательной динамики процессов, на основе анализа полученных данных;
- на основе полученных данных разработка и принятие управленческого решения, цель которого – устранение выявленных проблем.

Процессы управления качеством образования, как и бизнес-процессы, подчинены одному и тому же циклу: планирование – реализация – оценка – коррекция. Услуги

образовательного учреждения должны быть востребованы потребителем, а значит, быть конкурентоспособными в условиях высокой конкуренции на рынке образовательных услуг. Одним из факторов, влияющих на конкурентоспособность, является имидж сформированной образовательной среды учреждения, куда входят:

- высокий уровень качества образовательного процесса;
- высокий уровень реализуемых образовательных программ;
- высокий профессиональный уровень педагогов;
- высокий уровень материально-технической оснащенности образовательного учреждения;
- высокий уровень комфорта инфраструктуры.

Подобная регламентация процессов будет уместна в силу его специфики применительно к системе дополнительного образования детей, так как в отличие от общего образования дополнительное образование не поставлено в рамки образовательных стандартов и главная задача учреждений дополнительного образования детей – через качество предоставляемых образовательных услуг в условиях высокой конкуренции привлечь потребителя. В дополнительном образовании детей за качество образования потребители «голосуют» посещением учреждения, выбором того или иного объединения по интересам, дополнительной общеразвивающей программы.

Отличительной особенностью дополнительного образования от формального является его персонализация. Отличительные черты внешкольного образования одновременно являются и его преимуществами:

- вариативность дополнительных общеразвивающих программ;
- добровольность выбора ребёнком образовательных программ в соответствии с его интересами и склонностями;

- право выбора педагога, учреждения дополнительного образования, право смены самой образовательной программы;

- отсутствие образовательных стандартов;

- практико-ориентированность образовательных программ, профессиональная ориентация через тесную связь образовательных программ с практикой;

- преемственность и комплексность видов деятельности.

Основной целью деятельности любого учреждения дополнительного образования, реализации любой из дополнительных общеразвивающих программ является самореализация личности. Важно отметить, что, ориентируясь на самореализацию каждого ребёнка, пришедшего в учреждение дополнительного образования, педагоги реализуют принцип индивидуального подхода, осознания ценности и уникальности наклонностей, возможностей каждого. Естественно, что для успеха в достижении указанных педагогических подходов необходимо создание благоприятных условий для осуществления личностного роста детей. И главным, непосредственным фактором обеспечения этого успеха и благоприятных условий являются профессиональные компетенции педагогов дополнительного образования.

Современные технологии в формировании и воспитании успешной, умеющей адаптироваться в быстро меняющейся ситуации личности, предъявляют к педагогу требования иного порядка, нежели просто быть специалистом, доносящим до ученика информацию и осуществляющим контроль уровня его знаний. Сегодня педагог – это консультант в поиске информации и коллега по научно-исследовательской деятельности. С целью повышения качества образования педагог сам должен постоянно повышать качество и уровень своей профессиональной компетентности.

Структура профессиональной и личностной компетенции педагога включает в себя

- способность эффективно осуществлять профессиональную деятельность и решать поставленные перед ним задачи профессионального развития – социально-психологическая компетенция;

- умение успешного взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений – профессионально-коммуникативная компетенция;

- достаточный уровень знаний в области педагогики и психологии, знаний предметной деятельности, методики преподаваемого предмета – общепедагогическая и предметная компетенция;

- умение анализировать, планировать и организовывать собственную деятельность – управленческая компетенция;

- умение осмысливать свои действия, процесс и результат деятельности – рефлексивная компетенция;

- владение навыками и методами работы с информацией с применением средств телекоммуникации – информационно-коммуникативная компетенция;

- способность к инновационной деятельности – инновационная компетенция;

- способность организовывать и осуществлять исследовательскую деятельность – креативная компетенция.

Пути совершенствования педагогических компетенций полностью формируются из требований к современному образованию и потребностей участников образовательных отношений, это

- работа в составе творческих (проблемных) групп педагогов, методических объединений, творческих лабораторий и т. д.;

- научно-исследовательская деятельность;

- инновационная деятельность, реализация экспериментальных образовательных программ и образовательных проектов;

- проведение различного вида публичных (открытых) образовательных мероприятий – мастер-классов, открытых уроков, показательных выступлений учащихся и т. д.;

- участие в конкурсах профессионального мастерства;

- обобщение собственного педагогического опыта;

- самообразование;

- повышение квалификации;

- аттестация на соответствие занимаемой должности или с целью повышения квалификационной категории;

- использование ИК-технологий.

Остановимся более подробно на некоторых из указанных.

1. Один раз в пять лет педагог обязан повышать свою квалификацию, такая форма повышения собственных профессиональных компетенций позволяет получить новые знания по актуальным проблемам и приоритетным направлениям системы образования. Результатом повышения квалификации можно считать овладение информационно-методическими ресурсами, профессиональную готовность педагога к внедрению новых педагогических технологий.

2. Аттестация педагога также является средством совершенствования профессиональных компетенций, так как основная задача аттестации – стимулирование профессионального роста и результативности педагогического труда. В соответствии с сегодняшними требованиями к аттестации аттестуемому педагогу необходимо представить результат целенаправленной и глубокой работы по собственному совершенствованию: это и профессиональные достижения самого педагога (участие в конкурсах педагогического мастерства, публичных профессиональных мероприятиях, обобщение педагогического опыта и авторские пуб-

ликации и проч.), учебные и творческие достижения учащихся, и представление информации о личном вкладе педагога в развитие учреждения и повышение качества образования, и информация об эффективном педагогическом опыте (разработка авторских образовательных программ, разработка методических и дидактических материалов, проч.).

3. Самообразование – одно из наиболее актуальных средств повышения педагогических компетенций. В связи с предъявляемыми требованиями формирования у детей универсальных учебных знаний педагог и сам должен уметь учиться, только в этом случае он сможет научить самосовершенствованию ученика. Самообразование – это не только изучение современных методик и технологий, это ещё и активная профессиональная позиция – взаимообмен педагогическим опытом, использование Интернет-ресурсов, участие в различных мероприятиях профессионального сообщества, демонстрация собственного педагогического опыта.

4. Особая роль в профессиональном самосовершенствовании отводится инновационной деятельности. В данном случае педагог не просто должен владеть на достаточном уровне педагогической техникой, позволяющей ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность и добиваться определённых результатов обучения, он должен владеть технологиями проектирования, создания индивидуальных образовательных маршрутов, обладать навыками работы в формате эксперимента.

5. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства – также одно из средств, позволяющих эффективно, с высокой продуктивностью совершенствовать педагогические компетенции. Изучение опыта коллег, диссеминация собственного позволяет педагогу находиться в

инновационном пространстве, аккумулировать собственные навыки за счёт приращения новых знаний и идей.

Но необходимо отметить, что ни одна из вышеперечисленных форм совершенствования педагогических компетенций не принесёт результатов самому педагогу и не окажет действенного влияния на качество образования, если у педагога будет отсутствовать личная потребность повышения собственных профессиональных компетенций и осознание их значимости. Анализируя собственный педагогический опыт, педагог способен на саморазвитие, в результате чего повышается его уровень знаний и навыков, готовность и, главное, уверенная возможность работы в условиях инноваций, что, в свою очередь, напрямую влияет на качество образования.

Процесс совершенствования профессиональной компетенции педагога – явление постоянное и цикличное, каждый раз повторяющееся в новом качестве. Успешность этого процесса зависит от самосознания и мотивированности педагога, на что, в свою очередь, оказывает стимулирующее влияние среда, то есть, прежде всего, учреждение, коллектив, в котором трудится педагог. Сформированная в учреждении дополнительного образования система непрерывного профессионального развития педагогов – главная цель деятельности методической службы учреждения.

Таким образом, качество образования – это качество всех процессов образовательной деятельности, а также качество их результатов, и одним из определяющих факторов, оказывающих влияние на качество, несомненно, является уровень профессионализма педагога.

Список использованных источников

1. Нормативно-правовое обеспечение.

1.1. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г.

1.2. Распоряжение Правительства РФ от 04 сентября 2014 г. № 1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей».

2. Научная и учебно-методическая литература.

2.1. Голуб, Г. Б., Коган, Е. Я., Фишман, И. С. Оценка уровня сформированности ключевых профессиональных компетентностей выпускников УНПО: подходы и процедуры // Вопросы образования. – 2008. – № 2.

2.2. Каспржак А. Г. Информационное общество и школа: учебно-методические материалы к курсу повышения квалификации. – М.: Российская политическая энциклопедия, 2008.

2.3. Панасюк, В. П., Головичер, Г. В. Информационно-методическое обеспечение управления качеством образования на муниципальном уровне. – СПб., 2007.

2.4. Поташник, М. М. Управление качеством образования. – М.: Педагогическое общество России, 2001.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО СЕРВИСА ЭЛЕКТРОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Кремлёв И. А.,
магистрант НИ ТПУ, г. Томск

Глобальной целью управления знаниями в вузе является повышение конкурентоспособности образовательных услуг. Главная задача реализации цели управления знаниями – создание и внедрение научно-технических инноваций и инновационных форм обучения. Это работа необходима для дальнейшего продвижения образовательных услуг вуза и развития его инфраструктуры. Чтобы поддерживать свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, вузы нуждаются в постоянном появлении новых идей о способах, методах и содержании обучения.

Вуз должен создавать инновационные научно-методические проекты и реализовывать их на рынке образовательных услуг. Наиболее важным в управлении знаниями в вузе является создание новых знаний и использование их для инновационного обучения и научных проектов. Здесь существенную роль играют информационные технологии, которые дают программно-техническую основу для реализации стратегических целей. [1]

Информационные технологии (ИТ) в образовании в настоящее время являются необходимым условием перехода общества к информационной цивилизации. Современные технологии и телекоммуникации позволяют изменить характер организации учебно-воспитательного процесса, полностью погрузить обучаемого в информационно-образовательную среду, повысить качество образования, мотивировать процессы восприятия информации и получения знаний. Поэтому информационные технологии становятся неотъемлемым компонентом содержания обучения, средством оптимизации и повышения эффективности учебного процесса, а также способствуют реализации многих принципов развивающего обучения.

Важным преимуществом e-learning в России является реализация возможности гармонизации образовательного пространства при помощи обеспечения единого уровня учебных курсов, что предусмотрено Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Кроме того, развитие дистанционного обучения помогает получать достойное образование людям с ограниченными возможностями при обеспечении инклюзивного образования, которое предполагает обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Зачастую «электронное обучение» и «дистанционные образовательные технологии» воспринимаются как синонимичные и взаимозаменяемые категории. Однако с точки зрения Закона об образовании существует четкое разграничение данных понятий.

Электронное обучение подразумевает использование информации, содержащейся в базах данных, а также применение информационных технологий и сетей для ее обработки и передачи между учениками и учителями.

Дистанционные образовательные технологии реализуются через информационно-телекоммуникационные сети, причём ученики и учителя находятся на расстоянии.

Таким образом, ключевую роль играет компьютер и сетевая инфраструктура, но в первом случае это инструменты личного (непосредственного) взаимодействия педагога и ученика, а во втором – удаленного [2].

Организации обязаны обеспечить особые условия: должны быть доступны ресурсы и технологии, позволяющие освоить программу в полном объеме без обращения к иным источникам информации и без привязки к местонахождению ученика. На практике это означает создание электронных библиотек, а также обеспечение доступа к базам данных и электронным архивам. Кроме того, преподаватели и обслуживающий персонал должны в полной мере владеть навыками использования информационных систем, задействованных в учебном процессе.

Законодательство обозначает перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования, обучение по которым полностью в дистанционной форме не допускается (Приказ Министерства образования и науки России от 20.01.2014 № 22). Документ ограничивает такую возможность не только для будущих зубных техников и операторов чесально-вязального оборудования, что пред-

ставляется вполне логичным, но и для юристов, бухгалтеров и дизайнеров.

Примечательно, что на сегодняшний день аналогичный обобщённый перечень направлений подготовки и специальностей в рамках высшего образования не утверждён.

Основными приоритетным программами развития электронного образования в России на сегодняшний день остаются формирование механизмов спроса на электронное обучение, формирование законодательной и нормативной базы, формирующей требования, а также новые модели построения образовательных программ с учётом возможностей электронного обучения.

В заключение хотелось бы отметить возрастающий интерес к электронному образованию (e-learning) по всему миру, связанный с информатизацией общества и стремительным развитием рынков смартфонов и планшетных компьютеров, подталкивающий тенденцию к развитию мобильного обучения. Однако рост числа электронных систем и курсов при высоком спросе подвержен риску снижения качества как электронного контента, так и самих системы. В складывающейся ситуации необходим комплексный подход к организации электронных курсов, включающий в себя совершенствование методов и технологий разработки электронного контента и образовательных систем. Также основные приоритетные программы развития электронного образования в России на сегодняшний день – это формирование механизмов спроса на электронное обучение, формирование законодательной и нормативной базы, формирующей требования, а также новые модели построения образовательных программ с учетом возможностей электронного обучения.

Таким образом, можно сделать вывод что e-learning со временем будет хорошо дополнять существующие образо-

вательные университеты, предоставляя качественное образование, доступное всем и во всех уголках России.

Список использованных источников

1. Абросимов, А. Г., Жабин, А. П., Погорелова, Е. В. Стратегические цели и принципы управления знаниями в вузе. Самарский государственный экономический университет (СГЭУ).

2. Дистанционное образование и закон.
<http://www.edutainme.ru/post/distantionnoe-obrazovanie-i-zakon/>

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Кузнецова Е. И.,

*директор, муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования Центр детского творчества
«Выйский», г. Нижний Тагил*

Авдюкова Е. В.,

*кандидат педагогических наук, методист, муниципальное
бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр детского творчества «Выйский»,
г. Нижний Тагил*

В современном, быстро меняющемся мире одним из основных критериев качества жизни человека является его успешность, в общем смысле понимаемая как результат активной деятельности по достижению определённых общественно значимых целей. Здесь возникает вопрос выделения качеств, способствующих достижению успеха. На наш взгляд, одним из основных качеств, определяющих социальную успешность, является стрессоустойчивость.

В широком смысле под *стрессоустойчивостью* понимается способность индивида выдерживать стрессовую ситуацию, обеспечивая внутреннюю сбалансированность и сохраняя эффективность деятельности [3]. Человеческая жизнь без стрессовых ситуаций невозможна. Незначительные стрессы даже полезны, так как обеспечивают человеку условия для развития, профессионально-личностного роста.

Стрессоустойчивость обеспечивает сохранение и накопление ресурсов личности, рост её психологического благополучия. Особенно это важно для профессионально-педагогической деятельности, поскольку от успешного профессионального развития педагога, от его психологического благополучия зависит, каким будет подрастающее поколение и что ждёт наше общество в будущем. Уже только в силу высокой социальной ответственности педагогическую деятельность можно отнести к категории стрессогенных [4]. Существуют и другие стресс-факторы педагогического труда: объективные, определяемые характером и особенностями собственно педагогической деятельности; субъективные, связанные с индивидуальными особенностями личности педагога; организационно-управленческие и социально-психологические.

К объективным факторам мы относим неопределённость, новизну деятельности, наличие дефицита времени на занятиях, в связи с чем возникает необходимость увеличения темпа действий, работу с незрелой личностью, большую учебную нагрузку педагогов, многозадачность педагогической деятельности в связи с ростом интенсивности труда педагога и появлением новых функций (освоение информационных и онлайн-технологий).

Перечислим субъективные факторы:

- индивидуально-психологические особенности педагога;

- личностные особенности (убеждения, ценности, мировоззрение и т. п.);
- социальный статус (есть собственная семья, дети или нет);
- профессиональный опыт;
- мотивация к педагогической деятельности;
- внутриличностные конфликты.

Организационно-управленческими факторами, как правило, является следующее:

- условия организации труда (наличие своего учебного кабинета, необходимого оборудования или их отсутствие и т. п.);
- неравномерное распределение рабочего времени (составление расписания с учетом пожеланий детей и родителей);
- реформы в сфере нормирования и регламентации труда педагога [2];
- система стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений, которая, по сути, не является должным мотиватором педагогического труда, а скорее – провокатором предъявления поверхностных результатов, невротизирующим личность педагога.

В категории социально-психологических факторов выделим вышеуказанную социальную оценку труда педагога и его высокую ответственность, а также конфликтные ситуации в общении с субъектами образовательного процесса (руководство, коллеги, родители, обучающиеся).

Как видим, факторов, провоцирующих стрессовые ситуации, много. Примем к сведению также то обстоятельство, что фактические затраты рабочего времени педагога не ограничиваются продолжительностью рабочего дня.

Согласно Анцыферовой Л. И., существуют две стратегии преодоления трудной жизненной ситуации (стресса):

1) активное преобразование ситуации и 2) изменение отношения к ситуации [1].

Очевидно, что для первой стратегии характерно наличие сильной мотивации и осознание ценностей-целей преобразующей деятельности, тогда как вторая стратегия характеризуется способностью к позитивной переоценке ситуации.

Основным направлением деятельности, активно реализующим эти стратегии в нашем учреждении дополнительного образования, мы определили процесс формирования социального капитала учреждения. Под социальным капиталом мы понимаем основной внутренний ресурс развития образовательной организации, характеризуемый как наличие устойчивых взаимных профессиональных связей, обеспечивающих успешное достижение профессиональных целей.

Рассмотрим внедряемые нами пути реализации этого направления.

1. Снижение нагрузки педагогов путём приведения к соответствию 1 ставка (18 часов) – 1 педагог и создание комплекса мероприятий по обеспечению сотрудничества с методистом, педагогом-организатором с целью оказания поддержки в профессиональном развитии педагогов, что автоматически высвободит их личностные ресурсы.

2. Совершенствование педагогического планирования – разработка циклограмм деятельности педагога на текущий учебный год. В циклограмме подразумевается равномерное распределение выполнения должностных обязанностей в течение всего учебного года (оформление документации, подготовка и участие в выставках, конкурсах, конференциях), систематизация работы с родителями.

3. Укрепление доверия педагогов друг к другу посредством делегирования полномочий руководителем. Доверие – важный источник признания достоинств другого челове-

ка и его принятия. Доверие тренирует личностную осознанность.

4. Использование кураторской методики для организации обмена опытом внутри организации, что будет способствовать актуализации опыта успешных педагогических решений, повышению самооценки педагогов, росту их осознанности, личностной и профессиональной, развитию педагогического сотрудничества [6].

5. Создание временных творческих групп по решению текущих задач и проблем деятельности учреждения, что также обеспечит развитие педагогического сотрудничества, будет способствовать формированию ценностно-смыслового компонента профессионально-педагогической деятельности.

6. Проведение тренингов, деловых игр для решения проблем профессиональной коммуникации педагогов с целью развития конструктивных взаимоотношений, развития осознанности собственного поведения в профессиональном общении, умения выстраивать границы.

В результате создания устойчивых взаимных профессиональных связей мы прогнозируем формирование внутренней мотивации педагогов, повышение их профессионализма, в том числе рост публикаций педагогов, увеличение участия педагогов в конкурсах, семинарах, конференциях различного уровня, и, как следствие, – повышение качества образования.

Таким образом, рост психологического благополучия педагогов, а следовательно, и их успешное профессиональное развитие мы видим в создании условий для развития их личностных ресурсов в контексте формирования профессиональных социальных связей как внутри организации, так и за её пределами.

Список использованный источников

1. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и пси-

хологическая защита [Текст] / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. 1994. – Т. 15. – № 1. – С. 3–18.

2. Дука, Н. А. Нормирование профессиональной деятельности учителя общеобразовательной организации в условиях введения нового профессионального стандарта [Текст] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – Том 7. – № 5 (2015)/ – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/111PVN515.pdf>. Загл. с экрана (дата обращения: 25.03.2018)

3. Катунин, А. П. Стрессоустойчивость как психологический феномен [Текст] // Молодой ученый. – 2012. – № 9. С. 243–246

4. Солодкая, И. Б. Факторы стресса у педагогов. – Международный педагогический портал «Солнечный свет». [Электронный ресурс] – URL: <https://solncesvet.ru/факторы-стресса-у-педагогов/> (дата обращения: 25.03.2018)

5. Ушаков, К. М. Управление школой: кризис в период реформ [Текст]. – М.: Сентябрь, 2011. – 176 с.

6. Ушаков, К. М. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет [Текст]. – М.: Сентябрь, 2017. – 160 с.

ПУТИ РЕШЕНИЯ КАДРОВОЙ ПРОБЛЕМЫ В ПРЕДШКОЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ДОШКОЛЬНИКОВ ЯМАЛА

Слена К. А.,

*заведующий кафедрой развития этнокультурного образования,
государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный
институт развития образования», г. Салехард*

С 01 сентября 2013 года с учётом вступления в силу нового закона «Об образовании» детский сад стал первой обязательной ступенью образовательного процесса. Госу-

дарство теперь гарантирует не только доступность, но и качество образования на этой ступени.

С 01 января 2014 года все дошкольные образовательные учреждения России перешли на новый Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО).

Впервые в истории дошкольное детство стало особым самоценным уровнем образования, ставящим главной целью формирование успешной личности. Ключевая установка стандарта – поддержка разнообразия детства через создание условий социальной ситуации содействия взрослых и детей ради развития способностей каждого ребенка.

Именно стандарт как нормативный правовой документ призван обеспечить достижение каждому ребёнку независимо от национальных, территориальных, имущественных и других различий возможность достижения необходимого и достаточного уровня развития для успешного обучения на следующем уровне системы непрерывного образования России.

В Ямало-Ненецком автономном округе ведётся активная работа по созданию образовательной среды, обеспечивающей равные возможности всем категориям населения, в первую очередь, детям из числа коренных малочисленных народов Севера, родители которых ведут кочевой или полукочевой образ жизни.

Проблема состоит в том, что дети, родители которых ведут кочевой образ жизни, не имеют возможности получать услуги, предоставляемые дошкольными учреждениями. Привозить своих детей в детский сад посёлка кочевники не могут, потому что, во-первых, некоторые стойбища расположены на очень отдалённых расстояниях от населённого пункта, во-вторых, климатические условия нашего северного региона не всегда могут позволить длительные переезды по тундровой местности, тем более с маленькими

детьми. Параллельно с этим возникает и кадровая проблема: кому, в каких условиях и как готовить детей к школе.

Характерной особенностью современной образовательной политики в автономном округе является организация вариативных форм дошкольного образования. Одной из таких форм стало создание групп кратковременного пребывания, обеспечивающих гарантированное государством право на получение общедоступного бесплатного дошкольного образования в условиях кочевья, с одной стороны, и частичное решение кадрового вопроса. Имеющиеся воспитатели способны после участия в дистанционном семинаре проводить подготовку детей из числа КМНС, ведущих традиционное хозяйство.

Группы кратковременного пребывания детей являются филиалом образовательного учреждения (школа-интернат, детский сад) – создаются в местах компактного проживания коренных малочисленных народов Севера для подготовки детей дошкольного возраста к школе [2, с. 9].

Группы работают в пятидневном режиме, продолжительность занятий – 30–35 минут. Группу посещают дети дошкольного возраста от 5 до 7 лет, чьи родители ведут кочевой (полукочевой) образ жизни, а также в свободном режиме посещают занятия и 3–4-летние дети.

Содержание образования в кочевой группе определяется основной общеобразовательной программой дошкольного образования, обязательная часть которой базируется на примерной образовательной программе «От рождения до школы» под редакцией Н. Е. Вераксы, Т. С. Комаровой, М. А. Васильевой.

Обучение и воспитание детей в кочевой группе проводится на русском и родном языках [3, с.9].

Примечательно то, что «кочевая школа (в том числе предшкола) как форма новой образовательной системы затрагивает все аспекты социально-экономического развития

поселении (оленоводческого стойбища, рыболовецкого стана, фактории, общины), содействует воспитанию конкурентоспособного молодого поколения, привитию ему нравственных ценностей» [5, с. 135]. Как и в большом поселении, в условиях кочевья дошкольная подготовка становится предметом внимания и заботы всех людей, ведущих на родной земле традиционный для Крайнего Севера образ жизни.

Другой формой дошкольного образования являются группы с круглогодичным режимом работы. Такие группы функционируют в Тазовском, Пууровском и Ямальском районах.

Сегодня на территории Ямала предоставляют образование в местах кочевий 11 образовательных организаций: 7 ДООУ, 2 образовательных центра, 1 школа-интернат, 1 школа-детский сад. Количество педагогов – 24 человек (они имеют специальную подготовку). Кочевым образованием круглогодично охвачено 157 детей.

Важной мерой по совершенствованию процесса получения образования детьми КМНС является организация дошкольной подготовки в условиях кочевья. Проблема дошкольной подготовки на сегодняшний день является актуальной, т.к. отражает современные тенденции развития образования в нашей стране, а также наметившуюся потребность охвата всех детей дошкольного возраста на этапе подготовки к школе.

До недавнего времени у оленоводов, рыбаков Ямало-Ненецкого автономного округа, ведущих кочевой или полукочевой образ жизни, дети дошкольного возраста не посещали детский сад и, следовательно, они не были подготовлены к обучению в школе. Обучение детей кочевников начиналось, когда они в 7–8 лет поступали обучаться в школу-интернат. Многие из них не знали русского языка, не говоря уже о том, чтобы уметь читать и писать.

Педагоги, благодаря курсовой подготовке и осознанию целей современного образования, главной целью предшкольной подготовки считают выравнивание стартовых возможностей будущих школьников, чтобы у них не возникало стрессов, комплексов, которые могут «отбить» желание учиться на все последующие годы; формирование готовности к принятию новой социальной позиции – «позиции школьника», имеющего круг определённых обязанностей и прав.

Задачами предшкольной подготовки являются

1. Формирование мотивации к учению.
2. Формирование мыслительных операций.
3. Развитие вариативного мышления фантазии, воображения, творческих способностей.
4. Развитие речи.
5. Увеличение объёма внимания и памяти.
6. Выработка умения целенаправленно выполнять учебные действия, формируя у себя волевые качества.
7. Развитие коммуникабельности.
8. Формирование общеучебных умений.
9. Развитие мелкой моторики и координации движения рук, умения ориентироваться в пространстве и во времени.

Начиная с 2017 года, ежегодно с июня по октябрь в сельских территориях Ямала проходит акция «Готовимся к школе». Целью акции является организация предшкольной подготовки детей в условиях кочевья.

Мероприятие проводится в рамках исполнения Дорожной карты реализации первого этапа проекта «Дети Арктики. Дошкольное образование», реализуемого под эгидой Федерального агентства по делам национальностей России в пяти субъектах Арктической зоны страны: Ямало-Ненецком автономном округе, ХМАО (Югре), Республике Саха (Якутии), Республике Коми, Архангельской области.

Предшкольная подготовка в местах кочевий реализуется в 6 муниципальных образованиях автономного округа: Ямальский, Тазовский, Надымский, Приуральский, Пуровский и Шурышкарский районы.

Особое значение в предшкольной подготовке отводится специально организованным педагогом-психологом занятиям, направленным на присвоение позитивной этнической идентичности в процессе социализации через применение психокоррекционных игр на развитие эмоционально-волевой и личностной сферы, навыков общения со сверстниками и взрослыми, толерантности, основанных на культурной символике, включенных в традиционную культуру ненецкого народа [4, с. 199–201].

В рамках организации предшкольной подготовки в летний период 2018 года в местах кочевий в автономном округе функционировало 19 групп по предшкольной подготовке, было охвачено 217 детей в возрасте от 2 до 7 лет.

Благодаря открытию групп кратковременного пребывания, работе круглогодичных групп и ежегодному проведению акции «Готовимся к школе» дети кочевников могут свободно кочевать вместе с родителями по тундре и при этом получать образование в привычной для них среде, не отрываясь от родного очага и родителей. Такая форма организации обучения детей позволяет обеспечить достижение стопроцентного охвата предшкольной подготовкой детей из числа КМНС в местах кочевий и, конечно же, это будет способствовать большей успешности обучения и повышению школьной мотивации.

Помня о кадровой проблеме, региональный институт развития образования под руководством профильного департамента осуществляет целенаправленную курсовую подготовку педагогов, осуществляет организационно-методическое сопровождение обучения кочевых учителей и воспитателей в Ямальском многопрофильном колледже и

Российском государственном университете им. А. И. Герцена, проводит профориентационную работу с учащимися школ, показывая перспективы развития учительской профессии на Ямале.

Список использованных источников

1. Кочевая школа: инновационные проекты. Часть 1 / Сост. Вануйто Г. И., Няруй В. Н., Лымар Г. В. – Салехард: ГАОУ ДПО ЯНАО «РИРО», 2014. – 57 с.

2. Организация деятельности кочевых дошкольных групп кратковременного пребывания для детей, ведущих с родителями кочевой или полукочевой образ жизни, как одна из новых форм образовательных услуг населению. – Салехард: ГАОУ ДПО ЯНАО «РИРО», 2014. – 58 с.

3. Россия и Европа: связь культуры и экономики: Материалы XVII международной научно-практической конференции (28 февраля 2017 года). – Отв. редактор Увари-на Н.В. – Прага, Чешская Республика: Изд-во WORLD PRESS s.r.o., 2017. – 479 с.

4. Терехина, А. Н. Кочевые школы: ограничения или возможности? / А. Н. Терехина // Этнографическое обозрение. – 2017. – № 2. – С. 137–153.

5. Цымбалистенко Н. В., Паршуков В. Г. Популярная этнология (для государственных служащих, мигрантов и вахтовиков ЯНАО) / Н. В. Цымбалистенко, В. Г. Паршуков. – СПб. : ООО «Литературный Город», 2015. – 160 с.

6. Региональный институт развития образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://riro-yanao.ru> (дата обращения 10.11.2018 г.)

7. АКМНСС и ДВ РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rairon.info>(дата обращения 10.11.2018 г.)

8. Департамент образования ЯНАО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.yamaledu.org> (дата обращения 16.11.2018 г.)

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Ямало-Ненецкого автономного округа

«Региональный институт развития образования»

РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
РЕСУРС РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Сборник материалов
межрегиональной научно-практической конференции
с международным участием,
посвященной 25-летию Института

Подписано в печать 29.01.2019 г.
Объем 32,8 уч.-изд. л. Формат 64х90 1/16. Бумага офсетная.

Тираж 150 экз. Заказ №5286.

Отпечатано ИП Колмогоров И.А.,
656049, г. Барнаул, пр-т Социалистический, 85,

тел.: (3852) 36-82-51, 8-800-700-1583,

nf-kniga@yandex.ru,

сайт: типография-новый-формат.рф