

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ ПМР
Государственное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования и повышения квалификации»

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ: РЕСУРС РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

*Материалы Международной очно-заочной
научно-практической конференции
(16 октября 2019 года)*

Под общей редакцией
доктора юридических наук, профессора *В.В. Проценко*

Тирасполь
2019

37.091(082)

Д 681

*Рекомендовано к печати Ученым советом
ГОО ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации»
(протокол № 01 от 30 сентября 2019 года)*

Редакционная коллегия:

*В.В. Улитко, Ж.Е. Ахтырцева, М.С. Бабченко, А.А. Ворона, Т.П. Гросул,
О.Б. Кизлярова, А.А. Мицула, Е.В. Степанова, А.Ю. Сударикова, Е.Г. Рвлякова*

Д 681 **«Дополнительное педагогическое образование: ресурс развития кадрового потенциала»**, международная очно-заочная научно-практическая конференция (2019 ; Тираспол). **Дополнительное педагогическое образование: ресурс развития кадрового потенциала"** : Материалы Международной очно-заочной научно-практической конференции, (16 октября 2019 года) / под общ. ред.: В. В. Проценко ; редкол.: В. В. Улитко [и др.]. – Тираспол : ИРОиПК, 2019 (Тип. «Теслайн»). – 198 р.

Antetit.: Гос. образоват. учреждение доп. проф. образования "Ин-т развития образования и повышения квалификации". – Referințe bibliogr. la sfârșitul art. – 300 ex.

ISBN 978-9975-3373-0-4.

В условиях стремительного устаревания и обновления информации гарантировать наличие конкурентоспособных профессиональных кадров может только систематическое дополнительное профессиональное образование. В этой связи актуализируются задачи ценностного отношения педагогических работников к личной профессиональной конкурентоспособности и развитие новых форм профессионального совершенствования, что придает институтам развития образования и повышения квалификации новые векторы деятельности.

Для преподавателей педагогических специальностей, педагогических и административных работников, интересующихся вопросами построения эффективных моделей кадрового развития.

37.091(082)

Д 681

За достоверность информации, которая размещена в опубликованных материалах, несут ответственность авторы.

ISBN 978-9975-3373-0-4

© ИРОиПК, 2019

РАЗДЕЛ 1. УСЛОВИЕ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГА К СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ – КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ПО ТУРИСТСКО-КРАЕВЕДЧЕСКОМУ НАПРАВЛЕНИЮ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

*Л.С. Альмагамбетова,
канд. пед. наук, зав. кафедрой
психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса
филиала АО НЦПК «Өрлеу» ИПК ПК по СКО,
Республика Казахстан, г. Петропавловск;*

*О.В. Торопова,
зам. директора КГУ «Городской детско-юношеский центр
внешкольной работы» ГУ «Отдел образования города Петропавловска»,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В данной статье отражены основные моменты становления системы дополнительного образования в Республике Казахстан, обозначены актуальные проблемы по подготовке педагогических кадров туристско-краеведческого направления.

***Ключевые слова:** Республика Казахстан, дополнительное образование, краеведение и туризм, подготовка педагогических кадров.*

Теоретические основы и практика работы системы школьного и дополнительного образования государств, существующих на постсоветском пространстве, в основе своей опираются на именно советский опыт работы. Материальное наследие, научные разработки, традиции советской системы образования во многом не утратили своей актуальности [5, с.21].

В советский период в Казахской ССР сфера дополнительного образования имела огромное значение, как и в любой другой из пятнадцати республик. Большинство детей было вовлечено в этот процесс, что было обусловлено двумя факторами: бесплатностью дополнительного образования и широтой распространения специализированных организаций.

Распад Советского Союза запустил комплекс экономических и политических процессов, затронувших все сферы жизни вновь образовавшихся государств. Не стал исключением Казахстан.

Сразу после обретения независимости актуальной задачей стало формирование законодательной базы, соответствующей изменившимся условиям. Поэтому главными вопросами стали:

- закрепление за гражданами государственных грантов на образование;
- создание правовой основы для реализации новых подходов к экономическому обеспечению сферы за счет рационального использования бюджетных средств;

- привлечение внебюджетных средств и регулирование прав собственности.

Основным законодательным актом, регулирующим образовательную деятельность, стал Закон Республики Казахстан «Об образовании» (1992 г.) [1].

Трудности экономических и социальных преобразований сделали особенно актуальным пересмотр концептуально-программных подходов к системе образования, конкретизацию путей и направлений преобразований на основе принятой законодательной базы.

В этот период были утверждены 18 концепций, в числе которых: концепция государственной политики в области образования, Национальная программа подготовки государственной поддержки образования, Целевая программа подготовки и издания учебников и учебно-методических комплексов для образования, Целевая программа подготовки и издания учебников и учебно-методических комплексов для общеобразовательных школ [7, с.26].

Были выработаны основные приоритетные направления по реформированию системы образования:

- совершенствование финансирования образования, т.е. расширение их финансовой и хозяйственной самостоятельности, использование дополнительных источников финансирования;

- равномерное развитие системы образования в регионе с учетом как местных, так и республиканских интересов;

- создание эффективной системы управления образованием на республиканском и региональном уровнях;

- совершенствование и обновление образовательных процессов – усиление практической значимости приобретаемых знаний и навыков;

- обеспечение интеграции в международное образовательное пространство, приближение национального уровня образования к международным стандартам;

- создание эффективной правовой базы системы образования.

Данные приоритетные направления реформирования способствовали сохранению доступного уровня образования в Республике Казахстан.

В то же время в обозначенный период в системе образования имели место отрицательные тенденции, что явилось следствием тех социально-экономических проблем, с которыми столкнулось государство. Переход от командно-административной системы к регулирующим функциям в условиях рынка был осложнен недостаточностью финансовых возможностей республиканского и местного бюджета. Политика оптимизации привела к массовой ликвидации учреждений дошкольного, профессионального образования, малокомплектных школ [4, с.31].

Социально-экономические, идеологические и политические изменения 90-х годов привели к серьезному сокращению финансирования учреждений образования вообще. Эти изменения повлекли за собой сокращение числа учреждений дошкольного образования, малокомплектных и сельских школ, учреждений внешкольной работы. В массовом порядке ликвидировались пионерские лагеря, детские дворовые клубы, дворцы школьников, детские кружки и организации естественнонаучного и технического направления, туристские станции. Во многом был утрачен опыт, кадровый и методический потенциал, институциональные механизмы советского периода [9, с.18].

Постепенно экономика страны начала восстанавливаться после экономического коллапса начала 90-х годов XX века, пришло осознание необходимости и появилась возможность восстановления системы дополнительного образования.

Дополнительное образование как понятие появилось с выходом Закона Республики Казахстан «Об образовании» 7 июня 1999 года [1]. Дополнительное образование, согласно Закону, трактуется как процесс обучения и воспитания, осуществляемый на основе дополнительных образовательных программ всех уровней, куда входят дошкольное, общее, высшее и профессиональное образование. Дополнительные образовательные программы реализуются во внешкольных организациях, которые создают условия для личностного развития, профессионального самоопределения, творческого труда детей, реализации их способностей, адаптации к жизни в обществе, формирования гражданского самосознания, общей культуры, здорового образа жизни, организации содержательного досуга [5, с.18].

В соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 апреля 2004 года № 481 «О переименовании Республиканского государственного казенного предприятия «Республиканский дворец школьников» Министерства образования и науки Республики Казахстан был создан «Республиканский учебно-методический центр дополнительного образования» Министерства образования и науки Республики Казахстан (далее – Центр). Первый директор Республиканского центра Н.Д. Жамадилев в своей работе указывает на то, что в 90-х годах произошло превращение внешкольных

организаций в организации дополнительного образования детей и юношества, а само дополнительное образование в наше время стало важным и неотъемлемым компонентом общего среднего образования [7, с.27].

К сожалению, восстановление сети детско-подростковых организаций туристско-краеведческой направленности зачастую принимает формальный характер, что обусловлено целым рядом факторов, одним из которых является систематическое недофинансирование. Морально устарела материально-техническая база детских туристских организаций, испытывающих хронический дефицит капитальных вложений, современного оборудования и инвентаря, учебных пособий, компьютерной техники. Укомплектованность туристским оборудованием в среднем по стране составляет около 51,5 % по всей стране. Вместе с тем материально-техническая база ДЮТ в таких регионах, как Атырауская, Мангистауская, Северо-Казахстанская области и город Алматы составляет от 10 до 20 %. В Костанайской и Кызылординской областях вообще отсутствуют организации туристско-краеведческого направления [2]. В существующих организациях штат сотрудников малочисленный.

Плачевная ситуация сложилась с подготовкой специалистов этого направления работы.

В Республике Казахстан на сегодняшний день нет ни одного высшего и среднеспециального образовательного учреждения, где готовились бы специалисты именно по туристско-краеведческой работе с детьми. В небольшом объеме краеведение как дисциплина изучается на педагогических специальностях естественно-биологического цикла и будущими учителями истории, элементы пешеходного туризма – студентами направления подготовки «Физическая культура и спорт» [9, с.48].

Среди педагогических сотрудников организаций дополнительного образования туристско-краеведческого направления работы потребность в повышении квалификации составляет 69,2 % [2, с.52]. Усугубляет ситуацию тот факт, что по данной тематике бюджетные средства на прохождение курсов практически не выделяются, а для их прохождения зачастую необходимо выезжать в другой регион, то есть нести дополнительные расходы на проезд, питание, проживание. Не следует забывать об откровенно низком уровне зарплат педагогов в учреждениях дополнительного образования в Республике Казахстан.

В определенной степени спасает ситуацию практика проведения под эгидой Республиканского учебно-методического центра дополнительного образования Республики Казахстан краткосрочных курсов и семинаров-практикумов во время проведения соревнований Кубка Республики Казахстан по туризму. Во-первых, для прохождения таких курсов не требуется отдельной оплаты за проезд и питание, во вторых, содержание имеет четкую практическую направленность, соответствующую профилю этапа Кубка.

Существует потребность в курсах именно прикладного направления. В современных условиях есть возможность найти необходимую информацию через интернет, но именно в туризме и краеведении огромное значение имеют практические навыки, которыми должен владеть педагог и которые нужно передать детям [6, с.214].

В апреле 2017 года была опубликована программная статья главы государства Н.А. Назарбаева «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания» [3], в которой говорится о том, что для успешного развития государства в современном мире, сохранения своей национальной идентичности необходимо сохранить преемственность поколений, сохранить и приумножить культурные и духовные ценности.

В подпрограмме «Туған жер» говорится следующее: «...патриотизм начинается с любви к своей земле, к своему аулу, городу, региону, с любви к малой родине.

...Особое отношение к родной земле, ее культуре, обычаям, традициям – это важнейшая черта патриотизма. Это основа того культурно-генетического кода, который любую нацию делает нацией, а не собранием индивидов.

...необходимо организовать серьезную краеведческую работу в сфере образования, экологии и благоустройства, изучение региональной истории, восстановление культурно-исторических памятников и культурных объектов местного масштаба» [3].

В мае текущего года принята Государственная программа развития туристской отрасли Республики Казахстан на 2019–2025 годы [2].

Одним из приоритетных направлений Программы выделен детско-юношеский туризм.

«Вклад детско-юношеского туризма (далее – ДЮТ) в социальное развитие страны значителен. ДЮТ является:

– важным способом передачи новому поколению накопленного человечеством жизненного опыта и материально-культурного наследия, формирования ценностных ориентаций, нравственного оздоровления и культурного развития нации, одним из путей социализации личности;

– уникальной моделью воспитания личности посредством формирования здорового образа жизни человека через общение с природой, организации активного досуга и занятости, развития культуры поведения на природе, воспитания бережного отношения к памятникам истории и культуры, практического познания родного края;

– инструментом социальной адаптации, профессиональной ориентации, воспитания гражданственности и патриотизма подрастающего поколения;

– действенным механизмом вовлечения всех членов семьи в формы семейного отдыха» [2, с.56].

Будем надеяться, что в ближайшее время последуют конкретные меры, направленные на развитие профильных учреждений дополнительного образования, и работа по подготовке педагогических кадров в сфере детско-юношеского туризма и краеведения выйдет на новый качественный уровень.

Список литературы

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27.07.2007 г. № 319-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.04.2016 г.). – Астана: Акорда, 2016.
2. Государственная программа развития туристской отрасли Республики Казахстан. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 мая 2019 года № 360 // Казахстанская правда. 2019 (май). – С.4–10.
3. Программная статья Главы государства Н.А. Назарбаева «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания» (12 апреля 2017 года). – Астана: Акорда, 2017.
4. Абаев А.М. Проблемы и перспективы развития системы учреждений дополнительного образования детей [Текст] // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.). – Пермь: Меркурий, 2012. – С. 100–102.
5. Айдарбекова К.А., Таюпова Э.К. Проблема развития детского творчества в современной системе дополнительного образования / Проблемы развития дополнительного образования: материалы Международной научно-практической конференции / Карагандинский государственный университет им. академика Е.А. Букетова (г. Караганда, январь 2018 г.). – Караганда, 2018. – С.230–236.
6. Вакорина Л.В., Радкевич В.В. Методические рекомендации. Сборник / Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации педагогических работников по Северо-Казахстанской области «Өрлеу». – Петропавловск, 2014. – 45 с.
7. Дополнительное образование детей: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. О.Е. Лебедева. – М.: Гуманит. изд. центр «Владос», 2003. – 256 с.
8. Жамадилов Н.Д. Позаботимся о нашей опоре и надежде // Столичное образование. 2004. № 3. – С.24–27.
9. Таюпова Э.К. Особенности дополнительного образования детей в Республике Казахстан как особой многоуровневой педагогической системы: материалы региональной научно-практической конференции «Казахстан – взгляд в будущее» / Карагандинский государственный университет им. Е.А. Букетова. – Караганда, 2017. – 68 с.
10. Шаймуханова С.Д., Кенжебаева З.С. Модернизация образования Республики Казахстан: состояние и перспективы развития. РГП «Карагандинский государственный технический университет». – Караганда, 2014. – 184 с.

АДАПТАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К НОВЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТАМ: ПРОБЛЕМЫ, СЛОЖНОСТИ, «СЕКРЕТЫ УСПЕХА»

О.Г. Бурдужа,

*ведущий методист кафедры ОДиДО ГОУ ДПО «ИРОиПК»,
учитель украинского языка и литературы МОУ «ТСШ № 16»,
ПМР, г. Тирасполь*

В статье затронуты проблемы современного учителя, связанные с переходом обучения в общеобразовательных учреждениях ПМР на новые образовательные стандарты. Озвучиваются требования к преподавателю, подаются критерии успешности.

Ключевые слова: *успешный учитель, деятельность, обучение, добиться успеха, государственные образовательные стандарты нового поколения.*

В условиях современных социально-экономических реформ и активного внедрения Государственных образовательных стандартов нового поколения в Приднестровской Молдавской Республике изменились требования к профессиональной подготовке специалистов, становление и развитие их профессионального сознания и самосознания (Б.З. Вульф, О.А. Дубасенюк, Н.В. Кузьмина, С.Д. Максименко, А.К. Маркова, А.П. Ситников, О.М. Пехота, Л.И. Хомич и др.).

Если рассматривать сознание как осознанное бытие, то профессионал – это человек, обладающий знаниями, то есть, осознанием сущности своей деятельности. С психологической точки зрения становление любой деятельности всегда связано с формированием профессионально определенного способа осознания объективного мира, который превращается в предмет деятельности. В содержание профессионального сознания входит система осознанных, профессионально необходимых аспектов деятельности, обобщенных и оперативных знаний о целях и средствах, планах и программах, субъектах и объектах взаимодействия, нормах и критериях оценки успешности и эффективности деятельности [1, с.58].

В начале профессиональной деятельности почти все начинающие педагоги сталкиваются с рядом учебно-воспитательных проблем, которые требуют от учителя не только знание предмета, но и умение применять психолого-педагогические знания, полученные во время обучения [2, с.112].

Затем, со временем и опытом, некоторые из проблем исчезают, но на смену им приходят новые, с которыми справиться уже гораздо сложнее. Рано или

поздно перед учителем стоит новый вопрос, от успешной реализации которого зависит, станет ли он успешным педагогом. Этот вопрос звучит так: «Как стать успешным?», – и чем раньше он возникнет, тем лучше для самого учителя и его учеников. Почему? Потому что только у успешного преподавателя, воспитателя и наставника дети могут стать по-настоящему успешными.

В условиях современности, когда образовательный процесс в Приднестровской Молдавской Республике не может быть реализован при помощи старых методов, приемов и подходов к обучению, в растерянном положении учителя-новичка оказалось много опытных педагогов-практиков, привыкли работать «по-старинке». Перед новичками в педагогическом процессе и опытными профессионалами возникают одинаковые вопросы. Как преодолеть трудности во взаимопонимании с учениками? Как стать образцом для своих воспитанников? Есть ли какая-то «формула успеха», и если она есть, то как ее реализовать? Как определить лучшие методы и приемы для достижения поставленной цели? Как достичь вершин педагогического мастерства? Чтобы найти ответы на эти вопросы, нужно четко представить, какими чертами должен обладать учитель XXI века.

Развитие социальной сферы и экономических отношений, активное внедрение интерактивной продукции и коммуникативно-локальной системы привели к тому, что обществу нужен не просто преподаватель, а всесторонне одаренный педагог, который не «застрял» в XX веке, а отвечает требованиям современного общества. Поэтому каждому преподавателю, как начинающему, так и педагогу с опытом работы, важно иметь перед собой модель успешного учителя. Такую модель должен построить каждый специалист, иначе реализация государственных образовательных стандартов нового поколения пройдет только «на бумаге».

Кого можно назвать успешным педагогом? Успешным можно назвать того педагога, который на высоком уровне владеет предметными и психологическими знаниями, ему присущи высокопрофессиональные качества; он способен помочь своим ученикам найти путь к самореализации, самопознанию, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе [1, с.59].

Современный учитель должен быть коммуникативным, эрудированным, обязательно владеть логическим перспективным мышлением и проективными, адаптационными и организационными умениями, инновационными знаниями и навыками. Успешный учитель должен руководствоваться в своей работе умениями контроля и самоконтроля, навыками исследовательской деятельности учащихся [1, с.62].

Успешный учитель постоянно находится в творческом поиске, никогда не останавливается на достигнутом результате, четко определяет новые цели, оперативно анализирует ошибки и недостатки своей работы и с большим

воодушевлением движется вместе с учениками к большим достижениям, ежесекундно делает все, чтобы быть интересным своим ученикам, открывает каждый раз для них сокровища образовательных пространств.

Успешный учитель должен быть внимательным к своим подопечным, терпеливым, вежливым, артистичным, справедливым, целенаправленным, оригинальным, находчивым, требовательным к ученикам и к себе, креативным, уверенным [3, с.225].

Все вышесказанное можно назвать моделью успешного учителя, но, чтобы достичь настоящих результатов, нужно научиться мечтать о значительно большем, проявлять готовность брать на себя ответственность в случае поражения, искать причины взлетов и падения в себе, уметь планировать свое будущее.

У каждого человека есть свой путь – дорога, которую он выбирает и идет по ней к своей цели. Мой путь – это сознательный выбор быть учителем, моя цель – быть успешной в своей профессии. У каждого преподавателя есть свои «секреты», те самые, которые помогают быстрее достичь успеха при реализации учебно-воспитательного процесса. Возможно, среди моих секретов вы найдете свои?

Секрет первый. Успешный учитель знает и любит свой предмет, любит свою работу. Детей трудно обмануть, поэтому если преподаватель любит свой предмет, ученики будут любить его уроки. Доказано на практике.

Секрет второй. Успешный учитель обладает разнообразными методами обучения. Так, нет одного какого-то удачного метода, который можно применять в любой ситуации. Чем большим количеством методов овладел педагог, тем раньше он поймет, как заинтересовать ребенка и помочь ему овладеть необходимыми знаниями.

Секрет третий. Успешный учитель умеет вызвать и удержать интерес учащихся, сравнивает темп обучения с темпом усвоения знаний, руководит вниманием детей. Умение заинтересовать очень важно, поэтому на уроке я часто использую игровые технологии (на то они и дети: и материал усваивают быстрее, и урок проходит продуктивно). Очень люблю использовать схемы, потому что считаю, что схемы, кластеры, таблицы активизируют процессы запоминания. Что же касается темпа, то обстановка должна быть рабочей: нельзя давать расслабляться, не должно быть и скучно, нужно строить урок так, чтобы у детей не оставалось времени для бесцельного рисования на полях. Но темп не должен быть и слишком быстрым, чтобы ученики успевали осмыслить услышанное. Нужно научиться управлять вниманием. Когда учитель овладеет этим умением, то ученики не замечают, как проходит урок.

Секрет четвертый. Успешный учитель имеет четкую, заранее оговоренную систему контроля, объективно оценивает знания. Устные ответы

одноклассников на моих уроках часто оценивают сами дети, используя для этого специально разработанную памятку. Это помогает ученикам видеть неточности и ошибки не только в ответах других, но и у себя, что повышает объективность оценки и не вызывает у учащихся чувство несправедливости и недовольство.

Секрет пятый. Успешный учитель – человек разносторонне развитый, он артистичен, обладает чувством юмора, не боится делать ошибки. Каким должен быть педагог, чтобы добиться успеха? Во-первых, он должен быть личностью, а не просто человеком «без лица», потому что если учитель безличный, то и предмет безличный, обычный. Поэтому я экспериментирую, ошибаюсь, играю. Умение «зацепить» аудиторию, удержать внимание – талант актера, который должен жить в каждом учителе, несмотря на его возраст, категории и какие-либо достижения.

Секрет шестой. Успешный учитель уважает учеников, помнит их имена, умеет поставить себя на место ученика. Даже соблюдая субординацию, нужно помнить, что взаимоотношения ученика и учителя все-таки являются отношениями человека с человеком или личности с личностью. Поэтому придерживаюсь правила «Относись к людям так, как хочешь, чтобы они относились к тебе». На мой взгляд, педагог однозначно расположит к себе учеников, если будет внимателен к ним, с пониманием отнесется к их жизненным успехам и неудачам. Взаимов уважение – прочная опора любых межличностных отношений.

Секрет седьмой. Успешный учитель имеет личную концепцию обучения и постоянно развивается. На своих уроках я стараюсь всегда формировать мотивацию к обучению, развивать творчество и самостоятельность учащихся, помогать производить адекватную самооценку, предоставлять каждому ученику возможность выбора уровня сложности учебного материала. Таким образом, создаю условия для интересной и эффективной работы школьников. Работа нацелена на формирование прочных знаний, умений, навыков, устойчивого интереса к урокам украинского языка. Для того чтобы что-то «дать», необходимо самой «иметь», поэтому я стараюсь самосовершенствоваться и идти в ногу со временем. Большое внимание уделяю собственному развитию и самообразованию, ведь учить других может лишь тот, кто сам умеет учиться [4, с.56].

Вполне естественно, что секрет успешности у каждого учителя свой. Быть успешным сложно, но это, прежде всего, просто хорошая привычка.

Если заставить себя быть успешным, таким можно и стать. Обязательно каждый раз настраивайтесь на победу. Помните, что только успешный учитель сможет решить любые образовательные и воспитательные задачи, внести в образовательный процесс новые взгляды и перспективы, вывести приднестровцев

на новый высокопрофильный уровень научного наследия и вырастить профессионально-значимых специалистов разноотраслевых учреждений и предприятий.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Типологический подход к личности профессионала // Психологическое исследование проблемы формирования личности профессионала / под ред. В.А. Бодрова. – М., 1991. – С.58–67.
2. Дымченко Н.С. Профессиональная рефлексия будущего менеджера как предмет психологического исследования // Профессиональное образование. – С.110–121.
3. Пехота А.Н. Подготовка будущего учителя как система личностно-профессионального развития: концепция, структура, содержание, технологии // Психолого-педагогические проблемы подготовки учительских кадров в условиях трансформации общества: Междунар. науч.-теоретич. конф. к 80-й годовщине НПУ им. М.П. Драгоманова. – Вып. 2. – М.: Изд-во НПУ им. М.П. Драгоманова, 2000. – 225 с.
4. Трубочева С.Е. Условия реализации компетентного подхода в учебном процессе // Компетентный подход в современном образовании: мировой опыт и украинские перспективы: Библиотека по образовательной политике / под общ. ред. А.В. Овчарук. – М.: «К.И.С. », 2004. – С.53–59.

РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА – ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

К.К. Жамантаева,

*магистр педагогики, старший преподаватель
кафедры психолого-педагогического сопровождения
образовательного процесса АО НЦПК «Өрлеу» ИПК ПК по СКО,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В статье рассматриваются вопросы развития педагога при конструктивном преподавании и обучении. Уделяется внимание содержанию обновленной программы в Республике Казахстан, которое имеет актуальную значимость на профессиональность педагога как педагога нового формата.

Ключевые слова: *конструктивное обучение, обновленная программа содержания среднего образования, профессионализм.*

Эпоха глобализации характеризуется своим интеллектом, созиданием и толерантностью. Развитие созидательного интеллекта, солидарности, самостоятельности, личности зависит от демократизации общества, развития личности и степени формирования ее как гражданина.

По предположению западных ученых в области технологизации обучения конструктивное обучение будет авангардом педагогических технологий, так как она нацелена на развитие познания, построение учащимися своих знаний на базе имеющихся знаний и опыта. Знания в конструктивных уроках строятся структурально. Каждая структура знаний связывается с предыдущими и последующими знаниями. Это путь познания от легкого к трудному, который берет начало из истоков самого понятия [6].

Современный Казахстан на пути становления новой системы образования ориентирован на мировое образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике. Учитель, реализуя идеи обновленной программы содержания среднего образования Республики Казахстан, не планирует форму и методику передачи знаний, он делает дизайн урока с логически выстроенными вопросами, заданиями, установками, которые порождают новые знания и лежат в основе конструктивного обучения. Ученики на этих уроках не пассивные слушатели, они вовлекаются в интерактивную учебную и мыслительную деятельность, которая вырабатывает в них такие интеллектуальные и социальные навыки, как умение решать проблемы, ставить вопросы,

обосновывать свои ответы, делать анализ и синтез, реконструировать свои знания; развивать чувство ответственности, умение слушать.

Содержание конструктивного обучения помогает ученику с помощью интеллектуальных операций свободно двигаться в системе «новых знаний», опираясь на ранее полученные знания. Таким образом, конструктивное обучение носит операционно-творческий характер. Обучающиеся, проводя логические действия с информацией, полученной из учебников, от обучающихся и других источников, формируют новые знания, направляясь от частного к общему или же, наоборот, от общего к частному, за счет своего внутреннего чутья, способности к осмыслению и усвоению [3].

Так как конструктивизм содержит вопросы педагогической философии, основная идея которой заключается не в передаче знаний обучаемому в готовом виде, в ходе образовательного процесса должна быть создана педагогическая обстановка, обеспечивающая обучающим проектирование своих знаний и саморазвитие. С другой стороны, конструктивное обучение воспринимается нами как явление, часто встречающееся в жизни и взятое из жизни и окружающего мира. Именно поэтому осмысление мира каждым из обучающихся, в зависимости от личного мировоззрения, идеи и веры, будет иметь свою оригинальность.

Слова И.Г. Пестолоцци: «Мои ученики будут узнавать новое не от меня; они будут открывать это новое сами. Моя главная задача – помочь им раскрыться, развить собственные идеи» – отражают истину конструктивного обучения [2].

И чтобы это стало реальностью, педагог постоянно совершенствуется, развивается и реализуется, так как этого требует структура обновленной программы содержания образования.

Повышая квалификацию, учителя, будучи в роли учащихся, самостоятельно добывают знания, которые предлагаются по принципу спиральности Д. Брунера: от простого к сложному, т.е. с нарастанием [4].

Структура обновленной программы содержания среднего образования Республики Казахстан предполагает квалификационную подготовку педагогических работников с целью формирования навыков применения инновационных подходов для конструктивного подхода обучения. К примеру, в ходе занятий слушатели курсов разьясняют друг другу изучаемую тему, тем самым происходит взаимное обучение.

В современную эпоху интерес к применению в процессе обучения конструктивного подхода в нынешнее время особенно возрос, так как система конструктивного обучения прогрессивна. Например, если имеют место отклонения от первичных сведений о каком-либо образце, тогда меняются схема деятельности, образ мышления и само мнение. При формировании нового образа мышления общество требует от личности высокой раскрепощенности, ответственности и креативности [1].

Конструктивное обучение включает в сферу своего влияния проблему процесса самопонимания (самосознания). Поскольку учебный процесс находится во взаимосвязи при решении различных педагогических задач, то предварительное их определение, обучение и сопоставление их с уже встречавшимися ранее задачами имеют большое значение для самого процесса обучения. Формирование новых конструктивных взаимоотношений (в интерактивной форме) между обучающим и обучаемым в процессе общей деятельности приобретают решающее значение. В этом случае конструктивное мышление и профессиональные конструктивные способности превращаются в средства регулирования встречных отношений (взаимоотношений) обучающихся и обучаемых. Применение конструктивного обучения имеет решающее значение для глубокого понимания учебной деятельности и структуризации процесса. Все это, в свою очередь, оказывает большую помощь обучающему (учителю) в выборе учебных материалов, организации учебного процесса, корректировке управления обучаемых и т.д. В то же время обучающему (учителю) помогает в изучении запланированных материалов структурирование алгоритмов деятельности для достижения поставленных перед ними целей. Конструктивное обучение имеет значимость для формирования творческой среды. Современное общество перед личностью открывает большие возможности для проявления себя в творческом процессе [5].

Деятельность педагога, в которой конструктивность понимается как активность к изобретательству, как решение новых задач, требует от каждого педагога новые качества:

- потребность в новых идеях;
- осознание, понимание таких проблем, которых другие не могут видеть, ощущать;
- умение выбрать и понять альтернативы; выявление новых полей производства, определение которых затруднено при первичном подходе;
- умение быстро преодолевать трудности;
- умение применять критический подход к общепринятым истинам (правилам) и новым идеям;
- наличие качеств, позволяющих работать с интерактивными конструктивными технологиями, компьютерными средствами и т.д. [7].

Таким образом, конструктивный подход (конструктивное обучение) направлен на развитие и самоусовершенствование педагога, так как подготовка личности с навыками широкого спектра (критическое мышление, умение работать в команде и индивидуально, владение ИКТ, коммуникабельность, самостоятельное решение проблем и т.д.) является основной стратегической целью современной образовательной системы. Способность людей конструировать свою деятельность должна находиться в центре внимания.

Список литературы

1. Ахметов А.Б. Концептуальные проблемы современного образования. – Алматы, 2014.
2. Болатов М. Конструктивное обучение: сущность, принцип, цели и образцы уроков. – Алматы, 2008.
3. Иванов В.И. Особенности организации учебного процесса. – А.: Поиск, 2005.
4. Образовательная программа курсов повышения квалификации педагогических кадров по предметам начальных классов в школах с русским языком обучения в рамках обновления содержания среднего образования Республики Казахстан. – Астана: АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2015.
5. Попов И.Н. Кант. Радикальный конструктивизм и конструктивный реализм в эпистемологии // Вопросы философии. 2005. № 8.
6. Тимофеева С.Ю. Конструктивное обучение для интеллектуального развития ребенка. – М.: Наука и педагогика, 2003.
7. Шаталова Н.П. Конструктивный взгляд на формирование профессионального конструктивного мышления // Повышение квалификации специалистов в условиях модернизации образования: м-лы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Е.С. Гуртового. – Шуя: Изд-во «Весть» ГОУ ВПО «ШГПУ», 2004.

АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ МЕТОДИКИ РУССКОГО ЯЗЫКА В МНОГОЯЗЫЧНОМ ПРИДНЕСТРОВЬЕ

А.В. Легина,

вед. методист кафедры ДиНО ГОУ ДПО «ИРОиПК»,

учитель начальных классов

МОУ «Тираспольская гуманитарно-математическая гимназия»,

ПМР, г. Тирасполь

В статье нами исследуются факты возможности применения аксиологической методики, объединяющей лингвистические, методические и психологические знания. Анализируемые данные заставляют усилить внимание педагогов к психологическим, аксиологическим особенностям при организации и проведении уроков русского языка.

Ключевые слова: *аксиология, психолингвистика, трилингвизм, полиязычие.*

На современном этапе есть достаточно поводов говорить об аксиологической методике, в которой объединяются знания и лингвистические, и методические, и психологические. Практика показывает, что в учебном процессе по русскому языку недостаточно ответов только на традиционные вопросы: что учить, чему учить и как обучать.

Основаниями для внедрения аксиологической методики являются изменяющаяся демографическая ситуация в обществе, изменения в методике обучения орфографии, обогащение словарного запаса школьников с учетом их возрастных психологических особенностей и применением психолингвистического метода анализа лексики.

Возникла необходимость учитывать ответы и на такие психологического направления вопросы: кого обучать, какими особенностями обладает ребенок. Только при получении аргументированных и конкретных ответов на поставленные вопросы можно планировать учебные действия [1, с.3–5].

Только аксиологический подход позволит сегодня методике преподавания русского языка успешно развиваться [7, с.4].

Все отмеченное здесь, несомненно, заставляет посмотреть иначе на многие методы, приемы, упражнения, средства обучения с учетом психологических особенностей при подходе к организации и проведению учебного процесса по русскому языку.

Основное внимание мы уделяем концепции аксиологического подхода на современном этапе развития методики русского языка в многоязычном Приднестровье.

На современном этапе обучения русскому языку в нашем регионе мы можем говорить об аксиологическом (ценностном) подходе при изучении русского языка в разных возрастных группах и на различных этапах сложности.

По мнению Маслова С.И., Масловой Т.А., аксиологический подход органически присущ современной школьной и вузовской методике, в рамках этого подхода обучаемый рассматривается в ней как высшая ценность общества, следовательно, аксиология – это методологическая основа образования и современной лингводидактики [5].

Наша цель – доказать, что в учебном процессе по русскому языку недостаточно ответов только на традиционные вопросы: что учить, чему учить и как обучать. Возникла необходимость учитывать ответы и на вопросы аксиологического толка: кто обучает, кого обучать, какими понятиями и ценностями оперирует ребенок. Только при получении аргументированных и конкретных ответов на поставленные вопросы можно планировать учебные действия.

Для внедрения аксиологического подхода на современном этапе методики есть соответствующие основания:

1. В последние десятилетия значительно изменилась (и продолжает изменяться) демографическая обстановка в учебных заведениях, что настоятельно рекомендует в учебный процесс элементы обучения русскому языку как неродному (иностранному, официальному). Есть много фактов, свидетельствующих о том, что на занятиях возникают ситуации, требующие знания учителем-словесником особенностей обучения детей, специфики их традиций, поведения, характеров. Приднестровский регион не исключение (закондательно у нас принято триязычие).

С распадом Советского Союза в молодых государствах становится частотным терминологическое сочетание «язык титульной нации», основной смысл которого – установить один государственный язык, а не владеющих «новым» языком ограничить в свободах и принудить смириться с новыми условиями и принять их либо покинуть территорию молодого государства. Ориентация на американский образ жизни и европейское пространство, в том числе в образовании, приводит к вполне ожидаемым результатам: по словам У.М. Бахтикиреевой, вполне закономерно, что после распада любого многонационального государства образуются новые государства, языковая идеология и языковое строительство которых направлено на возрождение и всемерную поддержку государственного языка [2, с.117–124].

Есть мнение, что «засилье» русского языка помешало развитию иных национальных языков, способствовало асимметричному взаимодействию языков, русско-инонациональному двуязычию, порой с доминирующим русским, а также полному переходу отдельных этнически нерусских людей на русский язык [3, с.461–471].

Учитель русского языка должен уверенно управлять и ситуацией, когда в многонациональном классе есть дети с разным уровнем усвоения различных разделов русского языка (фонетики, лексики, морфологии, синтаксиса). Особенно востребована психологическая методика при работе по развитию связной устной (или письменной) речи, при усвоении падежной системы. Большие трудности испытывают школьники при составлении различных типов простых или сложных предложений.

В психологической методике обращается внимание на изучение возрастных возможностей усвоения знаний, умений и навыков. В настоящее время определенную пользу приносит изучение психического состояния и аксиологии школьников на различных этапах (ступенях) учебных действий: мотивация, ориентировка в новой теме, этап операционный и контрольно-оценочные действия.

2. В последнее время в общеобразовательных школах наблюдается снижение желания заниматься родным языком как основным учебным предметом. Возникает необходимость проведения исследований этой проблемы для ее устранения. Некоторые педагоги считают, что основная причина заключается в том, что трудно усваивается программный учебный материал. Кто-то ссылается на плохую память, которая не способна запоминать правила из учебника. У кого-то не получается применение теории на практике. Некоторым школьникам учитель-словесник не может интересно и доступно объяснять учебный материал на уроке, что снижает успеваемость по русскому языку, хотя по другим учебным предметам проблем нет. Есть и такие учащиеся, которые считают, что современная информационная компьютерная техника поможет решить все проблемы по русскому языку.

Сегодня многим школьникам присуща и такая позиция – отсутствие стремления изучать язык: зачем перенапрягаться, тратить много сил, если можно найти полечче занятия, без особых усилий.

В отмеченных случаях очень большую полезную работу можно организовать и провести специалисту по психологической поддержке обучаемых, используя рекомендации и рецепты, разработанные психологами для индивидуального применения.

По мнению исследователя В.А. Сластенина, педагогические ценности – это нормы, регламентирующие педагогическую деятельность, познавательно-действующая система, служащая связующим звеном между сложившимся общественным мнением в образовательном пространстве и деятельностью педагога [6, с.14]. Они имеют синтагматический характер, т.е. формируются исторически и фиксируются в педагогической науке как форма общественно-го сознания в виде специфических образов и представлений.

Основываясь на своем педагогическом опыте, И.Ф. Исаев внедряет следующий инвентарь ценностей преподавателя нового типа: цели, средства, отношения, знания и качества [4, с.77–78].

Выделяются следующие педагогические ценности: связанные с утверждением в ближайшей окружающей среде; ценности в потребности в коммуникации; ценности для самосовершенствования; ценности для самовыражения.

Внедрение аксиологического подхода на современном этапе методики русского языка в многоязычном Приднестровье на любом из этапов обучения связано с философскими и психологическими константами, без которых обучение русскому языку как родному, второму родному и неродному немислимо.

По мнению Л.П. Диановой, государственность не предполагает укрепления негосударственных языков, появляются «ущемленные в праве» языки, например, функционирование русского языка в постсоветских странах [3, с.461–471].

В непризнанных государствах, возникших вследствие нежелания народов этих территорий смириться с ущемлением в правах, через пролитую кровь и всенародные референдумы за независимость, по два, а в Приднестровье – три официальных языка, что позволяет мирно сосуществовать представителям разных этносов.

Список литературы

1. Баранов М.Т. Методика преподавания русского языка. – М.: Академия, 2001. – 368 с.
2. Бахтикиреева У.М. К проблеме вариативности лексической системы русского языка // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Теория языка. Семиотика. Семантика. 2010. № 3. – С. 117–124.
3. Дианова Л.П. О становлении русско-инонационального билингвизма в России до советского периода // Полилингвильность и транскультурные практики. 2018. Т. 15. № 3. – С. 461–471.
4. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя. – М.: Академия, 2004. – 208 с.
5. Маслов С.И., Маслова Т.А. Аксиологический подход в педагогике. – [Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aksiologicheskiy-podhod-v-pedagogike>] – (дата обращения: 10.08.2019).
6. Сластенин В.А. Профессиональная готовность учителя к воспитательной работе: содержание, структура, функционирование // Профессиональная подготовка учителя в системе высшего образования. – М.: МГПИ, 1982. – 220 с.
7. Янченко В.Д. Тенденции в отечественной методике преподавания русского языка (период последней трети XX века) // Русский язык в школе. 2011. № 6. – С.3–8.

В ФОКУСЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ – ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

*Г.Ж. Мунжасарова,
магистр пед. наук, ст. преподаватель
кафедры инновационного образования и инновационных технологий
филиала АО НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по СКО,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В данной статье рассматривается проблема повышения эффективности учебного процесса и раскрывается сущность обновленного содержания по предметам «Русский язык» и «Русская литература» в школах с русским языком обучения в рамках повышения квалификации.

***Ключевые слова:** обновление языкового образования, компетентностное развитие, приоритеты, структура и содержание программы, механизм системы оценивания, эффективное обучение.*

Проблема эффективности образовательного процесса существует еще с давних времен и своей актуальности не теряет до настоящего времени.

Ученые и учителя ищут пути повышения эффективности учебного процесса. Актуальность этой проблемы особенно велика в настоящее время в связи с продолжающимся ростом потока информации и с необходимостью снижения перегрузки школьников. В связи с этим признаем современность предложения доктора Э. Деминга об общих целях для образования: «увеличить достоинства и уменьшить недостатки настолько, чтобы все ученики сохраняли жажду учиться».

Несомненно, эффективность обучения – обязательная характеристика современного образовательного процесса, рассматриваемого в аспекте обновления языкового образования. Но как ее достичь? Как сделать учение (преподавание) интересным, продуктивным, а значит, эффективным?

Для эффективной организации процесса обучения учителю важно иметь способность к самостоятельному моделированию системы предметного обучения, гибкой дифференцированной разработке методики преподавания в соответствии с познавательными возможностями обучающихся.

Условием адаптации педагога к современной образовательной среде является компетентностное развитие [1].

Результатом учебного процесса в условиях обновления содержания образования являются системность знаний обучающихся, грамотная реализация обозначенных программой способов учебной деятельности (познания,

самообразования); умение творчески применять полученные знания и навыки для решения широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, а также в межличностном общении и социальных отношениях; готовность к творческой самореализации (социальная активность); сформированность системы ценностей.

Так что же такое *эффективное обучение*?

Эффективное обучение – это процесс получения новых знаний с максимальным качеством. Эффективность обучения – мера совпадения реально достигнутых результатов с целями, предусмотренными образовательной программой (сайт толкового словаря Academic.ru).

Качественные изменения в образовании невозможны без формирования нового взгляда учителя на свое место и роль в учебном процессе. В Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы обозначено: «Ведущие экономики мира достигают процветания только за счет высокого уровня человеческого капитала. Этому способствуют новые образовательные стратегии и политики» [2].

На реализацию задач Программы направлены курсы повышения квалификации по предметам «Русский язык» и «Русская литература» в школах с русским языком обучения в рамках обновления содержания среднего образования Республики Казахстан. Пополнение лингвистического капитала народа Казахстана – одна из важных задач учителя русского языка и литературы.

Введение в обновленную образовательную программу, ознакомление с приоритетами, структурой и содержанием программы, с механизмом системы оценивания являются для учителей-слушателей катализатором серьезной интенсивной работы в течение курсовой подготовки. Большое внимание на курсах уделяется эффективным методам обучения, необходимым для освоения предмета, вопросам развития коммуникативных навыков учащихся, проблеме оценивания учебных достижений учащихся.

В центре образовательного процесса *урок*. Урок как педагогическое произведение должен отличаться целостностью, внутренней взаимосвязанностью частей, единой логикой развертывания деятельности учителя и учащихся.

Учебные предметы «Русский язык» и «Русская литература» относятся к числу важнейших учебных предметов, составляющих вместе с другими школьными дисциплинами основу общего образования учащихся. В связи с происходящими изменениями в современном мире меняется и подход в обучении русскому языку и русской литературе. Основной акцент преподавания и учения направлен на развитие коммуникативных навыков, а именно: навыков слушания, говорения, чтения и письма, а также формирование функциональной грамотности, что способствует успешной социализации личности [3].

Обозначим структурные элементы урока:

1. Мобилизующий этап урока – включение обучающихся в активную интеллектуальную деятельность с первых минут урока.
2. Целеполагание: формирование обучающимися целей урока.
3. Самостоятельное проектирование учащимися путей и средств достижения поставленных целей.
4. Присутствие момента осознания недостаточности имеющихся знаний для выполнения заданий учителя и начала поиска новой информации (включение «знания о незнании» как важного мотивирующего фактора для развития познавательной активности учащихся).
5. Коммуникация – исследование проблемы в коллективе.
6. Взаимопроверка и взаимоконтроль.
7. Рефлексия – осознание обучающимся и воспроизведение в речи того, что нового он узнал на уроке, чему научился, какие навыки были развиты.

Структура современного урока русского языка и литературы *актуализирует*:
– повышение познавательной самостоятельности и творческой активности учащихся (наиболее интересное направление связано с вопросами применения на уроке методов и приемов проблемного обучения и создания проблемных ситуаций; предусматривается работа с аудиокнигами, TV, ПК, интернет-ресурсами; важна самостоятельная работа учащихся со словарями, с учебной (научной) литературой, справочниками и энциклопедиями, таблицами, диаграммами, графиками, картами;

- оптимизацию учебно-воспитательного процесса – целенаправленный выбор оптимального варианта построения процесса обучения, сочетания различных методов, приемов, средств обучения, ведущих к достижению целей урока;
- интенсификацию учебно-воспитательного процесса на уроке (чем больше учебно-познавательных операций выполнено учащимися за урок, тем выше интенсивность учебного труда);
- осуществление межпредметных и внутрипредметных связей.

Определение и удовлетворение потребностей учащихся имеет основное значение для разработки учебных планов в рамках обновленной образовательной программы. Основной педагогический вопрос заключается в умении учителя способствовать мотивации, в частности, внутренней мотивации. Учителя на практике, в процессе групповой формы работы, решая проблемные ситуации на основе использования педагогических методов, определяют важность развития у учащихся внутренней мотивации.

Актуальными на курсах являются вопросы критериального оценивания и планирования уроков по предметам. В течение обучения рассматриваются принципы критериального (формативного, суммативного) оценивания.

Формативное оценивание является неотъемлемой частью повседневного обучения и учебного процесса, обеспечивает обратную связь между учеником

и учителем и позволяет корректировать учебный процесс, не выставляя баллы или оценки. Сложным и в то же время необходимым предстает важность умения формулировать грамотно критерии оценивания в соответствии с целями обучения; составления заданий в соответствии с целями обучения и критериями оценивания и разработке дескрипторов к ним; обеспечения учащихся эффективной обратной связью; активном участии учащихся в процессе обучения, понимания критериев оценивания/дескрипторов и владения навыками само- и взаимооценивания.

При создании микропреподавания внимание заостряется на дифференциации заданий согласно индивидуальным способностям учащихся; создании условий для работы в группе с целью раскрытия потенциала каждого учащегося и развития умения работать в команде; предоставлении возможности для самостоятельного решения, выражения учащимися собственных мыслей, важности выслушивания мнения каждого учащегося; развитии эмпатии и толерантности, использовании учителем аутентичного материала и заданий, связанных с реальной жизнью; подборе заданий на развитие критического мышления учащихся.

На протяжении курса поощряется творческая деятельность учителей, опора на собственный опыт. Рефлексия – это повторяющаяся особенность программы обучения. Поэтому учителя имели многократную возможность обдумывать и предоставлять обратную связь относительно эффективности используемых педагогических подходов, а также адаптации методов обучения к своей практике.

Слушатели курсов приходят к осознанию того, что взаимодействие, сотрудничество детей в процессе выполнения работы, развитие всех видов речевой деятельности играют огромную роль в обучении.

Суммативное оценивание презентации по планированию урока включает такие критерии оценивания, как постановка цели, применение методов активного обучения, методов дифференциации, критериальное оценивание, а также рефлексию о влиянии микропреподавания на планирование урока.

В процессе обучения педагоги убеждаются в эффективности обновленной программы, приобретают практические навыки продуктивного использования различных видов учебной деятельности по обновленной программе. Посредством технологизации компоненты образовательного процесса обретут свою целостность, комплексность, прогнозируемость результатов, обеспечивая высокую степень преемственности всех уровней образования на основе сквозных, интегрированных образовательных программ.

Главные задачи современной школы – раскрытие способностей каждого ученика, воспитание порядочного и патриотичного человека, личности, важнейшими качествами которой становятся инициативность, способность

творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни и быть жизнеспособным в высокотехнологичном, конкурентном мире.

Верим, обновление содержания образования, качественная подготовка учителя новой формации приведут к достижению положительной динамики качества образования в стране.

Список литературы

1. Бершадский М.Е. Консультации: целеполагание и компетентностный подход в учебном процессе [Текст] // Педагогические технологии. 2009. № 4. – С.89–94.
2. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы. – [<http://edu.resurs.kz/elegal/programma-2016-2019>].
3. Жайтапова А.А., Рудик Г.А. и др. Педагогика XXI века на пороге школы / Информационно-методический дайджест. — Алматы: ББЖ КБАРИ, 2009. – С. 304.
4. Камалеева А.Р. Компетентность как результат образовательного процесса [Текст] // Наука и практика воспитания и дополнительного образования. 2009. № 5. – С.6–18.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ О СИНЕРГЕТИЧЕСКОМ ПОДХОДЕ В ОБРАЗОВАНИИ

Ю.А. Романенко,

*д-р пед. наук, профессор,
зав. кафедрой естественно-математических дисциплин
и методики их преподавания,
ГОУ ДПО «Донецкий республиканский институт
дополнительного педагогического образования»,
Украина, г. Донецк*

В статье автор раскрывает формирование представления современного учителя о синергетическом подходе в образовании путем выделения компонентов новой андрагогики, основных направлений введения синергетики в образование, синергетических действий учителя, обоснования новой современной неклассической парадигмы образования.

***Ключевые слова:** андрагогика, синергетический подход, педагог-синергетик, неклассическая парадигма образования.*

Формирование педагогического мышления является важным аспектом становления учителя. Изучение этой проблемы определит основные векторы дальнейшего развития профессионализма личности учителя, а следовательно, будет способствовать формированию новой андрагогики, что является актуальным на современном этапе развития образования.

Практика показывает, что современный учащийся будет изучать новое, если «проявит» желание познавать это новое, а учитель должен «подвести» ученика к моменту проявления желания познавать. Мы наблюдаем сегодня, что мотивация не срабатывает на современных школьниках. Поэтому педагог должен вдохновить, направить учащихся на познание. В этом мы видим как раз зарождение новой андрагогики. Умение создать такие условия становится профессиональным требованием к педагогу. Для реализации новых целей образования нужен педагог-профессионал.

Отказ от шаблонов, императивов в педагогике разорвет традиционные рамки педагогики как науки и даст возможность учителям на практике наблюдать, фиксировать и практически формировать иную андрагогику.

Мы хотим обратить ваше внимание на то, что учителя уже несколько лет говорят, что сегодня учащиеся «не те»... Как работать с учащимся нового поколения? Это актуальный вопрос и для учителей-практиков, и для ученых. Первым шагом должно быть внедрение в учебный процесс педагогики сотрудничества.

Вторым – отказ от эффектов в технологиях обучения и переход к эффективным технологиям, в которых за основу берутся технологии познания [1]; [2]. Для современных учащихся, для их развития важно во время обучения (познания) использовать беседы, дискуссии, рассуждения, исследования, а не передачу уже готовых знаний. Это известный факт для педагогов еще с 2000 года. Учителя практически уже 20 лет «уговаривают» себя это осуществить. Много факторов влияет на деятельность учителя и регламентирует ее. Перечисленные выше шаблоны и императивы только часть айсберга традиционной системы образования, тормозящие развитие педагогических наук. На дворе XXI век, а технологии и методики в школе начала двадцатого столетия. Сегодня у нас в классе иное поколение с новыми возможностями...

Мы можем предположить, что современные дети видят не так, слышат не то, понимают не как мы, запоминают по-другому. Можно сказать, что воспринимают мир по-иному. Мы считаем, что и познание у них будет иное. Таких детей уже много. Их называют «зетами», «индиго», «миллениум». Возможно это разные дети, но возможно, что каждое из этих названий может иметь разновидности и особенности. Можно сделать вывод, что для нового поколения учащихся однозначно нужна новая педагогика с новыми законами, подходами, технологиями, механизмами, способами и т.д. Из вышесказанного следует также, что андрагогика будет претерпевать изменения и формироваться на новых подходах к процессу обучения учащихся.

Мы хотим обратить ваше внимание на *компоненты новой андрагогики*:

- 1) создание партнерских отношений между учащимися, между учителем и учащимися, основанные на педагогике сотрудничества;
- 2) реформатирование учебного процесса на новые технологии, связанные с познанием материала учащимися и формированием у них ключевых компетенций и ключевых навыков, а не с преподаванием этого материала учителем;
- 3) применение дигитальных инструментов и ресурсов, обеспечивающие условия для обучения.

Мы считаем, что современный образовательный процесс представляет собой процесс системной интеграции и самоорганизации различных систем. Невозможно в процессе обучения, например, разделить подходы гуманный, личностно-ориентированный, компетентностный. Когда мы начинаем занятия, то эти подходы начинают работать. Мы на практике получаем интеграцию указанных выше подходов. И эта интеграция – синергетический подход. Это подход, на принципах которого выстроится новая и педагогика, и андрагогика.

Обычно синергетика выстраивается на стыке двух наук. Одна наука задает новое направление предмета. Другая – методы исследования. Мы считаем, что возможно новое направление задаст педагогика, методы исследования –

психология. Синергетический поход как никакой другой поход приблизит к педагогике науку о человеке.

Сегодня перед нами выстраиваются новые задания: научить педагогов новым технологиям, которые дадут ответы на вопросы, как управлять не управляя, как ненавязчиво направлять учащихся на позитивный путь развития, как обеспечить самовоспитание, самообразование, саморазвитие учащихся.

Мы видим *синергетические действия учителя*: невозможность диктата; отказ от мелочной опеки; поощрение самостоятельности; поддержка инициативы; побуждение интереса к открытию себя, постоянному поиску собственного пути развития. *Деятельность учащихся*: исследовательская, игровая, проектная... Для синергетического подхода в образовании характерна опора на открытие новых истин, формирование эвристического характера, развитие интуиции, воображения, творчества.

Хочется отметить, что *педагог-синергетик* – тот, который бережно относился бы к внутренней структуре личности учащегося, способствовал бы его саморазвитию, самореализации, духовному росту. Такого учителя еще предстоит сформировать. Мы считаем, что начинать нужно с формирования мышления учителя, реформатирования его взглядов на учебный процесс, на учащегося, на сам процесс познания и преподавания.

Всем известный факт на сегодняшний день в образовании, все подходы формируют принципы. Так синергетический подход формирует принципы бытия, а именно: гомеостатичность, иерархичность.

Это фаза порядка, стабильности функционирования системы, «жесткая онтология», прозрачность, простота описания.

Также синергетический подход формируют принципы становления (кризиса): нелинейность; неустойчивость; незамкнутость; динамическая иерархичность; наблюдаемость.

Можно охарактеризовать данную фазу, как гибель старого порядка, хаос испытаний, рождение нового порядка.

Мы можем уже утверждать, что совокупность высказанных идей на основе синергетического подхода сформировала *новую современную неклассическую парадигму образования*. Парадигма характеризуется целью образования в обеспечении условий самоопределения и самореализации личности учащегося. Рассматривает человека, как сложную систему. Развивает не «школу памяти», а «школу мышления». Рассматривает обучающегося, как субъекта познавательной деятельности. Предпочитает отношения педагога и учащегося, субъект-субъектные, диагностические. Предпочитает «активный», творческий вид деятельности обучающегося. Преимущественные возможные границы оценивания обучающихся. Редко применимы: знает – не знает; умеет – не умеет; есть навык – нет навыка. В основном – красиво – некрасиво; интересно –

неинтересно; оригинально – неоригинально; полно – неполно и др. Ведь речь идет об оценивании исследований, идей, мыслей учащихся, а не факторологического материала.

Мы считаем, что учитель, реализуя *новую парадигму образования*, должен создавать оптимальные условия для свободного саморазвития личности человека. Учитель должен использовать не совокупность знаний, умений и навыков, а интегрированное слияние знаний из разных областей в единое целое при изучении общего объекта. Формирование базовой культуры обучающегося путем обеспечения деятельностного включения в сложные социально-экономические условия жизни современного общества; развития современного научного познания.

Мы видим осуществление учителем формирования современного научного познания путем дифференциации наук в сочетании с синтезом научных знаний, а именно:

- перенос методов исследования из одной области в другую;
- интегративные процессы познания;
- научные достижения – это результат коллективной деятельности.

На наш взгляд, методологическое значение для разработки различных аспектов личной самоорганизации имеют следующие синергетические положения:

- система в образовательном пространстве (система личности, система образования и др.) сама формирует свою границу;
- новое возникает из неопределенности;
- развитие личностной системы характеризуется такими свойствами, как нелинейность, неравновесность, альтернативность и хаотичность;
- концепции самоорганизации открывают новые возможности в управлении стихийными процессами самовоспитания, активизации механизмов самоорганизации, потенциально заложенные в личной системе индивида.

Мы видим следующие *направления введения синергетики в образование*:

- научить преподавателей по принципам синергетики создавать авторские методики и свой преподавательский стиль, основанном на спектре наук о человеке;
- создание интегративных дисциплин на синергетическом языке;
- введение в дисциплины материалов, иллюстрирующих действие принципов синергетики в соответствующих предметных областях.

Дискретные спектры эволюционных путей развития образования на основе базиса синергетической методологии: множественность будущего; наличие моментов нестабильности; особая роль учителя и учащегося в нелинейных ситуациях ветвления эволюционных путей; выбор желаемого и осуществляемого пути развития.

Выводы. Таким образом, мы теоретически обосновали формирование представления современного учителя о синергетическом подходе в образовании путем выделения компонентов новой андрагогики, основных направлений введения синергетики в образование, синергетических действий учителя, обоснования новой современной неклассической парадигмы образования. А начинать, на наш взгляд, нужно с того, что каждый учитель должен уяснить главные прогностические цели образования: формирование специалистов, способных к проектной детерминации будущего; возвращение интеллектуальной элиты страны, основываясь на современной синергетической философии образования, базисом которой является синергетическая методология формирования образованного человека.

Мы уверены: чтобы создать современную траекторию развития образования с внедрением наук о человеке, нужно уйти со старой дороги.

Список литературы

1. Романенко Ю.А. Возможности синектического метода на курсах повышения квалификации учителей // научно-методический журнал «Научная сокровищница образования Донбасса». 2016. № 1. – С. 23–27.

2. Романенко Ю.А. Применение метода брейнсторминга на курсах повышения квалификации учителей как шаг к формированию современной дидактики // Современная дидактика и качество образования: соотношение индивидуального и коллективного в обучении: материалы VIII Всероссийской научно-методической конференции. – Красноярск, 2016. – С.175–183.

РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

Н.А. Брадеско,
педагог-психолог,
зам. заведующего по образовательной деятельности
МДОУ ЦРР № 41 «Семицветик»,
ПМР, г. Тирасполь;

О.В. Легкая,
заведующий МДОУ ЦРР № 41 «Семицветик»,
ПМР, г. Тирасполь

В статье рассматривается актуальность непрерывного образования в условиях модернизации современной педагогической системы, раскрыта структура непрерывного педагогического образования, подчеркивается важность постоянного профессионального совершенствования педагогов, обеспечивающего развитие образовательной отрасли.

Ключевые слова: непрерывное образование, система непрерывного педагогического образования, образование в течение жизни, развитие педагогической системы.

В настоящее время во многих развитых странах, в том числе и в нашей республике, в ситуации изменения образовательной системы и активного формирования социокультурных ценностей на основе самореализации и самовыражения личности происходит модернизация образовательного процесса, что, в свою очередь, требует роста уровня кадрового потенциала республики. Личностные и профессиональные качества педагога, его социальные и профессиональные убеждения выходят на первый план.

Современные ученые, такие как И.Р. Пригожин, Л.Ф. Кузнецов и др., считают, что изменения в образовании ведут к перераспределению приоритетов профессиональной деятельности педагога, а это, в свою очередь, повлечет за

собой приобретение не только специальных предметных знаний, но и делает возможным использовать эти знания для профессиональной и личностной самореализации педагога. Основным условием и значимым фактором, которые будут воздействовать на эти процессы, является непрерывное образование личности [5].

Идея непрерывного педагогического образования получила свое распространение не только в мировом педагогическом сообществе, где считается ключевой, но и находит отражение как в Законе «Об образовании» Приднестровской Молдавской Республики (раздел 2 ст.8), так и в Законе «О дошкольном образовании» (ст.1 раздела 1) [1]; [2].

Каждое из звеньев педагогического образования играет свою, особую и значимую роль. Особое внимание современные исследователи (В.Г. Боброва, Л.Г. Борисова, В.М. Добряков, В.А. Сластенин, Л.Ф. Колесников и др.) уделяют проблеме ориентации молодежи на педагогическую профессию, вопросу подготовки педагогических кадров в среднем профессиональном звене, проблемам повышения квалификации и творческого развития педагога.

В современном социально-экономическом мире развитие педагога как профессионала многообразно и имеет множество аспектов.

Сегодня востребован педагог, способный нестандартно мыслить, активно меняться в системном поле образования. Ценным становится не передача готовых знаний обучаемым, а формирование их самостоятельной познавательной деятельности и уникального опыта. В связи с этим и возникает необходимость подготовки конкурентоспособного, профессионально мобильного, всесторонне компетентного, обладающего навыками творческого саморазвития специалиста.

Одним из осложнений подготовки педагогов выступает существующая раздробленность в достижении единства результатов их обучения. В своих исследованиях И.А. Зимняя отмечает, что образование должно сформировать у человека некоторое монолитное социально-профессиональное качество, которое позволит ему успешно выполнять производственные задачи, взаимодействовать с другими людьми. Это качество и составит целостную социально-профессиональную компетентность человека. Достижение социально-профессиональной компетентности определяется, по И.А. Зимней, несколькими блоками:

- базовый блок – у педагога должны быть развиты основные мыслительные операции (синтез, анализ, принятие решения, умение сопоставить свои действия с предполагаемым результатом и тд.);
- личностный блок предполагает наличие у педагога профессионально значимых личностных качеств (самоорганизованность, ответственность, умение идти к цели и др.);

- социальный блок содержит в себе умение жить и адекватно взаимодействовать с окружающими людьми;
- профессиональный блок, в соответствии с которым специалист обладает способностью решать профессиональные задачи [4].

Говоря о системе непрерывного образования, нужно отметить, что подготовку специалистов необходимо начинать еще с дошкольного возраста, так как государственный образовательный стандарт определяет дошкольное образование как первооснову общей системы образования и первичную составную часть системы непрерывного образования, и продолжать до достижения педагогами профессионально-педагогического мастерства [3].

В зависимости от периода развития учебно-воспитательная работа в системе непрерывного образования организуется поэтапно и представляет собой совокупность педагогических процессов, следующих друг за другом:

- первый этап, охватывающий возраст от дошкольника до учащегося 7–8 классов, знакомит с миром профессий. Через просмотр видеороликов, презентаций, посещая предприятия и различные учреждения, у детей формируется понятие о различных видах профессиональной деятельности представителей различных областей, о необходимых личностных качествах будущего работника, формируется уважение к людям труда;

- на втором этапе осуществляется профессиональная ориентация учеников старших классов через профориентационную работу: беседы, проведение тестирования на определение подходящей профессии, через использование различных игровых технологий по данной тематике. Учащиеся выбирают профессиональную деятельность, знакомятся с профессиональной культурой и этикетом;

- на третьем этапе закрепляется профессиональный выбор. Выпускники 9–11 классов через допрофессиональные программы знакомятся с требованиями, предъявляемыми будущим профессионалам, узнают возможные перспективы профессионального роста, анализируют собственные возможности и готовятся к освоению социальной роли студента;

- на четвертом этапе учащиеся профессиональных учебных заведений накапливают теоретические знания и практические навыки через образовательные программы, осваивают роль студента, усваивают свои права и обязанности, как будущего специалиста, осознают правильность выбора своей профессии;

- пятый этап подразделяется на несколько стадий профессионального самоутверждения:

- 1) молодые специалисты, работающие от момента выпуска из учебного заведения до трех лет стажа, учатся применять полученные знания и умения практически; сопоставляют степень своего профессионализма соответствующим

эталонам, происходит постановка профессионального осознания своей принадлежности к выбранной профессии, расширяется кругозор;

2) специалисты, имеющие стаж работы до 5 лет, проходят стадию должностного роста, специализируются, учатся устанавливать организационные отношения, повышают квалификацию, накапливают практический опыт, преобразуют профессиональную этику в профессиональную культуру; интеллектуализируются;

3) специалисты, достигшие профессионального мастерства. Данная категория специалистов продолжает осуществлять свое обучение в аспирантуре, проходит курсы повышения квалификации. Педагоги представляют свой опыт на научно-практических конференциях, взаимодействуют с научными организациями. Такие специалисты авторитетны, самоорганизованы и находятся в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Формирование компетенций, образующих компетентность педагога-профессионала, происходит в результате его практической деятельности.

В образовательной системе нашей республики созданы необходимые условия для развития и становления высококвалифицированных специалистов.

Пройдя подготовку на начальных стадиях непрерывного образования, приступая непосредственно к практической деятельности и в течение всей профессиональной карьеры, педагога сопровождает методическая и психологическая служба профессионального учреждения, которые создают педагогу условия для повышения квалификации и, при необходимости, переквалификации по профилю деятельности. Специалистам со средним профессиональным образованием руководство содействует в получении высшего профессионального образования. Систематически методическая служба учреждения повышает практические навыки педагогов, организуя семинары-практикумы, мастер-классы, консультации, общие для коллектива и индивидуальные по запросу. Поощряется участие педагогов в мероприятиях по обобщению профессионального опыта, а также самообразование педагогов через интернет-ресурсы, изучение методической литературы, прослушивание вебинаров. Для студентов и педагогов регулярно организуют конкурсы профессионального мастерства, где для победителя предусмотрена значительная прибавка к стипендии и заработной плате в виде премии в течение года. В образовательных учреждениях развита система наставничества, где опытные педагоги помогают молодым ориентироваться в профессии и сопровождают их в период адаптации к работе. Немаловажно в вопросе непрерывного образования и личное желание, инициатива самого педагога.

Таким образом, реализация всех составляющих системы непрерывного педагогического образования приведет не только к самосовершенствованию

личности педагогов и подготовки резерва руководящих кадров, а также к повышению качества образования и развитию отрасли в целом.

Список литературы

1. Закон «О дошкольном образовании» Приднестровской Молдавской Республики (текущая редакция на 31.05.2019 г).
2. Закон «Об образовании» Приднестровской Молдавской Республики (текущая редакция на 31.05.2019 г).
3. Государственный образовательный стандарт дошкольного образования Приднестровской Молдавской Республики.
4. Зимняя И.А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов. Кн. 2: мат-лы XV Всероссийской научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций». – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С.10–19.
5. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия: социальные проблемы инноватики. – М.: Политиздат, 1989. – 271 с.
6. <https://moluch.ru/conf/ped/archive/17/654>
7. <https://monographies.ru/ru/book/section?id=3792>

РОЛЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ СЕМИНАРОВ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.А. Ворона,

*ст. преподаватель, вед. методист
кафедры ДиНО ГОУ ДПО «ИРОиПК»,
ПМР, г. Тирасполь;*

А.Ю. Сударикова,

*ст. преподаватель, ст. методист
кафедры ДиНО ГОУ ДПО «ИРОиПК»,
ПМР, г. Тирасполь*

В статье раскрывается роль учебно-методических семинаров в развитии профессиональных компетенций педагогов уровня дошкольного образования Приднестровской Молдавской Республики.

Ключевые слова: *профессиональные компетенции, методическое сопровождение, учебно-методический семинар.*

Направленность уровня дошкольного образования системы просвещения Приднестровской Молдавской Республики на конечный педагогический результат – развитие ребенка и обеспечение его успешности на последующих уровнях образования – предполагает высокий уровень профессиональной компетентности педагогов организаций дошкольного образования и формирующих ее компетенций. Данная направленность обеспечивается нормативно-правовой базой функционирования уровня дошкольного образования: Законом Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании»; Законом Приднестровской Молдавской Республики от 25 июля 2008 года № 499-3-IV «О дошкольном образовании»; Приказом Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 16 мая 2017 года № 588 «Об утверждении Государственного образовательного стандарта дошкольного образования Приднестровской Молдавской Республики»; Примерной основной образовательной программой для организаций дошкольного образования Приднестровской Молдавской Республики, Тирасполь, 2017. Нормативные требования к педагогической деятельности педагогов организаций дошкольного образования отражены и в Приказе Министерства экономики Приднестровской

Молдавской Республики от 12 января 2010 года № 5 «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел: «Квалификационные характеристики должностей работников образования». В едином квалификационном справочнике закреплены основные составляющие компетентности административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала организаций образования: профессиональная, информационная, коммуникативная и правовая компетентности. Развитие востребованных стандартизацией уровня дошкольного образования профессиональных компетенций педагогов является тенденцией последнего десятилетия.

Учитывая данную тенденцию, специалисты кафедры дошкольного и начального образования ГОУ ДПО «ИРОиПК» основной целью повышения квалификации по дополнительным профессиональным образовательным программам считают совершенствование и развитие профессиональных компетенций педагогов организаций дошкольного образования в области проектной, педагогической, методической, информационно-аналитической и научно-исследовательской видах деятельности. Для достижения цели на кафедре дошкольного и начального образования составлен паспорт профессиональных компетенций, являющихся основой профессиональной компетентности педагога дошкольного образования.

Анализ сформированности профессиональных компетенций педагогов организаций дошкольного образования (анализ входных анкет, беседы со слушателями, тестирование и др.) позволил определить наиболее сложные компетенции в деятельности педагогов организаций дошкольного образования. Слушателями отмечался недостаточный уровень сформированности следующих профессиональных компетенций: ПК-1 – готовность реализовывать образовательные программы по образовательной области в соответствии с требованиями образовательных стандартов; ПК-2 – способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики; ПК-6 – готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования; ПК-7 – способность проектировать образовательные программы.

С целью совершенствования и развития профессиональных компетенций специалистами кафедры дошкольного и начального образования использовались различные формы работы: семинары, спецсеминары, изучение позитивного опыта работы педагогов уровня дошкольного образования. Самой действенной формой работы по развитию профессиональных компетенций педагогов специалисты кафедры дошкольного и начального образования считают проведение учебно-методических семинаров, которые знакомят

педагогов с новейшими достижениями науки и продуктивного педагогического опыта.

Семинар (от лат. *seminarium* – рассадник, теплица) – форма учебно-практических занятий, при которой участники (студенты, стажеры) обсуждают сообщения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Преподаватель в этом случае является координатором обсуждений темы семинара, подготовка к которому является обязательной. Поэтому тема семинара и основные источники обсуждения предъявляются до обсуждения для детального ознакомления, изучения. Цели обсуждений направлены на формирование навыков профессиональной полемики и закрепление обсуждаемого материала. Семинары – эффективная форма подготовки научно-педагогических кадров в вузах и институтах [1].

Семинар – это форма обучения практического характера, которая направлена на углубленную проработку теоретического материала. Семинары способствуют формированию у участников самостоятельности суждений, учат выражать и отстаивать собственные взгляды и мысли, а также аргументировать их, опираясь на конкретные научные факты [2].

Учебно-методические семинары совершенствуют умение транслировать передовой педагогический опыт воспитателей в педагогическое сообщество организаций дошкольного образования, способствуют формированию профессиональных компетенций педагогов в педагогической и методической видах деятельности, позволяющих организовывать и проводить образовательный процесс в организации дошкольного образования на уровне современных требований в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

В процессе учебно-методических семинаров решаются следующие педагогические задачи:

- развитие творческого профессионального мышления;
- познавательная мотивация;
- профессиональное использование знаний в учебных условиях;
- овладение языком соответствующей науки;
- навыки оперирования формулировками, понятиями, определениями;
- овладение умениями и навыками постановки и решения интеллектуальных проблем и задач, опровержения, отстаивания своей точки зрения.

Особенностью учебно-методического семинара является возможность равноправного и активного участия каждого обучающегося в обсуждении рассматриваемых вопросов [3].

В целях развития профессиональных компетенций педагогов уровня дошкольного образования специалистами кафедры дошкольного и начального

образования за период с 2015 по 2019 годы было проведено более 16 учебно-методических семинаров: «Особенности реализации основной образовательной программы организаций дошкольного образования в условиях введения ГОС ДО ПМР»; «Концептуальные основы образовательных программ»; «Концептуальные основы разработки и реализации Основной образовательной программы организаций дошкольного образования»; «Государственный образовательный стандарт дошкольного образования: подготовка к внедрению»; «Формирование новой модели образовательного процесса в условиях ГОС ДО» и др. В работе учебно-тематических семинаров приняло участие более 500 руководителей, педагогов и специалистов организаций дошкольного образования ПМР.

Свои впечатления об успешности и результативности учебно-методических семинаров участники отражали в заключительном анкетировании. По результатам анкетирования степень ожидания от обучения по программе учебно-методического семинара, в среднем составила 8,9 баллов (согласно 10-балльной шкале).

Слушателями единодушно отмечено, что данная форма повышения квалификации позволяет повысить сформированность профессиональных компетенций в условиях модернизации уровня дошкольного образования. При оценке непосредственных результатов обучения по программам учебно-методических семинаров слушателями отмечены следующие критерии:

- систематизация уже имевшихся знаний (82 % участников);
- получение новых знаний (87 % участников);
- расширение кругозора, новые знакомства и контакты с коллегами-специалистами, общение с которыми повысят результаты деятельности (96 %);
- стало понятным, как решить проблему разработки основной образовательной программы организации дошкольного образования (82 %);
- овладение новыми методами, формами, технологиями организации образовательного процесса (92 % участников);
- овладение методами проектирования профессиональной деятельности (88 % участников).

На вопрос, является ли, по вашему мнению, проведение учебно-методического семинара существенным импульсом для личностно-профессионального роста, утвердительный ответ получен от 98,8 % педагогов.

Таким образом, учебно-методический семинар является действенной формой повышения квалификации и играет важную роль в развитии профессиональных компетенций педагогов уровня дошкольного образования.

Список литературы

1. Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-З-III «Об образовании».

2. Закон Приднестровской Молдавской Республики от 25 июля 2008 года № 499-3-IV «О дошкольном образовании».

3. Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 16 мая 2017 года № 588 «Об утверждении Государственного образовательного стандарта дошкольного образования Приднестровской Молдавской Республики».

4. Примерная основная образовательная программа для организаций дошкольного образования Приднестровской Молдавской Республики, Тирасполь, 2017.

5. <https://ru.wikipedia.org/wiki>

6. <http://superiorseller.com>

7. <http://nimro.ru/uploads>

BLENDED LEARNING: НОВЫЙ ФОРМАТ В НЕПРЕРЫВНОМ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Н.Д. Козарезова,

магистр пед. образования,

ст. преподаватель кафедры психолого-педагогического

сопровождения образовательного процесса

филиала АО НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по СКО,

Республика Казахстан, г. Петропавловск

Статья посвящена новому подходу в непрерывном повышении квалификации педагогов дошкольных организаций. Blended learning вносит новые формы диалога и общения в социум и все его сферы, в том числе и в образование.

Ключевые слова: *Blended learning, повышение квалификации, дошкольное образование, модель 4К, смешанное обучение, новые подходы к курсовой подготовке, непрерывное образование.*

Педагогическая среда стремительно меняется, это обусловлено тем, что технологический подъем XXI века и повсеместная интеграция компьютерных технологий в наше общество в сочетании с доступом к интернету полностью изменили традиционные подходы к преподаванию всего за несколько лет. И это является индикатором того, что методы обучения должны развиваться, меняться, трансформироваться и интегрироваться в процессы образования. Безусловно, пришло время принять все преимущества, которые приносят компьютерные технологии в образовательный процесс.

В Послании Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана (5 октября 2018 г.) «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» одной из задач является повышение качества дошкольного образования.

«Основы мышления, умственные и творческие способности, новые навыки формируются в самом раннем детстве. Акценты в образовании смещаются в сторону модели 4К: развитие креативности, критического мышления, коммуникабельности и умения работать в команде» [1].

Для того чтобы идти в ногу со временем, педагогам дошкольных организаций необходимо вписаться в модель 4К, и в этом им помогают курсы повышения квалификации нового виртуального формата Blended learning, которые впервые разработаны в Республике Казахстан АО НЦПК «Өрлеу» и с 2017 г. с успехом внедряются в практику.

Термин «blended» происходит от английского и означает «смешанный», что и объясняет значение этого типа обучения. В данной модели сочетаются два вида подачи материала: слушатель курсов повышения квалификации общается с тьютором (преподавателем) очно и часть материала изучает сам, используя информационные технологии [3, с.43].

Обучение в формате Blended learning является естественным развитием растущей доступности электронного обучения, онлайн-ресурсов и постоянной потребности в человеческом компоненте в процессе обучения. Подход к обучению в формате Blended learning гарантирует, что слушатель курсов повышения квалификации вовлечен и управляет своим индивидуальным опытом обучения. Этот подход также помогает удовлетворить индивидуальные потребности, большинство слушателей применяют уникальные стили обучения, и смешанный подход с большей вероятностью удовлетворит эти потребности, чем традиционный опыт проведения курсовой подготовки.

Благодаря модульной конструкции, Blended learning может иметь различные формы и размеры и быть индивидуальным, чтобы соответствовать индивидуальным профессиональным потребностям педагогов.

Blended learning важен, потому что он разрушает традиционные стены обучения, которые работают не для всех педагогов, и теперь, имея доступ к современным технологиям и ресурсам, мы можем адаптировать профессиональный опыт для каждого слушателя повышения квалификации, так как предлагаются гибкие временные рамки, которые можно персонализировать, предлагая педагогам возможность проходить обучение в своем собственном темпе.

Рассмотрим преимущества смешанного обучения для слушателей курсов повышения квалификации:

1. Обучение доступно и экономит время.
2. Blended learning предлагает гибкость с точки зрения доступности – в любое время и в любом месте. Другими словами, электронное обучение позволяет педагогу получить доступ к материалам из любого места в любое время.
3. Доступ к глобальным ресурсам и материалам, которые соответствуют уровню знаний и интереса педагога.
4. Самостоятельная стимуляция для педагогов с быстрой и медленной возможностью усвоения предлагаемого материала снижает стресс, повышает удовлетворенность и удержание информации.
5. Blended learning позволяет более эффективно взаимодействовать между группами слушателей и преподавателями посредством использования электронных писем, форумов и чатов, WhatsApp-мессенджера.
6. Слушатели курсов имеют возможность отслеживать свои успехи.
7. Слушатели курсов могут также учиться с помощью различных видов деятельности, которые применимы ко многим различным стилям обучения.

8. Blended learning может улучшить качество преподавания и обучения, поскольку он поддерживает подходы к обучению «лицом к лицу».

Рассмотрим преимущества смешанного обучения для преподавателя курсов повышения квалификации:

- более вовлеченные слушатели;
- лучшая информация и отзывы о работе;
- командное обучение;
- расширенное время взаимодействия со слушателями;
- фокус на более глубокое обучение;
- индивидуальные планы профессионального развития.

АО НЦПК «Орлеу» предлагает следующие курсы повышения квалификации в новом виртуальном формате Blended learning для педагогов дошкольных организаций:

1) «Педагогический менеджмент в дошкольной организации в контексте обновления содержания дошкольного воспитания и обучения» – для руководителей (заведующих), методистов, воспитателей дошкольных организаций;

2) «Организационно-педагогические аспекты методической работы в условиях обновления содержания дошкольного образования» – для методистов, воспитателей дошкольных организаций;

3) «Обеспечение преемственности содержания дошкольного воспитания и обучения и начального образования» – для воспитателей, педагогов групп и классов дошкольной подготовки дошкольных организаций;

4) «Использование информационно-коммуникационных технологий в деятельности воспитателя в условиях новой парадигмы образования» – для руководителей (заведующих), методистов, воспитателей групп и классов дошкольной подготовки дошкольных организаций;

5) «Проектирование образовательного процесса в дошкольной организации» – для воспитателей дошкольных организаций;

6) «Современные технологии обучения и воспитания детей с особыми образовательными потребностями» – для педагогов, воспитателей специальных организаций образования [2].

Данный перечень тематики курсов повышения квалификации будет расширяться с учетом требований государственной политики в области образования и профессиональной потребности педагогических кадров в тех или иных курсах.

Обучение в формате Blended learning предлагает педагогам множество реальных навыков, которые непосредственно воплощаются в жизненные навыки, такие как:

- исследовательские навыки;
- самообучение;

- самовзаимодействие;
- принятие решений;
- чувство ответственности;
- компьютерная грамотность.

Все педагоги, независимо от их возраста, образования, стажа работы и квалификации, воспринимают учебный материал по-разному, и методы обучения в Blended learning учитывают это, так как разработанные обучающие программы составлены таким образом, что они одинаково охватывают доминирующее восприятие (визуальное, слуховое и кинетическое) педагогов.

Благодаря интенсивной интеграции технологий, мы сможем улучшить преподавание: слушатели курсов никогда не выходят за рамки своих стилей обучения, а это означает, что смешанное обучение является более важным, чем когда-либо.

Список литературы

1. Әділет. Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни. Послание Президента Республики Казахстан от 5 октября 2018 года. – Послание Президента Республики Казахстан. – Режим доступа: http://adilet.zan.kz/rus/docs/K18002018_1

2. Орлеу: национальный образовательный портал повышения квалификации педагогов Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – АО «НЦПК «Орлеу», 2019. – Режим доступа: <http://www.bl.orleu-edu.kz>

3. Мохова М.Н. Активные методы в смешанном обучении в системе дополнительного педагогического образования: дис. канд. пед. наук. – М., 2005. – 155 с.

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННЫХ ВОСПИТАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ

Э.М. Колдунов,

*методист Управления воспитательной, идеологической,
социально-педагогической и психологической работы
ГУДОВ «Витебский областной институт развития образования»,
Республика Беларусь, г. Витебск*

В статье рассматривается понятие «воспитательная система», приведены направления и примеры методического сопровождения формирования и развития воспитательных систем в учреждениях образования Витебской области.

Ключевые слова: *воспитательная система, методическое сопровождение.*

Исследовательская практика показала, что под воспитательной системой следует понимать целостный социальный организм, который возникает в процессе взаимодействия основных компонентов воспитания и обладает рядом интегративных характеристик, направленных на целостность педагогического процесса, обеспечивающего в конкретных социально-педагогических условиях реализацию целей и задач образования. В этом случае признаками воспитательной системы являются целенаправленность, целостность, структурность, динамизм, взаимодействие с внешней средой и другими системами.

Компонентами такой воспитательной системы являются цели, деятельность, субъекты деятельности, отношения между субъектами, воспитательное пространство, управление системой. Содержанием управления при создании воспитательной системы являются моделирование, организация совместной деятельности детей и взрослых, ориентация на общечеловеческие ценности, гуманизация отношений между людьми. Воспитательные системы могут создаваться на основе различных системообразующих видов деятельности. В своем становлении система проходит ряд этапов, которые характеризуются:

- последовательно сменяющимися друг друга дифференциацией и интеграцией отношений и деятельности;
- различной прочностью внутренних связей;
- разным характером взаимодействия с внешней средой;
- различным характером и способами управления.

Динамика развития современного воспитания требует детализации научно-методического обеспечения, ориентирующего на создание высококомбинированной

системы управления, гарантирующей своевременное и адекватное реагирование на запросы социума. Система управления в современном воспитательном процессе на практике не является надстроечным образованием, а становится его основным звеном. Одной из приоритетных функций обновляемой системы управления в контексте сегодняшнего дня была и остается сохранение исторически сложившихся духовных ценностей, моральных принципов и нравственных идеалов, традиций, отражающих менталитет нашего народа. То есть система управления призвана ориентировать воспитательную работу на привитие оптимальных личностных качеств, обеспечивающих сохранение психологического, нравственного и физического здоровья всех участников процессов образования и социализации. В рассматриваемых условиях управление должно иметь высокие качественные характеристики и обладать высоким кадровым потенциалом. В этих условиях Витебский областной институт развития образования ведет методическое сопровождение по нескольким направлениям:

- повышение квалификации педагогических кадров, организующих идеологическую и воспитательную работу;
- информационно-методическая поддержка процесса формирования, совершенствования и развития воспитательных систем нового типа;
- создание банка данных о воспитательных системах, успешно зарекомендовавших себя в современном образовательном сообществе.

Повышение квалификации педагогов по вопросам воспитания реализуется через организацию лекционных и практических занятий во время курсов, проведение тематических семинаров. И если курсы – достаточно стандартизированная процедура, привязанная к программе, которая разрабатывается и утверждается один раз в два года, то тематические семинары позволяют оперативно реагировать на потребности различных категорий педагогов-воспитателей и рассматривать вопросы управленческого и технологического характера:

1. Организационная и контрольно-аналитическая деятельность заместителя директора школы по воспитательной работе.
2. Планирование идеологической и воспитательной работы в учреждении образования.
3. Создание эффективного управления процессом воспитания школьников в учреждении образования.
4. Моделирование воспитательной системы учреждения образования и т.д.

Мощным стимулом повышения квалификации педагогов и руководителей учреждений образования стало участие в межрегиональном исследовании «Моделирование и создание персонализированных систем воспитания ребенка».

Информационно-методическая поддержка процесса формирования, совершенствования и развития воспитательных систем нового типа реализуется

через консультативную помощь, а также подготовку сотрудниками института и издание научно-методических, методико-практических материалов.

Важную роль в создании банка данных перспективного педагогического опыта играют областные и республиканские выставки методической продукции и педагогического опыта, которые можно рассматривать как важный фактор развития воспитательных систем в регионе. В материалах выставок и сопутствующих методических мероприятиях уделяется внимание не только вопросам содержания, форм, технологий педагогической деятельности в данном направлении, но и проблемам организационно-управленческой деятельности и качеству представленной методической продукции. Каталоги работ, представляемых на выставки, позволяют держать в поле зрения адреса передового педагогического опыта по созданию и функционированию.

Как было сказано выше, воспитательные системы могут создаваться на основе различных системообразующих видов деятельности.

Основой для создания воспитательной системы в государственной гимназии № 2 г. Витебска стало воспитание на духовных православных ценностях белорусского народа.

В нашей стране идет техническая модернизация, не затрагивающая основных цивилизационных структур. Это наиболее перспективный, но, вместе с тем, наиболее трудный путь развития государства. Возникает реальная необходимость, с одной стороны, проводить модернизацию и обеспечивать сохранение своей культурной самобытности — с другой стороны. Реформации схожего характера уже имели место в нашей истории и были сформулированы нашими предками следующей фразой: *«которая земля переставляет свои обычаи, и та земля не долго стоит»*. Изначально педагоги должны создать такую картину нашего прошлого, которая вызывала бы гордость и великое чувство причастности к национальной истории, создать фундамент для почтения и уважения духовных народных ценностей.

Образованию жизненно необходимо воссоздать отечественную историю, историю умную, корректную и добрую, историю, осознающую все сделанные ошибки, и понимающую цену, заплаченную нашими предками за возможность нам сейчас жить в своей стране.

В целях сохранения Беларуси как государства, а белорусов как исконно славянского народа нам необходимо вернуться к культурно-историческим истокам. Возвращение предполагает вовлечение и заинтересованность социального окружения, формирование духовно здоровой семьи. Оставаясь светским, образовательное учреждение через освоение духовной культуры своего народа, его обычаев и традиций способно влиять на духовно-нравственную сферу личности учащегося, родителей и всего социального окружения. В этом случае целью воспитательной системы стало создание духовной атмосферы

способствующей духовному становлению, пробуждающей делать добро, формирование основ духовно-нравственного воспитания, включая в этот процесс всех членов социума, как взрослых, так и детей. Первым шагом методического сопровождения стало изучение основ православной педагогики и психологии, анкетирование учащихся, родителей, собеседование с представителями Белорусской Православной Церкви, организация факультативных занятий, совместное посещение «Воскресной школы». Вся подготовительная работа проводилась в соответствии с нормативными и правовыми документами, применялись различные методические приемы. Например, для определения промежуточных результатов использовались такие диагностические методики как ранжирование, блиц интервью, визитка, составление анкет для непосвященных. Однако стартовым фактором формирования воспитательной системы стала организация краеведческой работы с использованием ресурсов Белорусской Православной Церкви и развитие творческого потенциала участников воспитательного процесса, основанного на патриотизме и четкой гражданской позиции. Изучение национальной истории и культуры, народных традиций, обычаев, обрядов, показ их красоты и уникальности гражданам других стран и государств позволило не только методически обоснованно создать воспитательную систему, но и сформировать индивидуально-групповой ценностно-ориентационный и функционально-деятельностный компоненты, тесно связанные между собой. Другими словами, система воспитания стала преобразовываться в воспитательную систему.

При создании воспитательной системы государственной гимназии № 2 г. Витебска были учтены две основные, на наш взгляд, установки:

1. Воспитательная система — это способ организации жизнедеятельности и воспитания членов образовательного сообщества, представляющий собой целостную и упорядоченную совокупность взаимодействующих компонентов и содействующих развитию личности и коллектива.

2. Воспитательная система должна максимально обеспечивать удовлетворение основных психолого-педагогических потребностей всех участников образовательного процесса.

Ежегодно в Витебской области на различном уровне (областном, республиканском) реализуется целый ряд инновационных проектов по созданию воспитательных систем, научно-методическое сопровождение которых осуществляют также сотрудники кафедр и отделов института.

Характерным примером является создание воспитательной системы на основе модели организации деятельности учреждения образования как Школы рационального энергоресурсопотребления в десяти учреждениях Витебской области, реализовавших одноименный инновационный проект. Система этих учреждений включает в себя целостный учебно-воспитательный процесс,

создание образовательного пространства, т.е. совокупность условий, побуждающих ребенка выражать себя в социально значимых действиях по энергоресурсосбережению.

Таким образом, как показывает практика, наиболее эффективным способом организации процесса воспитания в учреждении образования является создание на его базе инновационной воспитательной системы, и задача методических служб любого уровня обеспечить этому процессу действенную поддержку и помощь, ведь воспитательная система – открытая система, консолидирующая все имеющиеся социальные институты вокруг решения ее задач.

Список литературы

1. Григорьев Д.В. Воспитательная система школы: от А до Я. – М., 2006.
2. Проектирование персонифицированной системы воспитания ребенка: метод. пособие / под ред. Е.Н. Степанова, Н.А. Алексеевой, Е.И. Барановой, Е.В. Володиной, Е.М. Смекаловой. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2016.
3. Сергеева В.П. Технология деятельности классного руководителя в воспитательной системе школы. – М., 2007.
4. Шамова Т.И., Шибанова Г.Г. Воспитательная система школы: сущность, содержание, управление. – М., 2005.

ОБОБЩЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА КАК УСЛОВИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

О.М. Медведева,

*ст. преподаватель кафедры инновационного образования
и информационных технологий
филиала АО НЦПК «Өрлеу» ИПК ПК по СКО,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В статье раскрывается суть понятия «обобщение эффективного педагогического опыта», выявляется содержание его компонентов: «изучать», «анализировать», «рефлексивно оценивать», «системно представлять», дается анализ работы ИПК ПР по СКО по обобщению опыта педагогов области.

Ключевые слова: *обобщение эффективного педагогического опыта, компоненты обобщения опыта, авторская система работы, объект обобщения опыта, технология обобщения опыта.*

Миссия каждого педагога заключается в развитии личности обучающегося, его мировоззренческих установок и жизненных ценностей. Для реализации своей миссии педагогу необходимо самому профессионально саморазвиваться и совершенствоваться, выступать в роли творцов новой практики обучения, обладать уникальной практико-преобразующей компетенцией, позволяющей ему решать актуальные образовательные проблемы.

Немецкий педагог, психолог И.Ф. Гербарт говорит о практическом опыте педагога, под которым он понимает способность определять затруднения в сложившейся ситуации обучения и находить соответствующие решения, при этом последние не должны быть шаблонного характера.

Педагог выстраивает свою концепцию обучения и выявляет ее значимость и перспективность.

Одним из условий, дающих педагогу возможность проанализировать и оценить результативность своей педагогической деятельности, является обобщение опыта. Именно оно выступает критерием профессионального роста педагога, т.к. позволяет выявить, что обеспечивает результативность педагогической деятельности.

Какой опыт следует обобщать? Эффективный педагогический опыт, который предполагает решение одной из современных проблем воспитания и обучения. Предлагаемое учителем решение в свою очередь дает высокий результат учащихся по сравнению с предыдущим. Результат отличается стабильностью

характера, т.е. на протяжении длительного времени учащиеся демонстрируют устойчивые высокие показатели качества обучения [1].

Почему возникает *необходимость вести речь об эффективном педагогическом опыте*? Возникновение эффективного педагогического опыта связано с неудовлетворением существующей практикой обучения, с поиском нового содержания, методов и форм организации деятельности, средств обучения, оптимально и адекватно подходящих для достижения современных целей и задач образования.

При этом педагоги, которые представляют свой опыт как эффективный, либо используют достижения педагогической науки и практики, либо сами разрабатывают новые модели воспитания и обучения. При этом под первым вариантом понимается не механическое заимствование, а творческий процесс, когда педагог самостоятельно синтезирует существующие педагогические находки и на их основе выстраивает/конструирует собственную парадигму обучения в соответствии с особенностями его класса [2].

Что означает *обобщить эффективный педагогический опыт*? Далее на рисунке представлены его основные компоненты.



Рис. Компоненты обобщения опыта

Компонент «изучать» означает определение способов решения поставленной проблемы.

Компонент «анализировать» – выявление эффективности предлагаемых способов решения. (Почему именно эти способы нужно использовать? В чем их преимущество по сравнению с другими?)

Компонент «рефлексивно оценить» – осмысление условий, при которых предлагаемые способы решения показали свою эффективность, и обозначение трудностей и рисков, путей выхода из затруднительных ситуаций. Именно данный компонент отвечает на следующие вопросы: «Как лучше использовать

предлагаемые способы решения? Как у меня получилось привести учащихся к высокому результату в обучении?»

Компонент «системно представлять» включает в себя выстраивание логической цепочки действий педагога, которая позволила ему достигнуть результативности в педагогической деятельности.

Обобщение опыта представляет собой авторскую систему работы педагога, которая направлена на преодоление определенных трудностей, противоречий и продуктивное решение проблем воспитания и обучения, совершенствование педагогической практики [3].

Для обобщения собственного опыта необходимо стремиться увидеть свою деятельность как бы со стороны, то есть встать в позицию внешнего эксперта.

При обобщении и описании своего опыта педагогам необходимо ответить на вопросы:

1) что я делаю? (предмет деятельности (что изучаю/ исследую): например, *читательскую грамотность*);

2) для чего я это делаю? (какова цель: например, *выявить условия/средства развития читательской грамотности*);

3) как я это делаю? (что я использую: например, *алгоритмы, формы, методы*);

4) какой это дает результат? (*например, учащиеся умеют интерпретировать содержание текста*);

5) за счет каких условий этот результат достигнут? (*например, подбор материалов для чтения, отвечающих интересам учащихся*) [4].

Что является объектом обобщения эффективного педагогического опыта? Объектом может быть:

1) целостная система педагогической деятельности (требует длительного времени, не одного года);

2) система работы по какой-либо одной проблеме (может быть изучена в течение года);

3) использование одного эффективного приема;

4) опыт освоения новых или взятых из прошлого, но адаптированных к современным условиям технологий (например, ТРКМ).

С целью оказания поддержки педагогам в обобщении своего опыта ФАО «НЦПК «Орлеу» ИПК ПР по СКО» организует и проводит цикл семинаров в формате полилогического общения по теме «Технология обобщения эффективного педагогического опыта», инициатором которого выступила директор филиала, доктор педагогических наук, профессор Мурзалинова Алма Жакимовна.

В рамках семинара обсуждаются значимые вопросы обобщения педагогического опыта:

1. Как влияет обобщение собственного опыта педагога на его профессиональное развитие?
2. Какие инновационные формы обобщения являются наиболее эффективными?
3. Каковы структура и содержание современного портфолио педагога?

Идея данного семинара заключается в синтезе точек зрения о технологии обобщения опыта ученых-педагогов и учителей-практиков. Результатом обучения слушателей на семинаре является представление педагогами области собственного опыта в виде эссе, творческого отчета или самоанализа профессиональной деятельности. Каждый из материалов – это авторская концепция обучения, основанная на достижениях современной педагогической науки.

Таким образом, обобщение эффективного педагогического опыта способствует развитию педагогического мастерства учителя, формированию его научного склада мышления на основе соотнесения теоретических положений с практикой обучения, мотивирует к рефлексивному анализу собственной деятельности, побуждает искать новые творческие формы педагогической деятельности, применять их на практике и делиться опытом с коллегами на разных уровнях, сделать его достоянием многих.

Список литературы

1. Богачева И.В. Обобщение и представление опыта педагогической деятельности: метод. рекоменд. / И.В. Богачева, И.В. Федоров, О.В. Сурикова; ГУО «Акад. последиплом. образования». – Минск: АПО, 2012. – 92 с.
2. Валеев Г.Х. Обобщение передового педагогического опыта с позиций системно-целостного подхода // Педагогика. 2005. № 5.
3. Праздников Г.З. Готовимся к аттестации: технологии обобщения и описания педагогического опыта: практ. пособие. – М.: АРКТИ, 2007.
4. Уварова Н.М. Технология оформления педагогического опыта / Н.М. Уварова, Т.А. Сергеева, Т.В. Максимченко. – М.: Интеллект-Центр, 2003. – 112 с.

РАЗДЕЛ 3. МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ: ЭФФЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КАК ВАЖНЫЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Н.А. Брадеско,

*педагог-психолог, зам. заведующего по образовательной деятельности
МДОУ ЦРР № 41 «Семицветик»,
ПМР, г. Тирасполь;*

Е.В. Семенцул,

*воспитатель, воспитатель-методист ПН
МДОУ ЦРР № 41 «Семицветик»,
ПМР, г. Тирасполь*

В статье рассматривается анализ проблемы профессионального становления педагогов, раскрыты этапы адаптации молодых специалистов, определена оптимизация методического сопровождения процесса профессиональной адаптации.

Ключевые слова: *молодой педагог, профессиональное становление личности, профессиональная адаптация, сопровождение адаптационного периода педагога.*

Наиважнейшей основой образовательной системы, бесспорно, являются педагоги. Реалии современных образовательных учреждений таковы, что наблюдается старение педагогического коллектива. Средний возраст работающих педагогов составляет 40–60 лет. Это квалифицированные специалисты – костяк учреждения, имеющие за плечами немалый практический опыт, выработавшие свои подходы к осуществлению успешной педагогической деятельности, но определенный процент которых испытывает усталость и эмоциональное выгорание. Необходимость современного общества к преобладанию творческого, новаторского, конкурентоспособного специалиста могут удовлетворить лишь педагоги с инновационным мышлением.

Находясь в состоянии постоянного стресса, осуществлять инновационную деятельность невозможно.

В связи с этим одним из приоритетных направлений государственной политики в области развития образования является вопрос становления кадрового потенциала. Современные образовательные учреждения при определении ведущей стороны своей деятельности ориентируются на запрос населения, а приток в учреждение молодых специалистов актуализирует вопрос о необходимости управления адаптационным процессом неопытных сотрудников и повышения уровня их профессиональной компетентности. Активная модернизация образовательного процесса с постоянно меняющимися обстоятельствами приводит педагогов к потребности пополнения профессиональных знаний, изменения своих взглядов и мнений. Такие изменения для работников умственного труда, какими являются педагоги, повышают потребность усиления адаптационных резервов.

Молодые специалисты, имея запас теоретических знаний, не обладают практическими умениями, у них наблюдается либо чрезмерная уверенность, либо неуверенность в своих силах. Образовательные стереотипы данной категории педагогов, полученные при традиционном обучении, затрудняют осуществлять их деятельность в инновационном режиме, как диктуют нам современные условия. Поэтому в начале трудовой деятельности молодые специалисты проходят процесс приспособления к новым условиям, включающим такие составляющие, как приобретение трудового опыта, взаимодействие с коллегами, осознание необходимости достижения не только личного успеха, но и организации в целом, усвоение значимости педагогического процесса, понимание устройства функционирования образовательного организма. Немаловажным является внутреннее состояние педагога, его психические и физические качества, помогающие приспособиться к новым условиям, распорядку, режиму. Профессиональное приспособление представляет собой не только приобретение знаний и навыков профессиональной деятельности, но и умение применить их в определенном случае. Для успешной адаптации молодых специалистов значимыми становятся личностные качества: проявление эмпатии, умение осуществлять рефлексию, наличие внутренних мотивов к осуществлению своей деятельности, способность выделять педагогические ценности, владение средствами общения и др. [1].

Адаптационный процесс профессиональной деятельности условно можно разделить на этапы. *На первом этапе* ознакомления с профессией, нормами и правилами взаимодействия коллектива педагог особо нуждается в мотивационной поддержке. Сталкиваясь с нагрузкой на работе, необходимостью постоянно осваивать новые виды деятельности, начинающий педагог часто не успевает восстановиться психологически, а иногда и физическая нагрузка

оказывает влияние на то, что педагог попадает в ситуацию постоянного стресса и утомления. Такая ситуация вызывает негативное отношение к выбранной профессии и приводит либо к быстрому выгоранию, либо к уходу педагога с учреждения. Поэтому на данном этапе необходима поддержка не только руководителя, но и всего педагогического коллектива. Именно начальный этап адаптации определяет будущее отношение к работе и формирование молодого педагога в личностном и профессиональном плане. Только совместными усилиями создается ситуация успеха, которая позволяет педагогу наиболее эффективно перейти на следующий этап адаптации.

Далее педагог старается приспособиться и переориентировать свои ценностные установки под ситуацию своей профессиональной деятельности. Главная роль здесь отводится методической работе, а суть этой работы заключается в создании условий для вхождения педагога в педагогический альянс. Необходимо открыть для педагога его профессиональный мир намного шире и выйти за рамки учреждения. Включение молодого специалиста в инновационную и общественную деятельность, участие в конкурсах, повышение квалификации, ознакомление с новыми педагогическими технологиями позволяет увидеть перспективу собственного роста, что создает дополнительную мотивацию.

На конечном этапе адаптации, через два-три года, можно подвести итоги, увидеть первые достижения и оценить полученный опыт. Данный этап определяет, возможен ли переход педагога на новую ступень профессионального развития [4].

Каждый педагог проходит этапы адаптации по-разному, в зависимости от индивидуальных и личностных особенностей, от слаженной работы методической службы, своевременно оказавшей поддержку молодому специалисту, от социально-психологического климата в коллективе и других факторов. Большое значение имеет отношение руководителя к начинающему педагогу. Создание со стороны руководства благоприятной, творчески развивающей среды, ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими деятельность педагога и учреждения, грамотная организованная наставническая работа дает положительные результаты [2].

Кого-то педагогическая профессия не задерживает надолго, другие же достигают профессионального совершенства.

Успешное прохождение адаптационного периода для молодого специалиста играет большую роль для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности. Слишком долгий период адаптации может привести к возникновению неудовлетворенности выбранной профессией, нежеланию профессионального развития и даже к депрессии. Вследствие этого методическая и психологическая службы организации должны направить все усилия для того,

чтоб максимально эффективно и успешно адаптировать к профессиональной деятельности вновь прибывших молодых сотрудников. Деятельность данных служб будет заключаться в изучении проблем, с которыми сталкивается молодой специалист, в учреждении и сведении данных возникающих препятствий к минимуму.

Таким образом, можно сказать, что индивидуальная, целенаправленная работа молодого педагога над собой, осуществление образовательного процесса через новаторскую деятельность, рост собственного творческого потенциала, организация прочной самореализации личности обеспечит обретение педагогом высокого профессионализма. На начальном этапе становления педагогического работника очень важным является компетентная поддержка руководства и коллектива в целом, помощь в раскрытии творческого потенциала педагога с целью дальнейшего роста. Совершенствование образовательного процесса путем систематического повышения профессиональных навыков молодых специалистов активизирует внутренние силы педагога, направляя их на саморазвитие, создает ситуацию для самообразования и, в целом, формирует личный опыт каждого из них.

Список литературы

1. Алексеева В.В. Формирование профессиональных компетенций молодого педагога // *Здоровье и образование в XXI веке*. 2015. № 8. – С.150–167.
2. Большаков А.С. Организация процесса профессиональной адаптации молодого специалиста в системе образования // *Упр. образованием*. 2010. № 1. – С.58–60.
3. Осашина О.Ю. Адаптация молодых специалистов как составляющая деятельности руководителя образовательной организации // *Молодой ученый*. 2016. № 22. – С.251–252.
4. Хаустова А.И. Факторы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности // *Молодой ученый*. 2017. № 40. – С.79–81.
5. <https://cyberleninka.ru/article/n/k-probleme-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-v-azovatelnom-uchrezhdenii>

КОНСОЛИДАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Б.С. Булатова,
*магистр пед. наук, заведующий лабораторией
посткурсовой поддержки и внедрения инноваций
филиала АО НЦПК «Өрлеу» ИПК ПК по СКО,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

Статья раскрывает значение консолидации молодых специалистов, а также возможности развития и поддержки молодежной активности среди педагогов.

Ключевые слова: консолидация, профессиональный рост, менторство.

В современном технологичном обществе Казахстана, в котором большую роль играют наука, знания, образование, актуализируется потребность в людях, способных нестандартно решать новые проблемы, вносить качественно новое содержание во все сферы жизнедеятельности страны, формулировать новые перспективные цели, направленные на улучшение качества жизни граждан.

Согласно Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы, во все времена именно молодое поколение способствовало развитию страны [1].

В рамках объявления 2019 года в Казахстане Годом молодежи первый Президент Н. Назарбаев, обращаясь к молодежи, сказал: «Сегодня идет конкуренция не только государств, но и человека с человеком. И победит та страна, у которой будет креативное поколение, которое поднимет науку, образование и не будет отставать. Я это сегодня вижу. Именно от вас, от вашей энергии, знаний, патриотизма зависит будущее Казахстана. Я это говорю всей казахстанской молодежи» [2].

Придерживаясь государственной политики и с учетом того, что около 20 % от количественного состава педагогов Северо-Казахстанской области составляют молодые специалисты, по инициативе директора филиала Акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» «Институт повышения квалификации педагогических кадров по Северо-Казахстанской области» Алматы Мурзалиновой с января 2014 года создан Центр молодежных инициатив «Жас ұрпақ». Создание Центра обусловлено необходимостью развития и поддержки молодежной активности среди педагогов, повышения престижа профессии учителя, оптимизации корпоративной культуры молодых специалистов, в основе которой гражданская ответственность, патриотизм и социальная активность.

Работа Центра предполагает, во-первых, реализацию молодежной политики в Республике Казахстан, во-вторых, повышение человеческого капитала в системе образования, в-третьих, модернизацию системы повышения квалификации, в-четвертых, создание лидерского актива среди сотрудников филиала.

Центр, осуществляя свою деятельность, придерживается определенных приоритетных направлений:

- адаптация молодых специалистов в структурных подразделениях филиала;
- создание благоприятных условий для закрепления молодежи в филиале и стимулирование для должностного продвижения;
- актуализация обучения и повышения уровня профессиональной подготовки молодых специалистов;
- создание условий для реализации творческого потенциала, стимулирования инновационной деятельности;
- воспитание активной жизненной позиции, гражданственности и патриотизма;
- проведение научных конференций, семинаров, брифингов для молодых специалистов филиала и других образовательных организаций;
- актуализация здорового образа жизни, организация культурно-досуговых мероприятий для молодежи.

Центр молодежных инициатив, основной задачей которого является активизация профессионального роста, повышение деловой активности молодых специалистов филиала, консолидация их усилий в решении актуальных задач, раскрытие творческого потенциала в интересах филиала, выступает в роли точки объединения молодых специалистов.

Осуществляется профессиональная поддержка, реализуемая на основе компонентов профессионального роста, выделенных А.А. Жайтаповой (см. рис.) [3].



Рис. Компоненты профессионального роста педагога
(по А.А. Жайтаповой)

Поддерживая и стимулируя развитие Центра, руководство филиала встраивает Центр в общую систему управления персоналом.

Председатель Центра с целью представления молодых педагогов включен в состав Ученого совета филиала и коллегиальных комиссий филиала.

Председатель Центра имеет право не только участвовать в работе коллегиального органа и Ученого совета, но и имеет свой голос при обсуждении и принятии решений.

Большое внимание уделяется профессиональному росту и научной деятельности молодых сотрудников. В этой связи большую роль имеет *наставничество (менторство)*, в соответствии с различными источниками обозначающее обучение посредством предоставления в разных видах обучаемой модели действий и их корректировки посредством обратной связи. В филиале АО НЦПК «Өрлеу» «ИПК ПР по СКО» менторами для молодых специалистов выступают: руководители подразделений; преподаватели, имеющие большой опыт в системе повышения квалификации; участники Центра молодежных инициатив, имеющие большой стаж работы и утвердившиеся в коллективе как профессионалы.

По мере развития Центр стал одним из ключевых «подразделений» филиала. Он стал автором разработки и проведения мероприятий по *трем основным направлениям*: повышение гражданской ответственности и патриотизма молодых педагогов области; реализация социальной поддержки и благотворительной помощи; пропаганда здорового образа жизни среди молодежи области.

Одним из ярких примеров является реализация в рамках Года молодежи недельного тура «Consolidation of young professionals» для молодых педагогов (стаж до 8 лет), проходящих курсовую подготовку в филиале.

Формат мероприятия предполагал разноплановую и эффективную кооперацию молодых педагогов с целью их профессионально-личностного становления и раскрытия творческого потенциала.

Так, например, тренинг знакомства содействовал профессиональному общению молодых специалистов, обучающихся в филиале, и участников Центра «Жас ұрпак»; проведение диалоговой площадки – мотивированию молодых специалистов на профессиональное развитие и укрепление престижа профессии учителя. Организованная игра по волейболу способствовала как пропаганде здорового образа жизни, так и консолидированию командного духа и формированию среди молодых педагогов территории лидерства.

Заключительным этапом тура стало участие молодых педагогов в Региональном форуме «Формирование навыков XXI века – основной тренд современного образования», основной целью которого выступило объединение педагогических династий Северо-Казахстанской области и молодых специалистов – синтез опыта и молодости.

В Форуме приняли участие молодые педагоги интеллектуальной школы химико-биологического направления г. Петропавловска, эксперт из Кении Silvanus Amoto Orot, а также в онлайн-режиме молодые педагоги других регионов.

Таким образом, роль Центра как объединения молодых специалистов незаменима в нашем филиале. Центр молодежных инициатив «Жас ұрпак» – это инновационный потенциал филиала, который, осуществляя свою деятельность, использует неординарные формы и способы работы, основывается на принципах партнерства и взаимопомощи, проводит разноплановые мероприятия, нацеленные как на реализацию молодежной политики Республики Казахстан, так и консолидацию молодых специалистов для профессионального развития и раскрытия творческого потенциала в системе повышения квалификации.

Список литературы

1. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы.
2. Жайтапова А.А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации. – Алматы: РИПК СО, 2010. – 316 с.
3. Послание Первого Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» от 5 октября 2018 г.

ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ – УЧИТЕЛЕЙ ИСТОРИИ И ОБЩЕСТВОЗНАНИЯ

Н.П. Коновалова,

учитель истории и обществознания

МОУ «Тираспольская средняя школа № 3 им. А.П. Чехова»,

ПМР, г. Тирасполь

В статье рассмотрены проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты, придя на работу в школу, а также раскрываются условия, при которых можно стать профессионалом своего дела.

Ключевые слова: *молодой специалист, профессиональное становление, методический арсенал, результативность урока.*

Сегодня в школьном образовании происходит революционный процесс обновления, жизнь предъявляет высокие требования к школе, профессиональным и деловым качествам учителя. Школьное образование находится на этапе реформирования, на многие вопросы, вызванные современными задачами обучения, еще предстоит ответить. Но некоторые из них уже получили достойную реализацию. Появление многообразных форм, методов и технологий проведения современного урока подразумевают постоянный поиск адекватных методических приемов и средств обучения [2, с.3].

Государственные образовательные стандарты ПМР ориентированы на результат образования. Эти стандарты созданы в рамках деятельностного подхода. Это означает, что содержание обучения должно быть включено в контекст решения значимых для учащегося жизненных задач и овладения опытом их решения, благодаря чему знания для ученика приобретают личностный смысл. Кроме того, деятельностный подход предполагает наличие у ученика постоянной внутренней мотивации к обучению, благодаря которой он не только приобретает знания, но и учится представлять результаты обучения. Поэтому главная задача учителя – создание и организация таких условий, которые будут стимулировать и мотивировать учащегося к деятельности [2, с.3].

Но проходит не один год, прежде чем молодой специалист приобретет необходимые знания и навыки и станет настоящим мастером своего дела. Высокий профессионализм учителя – это важнейшее условие успешного осуществления школьной реформы [3, с.3].

Как подготовиться к уроку, факультативным занятиям, с чего начинать работу школьного кружка по предмету, как организовать свой личный труд – это

далеко не весь перечень проблем, с которыми учитель столкнется в начале своего трудового пути. Теоретически эти вопросы знакомы молодому учителю еще со студенческой скамьи, но на практике можно столкнуться с затруднениями в применении своих знаний.

Государственные образовательные стандарты ПМР ориентируют учителя на творческое отношение к своему труду. Учитель должен использовать такие методы обучения, которые бы активно способствовали развитию у учащихся познавательного интереса.

Профессиональное становление молодого учителя далеко не прямолинейно. На первых порах учитель путем самообразования стремится восполнить упущенное или недостаточно хорошо усвоенное в вузе. Но это не простое повторение, а воспроизводство знаний, диктуемое потребностями практики. Оно выборочно и обязательно с углублением и расширением изучаемого материала.

Молодой учитель не может обойтись без помощи более опытных коллег. Присматриваясь к работе коллег, молодой специалист начинает копировать их. Но постепенно в чужой опыт он начинает вносить коррективы, трансформировать его применительно к своему уровню теоретической подготовки и личным качествам.

На процесс профессионального становления учителя влияют многие факторы, но главная роль среди них принадлежит ему самому. Огромное значение имеет умение учителя устанавливать контакт с учащимися. Без умения понимать и чувствовать учащихся никогда не сложится нормальный учебный процесс [1, с.246].

Процесс формирования учителя-профессионала длительный, и не всегда можно заранее предугадать итог: в результате может сложиться либо тип творчески работающего учителя, либо учителя, работающего по готовым шаблонам.

Формирование квалифицированного специалиста начинается с перспективной подготовки к преподаванию курсов истории и обществознания. Сам урок – это результат и мерило всей предшествующей работы.

С перспективного планирования надо начинать и подготовку к преподаванию факультатива, проведению внеурочной работы. Здесь заложены большие возможности роста учителя как специалиста.

Основным документом, которым учитель должен руководствоваться в своей практической деятельности, является школьная программа по предмету. Но порой учителя знают ее весьма приблизительно. Учебная программа не только определяет содержание курса, но и влияет на методику работы.

Существенным является отношение учителя к учебнику. Учебник должен стать для учителя предметом глубокого изучения. Незнание содержания учебника ведет к фактическим ошибкам, которые подмечают учащиеся.

Квалифицированный учитель должен знать учебник. Без этого невозможно вести урок, контролировать знания учащихся. Зная материал учебника, учитель отбирает из него главное, мобилизует весь свой методический опыт и знания для того, чтобы ученики как можно лучше усвоили важное и существенное. Нельзя забывать и о методическом аппарате учебника. Документы и иллюстрации несут в учебнике образовательную и воспитательную нагрузку. Это рабочий материал, который учит школьников, прививает им определенные умения.

По каждому курсу истории, обществоведению имеются поурочные методические пособия. Учителю нужна помощь в форме поурочных пособий. Учитель, ориентируясь на курсовое пособие, переосмысливает его рекомендации и может применить их к конкретному классу и личным возможностям.

Не все начинающие учителя имеют навык работы на уроке с исторической картой. При перспективной подготовке учителю следует не только знать имеющиеся карты, но и подумать о методике работы с ними. Учитель не должен забывать и о другом картографическом материале: атласе, карте учебника.

Начинающий учитель, готовясь к преподаванию истории, должен изучить имеющиеся видеоматериалы. Но использовать их нужно в меру. Привыкнув смотреть, учащиеся отвыкают от осмысления фактов, затрудняются в установлении связей между ними, в оценке событий, в их обобщении и умении делать выводы. Еще труднее на таких уроках научить учащихся составлять план, пользоваться справочной литературой, работать с документом, с текстом учебника. Готовясь к преподаванию курса, молодой учитель должен продумать, на каких уроках, исходя из характера учебного материала, использовать видеофильм.

Результативность урока всегда будет зависеть от того, насколько учитель владеет фактическим материалом, лично увлечен темой, умеет захватить своим рассказом учеников. Учитель должен хорошо владеть методическим арсеналом, а также учитывать особенности конкретного класса, уровень сформированности умений учащихся, их познавательную активность.

Готовясь к уроку, начинающий учитель не должен злоупотреблять каким-то одним методическим приемом. Снижение активности на уроке – первый признак утомленности школьников. Начинаящий учитель не должен делать учащихся пассивными слушателями. Готовясь к уроку, учитель должен обеспечить активную работу учащихся на уроке.

При подготовке к уроку учитель моделирует возможные ситуации, обдумывает свое поведение и формы вмешательства в диспут, если такая необходимость возникнет. Молодой специалист должен заранее представить себе, чего он хочет добиться от учеников, знать содержание разбираемого материала и спрогнозировать возможный ответ учащегося. Ошибка начинающего

учителя при подготовке к беседе чаще всего состоит в том, что они считают, что стоит лишь наметить вопросы для беседы, и ее успех обеспечен. Но эта кажущаяся легкость беседы обманчива, так как на деле это одна из труднейших частей урока. Таким образом, учитель должен планировать каждый свой шаг. И в этом ему поможет технологическая карта урока.

Технологическая карта – это новый вид методической продукции, обеспечивающей эффективное и качественное преподавание учебных курсов в школе и возможность достижения планируемых результатов освоения основных образовательных программ в соответствии с ГОС ПМР. Обучение с использованием технологической карты позволяет организовать эффективный учебный процесс, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений в соответствии с требованиями ГОС, существенно сократить время на подготовку учителя к уроку [4, с.208].

Немало трудностей у молодого специалиста вызывает оценка знаний учащихся. Казалось бы, чего проще поставить оценку ученику. В школьной документации определены ее примерные критерии, стоит лишь соотнести их с ответом ученика. На практике все гораздо сложнее. Обоснование оценки довольно трудно дается начинающему учителю. Необходимо иметь в виду, что, несмотря на субъективный характер оценки, подходить к ней надо объективно, с учетом содержания и объема проделанной работы.

Педагогический замысел, творческий план, модель урока – таков путь восхождения к вершинам педагогического мастерства.

Список литературы

1. Дорожкина Н.И. Современный урок истории. 5–11 классы. – М.: «ВАКО», 2017. – 288 с.
2. Возрастная и педагогическая психология: учеб. пособие для студентов пединститутов по спец. № 2121 «Педагогика и методика начального обучения» / под ред. М.В. Гамезо и др. – М.: Просвещение, 1984. – 256 с.
3. Озерский И.З. Начинающему учителю истории: из опыта работы. – М.: Просвещение, 1989. – 208 с.
4. Справочник учителя истории и обществознания / авт.-сост. Т.И. Сечина. – Волгоград: Учитель. – 219 с.
5. Степанищев А.Т. Методический справочник учителя истории. – М.: ИЦ «Владос», 2000. – 320 с.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ: ЭФФЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

*А.А. Мицула,
вед. методист кафедры ОДиДО ГОУ ДПО «ИРОиПК»,
ПМР, г. Тирасполь*

В статье рассматриваются проблемы в работе молодого специалиста-педагога, возникающие в начале его профессиональной деятельности, и указаны пути их решения.

Ключевые слова: *молодой специалист, опытный наставник, педагог, адаптация.*

В современных условиях система высшего образования должна формировать у выпускника новые социальные качества, связанные с умением взаимодействовать с разными субъектами, сотрудничать, разрешать конфликтные ситуации, работать в команде, что позволит выпускнику университета успешно строить профессиональную деятельность на новых социальных ценностях, адаптироваться к быстро меняющейся социальной среде. Сегодня важны не только профессиональные, но и личностные качества, которые позволяют специалисту успешно адаптироваться в современном меняющемся мире, что позволяет ориентировать выпускников не только на конкретную профессиональную деятельность, но и на формирование готовности к освоению новых знаний, приобретению многофункциональных умений, способности к профессиональной мобильности и личностной устойчивости, более успешной социализации.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в образовательном учреждении, нередко испытывает затруднения. Знания и умения, полученные в вузе, достаточны, однако школьная практика показывает, что часто молодым учителям не хватает педагогического опыта. Анализируя школьную действительность, а также принимая во внимание социально-педагогические исследования, можно сделать выводы, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация выпускника вуза может протекать длительно и с осложнениями. Нередко возникающие у молодого специалиста трудности связаны с недостаточной методической подготовкой, отсутствием возможности организации своей педагогической деятельности, недостаточным владением приемами и методами обучения. Молодой педагог, готовясь к уроку, не всегда может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к понижению эффективности обучения. Этим проблемам легко избежать, если изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также рассмотреть

существующие по предмету методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь окажут и опытные коллеги, которые, также как и вы, начали свой путь «методом проб и ошибок». Главным помощником станет опытный наставник, которого закрепляют за каждым вновь прибывшим на работу молодым специалистом. Вопросы, с которыми следует обращаться к наставнику, должны быть серьезными. Сначала надо попытаться найти ответ самостоятельно, если собственными усилиями исчерпывающий ответ не найден, нужно обратиться за советом к более опытным коллегам.

Одна из главных проблем, с которой сталкивается основная часть молодых педагогов, – адаптационно-коммуникативная. Это связано с тем, что молодой специалист попадает в незнакомую для него среду – педагогический коллектив. Однако педагогические коллективы далеко не все готовы к сотрудничеству и партнерству. Период вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность называют профессиональной адаптацией: «Это процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения как личности, так и среды» [2, с.32].

Выделяют несколько аспектов адаптации к новой среде:

1. Организационный – усвоение молодым специалистом роли педагога в общей организационной структуре образовательного учреждения, особенностей управления школой, привыкание к новым условиям трудовой деятельности: нормативно-правовым, социально-экономическим, морально-психологическим, организационно-управленческим.

2. Психофизиологический – адаптация к физическим и психологическим нагрузкам, а также физиологическим условиям труда.

3. Профессиональный – освоение молодым специалистом всех видов деятельности учителя-предметника в соответствии с должностными обязанностями, введение основных показателей деятельности учителя до необходимого уровня.

4. Социально-психологический – приспособление к новому социуму, нормам поведения и взаимоотношениям в педагогическом коллективе, принятие единых педагогических требований.

Возникают и определенные проблемы во взаимоотношениях с учащимися. Молодой специалист не всегда осознает свою значимую роль в организации контакта с учащимися. Главным в общении учителя и учащихся являются отношения, основанные на уважении и требовательности. Педагогу необходимо обращать внимание на оперативность начала контакта, введение личностных аспектов во взаимодействие с учащимися, демонстрацию собственной расположенности к ребятам. Также немаловажным является показ целей деятельности, передача учащимся понимания их внутреннего состояния, организованность контакта с классом, изменение стереотипных негативных установок к отдельным учащимся. Особое место стоит уделить проблеме взаимоотношений со «сложными» или так называемыми «проблемными» учениками, для работы

с которыми у молодого педагога не всегда хватает педагогического опыта. Многие молодые специалисты плохо контролируют и не всегда верно строят свою речь. Неумение разъяснить учебный материал они воспринимают как собственную профессиональную непригодность и зачастую сомневаются в правильности выбора своей профессии [1, с.35].

Существует еще одна проблема, которая может коснуться молодого учителя – конфликт с родителями учащихся. Молодой учитель для них не является авторитетной персоной, располагающей способностями к воспитанию и обучению их детей. Зачастую учителю бывает трудно сдерживать напор родителей, желающих отслеживать каждый миг, который их дети проводят в школе, даже посещать уроки и организовывать дисциплину на них. Это совершенно неверно!

Организацией дисциплины и работой с классным коллективом должен заниматься только классный руководитель. Не следует обращаться к кому-либо за советом или просьбой приструнить детей. Если учитель ищет помощи на стороне, он автоматически перестает быть авторитетом в глазах детей, в такой ситуации отношения коллектива и классного руководителя/учителя обречены на провал.

Следует искать поддержки не от родителей, а от самих детей, которые в настоящее время, несмотря на всю критику, обрушивающуюся на них, остаются добрыми и милосердными. Именно тепло детских сердец будет стимулом к работе, благодаря которому все проблемы и трудности отойдут на второй план. Не все дети способны оказать такую поддержку. Сначала это будут учащиеся, увидевшие в учителе притягательные для них качества, затем присоединятся их друзья, товарищи и просто те, кто не способен остаться в стороне. Если классный руководитель приложит максимум усилий и грамотно распределит обязанности детей, то он сможет вовлечь в работу сразу всех членов классного коллектива. Таким образом, можно сказать, что молодому учителю тяжело привыкнуть к режиму школы, внедриться в работу, но если не терять времени зря, прилагать все усилия и стараться найти общий язык с учащимися, все обязательно получится.

Следует отметить, что общим для всех выпускников педагогических вузов является то, что они хорошо представляют цели, задачи школы и свое социальное назначение в ней. Однако характерные особенности и профессиональные возможности каждого учителя, отсутствие опыта приводят к разнообразным трудностям в период адаптации, вследствие чего происходит «текучка» молодых учителей в образовательных учреждениях, не нашедших себя в выбранной специальности.

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятым и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Для успешного

становления и развития ему недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Здесь огромную роль играют личностные качества. Хороший педагог должен быть и учителем, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть – помогать ученику в любой момент его жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.

Замечу, что в настоящее время профессия учителя теряет свою актуальность. Ее считают малооплачиваемой, неинтересной. Поступление в педагогический вуз – это последний этап в списке выбора для многих абитуриентов. Сейчас учиться на педагогов поступают те, кому дорога в другие учебные заведения закрыта. На мой взгляд, это совершенно неправильно, учителем невозможно «стать», им нужно «быть», тогда и реализовать себя будет гораздо проще. Государству следует обращать внимание на тех учеников, которые со школьной скамьи проявляют интерес к профессии учителя. Важно не только увидеть таких учеников и убедить их выбрать для поступления педагогический вуз, но и заставить остаться работать в школе. Одним из вариантов решения этой проблемы является обязательное распределение, которое в нашем государстве распространяется только на студентов, обучающихся по бюджету. Если абитуриент изначально знает, что педвуз для него – это не только наиболее доступное высшее образование, но и непременно работа в школе, то, возможно, увеличится процент тех, кто пойдет учиться по призванию, кто, как говорится, «с детства мечтал быть учителем».

Еще Я.А. Коменский и К.Д. Ушинский говорили об идее непрерывного образования педагога, которая в настоящее время не утратила своей актуальности, а, наоборот, стала одним из важнейших факторов формирования педагогического мастерства и творчества [3, с.122].

Для молодого учителя важно умение понимать себя, осознавать и уметь использовать собственные резервы, грамотно определять перспективы самоопределения и самопродвижения, в профессиональных ситуациях использовать имеющиеся знания о себе как о личности педагога. Прежде всего, следует научиться владеть собой, правильно распределять время и усилия, постоянно заниматься самосовершенствованием и самообразованием.

Список литературы

1. Якуш О.Е. Проблема адаптации молодых педагогов в современном школьном образовательном учреждении. 2011.
2. Логинова Н.Ф. Подходы к работе с молодыми специалистами в условиях введения профессионального стандарта // Инновации в непрерывном образовании. 2016. № 1 (11). – С.25–32.
3. Котова С.А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Нар. образование. 2010. № 8. – С.121–127.

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ БЕНДЕРСКОГО МЕДИЦИНСКОГО КОЛЛЕДЖА

Н.И. Ризун,

*зам. директора по учебной работе
ГОУ «Бендерский медицинский колледж»,
ПМР, г. Бендеры;*

В.Д. Чебан,

*заведующий научно-методическим отделом
ГОУ «Бендерский медицинский колледж»,
ПМР, г. Бендеры*

В данной статье раскрываются условия адаптации молодых специалистов в организации среднего профессионального образования, так как в настоящее время система образования особенно остро нуждается в сохранении молодых кадров. Изложены результаты анкетирования «Социальная адаптация в коллективе», а также результаты работы в рамках адаптации молодых специалистов в ГОУ «Бендерский медицинский колледж».

Ключевые слова: *адаптация, молодой специалист, профессиональная адаптация, наставничество.*

Основная задача среднего профессионального образования в Приднестровской Молдавской Республике – подготовка квалифицированного, конкурентоспособного специалиста на рынке труда, в совершенстве владеющего своей профессией, стремящегося к самообразованию и самосовершенствованию. В связи с этим необходимо формирование высокой компетентности педагогических кадров, внедрение эффективных образовательных технологий и современного материально-технического оснащения. Для повышения эффективности организации образовательного процесса в образовательном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

В Концепции развития начального и среднего профессионального образования в ПМР на 2019–2023 годы отмечается, что наблюдается тенденция «старения» кадров: более 20 % преподавателей предпенсионного возраста, высока доля преподавателей и мастеров профессионального обучения старше 50 лет. Притоку молодых специалистов препятствует низкий уровень заработной платы, который напрямую влияет на привлекательность данной сферы профессиональной деятельности для высококвалифицированных специалистов и молодежи [1, с.6].

В этом контексте особую важность приобретают проблемы профессионального становления молодых специалистов, особенности их адаптации, профессиональной социализации.

Вновь поступившие на работу люди испытывают некоторые сложности. Начинающие преподаватели имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем. Преподаватели, которых не поддержали коллеги, администрация, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы и от столкновения с реальностью испытывают шок. Такой педагог не способен ни на творчество, ни на инновации. Чтобы подобного не происходило, начинающим педагогам мы целенаправленно помогаем.

Основная задача, которую ставит наш колледж – помочь молодым педагогам *адаптироваться* в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. От рационального распределения приоритетов в работе с начинающими педагогами зависит эффективность процесса профессиональной адаптации. Чтобы молодые педагоги с первых дней в нашем колледже чувствовали себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, мы грамотно строим работу по их адаптации. В рамках данной темы с помощью анкетирования были проведены исследования социальной адаптации молодых педагогов, а также выявление трудностей, которые касались методической работы. Целевой аудиторией исследования явились начинающие педагоги ГОУ «Бендерский медицинский колледж».

Данное анкетирование дало возможность увидеть наиболее типичные сложности, с которыми сталкивается начинающий преподаватель: это может быть как отсутствие педагогического опыта, так и методической подготовки, необходимость приобретения дополнительных специфических знаний в своей предметной области. Если говорить о социальной адаптации, то, по нашему мнению, большую роль играет работа в коллективе, работа педагогов-наставников, взаимоотношение со студентами и, конечно же, любовь к выбранной профессии. Например, отвечая на вопрос «*Что повлияло на выбор вами преподавательской деятельности?*», все начинающие педагоги ответили, что выбрали преподавательскую деятельность на основе ее творческого характера.

Результаты наблюдения за социальной адаптацией молодых специалистов свидетельствуют о том, что уровень их коммуникативной компетентности после окончания вуза зачастую не соответствует уровню сложности решаемых ими в будущем задач, а формирование коммуникативной компетентности в ходе приобретения ими базового образования не является приоритетным.

Работа с начинающими преподавателями традиционно является одной из важных составляющих деятельности методической службы ГОУ «Бендерский медицинский колледж». В колледже накоплен богатый позитивный опыт работы с молодыми специалистами. Прежде всего, мы красиво встречаем их

в коллективе: приветствие и вручение цветов, памятки-напутствия, сувениры, знакомство с коллективом, с традициями колледжа, достижениями и проблемами. В общении с молодыми специалистами администрация и опытные преподаватели выясняют их увлечения, желания, интересы. Это, в свою очередь, является частью хорошей адаптации в коллективе.

Вхождение в профессию требует терпения и понимания не только адаптирующегося педагога, но и его наставников. Наставничество в нашем колледже организуется в целях поддержки молодых педагогов, оказание им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации к педагогической деятельности, глубокого и всестороннего развития в области предметной специализации и методики преподавания. Для самого педагога наставничество – это эффективный способ повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий профессиональный уровень. Отвечая на вопрос о том, *чему их научил наставник*, молодые педагоги называют как конкретные виды деятельности (составление планов и рабочих программ, оформление документации, организация отдельных этапов занятия, его анализ), так и профессиональные качества, важные для любого преподавателя (оптимизм, организованность, терпение, справедливость, строгость, умение налаживать контакт со студентами).

Также наиболее весомой и значительной для нашего колледжа стала работа по формированию положительного микроклимата в коллективе, создание таких условий, при которых начинающие педагоги стали ощущать душевный комфорт.

Нас также интересовал вопрос, что может заставить молодого педагога уйти из профессии. Оказывается, что слишком высокая нагрузка может повлиять на выход из профессии, при том что недостаточная заработная плата не является самой важной по рейтингу.

В ГОУ «Бендерский медицинский колледж» разработана программа адаптации молодых и начинающих педагогов – «Школа начинающего педагога». Деятельность «Школы начинающего педагога» способствует адаптации начинающих педагогов к условиям преподавания в колледже, привития навыков изучения и применения на своих занятиях современных активных методов, приемов и технологий обучения. Для успешной социальной адаптации педагогов также проводятся семинары. Это семинары интегрированных занятий, а также «школы педагогического мастерства». Так, например, в сентябре был проведен семинар совместно с психологом на тему «Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов».

Наши молодые преподаватели активно участвуют в мероприятиях как на уровне колледжа, так и на уровне республики. На протяжении 2-х лет

молодой преподаватель является ведущим развлекательных программ на Первом приднестровском канале. В 2019 году молодой специалист нашего колледжа стал призером конкурса на получение премии Президента Приднестровской Молдавской Республики для молодых преподавателей, учителей и воспитателей.

Молодой педагог должен всегда стремиться к совершенствованию своего нравственного потенциала, а любовь к своему предмету поможет не останавливаться на достигнутом.

Список литературы

1. Постановление № 188 от 31 мая 2019 г. «Об утверждении Концепции развития начального и среднего профессионального образования в Приднестровской Молдавской Республике на 2019–2023 годы».
2. Акимова Н.А. Стресс и рабочее пространство // Психологическая наука и образование. 2006. № 2. – С.24–26.
3. Андреева Е.В. Программа поддержки начинающего учителя // Завуч. 2010. № 2. – С. 82–96.
4. Моница Г.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА РЕСПУБЛИКАНСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

М.Г. Тымчек,

*начальник Управления инспектирования, аттестации
и мониторинга системы образования Министерства просвещения,
ПМР, г. Тирасполь*

Статья посвящена проблематике профессионального развития молодого специалиста как условия качественного формирования кадрового потенциала отрасли образования. В работе кратко представлены результаты анализа педагогических, психологических трудов, статистических данных, эмпирических материалов по проблематике профессионального развития молодых педагогов и руководителей организаций образования Приднестровья. Предложены пути профессионального развития молодых специалистов в контексте республиканской системы образования.

Ключевые слова: *профессиональное развитие, молодой специалист, профессиональная адаптация.*

Объективные социальные изменения, неизменно ведущие к модернизации образования и проявляющиеся в смене содержания государственных образовательных стандартов, целей образования, появлении новых педагогических технологий и методик, требуют от педагогов постоянного профессионального развития, совершенствования. Данные требования, на наш взгляд и по мнению многих ученых (В.А. Сластенина, А.М. Митиной, Е.А. Климова, Ю.И. Турчанинова, Н.Ф. Кузьминой, А.К. Марковой и др.), объясняются тем, что результаты образования зависят не только от содержания образовательных стандартов, а, в первую очередь, от личности учителя, его профессиональных качеств и установок. Об этом свидетельствуют и данные анализа факторов, оказавших влияние на показатели развития стран, участвующих в регулярном изучении качества подготовки учащихся пятнадцатилетнего возраста PISA [11]. Объем средств, выделенных на образование, размер страны, равенства образовательных возможностей – ничто из перечисленного не дало такой жесткой корреляции с результатами учащихся, как качество преподавательских кадров. Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, актуально и в современных условиях.

Требование законов об образовании Российской Федерации и Приднестровской Молдавской Республики обязывают педагогических работников систематически повышать свой профессиональный уровень [1]. Вместе с тем

в нормативных правовых документах, как и в научной литературе, термин «профессиональный уровень» и его толкование практически не встречается. Как правило, используются понятия: «профессиональное развитие», «профессионально-личностное развитие учителя» (Л.М. Митина, А.А. Бодалев, В.А. Кан-Калик, В.А. Сластенин, Н.В. Кузьмина и др.), «педагогический профессионализм, профессионализм педагога» (А.В. Мудрик, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Д.В. Судариков, Е.Н. Шафоростова и др.), «профессиональное становление, рост» (Ю.П. Поваренков, Э.Ф. Зеер, М.М. Поташник, А.Л. Гавриков, и др.). Проблемы развития профессиональной траектории молодых учителей изучались Л.В. Масловой (становление профессионального опыта молодого учителя), О.К. Крокинской, П.И. Смирновым, Г.Н. Скударевой (профессиональное становление молодого учителя), М.С. Сотниковой, Л.К. Зубцовой, Е.Г. Черниковой (адаптация молодого учителя), Д.В. Судариковым, Б.А. Дьяченко (развитие профессионализма молодого учителя). Акмеологическая концепция развития профессионала (А.А. Деркач, В.Г. Зызыкин и др.) позволяет рассматривать сущность профессионального развития молодого педагога как движение к профессионализму – ориентиру для молодых, высшей точке профессиональных достижений. Такое движение обязательно предполагает преобразование, изменение, развитие профессиональных качеств, формирование рефлексивной культуры, мотивационную основу. Подобное понимание созвучно с положениями личностно-профессионального подхода, в рамках которого профессиональное развитие учителя понимается как рост, становление, интеграция и реализация в профессиональном труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений [2]. Спецификой профессионального развития молодого специалиста в отличие от опытного педагога является необходимость его рассмотрения с учетом трудовой профессиональной адаптации, оказывающей сильнейшее влияние на формирование профессиональной идентичности, саморазвитие. Анализ научной литературы позволил выделить основные компоненты изучаемого термина и под профессиональным развитием молодого специалиста (педагога) понимать совокупность качественных изменений профессиональных знаний, умений и рефлексивных способностей, мотивационно-ценностной сферы молодого учителя в процессе его адаптации к профессиональной деятельности.

Ключевым структурным элементом профессионального развития педагога оправданно признаются профессиональные знания и умения, которые, по мнению С.Д. Якушевой, «составляют каркас профессионализма в деятельности и дают возможность постоянно совершенствовать его» [10]. Содержание профессиональных знаний наполняется комплексными знаниями преподаваемого предмета, его методики, а также педагогики и психологии. Руководители организаций образования, приглашая на работу молодого педагога, желают

получить готового к эффективному выполнению функциональных обязанностей в полном объеме с первых же дней работы специалиста, свободно владеющего содержанием предмета, педагогической профессией. Вместе с тем несформированность необходимых профессиональных компетенций молодого специалиста образовательной отрасли обращает особое внимание на содержание профессиональной подготовки будущих педагогов, качество которого уже ни один десяток лет является предметом строгой критики ученых и практиков, и продолжает влиять на нежелание многих руководителей принимать на работу молодого педагога («Что я с ним буду делать?», «Он мне все покажет испортит», «Что я скажу родителям детей?» и другие возражения – не редкость).

В соответствии с действующим законодательством к педагогической деятельности допускаются лица после трех лет обучения в вузе, а с августа 2019 года – выпускники непедагогических направлений подготовки при условии освоения ими в процессе обучения педагогических дисциплин и практик (в отличие от России, где профессиональный стандарт учителя позволяет занимать должность учителя без педагогического образования). Это в разы увеличивает актуальность проблемы профессионального развития молодого специалиста, усложняющейся отсутствием действенных программ профессиональной адаптации, невысокой мотивацией новичка к саморазвитию, устаревшим нормативным правовым документом по работе с молодыми педагогами, элементарным отсутствием у молодого специалиста времени систематически работать над повышением своих знаний и совершенствованием умений. Проблема профессионального развития молодых специалистов становится особо актуальной и в связи с увеличением их доли в сравнении с общим количеством учителей. Сегодня в Приднестровье в кадровом составе общеобразовательных школ процент молодых учителей составляет 10,5 %; в дошкольном и дополнительном образовании – 16,4 % и 16 % соответственно.

Сформировать или досформировать актуальные профессиональные компетенции молодого специалиста системы образования, развить его профессиональные ценности, мотивы и интерес к педагогической деятельности, обеспечить развитие профессионального самосознания и саморазвития предлагается через ряд мероприятий.

1. Организация дополнительного профессионального образования через программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Одним из решений является внедрение накопительной системы повышения квалификации, позволяющей в течение всего аттестационного периода совершенствовать профессиональные компетенции в удобное для молодого педагога время (при прежней системе, как правило, молодой педагог включался в список слушателей спустя 3–4 года работы), в удобной форме (т.к. возможно дистанционное обучение), в соответствии с педагогическими потребностями

(на основе индивидуального образовательного маршрута). Более того, данная форма повышения квалификации позволит молодому специалисту при желании, освоив дополнительные профессиональные образовательные программы в объеме 72 часов, претендовать на присвоение второй квалификационной категории и получать ежемесячную доплату в размере 50 РУ МЗП. Более того, на 2019/20 учебный год с целью исполнения Распоряжения Правительства от 19 февраля 2019 года № 93р «Об утверждении Плана работы Правительства Приднестровской Молдавской Республики в 2019 году с учетом положений Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019–2026 годы» ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации» запланирован двухдневный семинар для молодых учителей «Личностный и профессиональный рост, культура самосовершенствования учителя».

2. Формирование действенной системы наставничества. При оценке полезности для себя форм профессиональной поддержки молодые педагоги республики из предложенных 11 вариантов ответов (каждый пункт отмечался как «да» и «нет») действительно полезными формами назвали: «Посещение уроков своего наставника» (80 %), «Вместе с наставником проектирование и обсуждение моих уроков» (78 %), «Возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику» (73 %), а на вопрос «Считаете ли Вы отсутствие у молодого специалиста высококвалифицированного опытного наставника серьезной проблемой?» ответили «да» 69 % молодых учителей приднестровских школ. Это доказывает высокую значимость для молодых учителей наставника – опытного, мудрого профессионала, способного создать условия, при которых без отрыва от производства новичок получает необходимую для профессионального становления помощь, поддержку. Статистические данные свидетельствуют, что сотрудники, имеющие наставников, остаются в организации вдвое чаще, чем те, за кем не были закреплены наставники [8]. Более того, по мнению М.С. Мотьшиной и С.В. Кназева, «наставничество позволяет развивать сотрудника не только в профессиональном, но в личностном плане, что, в конечном счете, оказывает влияние на рабочие результаты» [3], а, по мнению Е.О. Галицких и О.В. Давлятшиной, «формирует индивидуальное акме педагога путем поиска «безболезненного» решения выявленной личностной проблемы, выхода из «кризиса профессиональных компетентностей» [4]. Наставничество, на наш взгляд, можно рассматривать как нематериальное инвестирование в профессиональное развитие молодого специалиста [9]. С целью решения рассматриваемой проблемы Министерством просвещения разработано и утверждено Положение о наставничестве в системе образования (Приказ Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 18 мая 2019 года №450, размещен на сайте Министерства просвещения). Документ раскрывает организацию процесса наставничества

на государственном, муниципальном и институциональном уровнях управления образованием в республике, учитывает основные принципы наставничества – добровольность, взаимную заинтересованность сторон, анализ промежуточных и итоговых результатов взаимодействия, а также нормативно закрепляет поддержку наставника при аттестации на квалификационную категорию. Положение включает примерный план работы наставника с молодым или начинающим педагогом, а также форму (на примере учителя организации общего образования) мониторинга профессионального развития молодого учителя через оценку сформированности у него дидактико-методических умений. Последнее обеспечит руководителю организации образования и наставнику возможность быстро, качественно и максимально конкретно оказывать помощь в профессиональном развитии и повышении профессиональной компетентности молодого педагога с учетом его профессиональных потребностей, затруднений и возможностей, своевременно вносить коррективы в план работы, оценить эффективность наставничества.

3. Организация коммуникации молодых специалистов. Постоянное взаимодействие с педагогами, адекватная оценка и поддержка коллег оказывает благоприятное влияние на степень удовлетворенности работой, результаты труда и пр. Особое значение отводится общению с себе подобными – т.е. молодыми педагогами. Результаты исследования процесса адаптации молодых учителей Приднестровья показывают, что возможность взаимодействовать с молодыми педагогами на уровне школы используют 76 % опрошенных, на уровне района – 16 %. 4 % используют сеть Интернет для взаимодействия, обмена профессиональным опытом, 4 % считает, что возможность взаимодействовать с молодыми коллегами отсутствует.

Данное направление успешно можно реализовать на всех уровнях управления образованием. Государством предприняты отдельные меры по стимулированию объединений молодых педагогов через их участие в конкурсах профессионального мастерства и возможность получать государственные стипендии и премии Президента Приднестровской Молдавской Республики (Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 17 января 2018 года № 15 «Об утверждении Положения о государственных стипендиях и премиях Президента Приднестровской Молдавской Республики»), чествование молодых педагогов на августовских педагогических конференциях. Изучение деятельности по работе с молодыми педагогами 7 управлений народного образования Приднестровья свидетельствует о наличии общих форм и методов работы с молодыми учителями в соответствии с частным пониманием Инструктивно-методического письма о работе с молодыми специалистами (2003 год): в планы работы включен раздел «Школа молодого педагога», в некоторых УНО практикуются творческие отчеты молодых учителей, в школах

функционируют школы молодого учителя и т.п. Реализуемые направления сосредоточены на методическом и личностном совершенствовании молодых педагогов. Вместе с тем перспективной видится работа по организации школ для наставников, объединений молодых учителей города или района, создание сайта молодого педагога (учителя, воспитателя, преподавателя), мониторинг профессионального развития молодых педагогов, популяризация лучших педагогических практик и профессиональных результатов. Так, например, МОУ «Бендерская средняя общеобразовательная школа № 15 им. Т. Кручок» на протяжении десятка лет совершенствует данное направление работы. Организован на базе школы и успешно функционирует городской клуб «Молодой учитель», проводятся педагогические квесты и др. Молодые учителя школы являются победителями городских и республиканских конкурсов педагогического мастерства.

4. Организация мероприятий по преодолению трудностей адаптации молодого специалиста. Именно на этом жизненном отрезке педагога важно воздействие позитивных факторов, включение имеющихся ресурсов для создания благоприятных условий профессионального развития. М.С. Сотникова утверждает, что профессиональная адаптация молодых учителей – это «процесс, способствующий достижению оптимального соотношения между комплексом требований, предъявляемых к профессии учителя в целом, их реализацией в собственной педагогической детальности молодого специалиста в условиях конкретного образовательного учреждения» [7, с.151]. Ознакомьтесь с проблемой молодого специалиста должен каждый руководитель организации образования, так как его деятельность тесно связана с решением проблем вхождения новичка в трудовую деятельность, решением важнейших задач становления профессионализма. По результатам анализа полезности форм профессиональной поддержки такая форма, как «Обсуждение с администрацией (завучем, директором) состояния дел в первый год моей работы» после первых трех мест, занятых значимостью наставничества, получила четвертое место – ее выбрали 56 % молодых учителей Приднестровья, а пятое место занял ответ «Составление личного плана развития и обсуждение его с руководством» (44 %). Ответы на предложение охарактеризовать отношения с администрацией (нужно было выбрать один вариант ответа) распределились следующим образом:

- «Я чувствую себя нужным» – 33 %;
- «Я чувствую заботу администрации» – 27 %;
- «Администрация ценит меня как профессионала» – 20 %;
- «Наши взаимоотношения носят формальный характер» – 18 %;
- «Администрация совсем меня не ценит» – 0 %;
- «Свой ответ» – 2 % (например, «менталитет оставляет желать лучшего», «забыли, когда сами были молодыми и без опыта» и т.п.).

Более того, часть анкетированных учителей (27 %) отмечают внимание со стороны администрации как основное достоинство работы в настоящий момент.

Вопросы профессиональной адаптации находятся непосредственно в ведении администрации каждого конкретного учреждения, именно в учреждении разрабатываются функциональные обязанности, утверждается тарификация, распределяются ученические классы, вырабатывается культура работы с документами, понимание необходимости тех или иных документов, система сбора информации и управление ее потоками. В одном ряду с названными находится проблема рабочего и свободного времени молодого специалиста. Вопрос имеет давнюю историю: еще 30 лет назад В.Н. Никитенко утверждала: «чтобы увеличилось число учителей, положительно ориентированных на профессию, необходимо регулировать рабочую нагрузку, создать условия для самосовершенствования и осмысления своей деятельности, для сознательного творчества. В реальности напряженный график, отсутствие свободного времени, продолжительность умственного труда сопровождают учителя с первых дней работы в школе, что приводит к тому, что подавляющее большинство молодых специалистов не занимаются физической культурой и спортом, не повышают свой культурный уровень, а высокая степень нервно-психического напряжения, ограничение возможности для полноценного развития создают значительные трудности для профессионального становления» [5]. Решением задачи может стать снижение учебной нагрузки молодому педагогу, предоставление методических дней, в конце концов, курсы тайменеджмента.

5. Психолого-педагогическое сопровождение. Как правило, молодой педагог в первые годы работы в профессии сосредотачивает внимание на проблемах, связанных с методикой преподавания предмета, организацией учебной деятельности учеников, оценением, содержанием образовательных стандартов и пр. При этом не в полной мере осознается связь возникающих трудностей с личностными свойствами, отсутствием у молодого учителя целостного, устойчивого, реального профессионального «Я», мотивационными аспектами личности, саморазвитием, способностью к педагогической рефлексии, неадекватной самооценкой, отсутствием социального и педагогического опыта коммуникаций. И если в первом случае действенную помощь и поддержку оказывают администрация школы, методист и наставник, то во втором должен оказать школьный педагог-психолог. В данном направлении Республиканским научно-методическим советом педагогов-психологов разработаны и ожидают внедрения методические рекомендации педагогу-психологу по психолого-педагогическому сопровождению воспитателя, учителя организаций образования республики, содержащие диагностический инструментарий, материалы для консультативной, развивающей работы, рефлексии.

Следует отметить, что методология объясняет рефлексию как важнейший процесс анализа и продуктивного мышления, критической оценки деятельности, осознания того, что происходит в широком системном контексте, а также самоанализа и осмысления состояния индивида. Изучение рефлексии в педагогике связано с работами Н.В. Кузьминой, Г.М. Коджаспировой, В.А. Сластенина, В.В. Краевского, И.Я. Лернера, Л.С. Подымовой, С.Ю. Степанова и др. ученых, которые, приблизив теорию рефлексии к практике педагога, обратили внимание на их тесную связь. По мнению ученых, способность к рефлексии обеспечивает достижение высших результатов в профессиональном развитии. Практическая деятельность любого педагога, а молодого в большей степени, становится источником профессионального развития и роста только в той мере, в какой она является предметом глубокого анализа. При этом молодой специалист осознает затруднения в работе, оценивает свои личностные и профессиональные способности, ищет пути разрешения задач.

6. Повышение престижности педагогической профессии, социального статуса. В общественном сознании невысокая престижность учительской профессии в значительной степени обусловлена низким экономическим статусом, связанным с материальным положением учителей, уровнем их благосостояния. По результатам проводимых в Приднестровье исследований среди молодых учителей на вопрос «Что Вы можете отметить как основные достоинства Вашей работы в настоящий момент?» самые низкие оценки получил вариант ответа «Достойная зарплата» – 9% (!), при высоких оценках за ответы: «Уважение со стороны детей» – 60% и «Интересная разнообразная работа» – 47%. Вместе с тем следует заметить, что такие высокие оценки работа учителя в жизни молодого педагога будет получать недолго. Наблюдая за процессом адаптации педагогов, А.М. Осипов заметил одну важную особенность – это преобладание у молодых учителей необоснованного романтизма, который нередко сменяется пессимизмом, разочарованием в отношении своей роли в школе [6]. На открытый вопрос «Назовите несколько, на Ваш взгляд, наиболее важных условий (факторов), которые могут оказать влияние на благоприятную адаптацию начинающего учителя к условиям его профессиональной деятельности» с большим преимуществом лидировали следующие ответы: «Достойная заработная плата, увеличение зарплат», «Материальные факторы: материальная обеспеченность и бытовые условия», «Совместные действия государственных властей, хорошая работа администрации школы», «Отношение государства и общества к профессии учителя, повышение ее престижа» и т.п., присутствующие в более 58% анкет. Таким образом, непосредственно или косвенно, но социальный и экономический факторы, безусловно, оказывают влияние на формирование мотивационной основы профессионального развития, саморазвития, желание

остаться в профессии, внутреннем ощущении ценности профессии и пр. Одним из главных решений данного вопроса является повышение заработной платы педагогам, создание нормативных правовых документов, закрепляющих их статус и права.

Если в управляющей деятельности использовать системный подход по решению затруднений молодого специалиста, это позволит недавнему выпускнику быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начать формировать собственный проект движения к профессионализму. Создание условий для профессионального развития молодого специалиста выступает ключевой проблемой, без решения которой нельзя рассчитывать на формирование высококвалифицированного кадрового корпуса, достижение требуемого качества образования отдельного образовательного учреждения в частности и потенциала отрасли образования в целом.

Список литературы

1. Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании» (САЗ 03-26).
2. Митина Л.М. Психология профессионального становления учителя. – М.: Флинта: Московский психолого-социальный ин-т, 1998. – 200 с.
3. Мотышина М.С., Кназев С.В. Оценка эффективности менеджмента предприятия // Проблемы современной экономики. 2014. № 4.
4. Научно-методическое сопровождение педагогов в современных условиях развития школы / Е.О. Галицких, О.В. Давлятина // Педагогический имидж. Раздел «Педагогические науки». 2016. № 3. – Режим доступа: <http://www.iro38.ru/o-journal.htm>
5. Никитенко В.Н. Становление учителя: синтез практического опыта и теоретических знаний // Советская педагогика. 1987. № 130.
6. Осипов А.М. Общество и образование: лекции по социологии образования. – Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 1998. – 204 с.
7. Сотникова М.С. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей в инновационной образовательной среде: дисс. ... канд. пед. наук. – М., 2017. – С.151.
8. Тонгуш В.В., Рощектаева У.Ю. Наставничество как один из методов обучения и развития персонала // Инновационная наука. 2017. № 04-2.
9. Тымчек М.Г. Наставничество: нематериальное инвестирование в профессиональное развитие молодых учителей // Педагогический поиск. 2019. №1 (41).
10. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития: учебное пособие. – М.: Неолит, 2017. – 408 с.
11. PISA 2006. OECD, 2007.

РАЗДЕЛ 4. УПРАВЛЕНИЕ САМОРАЗВИТИЕМ УЧИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОСТРАНСТВО И САМОРАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

*А.Е. Ахметова,
и.о. зав. кафедрой психолого-педагогического сопровождения
образовательного процесса
филиала АО НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по СКО,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В условиях модернизации казахстанского образования, главной целью которого является достижение нового качества образования за счет использования новых форм организации учебного процесса, наиболее острой является система подготовки и повышения квалификации педагогов области.

***Ключевые слова:** модернизация образования, качество образования, глобализация и интернационализация, политизация.*

В XX веке происходят значительные изменения, связанные с новыми научными открытиями, глобализацией, информатизацией, развитием космонавтики, робототехники и «искусственного интеллекта». Это век цифровых технологий и знаний. Успевают ли учителя за новым форматом, новыми технологиями, сверхскоростными изменениями?

Новый век внес существенные изменения в дидактику и методы обучения. Педагогика XX века отличается от педагогики XXI века, с начала которого произошло много изменений в развитии национального и мирового образования. Самым заметным явлением в настоящее время является интернетизация общества и внедрение цифровых технологий в обучение. Современное поколение школьников известно как социально цифровое.

Знание – это переход от приобретения знаний через чтение, от монолога учителя к визуальному восприятию или обсуждению в классе. Цифровые технологии меняют наш образ жизни, способы общения, образ мышления,

чувства, каналы влияния на других людей, социальные навыки и социальное поведение. Высокотехнологичная среда «сегодняшнего дня» – компьютеры, смартфоны, видеоигры, поисковые машины в интернете – изменяют человеческий мозг. Теоретические изменения в дидактике и педагогике лежат в основе наиболее очевидной тенденции. Педагогика в отечественной науке была переопределена с «науки о воспитании, преподавании и обучении» на «науку о воспитании и образовании». Предметом педагогики XX века было «воспитание» (на казахском языке – тәрбие). Основа воспитания в широком педагогическом смысле является целенаправленным влиянием общества на подготовку подрастающего поколения к жизни. Воспитание в узком педагогическом смысле оказывает целенаправленное влияние на развитие конкретных личностных качеств. Понятие педагогики XXI века – категория «образование» – расширило сферу смысла и понимания. Введены компетентность и личностно-ориентированные подходы.

Отмечается шесть различных причин модернизации образования: качество образования, глобализация и интернационализация, политизация и создание общества знаний, новые технологии обучения, маркетинг и финансирование. Казахстан – молодое независимое государство, которому исполнилось 28 лет. Поэтому реформы казахстанского образования в начале XXI века были направлены на построение национальной системы образования как атрибута независимости. В настоящее время Казахстан занимает лидирующие позиции по динамике образовательных реформ на постсоветском пространстве.

Источниками исследований стали труды казахстанских, российских и зарубежных ученых по дидактике, учебники по педагогике XX века, рекомендации ЮНЕСКО по разработке педагогических стратегий. С одной стороны, в разделе представлены обзоры, а с другой стороны – результаты практического исследования по использованию учителями инновационных методов обучения и понимания их сильных и слабых сторон. Изменения в дидактике в XXI веке были изучены в следующих областях, которые приводят к активному использованию инновационных методов обучения: проанализированы особенности расширения предмета педагогики – «образования»; внимание направлено на педагогические инновации как направление развития дидактики. Другие вопросы: насколько учителя позитивно относятся к инновациям, принимают их и улучшают свои навыки; как используют инновационные методы обучения; каковы, по мнению учителей, преимущества инновационных методов обучения, каковы их недостатки; почему, с какой целью учителя используют инновационные методы обучения; учились ли учителя использовать IT-технологии; как они учились; по мнению учителей, каково соотношение применения традиционных и инновационных методов обучения; сформировал ли учитель значимую структуру для обновления методов обучения – инновационной культуры учителя?

Современная педагогика из «науки о воспитании и обучении» стала «наукой о воспитании и образовании». Категория «образование» в XX веке изменилась и расширилась. Дидактика со времен Яна Амоса Коменского понималась как теория обучения. В советской дидактике образование понималось как «результат обучения», «процесс и результат овладения системой научных знаний и когнитивных навыков...». То есть получение образования имело выражение в получении свидетельства об образовании или университетского диплома.

В современных учебниках по педагогике, например, Бордовской и Реаном, образование понимается более широко:

- 1) как процесс и результат обучения;
- 2) как ценность общества, потому что общество потратило более 8 тысячелетий на построение громоздкой системы образования;
- 3) как ценность личности, поскольку современный человек более 15 лет тратит свою жизнь на образование и профессию;
- 4) как социальный институт с собственной мощной инфраструктурой, экономикой, образовательными программами, органами управления, дидактическими системами и т.д.

Теории образования рассматривают взаимодействие не только ученика и учителя (микроуровень взаимодействия), но и взаимодействие государства и системы образования, социальных групп учеников и учителей, родителей и учеников, родителей и школы, школы и общественных организаций, школы и религии, школы и экономики, социального развития общества. Это уровень макровлияния образования на общество и общества на образование. Вот почему дидактические теории и проблемы рассматриваются не только с точки зрения внутренних отношений учителя и ученика, но и как дидактическая и в то же время социальная среда, открытая для инноваций и вмешательства, динамических изменений. Поэтому, формируя предметные компетенции, мы одновременно проектируем формирование социальных, коммуникативных компетенций, жизненных компетенций.

В экологическом подходе информация и энергия становятся важными категориями. Во время урока происходит динамический обмен информацией, знаниями и энергией между учителем и учеником. В этом заключается синергетический подход в педагогике. Позитивное отношение к учебе и занятиям, позитивная энергия, создаваемая учителем, создают особую позитивную духовную атмосферу. В дидактике лучше использовать более развивающие, позитивно мотивирующие методы и технологии обучения, которые создадут среду, позитивную для развития. Учитель становится помощником развития ребенка. Поэтому рекомендуются художественно-педагогические, креативные методы обучения. Более того, среда должна быть насыщена как информацией, так и позитивной энергией. Сам учитель играет большую роль, если он является значимой личностью для ученика. Это научное направление в педагогике,

связанное с социальной средой и социализацией личности, привело к появлению новой дисциплинарной науки – социальной педагогики. Он имеет дело с другими механизмами социализации – импринтингом, имитацией, идентификацией. Благодаря развитию психологии, теория воспитания разрабатывает стратегии выживания, отражающие поведение и концепцию образа жизни.

В современной школе мы наблюдаем серьезные изменения, связанные с информатикой и внедрением мультимедиа в образовательную среду. Современные ученые, учителя, социологи, размышляющие так же, говорят о новом поколении, то есть школьников XXI века. Это поколение «Nexb», поколение Z (теория поколений, разработанная Нейлом Хоувом и Уильямом Штраусом), цифровое поколение, социальное цифровое поколение (разработанное Л. Хиетаярви, К. Лонка).

Современное поколение называют поколением с «социальным и цифровым участием» и пишут, что «социальные и цифровые технологии представляют собой интегрированные системы технологий, социальных сетей и интернета, которые обеспечивают постоянное и интенсивное интерактивное взаимодействие с информацией, людьми и артефактами». Социальное и цифровое участие – это «новая концепция практики неформального социально-цифрового опосредованного участия». «Доступность практически любой информации в любое время с раннего возраста меняет структуру мнемонических процессов. Прежде всего, запоминается не содержание какого-либо источника информации в сети, а место, где эта информация находится, а точнее, «способ», способ, как добраться до нее. Средняя концентрация внимания продолжительности по сравнению с той, которая была 10–15 лет назад, уменьшилась в десять раз. Новое явление – клиповое мышление. Оно основано на обработке фрагментов визуальных изображений, а не на «логических и текстовых ассоциациях».

У учителей диаметрально противоположные мнения о том, как реагировать на изменения: от консервативных (оставляя все как есть, школьников нужно учить, как в прошлом веке) до необходимости полной перестройки системы образования. Педагогическая позиция основана на принципе амбивалентности, преемственности «традиция → инновация», необходимости активного исследования феномена электронной и визуальной культуры и изучения влияния визуальной культуры на личность школьника. Цифровые технологии меняют наш образ жизни, способы общения, образ мышления, чувства, каналы влияния на других людей, социальные навыки и социальное поведение. Педагоги знают о проблеме формирования у школьников убедительности мышления. «Изучение текста наизусть, игнорирование значения, понимания – известно как поверхностный подход, а целостная и критическая оценка, изучение материала известны как глубокий подход».

Поверхностное обучение – это поверхностный подход; это воспроизведение знаний, обучение, регулируемое учителями, пассивная эпистемология, двойное видение и потребление знаний. Глубокий подход, трансформация знаний, само-

регулирующееся обучение, активная эпистемология, релятивистские взгляды и подход к созданию знаний могут привести к более глубоким уровням обучения. Эти вопросы выдвигают новые требования к учителю и его профессиональной деятельности. Учителя должны более активно осваивать новые информационные и цифровые технологии. Кроме того, необходимы новые исследования в области психологии восприятия и мышления с активным использованием электронного обучения. Практическая подготовка учителей по использованию ИКТ и цифровых ресурсов, формирование цифровой грамотности, включение таких курсов в образовательные программы для учителей сегодня необходимы.

Изменения в дидактике и педагогике Казахстана и постсоветских стран имеют два основных направления. Первый связан с изменением идеологии и приобретением независимости странами. Второе связано с мировыми тенденциями развития образования: внедрение компетентностного подхода, информатизация, интернационализация, глобализация и диверсификация образования. Учитель, с одной стороны, субъективно принимает решение о разработке содержания, методов, стратегий и технологий обучения, но от него зависит реализация образовательных реформ. С другой стороны, государство и общество транслируют педагогическую культуру, ценностные аспекты мышления учителей через профессиональную подготовку и систему повышения квалификации учителей. Субъективность сознания и профессиональной деятельности является одним из принципов современной педагогической науки. То есть применение или неиспользование инновационных методов зависит от личности учителя, его методической компетенции, педагогических навыков. Задача системы подготовки учителей – актуализировать такую потребность, сформировать методологическую компетентность. Задача школы и университетов состоит в том, чтобы поощрять и стимулировать развитие творческого потенциала учителей и учащихся. Важной задачей учителя является постоянное отражение и развитие его педагогического потенциала; тогда ученик под влиянием примера учителя будет активным и компетентным человеком, достойным гражданином своей страны.

Список литературы

1. Непрерывное образование как условие развития личности. – URL: <http://enu.kz/repository/repository/2012/nevernyuoe-obrazovanie.pdf>
2. Джаманбалаева Ш.Е. Общество и подросток: учеб. пособие. – Алматы, 2002. – 278 с.
3. Проблемы молодежи: прошлое, настоящее, будущее: сборник статей / под ред. А.Н. Трофимова. – Астана, 2009. – 210 с.
4. Прыжников Н.С. Методы активизации профессионального и личного самоопределения. 2012. – 400 с.
5. Гусарова М.Н. Личностное информационное пространство педагога как фактор его профессионального развития // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 1. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=27420>

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Р.Д. Васильева,
учитель английского языка МБОУ «Гимназия № 18»,
Российская Федерация, Белгородская область, г. Старый Оскол*

Статья посвящена роли процесса саморазвития современного учителя для совершенствования качества обучения и воспитания. Дан анализ теоретической составляющей и определены пути педагогических взаимодействий, обеспечивающих мотивацию и готовность современных педагогов к непрерывному самообразованию и самосовершенствованию.

***Ключевые слова:** профессиональное саморазвитие, самообразование, профессиональный рост, педагогическое мастерство, личностный рост, профессионально-педагогическая направленность.*

Управлять своим развитием для учителя – это способность «создавать себя» в соответствии с социально-нравственными нормами, в которых профессиональная компетентность, насыщенная духовная жизнь и ответственность стали бы необходимыми условиями человеческой жизни.

Профессиональное саморазвитие педагога во многом зависит от его желания и стремления достичь определенных высот в карьере и формировании себя как личности и является одним из главных условий его профессионального роста.

В каком-то смысле в руках учителей будущее страны, так как они воспитывают новое поколение. Какими будут наши дети, когда вступят во взрослую жизнь, во многом зависит от них. Именно поэтому на современном этапе развития общества стоит вопрос о подготовке «эффективных» педагогов, которые в условиях массового образования способны обеспечить высокий уровень обучения, позаботиться о здоровье и досуге своих учеников.

А. Дистервег писал, имея в виду учителя: «Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» [1, с. 74].

Одним из элементов профессионального саморазвития является самообразовательная работа педагога. Вот почему так важен вопрос о непрерывном педагогическом образовании.

Самообразование учителя является неременным условием его индивидуального профессионального роста. Общество всегда предъявляло и будет предъявлять к учителю самые высокие требования. Для того чтобы учить

других, нужно знать больше, чем все остальные. Учитель должен быть готов не только учить, но и учиться сам. Уровень образования современных школьников напрямую зависит от уровня самообразования учителя. Ведь чем больше знает и может учитель, тем больше знаний и умений может получить его ученик.

Учитель должен знать не только свой предмет и владеть методикой его преподавания, но и иметь знания в смежных предметах, различных сферах общественной жизни, ориентироваться в современной политике, экономике и др.

Каждый ученик желает видеть перед собой эрудированного организованного наставника. Поэтому преподавателю необходимо тренировать речь, мышление и память. Для этого следует систематически знакомиться с новой информацией, закрепляя практикой теоретические знания; учиться видеть во всем прекрасное, новое, интересное и необходимое. Ученики могут простить преподавателю многое – сухость, придирчивость, чрезмерную строгость, но они никогда не простят незнания своего предмета.

Каждый раз, готовясь к учебным занятиям и внеклассным мероприятиям, педагог должен владеть современной и перспективной информацией и собственным примером побуждать к самостоятельной работе своих учеников. Самообразование педагога и его готовность к данной деятельности – это необходимое условие для того, чтобы сформировать такую же потребность у своих учеников. Поэтому самообразование – одна из главных профессиональных функций учителя, условие для его профессионального роста, а значит, и условие успешности и востребованности его воспитанников.

Профессиональное саморазвитие педагога – это осознанный процесс, направленный на повышение и развитие педагогических качеств в соответствии с социальными требованиями и программой личного развития.

Перечислим основные направления саморазвития учителя: профессиональное (предмет, который преподает учитель); психолого-педагогическое (ориентированное на учеников и родителей); методическое (технологии, формы, методы и приемы обучения); правовое; эстетическое (гуманитарное); информационно-компьютерные технологии; охрана здоровья; интересы и хобби и т.д.

К числу методов, позволяющих повысить уровень педагогической компетентности, можно отнести: курсы переподготовки и повышения квалификации, предметные комиссии и методические объединения, школы передового опыта, семинары для молодых педагогов, творческие сообщества, педагогические чтения и прочее.

Все вышеперечисленные формы профессионального саморазвития учителя служат основой его роста как специалиста. Если приступить к делу с желанием и приложить должные усилия, результаты не заставят себя долго ждать. Плановая, систематическая и целенаправленная работа позволит значительно повысить свой профессионализм.

Однако для того чтобы стать настоящим «профессионалом» в своей области, одних семинаров и курсов недостаточно. Независимо от того, какой предмет преподает учитель (математику, физику, русский язык или любой другой), повысить эффективность своей работы невозможно без систематических самостоятельных занятий.

Кроме того, профессиональное саморазвитие педагога можно рассматривать как процесс «творения» собственной личности. Многие передовые педагоги составляют личный творческий план, включающий список мероприятий по основным направлениям самообразования. Этот документ является строго индивидуальным. Такие педагоги придерживаются собственной методики, которую они постоянно совершенствуют. Это высочайший уровень педагогического мастерства.

С точки зрения психологии преподавательской деятельности человек не может гармонично развиваться без успешного овладения своей профессией. Педагог работает с людьми, и его собственная личность – главный рабочий инструмент. Поэтому, чтобы стать профессионалом, учителю нужно стремиться к личностному росту.

В условиях современного мира от учителя требуется «готовность достойно встречать каждую профессиональную ситуацию, быть готовым к переподготовке в быстро меняющихся условиях», использовать новые способы и формы самообразования.

Профессиональное саморазвитие педагога – это движущая сила на пути к личному прогрессу. Преподаватель должен вести практическую работу над собой. Сегодня активность человека в этих условиях, как утверждают психологи, может быть направлена на лучшее и все более полное приспособление к среде за счет своих собственных резервов и внутренних ресурсов, где ключевым фактором динамического развития выступает саморазвитие.

Под саморазвитием понимается собственная активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, творчества, всего личностного потенциала. Саморазвитие способствует развитию характера, способностей и индивидуальности.

Профессиональное саморазвитие педагога подразумевает творческое начало. Творческий педагог, используя личный опыт, умения и знания, делает процесс обучения и воспитания креативным. Происходит смена нравственных ценностей, освоение новых знаний и их творческое использование.

Таким образом, самообразование и саморазвитие педагога носит ярко выраженный индивидуальный характер. И готовность к саморазвитию определяется профессионально-педагогической направленностью личности, осознающей значимость для человека профессии педагога. Она выражается в том, что «в педагоге развиты или развиваются такие профессиональные

способности и качества личности, как интерес и любовь к ребенку, потребность в педагогической деятельности, психолого-педагогическая зоркость и наблюдательность, педагогический такт, требовательность, целеустремленность, общительность, справедливость, сдержанность, профессиональная работоспособность» [6, с. 21].

Любой учитель, прежде всего, должен быть психологом. Он имеет дело с группами людей, в которых каждый человек – индивидуальная личность, требующая особого подхода. Справиться с этим невозможно без знаний психологии. Поэтому профессиональное саморазвитие педагога включает обязательное условие – изучение новейших психологических достижений, связанных с обучением и воспитанием. Педагогу важно работать над собой, чтобы стать зрелой личностью и мудрым наставником. Ему следует уделять особое внимание формированию духовно-нравственных качеств воспитанников, научить их жить в гармонии с собой и другими людьми.

Поэтому ему важно идти в ногу со временем, быть просвещенным в этих вопросах, разговаривать с учащимися на одном языке. Педагогу следует читать разнообразную научную, художественную литературу, книги об искусстве, работать со справочниками.

Быстрое развитие информационных технологий меняет условия самообразования. Интернет способствует виртуальному объединению педагогических сообществ и решению основных вопросов самосовершенствования, саморазвития и самообразования.

На сегодняшний день нельзя получить специальность один раз и показывать свои умения и знания. Чтобы быть профессионалом, необходимо постоянно пополнять свои знания из различных источников и реализовывать их на практике, то есть необходим непрерывный процесс самообразования и саморазвития, а для этого нужно находить время и прилагать усилия.

Список литературы

1. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения. – М.: Учпедгиз, 1956. – С. 74.
2. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. – М., 1994. – 376 с.
3. Пахомова Е.М. Учитель в профессиональном конкурсе: учеб.-метод. пособие / Е.М. Пахомова, Л.Н. Дуганова. – М.: АПКИППРО, 2006. – 168 с.
4. Самообразование и саморазвитие личности педагога: учеб.-метод. пособие / сост. О.Л. Шабалина, В.А. Светлова. – Йошкар-Ола: Мар. гос. ун-т, 2014. – 104 с.
5. Сластенин В.А. и др. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов / под ред. В.А. Сластенина. – М.: ИЦ «Академия», 2002. – 576 с.
6. Шабалина О.Л. Современные методологические подходы к подготовке учителя / Профессиональная подготовка учителя в условиях модернизации высшего образования: коллективная монография / под ред. Н.А. Бирюковой. – Йошкар-Ола: Мар. гос. ун-т, 2011. – С.16–33.

УПРАВЛЕНИЕ САМОРАЗВИТИЕМ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

А.Б. Женская,
преподаватель дисциплин
информационного коммуникационного направления
ГОУ СПО «Рыбницкий политехнический техникум»,
ПМР, г. Рыбница;

В.О. Пантелеймонова,
преподаватель дисциплин исторического направления
ГОУ СПО «Рыбницкий политехнический техникум»,
ПМР, г. Рыбница;

И.Г. Черниенко,
преподаватель дисциплин
информационного коммуникационного направления
ГОУ СПО «Рыбницкий политехнический техникум»,
ПМР, г. Рыбница

Статья посвящена вопросам управления саморазвитием преподавателя, раскрываются понятие саморазвития. Особое внимание обращается на индивидуальный профессиональный рост. На основе рассмотрения некоторых интернет-ресурсов определяется ориентир повышения эффективности обучения для улучшения качества обучения.

Ключевые слова: преподаватель, саморазвитие, профессиональный рост, история.

Основной причиной, определяющей формирование современного общества, является образование. Профессионализм педагога напрямую связан с саморазвитием. Саморазвитие педагога зависит не только от установления себя как личности, но и также от желания, а в особенности от настроенности достичь высокого карьерного роста [1]. На протяжении всего сознательного периода существования индивидуум может неоднократно переменить сферу деятельности.

В приоритете у грамотного человека должна быть склонность к самообразованию. Особенно это затрагивает преподавателей. К.Д. Ушинский утверждал, что педагог живет до тех пор, пока учится.

Профессиональное саморазвитие педагога – это осмысленный процесс, нацеленный на повышение и развитие педагогических качеств в соответствии с социальными требованиями и программой личного развития [2].

Мы считаем, что можно достичь единения на данном пути. Профессиональное саморазвитие преподавателя определяет пользование специальных методик, применение которых позволяет повысить показатель педагогической компетентности. Список стандартных методов: курсы переподготовки и повышения квалификации, предметные комиссии и методические объединения, школы передового опыта, семинары для молодых педагогов, творческие сообщества, педагогические чтения и прочее. Вероятно, чтобы быть действительно виртуозом в своей области, одних курсов недостаточно.

Особо можно выделить следующее:

1. Дистанционные курсы обучения.
2. Олимпиады и викторины.
3. Методические объединения.
4. Телеконференции.
5. Профессиональные конкурсы.
6. Тестирование, педагогическая сертификация.
7. Вебинары, медианары.
8. Видеоуроки.
9. Самоконтроль знаний преподавателей.

Вебинар – это семинар, одна из модернизационных форм повышения квалификации педагога. Уникальность вебинаров – интерактивность, демонстрация, отдача, прием и обсуждение информации.

Медианары – это модификация вебинаров. Медиа включает в себя синтез технологических средств и приемов, предназначенных для трансляции информационного потока, и означает целостность СМИ, в том числе и интернета.

На данный момент действует большое разнообразие веб-страниц, веб-порталов, где можно принять участие в вебинарах, медианарах, видеоуроках. Эти страницы практичны тем, что до участия в мероприятии допускается возможность изучения тематики, затем, при необходимости, просмотра материала. Если информация важна и подходит вам, то можно скачать лекции и/или презентации бесплатно. При посещении таких сайтов каждый педагог стремится к созданию условий для своего профессионального роста: при аттестации предоставления сертификата; для развития самообразования; приобретения информации.

Интернет-сайты вебинаров, медианаров, видеоуроков, олимпиад для педагогов:

- Екатерина Пашкова info@pedsovet.su
- Ваше ЗНАНИО info@znanio.ru
- Олимпиады Интолимп privet@intolimp.org
- Компэду Учителям proekt@compedu.ru
- Теории и Практики tandp@theoryandpractice.ru

- Педагогические инновации mail@pedinn.ru
- Российский учебник web@rosuchebnik.ru
- Просвещение. Группа компаний noreply@prosv.info
- МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ info@institut.moscow
- Педагогические конкурсы mail@pedcom.ru
- Webinar invitation@webinar.ru
- Видеоуроки в Интернете proekt@videouroki.net
- Издательский Дом Федоров info@idfedorov.ru
- ИНФОУРОК info@infourok.ru
- Вебинары webinar@1september.ru
- Открытый класс admin@openclass.ru
- Академия ПрофОбр iafsullc@gmail.com
- Высшая школа делового администрирования info@s-ba.ru

Практически все вышеперечисленные ресурсы являются бесплатными, что в наше сложное экономическое время является немаловажным.

XXI век делает необходимым в преподавании различных дисциплин саморазвитие преподавателя как условие его индивидуального профессионального роста. Эта необходимость предъявляет к преподавателю свои требования: высокий профессионализм, оперативность в использовании нового знания. В «Приоритетных направлениях развития образовательной системы ПМР» значительная роль в развитии системы образования отводится профессиональным компетенциям. Обязательства для повышения общих и профессиональных компетенций работников образования, развитие современных методов обучения на базе информационных технологий рассматриваются как приоритетные задачи, сопутствующие достижению главных направлений развития образования.

Развивая эти идеи, государственный стандарт основного общего образования по истории предполагает не только усвоение знаний о важнейших исторических событиях и процессах, но и овладение элементарными методами исторического познания, умениями работать с источниками, а также применение на практике знаний и представлений об исторически сложившихся системах, социальных нормах и ценностях. Поиск информации, ее обработка, хранение сегодня происходит с помощью ИКТ и у преподавателя, и у обучающихся. Поэтому в нашем техникуме были открыты для преподавателей курсы «Компьютерная грамотность» [3].

Сегодня каждый кабинет истории должен быть оснащен компьютером, имеющим выход в мировую информационную сеть. Нельзя требовать от преподавателя высоких результатов обучения, если все оборудование его рабочего места ограничивается только предоставлением доски, мела, тряпки и потрепанного комплекта исторических карт.

Из имеющейся базы данных преподаватель может собрать к различным типам и формам занятий текстовое содержание, документы, различные виды наглядности, рекомендации по их использованию в учебном процессе. Как преподаватель дисциплин исторического направления, использую образовательные ресурсы интернета для поиска исторических источников, текстов монографий и курсов лекций, разнообразных методических материалов, газетных и журнальных статей, рефератов и др. В интернете предоставлено много информации из различных образовательных учреждений, а также органов управления образованием.

Как показывает педагогический опыт, использование ИКТ содействует повышению качества знаний обучающихся, уровню воспитанности, общему и специальному развитию обучающихся, позволяет приемлемо потреблять силы и средства педагогов и обучающихся для достижения устойчивых положительных результатов обучения, воспитания и развития, организовать новые формы, методы обучения и воспитания. При подготовке занятия преподаватель не должен забывать, что занятие – это мероприятие, которое проводится с учетом ряда требований, при отборе учебного материала он должен соблюдать основные дидактические принципы: систематичности и последовательности, доступности, дифференцированного подхода, научности и др. При этом компьютер не выполняет роль преподавателя, а только его дополняет и наглядно иллюстрирует.

На сегодня уже аккумулирован опыт практического применения компьютера в ходе занятия и подготовки к занятию, а также во время проведения внеаудиторных мероприятий. Сначала компьютер предоставил возможность систематизировать уже имеющиеся методические разработки, перевести их в электронный формат. В дальнейшем в практику нашей работы были включены программы составления диалоговых тестов, интерактивных тренажеров, презентации, обучающие компьютерные программы, интернет-ресурсы, был накоплен огромный материал, который сейчас используется на учебных занятиях.

Список литературы

1. Киреева М.В. Система повышения профессионально-педагогической компетентности педагогических работников // Методист. 2006. №6.
2. Кривенко В.А. Самообразование и самовоспитание как основа успешности педагога и учащегося гимназии // Научно-методический журнал заместителя директора школы по воспитательной работе. 2007. № 1.
3. Самсонов Ю.А. Основы управления образованием и самообразованием руководящих работников школ // Образование в современной школе. 2001. № 7.

ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОРАЗВИТИЯ И САМООБРАЗОВАНИЯ ПЕДАГОГА

А.В. Завтур,

*бакалавр психологии, учитель английского языка
МОУ «Дубоссарская русская СОШ № 5»,
ПМР, г. Дубоссары*

В статье рассматриваются вопросы саморазвития, самообразования педагога. Автором статьи представлена поэтапная технология организации этого процесса. Перечислены все участники образовательного процесса, их функциональные обязанности. Автор перечислил и раскрыл особенности принципов, по которым реализуется данная технология.

Ключевые слова: *самообразование, саморазвитие, технология, принципы, процесс.*

Образование XXI века находится на этапе колоссальной модернизации и совершенствования. Все объекты образовательного процесса вовлечены в этот увлекательный по своей природе процесс: с одной стороны, педагог перевоплощается, изменяется его роль на уроке, с другой стороны, ученик, осовремененный веяниями в мире компьютерных и иных технологий. Однако требования к качеству образованности и обученности учеников предъявлялись и предъявляются исключительно к педагогу. В этой связи специалисту необходимо знать не только свою предметную область, но и высококлассно владеть методикой преподавания своего предмета, быть достаточно образованным в близлежащих научных областях, быть осведомленным новостями общественной жизни, ориентироваться в современной политике, экономике.

Уровень знания самого педагога необходимо постоянно возвращать. Важно отметить, что среди всего разнообразия курсов, семинаров, конференций педагогу необходимо достаточное количество времени уделять саморазвитию и самообразованию, иначе эффективность вышеперечисленного будет невелика. А. Дистервег очень четко отметил в отношении самообразования следующее: «Воспитание, полученное человеком, закончено, достигло своей цели, когда человек настолько созрел, что обладает силой и волей самого себя образовывать в течение дальнейшей жизни, и знает способ и средства, как он это может осуществить в качестве индивидуума, воздействующего на мир» [2, с.12].

Что такое самообразование? Это процесс самостоятельной познавательной деятельности. Педагогический словарь дает следующее определение этого понятия: «Самообразование – целенаправленная познавательная деятельность, управляемая самой личностью; приобретение систематических

знаний в какой-либо области науки, техники, культуры, политической жизни» [5, с.234]. В первом и втором случаях мы обращаем внимание на понятие «самостоятельный процесс».

Как бы ни были высоки способности учителя к самообразованию, едва ли педагогу удастся воплотить в жизнь этот процесс. Среди множества обязанностей педагогу чаще всего не хватает именно времени, достоверных источников информации или сильных стимулов для реализации этого самого процесса. Однако будет не лишним сказать, что у педагогов это всего лишь проявление инертности мышления и лени ума, так как самосовершенствование должно быть неотъемлемой потребностью каждого педагога.

Все вышесказанное относится к внутренним факторам, препятствующим саморазвитию и самообразованию. Одновременно есть еще и внешние факторы: администрация школы, методические объединения и т. д. или предыдущий опыт, с неправильно выстроенным «маршрутом» самообразовательной деятельности, который не принес педагогу ничего, кроме разочарования. Были допущены ошибки в организации процесса самообразования: отсутствие системности, неактуальная тема самообразования, формальное ведение дополнительной отчетной документации; несоблюдение этапов работы; отсутствие глубокого анализа и самоанализа проделанной работы, а также алгоритма апробирования наработанного материала, а иногда и отсутствие поощрения за проделанный труд.

Процесс самообразования реализуется с учетом определенных *принципов*:

- принцип непрерывности подразумевает, что успешность процесса самообразования реализуется только в непрерывном процессе;
- принцип целенаправленности структурирует процесс овладения новыми знаниями, определяет цель познания;
- принцип интегрированности;
- принцип преемственности [4, с.17].

На современном этапе методистами разрабатываются технологии организации самообразовательной и развивающей деятельности педагога. Какие бы подходы мы ни встречали при подготовке этой статьи, мы проанализировали их и пришли к выводу, что нижеперечисленные этапы лежат в основе любой технологии организации процесса саморазвития и самообразования педагога.

Хочется отметить, что в какой-то момент своей профессиональной деятельности я почувствовала, что знаний, полученных в университете, далеко не достаточно, они уже не работают на меня, начался творческий кризис. Чтобы избежать этого кризиса, не привести застойные явления в «хронические», не потерять в себе педагога, я интуитивно задавала себе вопросы, записывала темы, которые меня волнуют, а потом организовала поиск нужной информации. Если находилось что-то, что меня вдохновляло, сразу же хотелось это

применить на практике. Наверное, вам знакомо такое чувство после интересного тренинга по методике, когда хочется быстрее в класс и попробовать это самое интересное и новое со своими учениками. Падая и поднимаясь, я для себя выработала следующую схему «перезагрузки» себя, саморазвития и самообразования. Уникальность данной технологии имеет высокую практическую значимость и применима относительно любой области научного знания.

Перечислим все *этапы* технологии: установочный, обучающий, практический, теоретический, рефлексивно-контролирующий. Рассмотрим каждый этап подробнее.

Установочный этап без преувеличения самый важный. На этом этапе не только перед педагогом, но и перед координатором вырисовывается много задач, которые необходимо решить и принять правильное решение, потому как от правильно выбранного направления самообразования зависит результат и успешность проделанной работы. На этом этапе происходит настрой на самостоятельную работу, выбор цели деятельности, исходя из научно-методической темы школы. Далее педагог формулирует свою собственную тему и вместе с координатором строит план действий и их последовательность.

На *втором этапе* педагог подбирает необходимую методическую, психологическую литературу. Хорошо, если педагог будет изучать передовой опыт не только отечественных, но и зарубежных ученых-практиков.

После того, как изучена литература по волнующей теме, начинается собственно *практический этап*, иными словами применение полученных знаний на практике. То есть педагогу необходимо пересмотреть структуру урока, внедрять новые приемы, технологии в процессе преподавания своей дисциплины и отслеживать, а еще лучше регистрировать удачные и неудачные практики. Если к данному этапу вплотную подключаются методические объединения, методисты школы, то на этом этапе уместно начать экспериментировать. На этом этапе педагогу следует продолжать работу с литературными источниками.

Если педагогу удалось организовать первые три этапа, то после проделанной работы педагогом, методистами и администрацией накопился материал для обсуждения. На данном этапе хорошо организовать школьное методическое объединение, муниципальное объединение, на котором педагог делится своими наработками. Интересными могут стать творческие отчеты, посещения уроков и другие коллективные формы работы.

Заключительный, *рефлексивно-контролирующий этап* организуется педагогом самостоятельно. Педагог подводит итоги проделанной работы, обобщает наблюдения, систематизирует и оформляет полученные результаты. Самым существенным является описание проведенной работы, выявленных фактов,

их анализ, теоретическое обоснование результатов, формулирование общих выводов и определение последующих действий.

Технология саморазвития педагога подразумевает текущее и перспективное планирование, поиск отвечающих цели форм и средств усвоения и сохранения информации, совершенствование методики самоанализа и способов обобщения своего и коллективного педагогического опыта, поэтапное освоение методов поисковой и экспериментальной деятельности.

В конце концов педагог будет способен сам разработать план своей самообразовательной деятельности, планировать ее сроки, подводить итоги, то есть выстраивать личный маршрут развития.

Обязательным условием является составление перечня литературы, поиск форм самообразования, а также способов описания полученных результатов и ведение отчетности.

Следующим необходимым условием является разделение тем, которые целесообразно изучить, оформить их в виде карточек, тематических портфелей и, что немаловажно, ведение своего педагогического дневника.

В процедуре анализа, обобщения и подведения итогов проделанной педагогом работы, мониторинга результатов обязательно участие администрации школы.

Администрация школы должна систематически руководить работой по ведению методического кабинета, по составлению списка литературы, планов, по подготовке материалов передового педагогического опыта и материалов, собранных в период наставничества.

Подводя итоги всего вышеизложенного, в первую очередь хочется отметить, что самообразование и саморазвитие педагога – это особый вид работы педагога, администрации и методических объединений. Очевидно, что только при одновременном участии этой триады возможно удовлетворение потребности педагога в признании через саморазвитие и самообразование. Все внешние силы должны быть направлены на то, чтобы самостоятельная деятельность педагога по развитию себя, совершенствованию педагогического стиля работы, совершенствованию методики перешли в исследовательскую «пожизненную» потребность.

Логично закончить эту статью словами великого русского педагога У.Д. Ушинского: «Учитель живет, пока он учится». На этапе информационной революции, изобилия источников информации педагогу невозможно образовывать других, не развивая себя.

Список литературы

1. Борытко Н.М. Педагог в пространствах современного воспитания: монография. – Волгоград: Перемена, 2001. – 320 с.: илл.

2. Дистервег А. Избр. пед. соч. – М., 1956. – 250 с.
3. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособие. – М.: ИЦ «Академия», 2002. – 130 с.
4. Личностное и профессиональное развитие педагога средствами изобразительного творчества Бондарева В.В. // Интернет-журнал СахГУ «Наука, образование, общество». 2006. № 2. – С.15–17.
5. Педагогический словарь. Загвязинский В.И., Закирова А.Ф. и др. – М., 2008. – 352 с.
6. Торгунская Н.Л. Личностное знание как механизм развития педагогических инноваций // Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение». № 1. – С.23–24.
7. Шиянов Е.Н., Котова И.Б. Идея гуманизации образования в контексте развития отечественных теорий личности. – Ростов на-Дону, 1995. – 260 с.

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА НА КАЧЕСТВО ОБУЧЕНИЯ

В.П. Куликова,

*канд. техн. н., доцент, ст. преподаватель кафедры
информационно-коммуникационных технологий
Северо-Казахстанского государственного университета
им. М. Козыбаева, Республика Казахстан, г. Петропавловск;*

А.А. Кабдирова,

*докторант PhD по специальности «Информатика,
вычислительная техника и управление»
Северо-Казахстанского государственного университета
им. М. Козыбаева, Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В статье приведен анализ международных исследований о влиянии профессионального развития педагога на учебные достижения учащихся. Научно-практические разработки подчеркивают роль в повышении качества обучения неформального повышения квалификации, основанного на тесном педагогическом сотрудничестве.

Ключевые слова: *профессиональное развитие, повышение квалификации, учебные достижения, качество, социально-экономическое положение.*

В международных исследованиях активно изучается вопрос о влиянии профессионального развития педагога на учебные достижения учащихся. По мнению Майкла Барбера, являющегося лидером образовательных реформ в образовании, качество образовательной системы не может превышать качества работающих в ней учителей. Андреас Шляйхер, один из основателей самого масштабного международного сравнительного исследования качества образования PISA, отмечает, что качество преподавания не может превосходить качества управления в школе и методов развития и поддержки учителей [1, с.67]. Очевидно взаимовлияние и взаимозависимость профессионального развития педагога, учебных достижений учащихся, системы школьного менеджмента и поддержки учителя.

Thomas R. Guskey, Kwang Suk Yoon (2009) отмечают, что, несмотря на интуитивную и логическую связь, выявление закономерностей влияния профессионального развития педагога на достижения в успеваемости учащихся является достаточно сложным [2, с.495].

Региональной образовательной лабораторией Юг-Запад (Regional Educational Laboratory Southwest, USA) проведен анализ 1300 исследований (проведенных с 1989 по 2006 годы в Австралии, Канаде, Соединенном Королевстве или Соединенных Штатах), изучавших данное направление.

Исследовательская группа определила, что профессиональное развитие учителей оказало умеренное влияние на успеваемость учащихся – средний ученик контрольной группы повысил уровень своих учебных достижений на 21 % после значительных позитивных изменений в профессиональном развитии педагога.

K. S. Yoon, T. Duncan, S. Lee, B. Scarloss, K. Shapley по итогам анализа сделали вывод об отсутствии тщательных исследований влияния повышения квалификации учителей на успеваемость учащихся по основным предметам. European Commission отмечает: «Несмотря на то, что существующие системы образования стимулируют деятельность педагога на развитие компетентности, они не отслеживают результат – изменение компетенций и улучшение учебных достижений учащихся» [3].

Подобные тенденции наблюдаются и в Казахстане. Как правило, научно-практические разработки сконцентрированы только на содержании, формах и методах профессионального развития, в то время как принцип успешного непрерывного профессионального развития, сформулированный European Commission, – сосредоточенность внимания на его влиянии на школы и учащихся [3].

Особенно актуально воздействие профессионального развития педагога на учебные достижения учащихся в аспекте особенностей сельских школ, которые имеют определенный социально-экономический контекст. В настоящее время в мировой практике актуальны исследования оценки эффективности школы и отдельного учителя с учетом социально-экономического статуса детей (СЭС).

Stephen Gorard, Chris Taylor отмечают, что невозможно объективно оценить работу учителя посредством итоговых оценок учащихся, так как часто они могут показывать лишь качество набора в школу. Школы в экономически слабых районах в основном имеют контингент детей с низким социально-экономическим статусом [4, с.102].

Douglas Willms, анализируя исследования влияния социально-экономического статуса ребенка (СЭС), выделяет ряд исследований, показывающих, что дети с низким СЭС в среднем приобретают навыки грамотности на более медленном уровне, чем их сверстники. Они также склонны терять навыки чтения в течение летних месяцев, в то время как высокие социально-экономические предпосылки способствуют повышению уровня академической грамотности [5].

Оценка эффективности школ традиционно осуществляется через выстраивание рейтинга линейных результатов, показанных школами. В Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы под лучшей и отстающей школами понимаются школы, имеющие самые высокие и самые низкие результаты Единого Национального

Тестирования соответственно. Хотя очевидно, что школы работают в разном социально-экономическом контексте. По данным Информационно-аналитического центра МОН РК, учащиеся казахстанских школ из малообеспеченных семей отстают от своих сверстников из семей с высоким СЭС примерно на три года обучения (ОЭСР, PISA 2015) [7].

С начала 2000-х годов в Великобритании, США, Канаде активно внедряется Value-Added Models in Education – модель добавленной стоимости в образовании [8, с.496], [1, с.112], [5]. Термин «Value-Added», заимствованный из экономики, обозначает истинное влияние школы на развитие ребенка. Value-Added Models in Education дает возможность дать более точную оценку того, какое воздействие школа и учителя оказывают на результаты обучения учащихся. Измерение добавленной ценности (value-added) в Великобритании представляет собой цепочку: входные данные учащегося – прогнозирование результатов учебных достижений на следующих этапах обучения – фиксация разницы результатов, прогнозируемых и полученных. Данный подход позволяет определить показатель прогресса в развитии ребенка. Далее была попытка внедрить contextual value-added (использование социального статуса ребенка в построения прогноза), но в последующем данный подход признан неэтичным, уступив место первоначальному пониманию Value-Added Models in Education.

Данная модель активно используется в Канаде. Canadian Research Institute for Social Policy внедряет модель, учитывающую предыдущие учебные достижения учащихся и их социально-экономический статус. Dr. Douglas Willms отмечает: «Безусловно, влияние школьного состава на обучение учащихся не может легко отделяться от школьного контекста (т.е. среды, в которой происходит преподавание и обучение). Поэтому сравнение школ с заметно разным средним СЭС может давать несправедливые сравнения» [5, с.2].

Ряд недавних исследований [9], [7], [10], [3] показал, что практика преподавания в классе является наиболее важным аспектом добавленной стоимости (value-added), следовательно, интерес перешел от оценки школ к оценке эффективности учителей.

В то же время, несмотря на активное изучение проблем профессионального развития, немногие исследования стремятся определить, а каким образом профессиональное развитие влияет на учебные достижения учащихся, насколько сильна данная взаимосвязь, в чем ее существенные закономерности.

Международные исследования анализируют роль профессионального развития учителя, ориентированного на прогресс слабоуспевающих учащихся.

Поддержка профессионального развития должна быть направлена на балансирование обучения одаренных и слабоуспевающих учащихся. Профессиональное развитие сельских педагогов должно ориентироваться не только на повышение навыков работы с одаренными, но и на работу со слабоуспевающими учащимися, что позволит значительно повысить равенство качества

обучения в сельской местности через повышение необходимых профессиональных компетенций учащихся.

Особенно необходима поддержка профессионального развития педагогов, направленная на повышение учебных достижений учащихся в условиях более низкого социально-экономического развития. Разница качества обучения в городе и селе усиливается различием в социальной инфраструктуре и доходах населения. В соответствии с данными Национального доклада о состоянии и развитии системы образования (за годы Независимости Казахстана) с 2011 по 2016 годы наблюдается значительный разрыв в расходах населения на образование; в 2011 г. на 29,2 % расходы в городе больше, чем в сельской местности, в 2016 г. уже на 41 %.

Международные исследования показывают, что «учащиеся с низким социально-экономическим статусом в Корее чаще обучаются у высококвалифицированных учителей математики, чем учащиеся с высоким социально-экономическим статусом. Для работы в школах с высокими потребностями учителям предлагают множество стимулов, включая дополнительную надбавку, небольшой размер классов, сокращение учебных часов, дополнительные баллы для будущего продвижения на административные должности, возможность выбора следующей школы для работы» [5, с. 14].

Зарубежные эксперты в образовании считают, что на уровень учебных достижений влияет сотрудничество учителей в школе и между школами.

В школах с недостаточно тесным сотрудничеством между учителями не выстраивается механизм рефлексивного анализа опыта.

В рамках станового обзора международные эксперты отметили, что в Казахстане есть возможности для сотрудничества между школами в существующей схеме поддержки малокомплектных школ через ресурсные центры [3].

По данным многих исследований, месторасположение школ и социально-экономическое положение учащихся и школ влияют на качество обучения и результативность деятельности учителя по формированию достижений учеников.

Страны ОЭСР признают, что школы с наиболее высокой долей малообеспеченных учащихся имеют большую вероятность возникновения социальных и экономических проблем, которые могут препятствовать обучению учащихся и развитию механизмов их поддержки.

Международные эксперты, подготовившие обзор школьных ресурсов Казахстана, отмечают, что необходимо усилить меры поддержки слабых школ и слабоуспевающих учащихся.

D. Willms, K. Yoon, T. Duncan, S. Lee, W. Scarloss, K. Shapley выявили, что профессиональная деятельность учителя значительно отличается особенностями организационного, педагогического и психологического характера в зависимости от того, в какой школе работает учитель. Учителя в школах, где преимущественно учатся дети с низким СЭС, сталкиваются с проблемами,

которые редко испытывают учителя в школах, преимущественно обучающие детей с высоким СЭС [5, с.15], [3].

Международные исследования также показывают высокий уровень дисперсии эффективности педагогов в школах с большим количеством учащихся с СЭС. Иначе говоря, в школах, где имеется большое количество учащихся с низким социально-экономическим статусом семьи, уровень профессионализма педагогов различен и имеет очень разные значения: от очень высоких до очень низких.

TALIS-2013 выявил, что есть также некоторые неофициальные свидетельства того, что эффективные учителя редко работают в неблагополучных школах и чаще работают в школах для одаренных детей (ОЭСР, 2014b).

Анализ международных исследований показывает существование мировой тенденции на рассмотрение проблем профессионального развития педагога с позиции его влияния на учебные достижения учащихся. Исследования показывают, что данное влияние происходит с учетом социально-экономического контекста, в котором работают школы. Преобладающие особенности социально-экономического статуса семьи учащихся требуют адаптивного профессионального развития детей. Международные исследования еще раз подчеркивают роль в повышении качества обучения неформального повышения квалификации, основанного на тесном педагогическом сотрудничестве.

Список литературы

1. Ташибаева Д. Анализ механизмов повышения статуса педагога на основании результатов исследования TALIS. Аналитический обзор / Д. Ташибаева, К. Сайлау. – Астана: АО ИАЦ, 2016. – 120 с.
2. Thomas R. Guskey and Kwang Suk Yoon, What Works in Professional Development? // Phi Delta Kappan, 2009. Vol. 90, № 07. – pp. 495-500.
3. ОЭСР / Всемирный банк (2015); Обзор ОЭСР школьных ресурсов: Казахстан, 2015, OECD Publishing, Париж. – URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264245891-en>
4. Steven G. Rivkin, Eric A., Hanushek, John F. Kain. Teachers, schools, and academic achievement // *Econometrica*, 2012. Vol. 73. № 2. – pp. 417–458.
5. Douglas Willms. Value-Added Models in Education, Canadian Research Institute for Social Policy, 2012. – URL: <http://www.thelearningbar.com> Stephen Gorard, Chris Taylor. Combining methods in educational and social research (conducting educational research), 2004. – 198 p.
6. Копеева А. Искривленное зеркало: насколько объективно оценивается качество работы школ? // *Современное образование*. 2017. № 1 (105). – С.14–17.
7. TALIS. Supporting Teacher Professionalism, OECD, 2013. – 221 p.
8. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, 2016 год. С. Ирсаилов, А. Култуманова, Э. Тулеков, Т. Булдыбаев, Г. Кусиденова, Б. Исакаев, Л. Забара, Л. Барон, Е. Коротких. – Астана: АО «Информационно-аналитический центр», 2017. – 482 с.
9. Chetty R., Friedman J.N. and Rockoff J.E. The long-term impacts of teachers: Teacher value-added and student outcomes in adulthood, NBER Working Paper, 2011. – 176 p.
10. TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning, OECD, 2014. – 437 p.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОРАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИДНЕСТРОВСКОГО РЕГИОНА КАК УСЛОВИЕ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

О.П. Тимофеева,
воспитатель МДОУ № 20 «Андрееш»,
ПМР, г. Тирасполь

В статье автор показывает, как модернизируется и качественно меняется современная система дошкольного образования в приднестровском регионе. Автор рассматривает тот факт, что качество дошкольного образования зависит от профессионального саморазвития педагога ДОУ, которое, в свою очередь, является условием его индивидуального профессионального роста.

Ключевые слова: современное дошкольное образование, ребенок дошкольного возраста, качество системы дошкольного образования, приднестровский регион, профессиональное саморазвитие, педагог ДОУ, профессиональный рост, дошкольное учреждение.

В приднестровском регионе, как и в других республиках СНГ, дошкольное образование для детей является первой и основной частью общей системы образования. В условиях современного развития модернизация системы дошкольного образования нашей республики направлена на гармоничное, адекватное возрастным особенностям развитие детей дошкольного возраста.

Современное дошкольное образование приднестровского региона должно как никогда обеспечить для любого ребенка дошкольного возраста тот уровень интеллектуального и физического развития, который в дальнейшем позволил бы ему быть достаточно успешным при обучении в начальной школе и на последующих ступенях обучения. А этого можно достигнуть только при качественной системе дошкольного образования.

Наши исследования показали, что на сегодняшний день в приднестровском регионе так же, как и в Российской Федерации, сложилась уникальная качественная система дошкольного образования, которая обеспечивает воспитание, полноценное развитие и всестороннее обучение детей.

Эффективность качества системы дошкольного образования нашей республики напрямую связана с уровнем профессиональной подготовки современного педагога дошкольного учреждения, а также определяется и профессионализмом педагогических кадров. В целом именно высокий профессионализм и профессиональный рост современного педагога ДОУ

приднестровского региона является залогом повышения качества дошкольного образования.

Учить сегодня подрастающее поколение приднестровцев на современном уровне требований общества нельзя без постоянного обновления и обогащения своего профессионального роста.

Для достижения высокого уровня профессионального роста современному педагогу необходима постоянная работа над собой, способность развивать свои профессиональные качества, заниматься профессиональным саморазвитием.

Только постоянно профессионально саморазвивающиеся педагоги республики могут формировать личность воспитанника и способны воспитать современное подрастающее поколение приднестровцев.

Для меня, современного педагога ДОО приднестровского региона, профессиональное саморазвитие является условием индивидуального профессионального роста. На смену прежнему стилю жизни, когда одного среднеспециального педагогического и высшего педагогического образования хватало на всю жизнь, приходит новый жизненный лозунг: «Образование для каждого и для всех, образование через всю жизнь и на всю жизнь...».

Современная жизнь сама поставила на повестку дня актуальную проблему непрерывного профессионального саморазвития современного педагога с целью повышения уровня его профессионального роста [4, с.56].

Профессиональный рост педагога невозможен без повседневного профессионального саморазвития. Фраза, которую утверждал великий педагог К.Д. Ушинский о том, что педагог живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особую значимость [5, с.255].

Как можно успешно достигнуть вершины профессионального саморазвития педагога ДООУ?

Анализ теоретических источников показывает, что определение понятия «профессиональное саморазвитие» тесно связано с направленностью цели индивида. По мнению психолога А. Полякова, профессиональное саморазвитие – это процесс, и как всякий процесс, оно необходимо для достижения определенной цели [1, с.23].

Как утверждает В.А. Сластенин, профессиональное саморазвитие педагога – это осознанный процесс, который нацелен на повышение и развитие своих педагогических качеств в соответствии с программой профессионально-личностного роста и социальными требованиями [3, с.7].

Особенность профессионального саморазвития в том, что цели всегда меняются в зависимости от самодисциплины, от веры в себя, уровня осознанности, умения рисковать. Эти главные критерии определяют цели, которые педагог ставит перед собой, и сроки их достижения.

Цели профессионального саморазвития педагога:

- во-первых, профессиональное саморазвитие должно продолжаться в течение всей педагогической деятельности;
- во-вторых, профессиональное саморазвитие педагога носит самостоятельный, самостоятельный характер. Профессиональное саморазвитие педагога является его сознательным выбором (В.А. Слостенин, Л.М. Митина, Г.И. Аксенова, С.М. Годник, Н.В. Кузьмина) [3, с.4].

Профессиональное саморазвитие современного педагога предусматривает использование форм путей реализации саморазвития, которые позволяют повысить уровень его профессионального роста [2, с.73].

К числу таких стандартных форм профессионального саморазвития можно отнести:

- курсы повышения квалификации;
- работа в городских методических объединениях;
- школы передового опыта; семинары для молодых педагогов;
- педагогические чтения;
- работа по самообразованию;
- индивидуальное участие в конкурсах профессионального мастерства.

А также профессиональное саморазвитие педагога предполагает:

- обобщение и представление собственного опыта работы;
- посещение методических мероприятий: «круглые столы», психологические тренинги, вебинары;
- работа в творческих группах;
- работа в творческих мастерских; показ мастер-классов;
- освоение новых педагогических инновационных и информационных технологий;
- получение дополнительного педагогического образования.

Все вышеперечисленные формы профессионального саморазвития современного педагога ДОУ служат основой его профессионального роста как специалиста.

Профессия педагога ДОУ имеет свою специфику: он работает с ребенком дошкольником, а значит, его собственное профессиональное саморазвитие является мощным «рабочим инструментом» [4, с.140]. И чем совершеннее этот инструмент, тем успешнее профессиональный рост.

Чтобы достичь высот в профессиональном росте, современный педагог ДОУ должен составлять свою индивидуальную программу профессионального саморазвития. Программа профессионального саморазвития современного педагога – это в своем роде творческий план действий и творческий подход к своему делу, направленных на достижение поставленных задач с учетом требований педагогики.

Таким образом, профессиональное саморазвитие – это результат профессионального творчества, а не только приобретение знаний, умений и навыков.

Однако творчество – это не только преобразование опыта, но и стремление к профессиональному саморазвитию, поиски новизны, приводящие к новаторству. Это высочайший уровень педагогического искусства, который педагоги должны постоянно развивать, совершенствовать и поддерживать.

Ежедневная систематическая и планомерная работа педагога ДООУ в профессиональном саморазвитии позволит значительно повысить свой профессиональный рост и профессионализм.

Исходя из вышесказанного, можно сказать, что сегодня невозможно быть успешным современным педагогом ДООУ без постоянного, целенаправленного профессионального саморазвития. Именно в профессии современного педагога ДООУ профессиональное саморазвитие является неременным индивидуальным условием достижения профессионального роста.

Список литературы

1. Артюхова Т.Ю., Шелкунова Т.В., Бенькова О.А. Психология саморазвития: учебное пособие. – Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2017. – 230 с.
2. Сергеева Н.И. Профессионально-личностное саморазвитие как цель профессионального роста педагога // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2-1;- С.72–75.
3. Слостенин В.А. Профессиональное саморазвитие учителя // Сибирский педагогический журнал. 2005. № 2. – С.3–12.
4. Утепбергенова З.Д. Профессиональное саморазвитие педагога / Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XVIII Междунар. науч.-практ. конф. Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2012 – 146 с..
5. Ушинский К.Д. Собрание сочинений. Т. 2. Педагогические статьи. – М.; Л.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1948–1952. – 655 с.

САМООБРАЗОВАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

И.С. Шентефрац,

*преподаватель профессионального учебного цикла,
председатель цикловой методической комиссии
ГОУ «Бендерский медицинский колледж»,
ПМР, г. Бендеры*

В статье рассматривается организация работы по самообразованию и саморазвитию педагогов: основные этапы, направления и условия индивидуального профессионального роста на примере ГОУ «Бендерский медицинский колледж».

Ключевые слова: *компетентность, конкурентоспособность, мобильность, поиск знаний и потребности их совершенствования, саморазвитие.*

Главными характеристиками преподавателя любого образовательного учреждения являются его компетентность, конкурентоспособность и мобильность. Успешность достижения этой цели зависит от качества профессиональной подготовки педагога, эрудиции, уровня самостоятельного поиска знаний и потребности их совершенствования. Самообразовательная деятельность преподавателя направлена на повышение таких важных аспектов, как интерес к познавательной, творческой и практической деятельности, создает условия для социального и профессионального роста, укрепляет общие и профессиональные компетенции.

Новое содержание образования предполагает постоянное повышение уровня профессионального развития педагогических работников и их саморазвития [1].

При реализации образовательного процесса в Государственном образовательном учреждении «Бендерский медицинский колледж» деятельность по самообразованию преподавателей представляет собой специально организованную познавательную, профессионально-творческую деятельность, целью которой является получение новых знаний, формирование новых способов деятельности и исследовательских умений.

Саморазвитие преподавателя на ЦМК общепрофессиональных дисциплин и решение проблем пациента путем сестринского ухода многогранно, многопланово и включает следующие основные этапы:

– *1 этап* предполагает умение систематизировать материал, работать с первоисточниками, справочной литературой, выбирать методы и способы практической деятельности;

– 2 этап предполагает личную заинтересованность и мотивацию к данному виду деятельности;

– 3 этап включает обозначение темы, определение цели и планирования исследования.

В ГОУ «Бендерский медицинский колледж» применяются следующие направления самообразования преподавателей:

- работа в республиканских методических объединениях;
- самоанализ деятельности;
- открытые занятия с целью обмена опытом;
- педагогические советы, методсоветы;
- работа в творческих группах;
- педагогические семинары;
- педагогические чтения;
- аттестация;
- работа с научной литературой;
- подготовка устного и/или письменного сообщения, доклада;
- выполнение творческой работы и др.

В конце каждого учебного года мы, педагоги, планируем тему самообразования, которая взаимосвязана с методической темой колледжа. При этом тема самообразования направлена на повышение эффективности обучения.

У каждого преподавателя имеется портфолио, куда вкладываются разработки занятий и мероприятий, доклады и выступления по своей теме, разработка методических рекомендаций, дидактических материалов, наглядного материала, тестов, обобщение опыта по исследуемой теме.

Администрация колледжа регулярно участвует в процессе разработки индивидуальной программы саморазвития, ее реализации, контроля результативности.

Процесс самообразования должен быть: непрерывным, целенаправленным, взаимосвязанным, интегрированным, преемственным, доступным, вариативным, носить опережающий характер и др. [2].

Самообразование педагогов проводится в виде следующих этапов:

1. Выбор направления и темы самообразования.
2. Формулировка цели и задач самообразования.
3. Выделение круга источников информации.
4. Обозначение плана самообразования.
5. Определение результата самообразования.
6. Анализ, отчет и выводы о деятельности в процессе самообразования.

В ГОУ «Бендерский медицинский колледж» функционирует систематическая работа цикловых методических комиссий, деятельность которых направлена на углубление знаний, расширение научного потенциала, формирование

интереса, потребности исследовательской деятельности, развитие творческого мышления, научной самостоятельности, сознательного отношения к профессионально-личностному росту.

В ходе реализации этих межпредметных проектов преподавателями было отмечено, что потребовались не только учебные и профессиональные знания, но и умения организовывать собственную деятельность, принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях, нести ответственность за результаты своей работы, работать в коллективе, использовать информационно-коммуникационные технологии и др.

Результаты такой работы представляются коллективами цикловых методических комиссий на открытых мероприятиях, интегрированных заседаниях цикловых методических комиссий, педагогических семинарах и внеаудиторных мероприятиях.

Таким образом, организация работы по самообразованию преподавателей в Государственном образовательном учреждении «Бендерский медицинский колледж» представляет собой специально организованный целенаправленный процесс повышения уровня формирования общих и профессиональных компетенций педагогов, развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями и условиями профессиональной деятельности, способствует формированию высококвалифицированного, творчески мыслящего специалиста.

Список литературы

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11.
2. Голубь Л.А. Через исследовательскую деятельность – к качеству образовательного результата // Традиции и инновации в образовании. – Ижевск: Изд-во ИПК и ПРО УР, 2006.
3. Колеченко А.К. Энциклопедия педагогических технологий. – СПб., 2012.

РАЗДЕЛ 5. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ПРИНЦИП РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО НАПОЛНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Н.А. Дарадур,

магистрант группы 202

*Института государственного управления, права
и социально-гуманитарных наук ПГУ им. Т.Г. Шевченко,
ПМР, г. Тирасполь*

В статье поднимаются вопросы совершенствования терминологического аппарата законодательства в сфере образования. На примере понятия «образовательная услуга» указываются упущения и законодательные пробелы, требующие своего разрешения.

***Ключевые слова:** образовательная услуга, образовательная деятельность, закон, нормативный правовой акт.*

Сфере образования в современном мире уделяется огромное внимание и это не случайно. Как верно отмечает в своем исследовании В.С. Потапенко, вся история человечества свидетельствует о том, что образование, как гарантированный процесс передачи знаний, уникального опыта и информации, постепенно из удела немногих избранных превращается в гарантированную государством возможность для всех, получая при этом юридическую форму в виде права на образование [1]. Об этом свидетельствует тот факт, что право на получение образования, как минимум начального и общего, которое должно быть бесплатным и общедоступным, закреплено в таких фундаментальных международных документах, как Всеобщая декларация прав человека (статья 26), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (статьи 13, 14), Конвенция о правах ребенка (статьи 28, 29), Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования [2].

Приднестровская Молдавская Республика как демократическое государство также гарантирует соблюдение прав человека в сфере образования. Право на образование закреплено в статье 41 Конституции Приднестровской Молдавской Республики, в Законах Приднестровской Молдавской Республики «Об образовании», «О дошкольном образовании», «О развитии начального и среднего профессионального образования», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О дополнительном образовании», «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (специальном образовании)» [3]. Образование как один из стратегических приоритетов приднестровского общества и государства отмечено и в Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019–2026 годы, утвержденной Указом Президента Приднестровской Молдавской Республики от 12 декабря 2018 года № 460 [4].

Закрепление конституционных гарантий в сфере образования предопределяет важность вопроса об инструментах реализации данных гарантий. Такими инструментами, по мнению В.С. Потапенко [1], с которым мы вполне согласны, выступают публичные услуги, оказываемые государством (его структурами) гражданам и юридическим лицам.

В основе публичной услуги всегда лежит общезначимый интерес; круг субъектов, пользующихся такими услугами, неограничен, осуществляться публичные услуги могут как государственными органами, так и негосударственными организациями.

Понятие «публичная (государственная) услуга» в приднестровском законодательстве относительно новое. В настоящее время оно закреплено в таком нормативном правовом акте, как Закон Приднестровской Молдавской Республики от 19 августа 2016 года № 211-3-VI «Об организации предоставления государственных услуг» (САЗ 16-33). Согласно закону, государственная услуга – это деятельность по реализации функций органов, предоставляющих государственные услуги, которая осуществляется по запросам заявителей в пределах полномочий органов, установленных нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики [5].

Разновидностью публичных услуг выступают образовательные услуги.

Применительно к сфере образования понятие «услуга» конкретизируется в Постановлении Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 8 апреля 2014 года № 109 «Об утверждении Положения об обучении на платной (договорной) основе в организациях профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики». Согласно данному нормативному правовому акту, «услуга – это совершение исполнителем по заданию потребителя определенных действий или осуществление определенной деятельности, при которых не создаются материальные ценности в объектив-

ной форме самостоятельного бытия, но имеющие полезные свойства» [6]. С нашей точки зрения, применение данного термина и определения в нормативном акте, определяющем порядок оплаты обучения в организациях образования, не вполне корректно, так как понятие «услуга» слишком объемно, и может предполагать, например, перевозку грузов, медицинское обследование, оказание услуг телефонной связи, поставку электроэнергии и т.п. – деятельность, недопустимую для организаций образования. При разработке нормативных правовых и подзаконных актов в сфере образования целесообразнее было бы применение понятия «образовательная услуга».

Анализ действующего законодательства в сфере образования показал, что понятие «образовательная услуга» действительно применяется в нормативных правовых актах Приднестровской Молдавской Республики – в Законах «Об образовании» (статьи 12, 45, 46, 54-1), «О дошкольном образовании» (статья 17), «О развитии начального и среднего профессионального образования» (статья 19) [3]. Однако, говоря о праве организаций образования «оказывать населению и организациям дополнительные образовательные услуги, в том числе и на платной основе», приводя в подпункте 1 статьи 45 Закона Приднестровской Молдавской Республики «Об образовании» ряд примеров образовательных услуг, – «обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство, углубленное изучение дисциплин и другие услуги», законодатель не дает четкого определения самого понятия «образовательная услуга», не раскрывает специфическую природу данного вида услуги, что дает возможность правоприменителям неоднозначно толковать данное понятие. Возникают вопросы: какие действия (деятельность) могут считаться образовательной услугой? Является ли образовательной услугой, например, обучение иностранному языку только на основании того, что обучающий является носителем языка; обучение приемам, позволяющим получить доступ к чужим паролям электронной почты и т.п.?

Из неопределенности трактования понятия «образовательная услуга» вытекают и другие вопросы: какой круг лиц (физических и (или) юридических) может оказывать образовательные услуги? При каких условиях оказание ими образовательных услуг будет правомерно?

Наряду с понятием «образовательная услуга» в указанных нами выше нормативных актах применяется понятие «образовательная деятельность». Так, согласно пункту 16 статьи 1 Закона Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-3-III «Об образовании» (САЗ 03-26) в действующей редакции, образовательной деятельностью признается деятельность по реализации образовательных программ. Как нами уже отмечалось, в подпункте 1 статьи 45 Закона Приднестровской Молдавской Республики

«Об образовании» законодатель приводит примеры образовательных услуг – обучение по дополнительным образовательным программам и др. Возникает вопрос: если в качестве примера образовательной услуги приводится деятельность по реализации образовательной программы, а реализация образовательных программ признается образовательной деятельностью, можно ли утверждать, что понятия «образовательная услуга» и «образовательная деятельность» тождественны? В таком случае, имеет место нарушение норм делопроизводства, требующих при составлении официальных документов обеспечивать однозначность понимания текста, применение терминов, не противоречащих и не дублирующих друг друга. Законодательно следует либо указать в нормативном правовом акте, что данные понятия тождественны, либо одно из понятий, например, «образовательная услуга», исключить, применяя по всему тексту нормативного акта одно понятие – «образовательная деятельность».

Обобщая вышесказанное, мы можем констатировать, что на сегодняшний день в законодательстве в сфере образования сложилась ситуация, при которой в нормативных правовых актах применяются понятия, определение которым при этом не дано. Нами приведен только один пример упущения при разработке нормативных правовых актов в конкретной сфере – сфере образования, однако недопустим даже единичный случай, поскольку это несомненно приведет к неправильному применению норм законодательства и к спорам, возникающим по этому поводу между участниками гражданских правоотношений.

Список литературы

1. Потапенко В.С. Правовое регулирование социальной услуги в сфере образования: автореферат диссертации канд. юр. наук. – М., 2009. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.dissercat.com/content/pravovoe-regulirovanie-sotsialnoi-uslugi-v-sfere-obrazovaniya>

2. Всеобщая Декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 года; Конвенция о правах ребенка. Принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН 20 ноября 1989 года; Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования. Принята Генеральной Ассамблеи ООН 14 декабря 1960 года; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН 16 декабря 1966 года. [Электронный ресурс] – URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conv2010.shtml

3. Закон Приднестровской Молдавской Республики от 27 июня 2003 года № 294-З-III «Об образовании» (САЗ 03-26) в действующей редакции; Закон Приднестровской Молдавской Республики от 25 июля 2008 года № 499-3-IV «О дошкольном образовании» (САЗ 08-29) в действующей редакции, Закон Приднестровской Молдавской Республики от 29 июля 2008 года № 512-3-IV «О развитии начального и среднего

профессионального образования» (САЗ 08-30) в действующей редакции, Закон Приднестровской Молдавской Республики от 13 апреля 2009 года № 721-3-IV «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (САЗ 09-16) в действующей редакции, Закон Приднестровской Молдавской Республики от 4 февраля 2013 года № 37-3-V «О дополнительном образовании» (САЗ 13-5) в действующей редакции, Закон Приднестровской Молдавской Республики от 10 февраля 2005 года № 529-3-III «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья (специальном образовании)» (САЗ 05-7) в действующей редакции.

4. Указ Президента Приднестровской Молдавской Республики от 12 декабря 2018 года № 460 «Об утверждении Стратегии развития Приднестровской Молдавской Республики на 2019-2026 годы».

5. Закон Приднестровской Молдавской Республики от 19 августа 2016 года № 211-3-VI «Об организации предоставления государственных услуг» (САЗ 16-33) в действующей редакции.

6. Постановление Правительства Приднестровской Молдавской Республики от 8 апреля 2014 года № 109 «Об утверждении Положения об обучении на платной (договорной) основе в организациях профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики».

ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАК ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОГО ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

В.Е. Накул,

*руководитель Рыбницкого филиала
ГОУ ДПО «Институт развития образования
и повышения квалификации», ПМР, г. Тирасполь;*

Т.Б. Кроитору,

*ст. методист Рыбницкого филиала
ГОУ ДПО «Институт развития образования
и повышения квалификации», ПМР, г. Тирасполь*

В статье проанализировано внедрение процесса информатизации в процесс образования системы повышения квалификации Приднестровской Молдавской Республики. Рассматривается актуальность формирования и развития информационно-образовательной среды в организациях образования. Определены задачи, решение которых способствует формированию информационно-образовательной среды в образовательных учреждениях, в том числе в системе повышения квалификации.

Ключевые слова: *образовательные учреждения, информационно-образовательная среда (ИОС), информационный процесс, информационные технологии, технические устройства, программное обеспечение, учебное обеспечение, компьютерное образование.*

Стремительное внедрение информационных процессов в различные сферы жизни требует разработки новой модели системы образования на основе современных информационных технологий.

Проблема информатизации образования уже в течение двадцати пяти лет ждет своего решения. Усилиями энтузиастов – работников образования всех уровней – создаются электронные образовательные ресурсы, осваивается программное обеспечение для дидактического сопровождения учебного процесса, диагностики знаний и навыков, разрабатываются новые технологии обучения. В то же время по-прежнему остается актуальным поиск путей целенаправленного формирования и развития информационно-образовательной среды (ИОС), призванной обеспечить новые возможности для доступа к образованию; новые формы взаимодействия между участниками образовательного процесса и обеспечить реальную возможность решения задачи учета индивидуальных особенностей обучающихся.

За последнее десятилетие в ПМР предприняты серьезные попытки изменить положение дел в школах. Обновляется кадровый потенциал в управленческих

органах, учреждениях народного образования. Предприняты шаги по обеспечению качественно нового уровня образования, меняется законодательная база системы просвещения ПМР, внедряются государственные образовательные стандарты, вводятся разновариантные программы, в определенной мере изменяется содержание образования. Руководством республики продолжается курс на создание в образовательных организациях материально-технической базы в соответствии с требованиями нового времени и государственных образовательных стандартов, однако происходит это очень медленно и в недостаточном объеме, исходя из сложных экономических условий, в которых находится наша республика [5].

Информатизация современного общества ставит перед системой образования задачи, в решении которых система повышения квалификации занимает одно из значимых мест. Именно перед системой повышения квалификации ставится задача научить педагогов профессиональным способам работы в новой ситуации – информатизации образовательных процессов. Существует также потребность с минимальными издержками в условиях недостаточной дотации сферы образования, невысокого уровня доходов работников системы просвещения организовывать деятельность педагогов района и республики, формирующих основу педагогических инновационных движений, поскольку традиционные очные сборы на конференции, семинары, дискуссии и прочие учебно-методические, практические и просветительские мероприятия являются затратными для рядового педагога. В условиях нехватки квалифицированных кадров, отдаленности многих населенных пунктов от базовых школ, большого количества малокомплектных школ актуальным становится создание ИОС, являющейся как средством решения проблемы коммуникации, так и базой для организации и информационного обеспечения деятельности работников образования [6, с.22].

Хочется отметить, что к новым информационным технологиям относятся три компонента:

1. Технические устройства.
2. Программное обеспечение.
3. Учебное обеспечение.

Технические устройства в первую очередь связаны с компьютерным оборудованием, поэтому обучение проходит с использованием новых компьютерных технологий и называется компьютерным обучением.

Информационные технологии – это программы, которые управляют работой компьютера и обслуживают эту работу. И самая главная составляющая информационных технологий с позиции дидактики – *учебное обеспечение*. Это особый класс программ, обучающих программ, обучающих систем. Они задают, определяют процесс, технологии компьютерного обучения.

Компьютерное образование, электронное образование – все это связано с применением информационно-коммуникационных технологий. Под влиянием новых информационно-коммуникационных технологий меняется та среда, в которой происходит образование, обучение, воспитание. Растет доступность компьютеров, интернет-технологий, совершенствуется инфраструктура образовательных учреждений, появляются устройства, которые еще несколько лет назад казались очень экзотическими, такие как 3D-принтеры и т.п.

Сейчас мы становимся свидетелями того, как в эту зону ближайшего развития попадают такие объекты, которые сейчас чаще всего принято называть цифровыми объектами.

Цифровые объекты:

- программы;
- технологии;
- файлы;
- презентации.

Как только среда обучения насыщается такими цифровыми учебными объектами, с ней начинают происходить трансформации: из традиционной образовательной среды она трансформируется в информационно-образовательную среду.

Что предполагает пространство сетевого взаимодействия всех участников образовательного процесса, в котором происходит развитие обучаемого? Эта среда насыщена как традиционными, так и цифровыми учебными объектами, и освоение этой среды происходит гораздо более интенсивно и самостоятельно, чем в традиционном учебном процессе.

Но существует ряд проблем, решение которых необходимо для реального продвижения вперед по пути формирования информационно-образовательной среды:

1. Необходимо создать определенную структуру хранения информационных ресурсов (как непосредственно хранящихся на компьютере пользователя, сервере организации и т.д., так и ссылок на сетевые ресурсы).

2. Необходимо определиться с инструментами организации деятельности (как техническими, так и программными средствами): проанализировать, какие уже умеем использовать, какие необходимо освоить для достижения новых образовательных результатов.

3. Необходимо освоить технологии обучения, которые наиболее целесообразно применять в условиях новой информационно-образовательной среды: проектная технология, технология ситуационного анализа, открытая образовательная технология «Мастерская знаний», технология развития критического мышления, дистанционные образовательные технологии.

4. Необходимо осваивать новые способы информационного взаимодействия, технологии организации совместной деятельности [4].

Анализ ситуации с формированием ИОС по указанным четырем позициям позволит определить исходное состояние образовательной организации и составить план первоочередных действий.

Сформулированные проблемы, конечно, – это не весь перечень, но их решение может послужить планом дальнейших действий при становлении информационно-образовательной среды и развитии системы электронного и дистанционного образования при стремительно развивающихся информационных и телекоммуникационных технологиях, роста числа услуг и возможностей, предоставляемых сетью Интернет.

Список литературы

1. Андреев А.А., Солдаткин В.И. Прикладная философия открытого образования: педагогический аспект. – М.: РИЦ «Альфа» МГОПУ им. М.А.Шолохова, 2002. – 168 с.
2. Воронина Т.П., Кашицин В.П., Молчанова О.П. Образование в эпоху НИТ. – М.: АМО, 1995.
3. Гаврилов Н.А. Нормативно-правовое обеспечение дистанционных образовательных технологий в системе повышения квалификации работников образования. [Текст]: Труды XII Всероссийской научно-методической конференции «Телематика–2005» 6–9 июня 2005 г.
4. Дистанционные образовательные технологии: проектирование и реализация учебных курсов / под общ. ред. М.Б. Лебедевой. – СПб.: БХВ-Петербург, 2010. – 336 с.
5. Закон Приднестровской Молдавской Республики «Об образовании». – URL: <http://www.vspmr.org/legislation/laws/zakonodateljnie-akti-pridnestrovskoy-moldavskoy-respubliki-v-sfere-obrazovaniya-kuljuri-sporta-molodejnoj-politiki-sredstv-massovoy-informatsii-a-takje-v-sfere-realizatsii-politicheskikh-prav-i-svobod-grajdan/zakon-pridnestrovskoy-moldavskoy-respubliki-ob-obrazovanii.html>
6. Журнал «Современные информационные технологии и ИТ-образование». Т. 1. 2015. № 11. – 638 с.

ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ К РАБОТЕ В УЧЕБНЫХ БИЗНЕС-КОМПАНИЯХ

*И.А. Ситникова,
начальник Управления воспитательной, идеологической,
социально-педагогической и психологической работы
ГУДОВ «Витебский областной институт развития образования»,
Республика Беларусь, г. Витебск*

В статье описывается опыт работы по разработке и реализации программы повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации бизнес-образования школьников и обучения их основам ведения бизнеса.

Ключевые слова: *предпринимательское мышление, учебная бизнес-компания, повышение квалификации, бизнес-план, деятельностный подход.*

Создание благоприятных условий для предпринимательской деятельности является одним из основных стратегических факторов устойчивого развития Республики Беларусь.

Одной из проблем в развитии малого предпринимательства в Республике Беларусь и, соответственно, в Витебской области, особенно в сельской местности, можно назвать отсутствие необходимых знаний и практических навыков в области предпринимательской деятельности у граждан, прежде всего, у молодежи. Поскольку около 80 % бизнес-образовательных услуг сосредоточено в столице, население регионов находится в более сложных условиях. Низкая мотивация граждан к открытию собственного дела не способствует развитию предпринимательства в регионах.

Раскрепощение деловой инициативы и развитие креативности граждан способствуют формированию конкурентной среды, активизации инновационной деятельности, созданию рабочих мест, насыщению рынка товарами, повышению уровня жизни граждан. В этой связи одним из приоритетных направлений социально-экономического развития Беларуси является развитие человеческого потенциала и предприимчивости.

Формирование предпринимательского мышления должно стать неотъемлемым элементом в национальной системе образования, так как сегодняшние школьники в самое ближайшее десятилетие будут определять благосостояние страны, накапливать ее потенциал в экономической, научной и культурных сферах, обеспечивать безопасность государства. Необходимость формирования предпринимательского мышления в школе вызвана требованием воспитания членов общества, способных действовать в современных

рыночных условиях, правильно оценивать экономические процессы и эффективно участвовать в них. Эту задачу успешнее всего можно решить через участие молодежи в деятельности учебных бизнес-компаний. Такое участие не только дает молодежи представление о сущности и основных особенностях предпринимательства как особого рода деятельности, формирует у них знания о полном цикле предпринимательской деятельности, о том, что необходимо для создания собственного дела, а также может помочь молодежи сориентироваться в выборе профессии.

«Учебная бизнес-компания» (далее – ШБК) – это объединение, созданное с целью получения учащимися практических навыков по основам предпринимательства и управления и направленное на развитие экономического образования и молодежного предпринимательства, а также способствующее профессиональному самоопределению учащихся. ШБК могут организовываться в учреждениях образования любого типа. ШБК действует в соответствии с принятым Уставом учреждения образования и Положением, утвержденным руководителем учреждения.

Работа бизнес-компаний организуется в правовом поле учреждения образования и под непосредственным руководством педагогов. Поэтому важным условием успешной реализации проекта является подготовка для работы в ШБК педагогов.

Актуальность обучения также обусловлена противоречиями между требованиями к подготовке молодого поколения, вступающего в жизнь, с участием педагогов и нацеленная на профессиональное самоопределение учащихся посредством усвоения основ экономических знаний, получения практических навыков предпринимательской деятельности в новых, непрерывно и быстро меняющихся экономических и социальных условиях, и недостаточной разработанностью педагогических основ их осуществления; между требованиями научно-технического прогресса к кадровому потенциалу бизнеса и недостаточной разработанностью сущности процесса формирования предпринимательских компетенций выпускников школ; между требованиями работодателей, нуждающихся в активных, результативных, компетентных молодых сотрудниках, и подготовленностью учащихся к будущей самостоятельной трудовой деятельности, адаптации к деловой активности и построению успешной карьеры.

В связи с тем, что специалисты по бизнесу – большая редкость в системе образования, важную роль в обучении педагогов играют партнерские взаимоотношения с компетентными организациями.

Наш проект начался с разработки Витебским бизнес-центром и утверждения Советом Витебского областного института развития образования программы и учебно-тематического плана для дистанционного обучения

педагогов и специалистов учреждений образования по вопросам организации деятельности ШБК и методике обучения учащихся основам работы в ШБК. Обучение педагогов проходило в дистанционном режиме с использованием ресурса бизнес-портала vitinvest.by, который создан и действует при поддержке Витебского облисполкома.

Данная программа повышения квалификации педагогов и специалистов учреждений образования предусматривает их обучение по вопросам организации деятельности учебной бизнес-компании (далее – УБК), одна из форм которой – ШБК, являющаяся эффективным инструментом бизнес-образования учащихся.

Цель программы: подготовка педагогов к работе в УБК, развитие их творческого потенциала, повышение культуры педагогической деятельности в сфере экономического обучения и воспитания учащихся.

Задачи программы:

– развивать и совершенствовать управленческие, предметные (экономические), рефлексивные, социально-педагогические и психологические, информационно-коммуникативные профессиональные компетенции педагогов в соответствии с требованиями нормативных правовых актов в сфере образования и специфики профессиональной деятельности;

– раскрыть содержательное наполнение профессиональной деятельности и ее специфику с позиции создания и сопровождения деятельности УБК;

– обеспечить научно-методическое и информационно-практическое обновление содержания, методов и технологий работы педагогов через различные формы взаимодействия и обмен практическим опытом в организации работы УБК.

Повышение квалификации предусматривает освоение слушателями содержания двух разделов программы, каждый из которых включает по два модуля:

1. Основы предпринимательской деятельности.

1.1. Введение в предпринимательство.

1.2. Внешняя среда УБК.

2. Основы деятельности УБК.

2.1. Управление УБК.

2.2. Финансы УБК.

Удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей педагогов предполагается за счет внутренней дифференциации образовательного процесса, через расширение спектра практических занятий и их комплексного дидактического и методического обеспечения, в том числе мультимедийных презентаций, индивидуальных консультаций по выполнению практических заданий.

Особенностью программы повышения квалификации педагогов и специалистов учреждений образования по вопросам организации деятельности учебной бизнес-компании является ее практико-ориентированный характер.

Формы занятий: конспекты лекций и аудиолекции с презентациями, самостоятельные практические занятия. По завершении работы по каждому модулю предусмотрены индивидуальные консультации. Все занятия проводятся в дистанционном режиме.

Предполагаемый результат освоения программы – готовность педагога к организации деятельности УБК, в том числе к обучению учащихся основам разработки бизнес-планов, бизнес-проектов, организации и ведению собственного дела.

Продолжительность обучения – 4 недели. Программа рассчитана на 36 учебных часов.

Форма итоговой аттестации – защита бизнес-плана.

Следующий этап – разработка образовательной программы для учащихся по основам работы ШБК и ее реализация обученными педагогами. Здесь очень важен деятельностный подход в обучении, и поэтому оно идет параллельно с процессом создания и работы ШБК. Консультационное сопровождение работы ШБК осуществляют специалисты Витебского бизнес-центра.

Прикладная составляющая программы по основам предпринимательской деятельности позволит осознать учащимися роль экономики и бизнеса в формировании условий жизни, состоянии общества и окружающей среды, понять значение образования, усвоить модели эффективного социально-экономического поведения и успешной профессиональной деятельности, стать активными и ответственными участниками общественных процессов и преобразований.

Разработка и реализация обозначенных выше программ обучения позволяет усилить партнерство между бизнесом и образованием, обеспечивает усвоение теоретического материала по основам экономики и предпринимательства педагогами и учащимися, содействует распространению и развитию информационно-методических ресурсов и инфраструктуры по обучению учащихся учреждений образования Витебской области основам предпринимательства и реализации ими деловых инициатив через участие в деятельности школьных бизнес-компаний в интересах устойчивого развития своей малой родины.

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ПРИНЦИП РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

И.А. Чайковский,

руководитель кружка

МОУ ДО «Бендерский Дворец детско-юношеского творчества»,

ПМР, г. Бендеры

В статье рассматривается принцип диверсификации в процессе реформирования системы отечественного образования. Описывается необходимость изменений на рынке образовательных услуг. Автор кратко раскрывает понятие диверсификации и его основные направления в системе дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: *система дополнительного профессионального образования, рынок образовательных услуг, диверсификация.*

Основное назначение системы дополнительного профессионального образования – это удовлетворение образовательных потребностей, которые не могут быть удовлетворены в системе общего образования. Сегодня в бизнесе существует такая практика, когда работодатели готовы оплачивать обучение своих сотрудников с целью повышения уровня их профессиональной компетентности. Существуют различные модели взаимодействия заказчика образовательных услуг и организаций дополнительного профессионального образования. Например, некоторые компании компенсируют своим сотрудникам стоимость обучения, которое те оплатили самостоятельно и уже прошли. Другие заключают контракты с организациями дополнительного профессионального образования, предлагая своим работникам бесплатно пройти обучение в их личное время, затем продвигая вверх по карьерной лестнице тех, чье обучение дало результат в работе. Многие люди, понимая необходимость постоянно развиваться, сами инвестируют средства в свое образование. Тем самым они повышают собственную профессиональную стоимость как специалиста в своей отрасли.

Независимо от того, кто является заказчиком образовательных услуг – большая корпорация, маленькая компания либо частное лицо, заказчик ожидает получить высококачественный образовательный продукт. Продукт, который обеспечит ему в своей специализации конкурентное преимущество на рынке труда. Соответственно, те учреждения и организации дополнительного профессионального образования, которые смогут оказать заказчику такие услуги, будут востребованы и, как следствие, будут иметь необходимое финансирование (зарботок).

Чтобы в современных социально-экономических условиях быть успешными, мало уметь быстро реагировать на запросы рынка образовательных услуг. Система образования консервативна. Чтобы запустить новый образовательный продукт, необходимо провести целый ряд мероприятий – от разработки программного обеспечения и подготовки педагогических кадров до апробации этого продукта на практике, что занимает большое количество времени. Это подразумевает, что образовательный продукт появляется только после длительного скрупулезного процесса создания при условии устойчивого спроса на рынке. Это тактика «догоняющего игрока», которая в лучшем случае позволит учреждениям и организациям дополнительного профессионального образования удержаться на плаву, но никак не стать лидером в своем сегменте предоставляемых услуг.

Для того чтобы постоянно быть в тренде, необходимо выйти из роли «аутсайдера». Требуется, используя прогностический анализ перспективных направлений развития социума и экономики, осуществлять постоянный мониторинг рынка труда. Это позволит своевременно реагировать на возникающие потребности экономики и предоставлять образовательные услуги не по факту уже имеющегося спроса, а на перспективу.

Анализ состояния системы дополнительного профессионального образования показывает, что достижение вышеозвученных целей невозможно без постоянного развития и модернизации, происходящих в рамках процесса реформирования отечественной системы образования. Этот процесс, вызванный глобальными изменениями, происходящими в социально-экономической жизни страны, начался в середине 90-х годов прошлого века и продолжается до сих пор. Он подчиняется следующим принципам:

- стандартизации;
- вариативности;
- фундаментализации;
- демократизации;
- многоуровневого обучения;
- непрерывности;
- гуманитаризации;
- дифференциации;
- информатизации;
- диверсификации;
- гуманизации;
- индивидуализации.

Говоря о диверсификации системы дополнительного профессионального образования, необходимо дать определение самому термину. «Диверсификация (от позднелатинского *Diversificatio*) – это изменение, разнообразие.

Понятие «диверсификации» пришло к нам из экономики, где оно означает одну из форм концентрации капитала, инвестиционный подход, направленный на минимизацию возникающих во время производства или торговли рисков, связанный с распределением финансовых или производственных ресурсов по разным отраслям и сферам. Сегодня диверсификация прочно вошла в различные сферы социально-экономической жизни общества, такие как производство, экономика, наука, образование и другие.

Применительно к проблематике преобразований, происходящих в образовательной системе (как отечественной, так и мировой), под диверсификацией в широком смысле этого слова следует понимать проведение такой политики изменений, которая позволяет:

- вписываться в мировые и отечественные тенденции развития системы образования (первый род диверсификационных процессов);
- следовать существующим и прогрессирующим тенденциям как на глобальном, так и локальном уровнях развития системы образования (второй род диверсификационных процессов);
- формировать новые и развивать существенно значимые тенденции, имеющие цивилизационный характер развития системы образования (третий род диверсификационных процессов).

Отечественная система образования переживает в настоящее время диверсификационные изменения всех трех родов [3].

Научный анализ событий в мировой и российской системах образования позволяет выявить общие и частные факторы возникновения и развития диверсификационных процессов. К общим факторам, свойственным практически всем развитым и развивающимся странам, относятся:

- повышенный социальный спрос на более высокий уровень образования и необходимость удовлетворения широкого многообразия образовательных потребностей населения;
- достижения в области науки, которые содействовали развитию академических дисциплин, усилению фундаментализации содержания и развитию междисциплинарности;
- ускоренное развитие информационных и коммуникационных технологий;
- происходящие процессы глобализации, которые влияют на образовательные системы [2].

Диверсификация характеризует не всякие изменения, а только позволяющие максимально полно использовать имеющиеся ресурсы, обеспечивать относительную устойчивость развития, удовлетворять постоянно изменяющиеся потребности, повышать потенциал развития типологическим разнообразием деятельности, поиском новых подходов, стратегий и прочего [3].

В результате диверсификацию системы дополнительного профессионального образования можно схематически представить в следующем виде (табл.).

Таблица

Диверсификация системы дополнительного профессионального образования

Диверсификация			
Удовлетворение разнообразных, изменяющихся образовательных потребностей	Эффективное использование имеющихся ресурсов	Конкурентоспособность	Потенциал устойчивого развития, учитывающий стратегические факторы

Диверсификация в системе образования проявляется в следующих направлениях, каждый из которых имеет свои уровни и подуровни:

1. Увеличение многообразия учебных заведений, их форм, типов, структуры, порядка их финансирования. Возникновение новых видов и типов образовательных учреждений, проникновение одних форм образования в другие. Так, на рынке образовательных услуг наряду с государственными образовательными учреждениями появились частные детские сады, школы, колледжи, университеты, образовательные центры.

2. Появление новых направлений обучения, дисциплин, курсов, новых образовательных и междисциплинарных программ обучения. Увеличилась свобода использования образовательных технологий. Все это происходит без нарушения принципа структурирования системы образования.

3. Изменение процедуры набора обучающихся, методов и приемов обучения. Разнообразие уровней и подуровней образования, баз и сроков подготовки и переподготовки специалистов и, как следствие, многообразие квалификаций, их эквивалентность при равенстве дипломов и сертификатов. Это расширяет условия выбора и повышает шансы на успех каждого конкретного субъекта системы.

4. Реорганизация системы управления, контроля знаний, оценок качества образования. Здесь диверсификация проявляется как расширение управляемых факторов качества, совмещения их прямых и косвенных характеристик и поиск возможностей их слияния в новом продукте. При наличии необходимых ресурсов и постоянного мониторинга все это в совокупности дает значительное повышение качества образования.

Применение принципа диверсификации дает возрастание сложности внутренней инфраструктуры. Положительным моментом при этом является значительное расширение возможностей системы образования, в том числе дополнительного профессионального. Это дает больше возможностей при

выборе и построении собственной образовательной траектории заинтересованным участникам процесса, что в итоге позволяет удовлетворить потребности экономики региона в кадрах различного уровня образования и квалификации. Тем самым можно сделать вывод о важной роли диверсификации наряду с другими принципами развития системы дополнительного профессионального образования.

Список литературы

1. Голубев В.В. Диверсификация системы образования как основа устойчивого развития // Электронное научное издание «Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика». 2011. Вып. 2 (7). – URL: <http://www.yrazvitie.ru>
2. Ломакина Т.Ю. Процессы диверсификации в современном образовании. – URL: <http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/11/O11-2016-Lomakina.pdf>
3. URL: <https://studfiles.net>
4. URL: <http://www.dslib.net>

РАЗДЕЛ 6. ПОДХОДЫ К СТРУКТУРИРОВАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИМЕНЕНИЕ МАССОВЫХ ОТКРЫТЫХ ОНЛАЙН-КУРСОВ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ УЧИТЕЛЕЙ

Г.В. Ванькина,

канд. пед. наук, доцент,

доцент кафедры информатики и ИТ

*ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого», Российская Федерация, г. Тула;*

Т.О. Сундукова,

канд. пед. наук, доцент,

доцент кафедры информатики и ИТ

*ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого», Российская Федерация, г. Тула*

В статье описывается появление массовых открытых онлайн-курсов (МООК) как новой формы прикладной платформы электронного обучения, которое постепенно изменило режим непрерывного образования для учителей. Отмечается, что поощрение системой образования и социальный спрос на непрерывное образование учителей являются стимулом для применения МООК в непрерывном дополнительном образовании.

Ключевые слова: *непрерывное образование учителя, массовые открытые онлайн-курсы, электронное обучение, система дополнительного образования.*

С применением и популяризацией компьютерных и информационных сетей и развитием мультимедийных технологий применение современных информационных инноваций для осуществления непрерывного образования посредством дистанционного обучения стало тенденцией непрерывного образования современных учителей. Такая форма организации обучения способствует преобразованию режима непрерывного образования в разнообразие и гибкость с характеристиками эффективного использования образовательных ресурсов и оптимизации образовательных преимуществ.

На государственном уровне качественная подготовка педагогов для системы образования является одной из приоритетных стратегических задач, ориентированных на длительную перспективу: содействие открытию и обмену различными учебными ресурсами, открытие университетов, развитие онлайн-образования и дистанционного обучения, интеграция различных цифровых образовательных ресурсов для предоставления услуг всему обществу, предоставление гражданам доступного и качественного непрерывного образования и каналов непрерывного обучения, разработка национальной структуры квалификаций, продвижение результатов обучения неакадемического образования и взаимное признание профессиональных навыков. В соответствии со стратегической задачей модель непрерывного образования учителя должна развиваться в направлении «интернет + образование» в течение следующих лет и продолжать внедрять инновации в свою профессиональную деятельность, чтобы идти в ногу с быстрым развитием информационной эпохи, строить образование на уровне общества и реализовать конечную цель достижения непрерывного образования. Модель «интернет + образование» является неизбежным следствием развития в информационную эпоху, создает возможности и ставит новые задачи для реформирования модели непрерывного образования учителей.

Появление MOOK, новой формы прикладной платформы электронного обучения изменило режим непрерывного образования для учителей. Использование MOOK в непрерывном образовании учителей стало необходимостью для собственного развития: MOOK – это инновация в обучении, ее влияние ни в коем случае не ограничивается университетами, активное внедрение модели MOOK характеризуется позитивным значением для содействия развитию непрерывного образования, создания гибкой и открытой системы непрерывного образования и построения образованного общества, в котором каждый гражданин может получать образование в удобном формате: без отрыва от основного места работы, в индивидуальном временном режиме и в соответствии с собственными потребностями в знаниях.

Проблемы в организации непрерывного образования учителя. Образование учителя является показательной характеристикой качества предоставляемого государством образования для граждан. В цифровую эпоху глобальные изменения на уровне социума способствуют формированию новых требований к компетентности учителя, к владению педагогом передовыми знаниями, методиками и технологиями. Идти в ногу со временем и быть конкурентоспособным учителю можно только при условии обучения на протяжении всей жизни. В сложившейся ситуации имеют место противоречия, разрешение которых должно способствовать повышению профессионального уровня педагога непрерывно.

Противоречие между обучением и профессиональной деятельностью.

Противоречие между работой и учебой является серьезной проблемой для учителей в продолжении образования, особенно такая проблема актуальна для педагогов из удаленных регионов, не обеспеченных или плохо обеспеченных коммуникациями. Необходимость постоянного нахождения на рабочем месте, ведение профессиональной деятельности является важным препятствием для участия учителей в непрерывном образовании. В некоторых районных образовательных учреждениях количество учителей в школе недостаточно, поэтому нагрузка на каждого преподавателя является повышенной. Пройти повышение квалификации или профессиональную переподготовку без ущерба для основной работы педагоги могут только во время каникул или во время отпуска. Организацию дополнительного образования педагогов с отрывом от места работы часто не приветствует администрация образовательного учреждения.

Не всегда актуально и практико-ориентированно содержание непрерывного образования учителя. В настоящее время некоторые учебные материалы по непрерывному образованию для учителей начальных и средних школ не отвечают требованиям актуальности и практической значимости.

Во-первых, учебный план в организациях дополнительного образования разработан на единый курс, охватывающий наиболее востребованные вопросы и проблемы системы образования, что не всегда в полной мере учитывает индивидуальные потребности конкретного педагога, разный уровень проблематики в зависимости от региона или уровня специализации образовательного учреждения. В результате для достаточно массовых социальных групп педагогов универсализация обучения не является ни целевым, ни практическим результатом.

Во-вторых, содержание некоторых программ обучения чрезмерно теоретизировано и однотипно: рассматриваются классические вопросы педагогики, психологии, теории и методики преподавания дисциплины, что было освоено учителями еще на этапе обучения в высшей школе. Содержание таких программ для непрерывного образования учителей, с одной стороны, слишком теоретическое и для практического обучения не так много материалов; с другой стороны, педагоги, проводящие уроки в системе непрерывного образования, не всегда учитывают различные потребности подготовленных учителей при выборе содержания обучения, и, таким образом, энтузиазм учителей, участвующих в непрерывном образовании, не может быть стимулирован, что является недостаточной мотивацией в освоении учебных ресурсов.

Единый стандарт непрерывного образования учителя. Единый способ непрерывного образования учителя является важным фактором, влияющим на эффективность обучения, который не может удовлетворить потребности

большинства учителей начальных и средних школ в продолжении образования. Многие современные исследователи утверждают, что модели непрерывного образования учителей должны быть разнообразными [1], [3], при этом недостаточно полагаться на традиционное очное обучение и личное взаимодействие педагогов на различных площадках. В непрерывном образовании для учителей начальных и средних школ гибко и разнообразно использовать современные образовательные технологии, аудиовизуальные средства, мультимедиа и сетевые коммуникации для осуществления индивидуального обучения, которое может разрешить не только противоречие между профессиональной деятельностью и обучением, но и проблемы времени и региона.

Недостаток системности в дополнительном педагогическом образовании. Непрерывное образование учителя – это систематическая работа, которая является последовательной и целенаправленной. Данный аспект следует учитывать при развитии образования учителей на протяжении всей их карьеры: должны быть установлены институциональные и нормативные отношения сотрудничества между отделом управления образованием, учреждением непрерывного образования, школой, методическим объединением учителей и отдельным педагогом. Если рассматриваемые отношения характеризуются нестабильностью, случайностью, сиюминутным интересом (формальное получение удостоверения о повышении квалификации), непрерывное образование учителей не сможет разрешить противоречия, такие как отсутствие востребованной тематики, обеднение учебного материала и слабая ориентация на контент.

Понимание учителями концепции массовых открытых онлайн-курсов (МООК). Массовые открытые онлайн-курсы (Massive Open Online Course – МООС) – это модель учебного плана, которая сочетает в себе систему управления обучением с более открытыми сетевыми ресурсами, основанными на коммуникационных и интеллектуальных технологиях [5, с.37]. Используя преимущества сети, коммуникаций, мультимедийных технологий и современных методов обучения, МООК предоставляют большое количество высококачественных образовательных ресурсов для обучающихся. Модель МООК стала актуальным направлением информатизации образования и привлекает внимание отечественного и зарубежного образования. Многие системы МООК привлекают педагогов к участию в исследовании по актуальности, целесообразности, направлениям трансформации предлагаемой методики обучения, такие виды сотрудничества характеризуются двусторонним полезным взаимодействием между лекторами и учителями, отсутствием временных и пространственных ограничений для их участников [4, с.73].

В контексте функционирования современной системы образования в цифровую эпоху МООК можно назвать инновацией в методике и технологиях.

По сравнению с дистанционным сетевым обучением MOOK обладают своими уникальными преимуществами:

- аудиторный охват и масштаб MOOK характеризуются широтой: MOOK в основном разрабатываются на базе сетевой платформы, они отличаются от традиционного обучения в непосредственном очном режиме, могут принимать различные формы участия в обучении, количество участников курса не ограничено, график обучения достаточно гибкий;

- MOOK обладают значительной степенью открытости, преодолевая ограничения материальной педагогической преграды в традиционном образовании; пока обучающиеся имеют условия онлайн-обучения и готовы учиться, они могут использовать ресурсы через платформу MOOK: обеспечивается доступная учебная среда для слушателей разных возрастов, типов личностей, географических зон и профессий, что делает возможным обучение в течение всей жизни без препятствий;

- MOOK являются бесплатными: любой обучающийся на платформе MOOK может пользоваться онлайн-курсами свободно, без оплаты за обучение и вступительных экзаменов;

- слушатели могут регистрироваться и учиться в любое время и в любом месте с помощью платформы MOOK, в которых не только отсутствуют ограничения времени и пространства, но и существует возможность реализовать фрагментированное обучение на основе кластерного подхода в соответствии с собственными интересами.

Возможности и преимущества использования MOOK в непрерывном педагогическом образовании. Слушателями курсов являются практикующие учителя, которые имеют личный опыт в профессиональной деятельности, обладают определенным уровнем образования, проявляют интерес в различных областях знаний. Педагоги характеризуются зрелостью личности, индивидуальной ценностной ориентацией, четкой целью обучения и мотивированностью на получение дополнительного образования. Практикующие учителя имеют свои собственные особенности обучения, такие как внутренняя мотивация, богатый опыт получения новых знаний и инициатива [3, с.9]. Именно поэтому в профессиональной среде учителей для непрерывного образования созданы необходимые условия по применению MOOK в дополнительном образовании.

Рассмотрим следующие преимущества использования MOOK в системе непрерывного образования учителей:

1. **Качественные курсы**, предлагаемые MOOK, позволяют педагогам получать самые актуальные и достоверные знания. MOOK объединяют разнообразные качественные образовательные ресурсы по всему миру, реализуется сотрудничество национальных организаций дополнительного образования с

такими известными зарубежными университетами, как Гарвард, Кембридж и Стэнфордский университет. MOOK располагают учебными программами, предоставляемыми известными и авторитетными исследователями и преподавателями [2, с.40]. Альтернативная форма сетевого обучения, микрокурсы могут быть загружены на платформу MOOK только после тщательного отбора и редактирования специалистами, что гарантирует качество курсов.

2. **Расширенный учебный план** MOOK отвечает разнообразным потребностям учителей, чтобы продолжить обучение по интересующим их направлениям или тематикам. Контент MOOK охватывает широкий спектр направлений: экономика, менеджмент, математика, статистика, инженерия, компьютеры, гуманитарные и социальные науки. При непрерывном обучении учителя, как правило, имеют относительно четкие цели обучения, и они располагают более достоверными сведениями о том, что им нужно изучать, чем их преподаватели. Следовательно, с помощью MOOK учителя, продолжающие свое обучение, могут выбирать курс, который они хотят изучать в соответствии со своими интересами или собственными потребностями. В традиционном обучении содержание учебных планов или программ выстраивается самим преподавателем-инструктором или слушателем, изучающим то, чему учит преподаватель-инструктор. В данном контексте применение MOOK в непрерывном образовании для учителей будет в большей степени соответствовать потребностям слушателей.

3. **Онлайн-открытость** MOOK обеспечивает фрагментированный подход к обучению для непрерывного образования учителей. В традиционном непрерывном образовании для учителей слушатели должны участвовать в постоянном очном обучении в аудитории, при этом большинство учителей испытывают сложности при сочетании значительной нагрузки на рабочем месте с необходимостью соблюдать сроки прохождения программы и выполнения отчетностей. Применение MOOK в непрерывном образовании учителей снимает ограничения времени и пространства обучения, предоставляет возможности реализации индивидуального графика в свое свободное время для достижения фрагментарного обучения. Источники информации и процессы оценки MOOK открыты, сеть является основным средством сбора и распространения знаний программы, поэтому при наличии свободного доступа к компьютерам и коммуникациям слушатели могут изучать курсы, предлагаемые MOOK, в любое время и в любом месте через интернет.

4. **Организация учебного плана** MOOK ориентирована на слушателей, занимающихся профессиональной педагогической деятельностью, что соответствует характеристикам обучения взрослых. Структура курса основана на характеристиках блоков знаний с использованием динамического, фрагментированного, относительно независимого небольшого видео для отображения

каждой точки знаний. Темы чередуются с викторинами, заданиями, дискуссиями и другими формами работы, предусмотренными средой электронного обучения. Для закрепления полученных знаний и своевременного получения обратной связи слушатели имеют возможности взаимодействовать с педагогами курсов и одноклассниками через учебные сообщества, социальные сети и другие формы сетевого взаимодействия. Учебные ресурсы могут динамически обновляться, преподавание и обучение достигает актуальности и практической значимости. Организация MOOK фокусируется на руководстве и общении, что способствует стимулированию интереса слушателей к приобретению знаний. Организация курса в виде кластеров или блоков MOOK очень подходит для учителей, участвующих в непрерывном образовании: они могут использовать фрагментированное время работы для обучения, пропустить или повторить некоторые модули знаний в соответствии со своими потребностями. Им легче контролировать свои успехи в учебе. В то же время построение обучающей сети может помочь учителям обрести чувство принадлежности процессу, делая возможным совместное обучение между равными, групповое совместное обсуждение и обмен опытом.

5. **Применение MOOK** способствует качественному и востребованному непрерывному образованию учителей. Основываясь на веб-технологиях и не ограничиваясь временем и пространством, MOOK могут предоставить актуальные и методически грамотные учебные материалы для большинства учителей, работающих удаленно, создать платформу и информационно-образовательную среду для общения и обсуждения между учителями и методическими объединениями, преподавателями курсов и организаторами дополнительного образования. Такое взаимодействие может способствовать субъективности педагогической и исследовательской деятельности учителей, восполнить недостатки традиционной модели обучения и исследований. Ключевые характеристики MOOK: масштабность, открытость, онлайн-взаимодействие, массовость участия, множественные взаимодействия – могут корректнее трансформировать желание слушателей приобрести знания в конкретных формах обучения. С другой стороны, концепция MOOK способствует совершенствованию мировоззрения, контента и методов обучения учителей. В повседневной деятельности учителя должны получить возможность выбора между традиционными формами повышения квалификации, интернет-платформами, преимуществами MOOK для каждого конкретного случая, совершенствования своего уровня владения прикладными информационными технологиями, обновлением своих идей обучения, улучшением собственных моделей обучения, продвижением личных профессиональных способностей.

Современное цифровое общество имеет большой спрос на непрерывное образование учителей, поддержание качественной формы педагогического

сообщества, поэтому технология MOOC открывает многоаспектные возможности для совершенствования системы непрерывного дополнительного образования учителей. Применение MOOC в непрерывном образовании учителей позволяет слушателям не только достигать фрагментарного обучения в соответствии с личным гибким графиком, но и отвечает индивидуальным потребностям учителей.

Список литературы

1. Huang Yu, Cao Wangjin. Three Models of Continuing Education for Primary and Secondary School Teachers // Anqing Teachers College (Social Science Edition). 2002. № 4. – С.110–112.
2. Li Qi. MOOC Raising Ethical Issues in Adult Education // Chinese Social Sciences. – 2015. № 10. – С.37–42.
3. Shang Feifei, Fu Jingchuan. MOOC and the Transformation of Adult Education in China // China Adult Education. 2015. № 11. – С.8–10.
4. Tian Baojun, Jiang Mengmeng. Limitations and Overcoming Strategies of MOOC in Adult Education // Hebei Normal University (Educational Science). 2016. № 2. – С.71–75.
5. Wu Jianping. University Revolution – Higher Education in the MOOC Era. – Beijing: Tsinghua University Press, 2014. – 92 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЗАМЕЩАЮЩИХ РОДИТЕЛЕЙ

М.Г. Климова,

*методист ГУ дополнительного образования взрослых
ГУДОВ «Витебский областной институт развития образования»,
Республика Беларусь, г. Витебск*

В статье рассматривается система непрерывного повышения профессиональной компетентности замещающих родителей как категории педагогических кадров.

***Ключевые слова:** замещающие родители, профессиональная компетентность, уровни подготовки и повышения профессиональной квалификации замещающих родителей, компоненты педагогической культуры замещающих родителей.*

Замещающие родители (приемные родители, родители-воспитатели детских домов семейного типа) – сравнительно новая категория педагогических кадров. Значимость данной темы обусловлена тем фактом, что большинство замещающих родителей ранее не были связаны с педагогической деятельностью, не имеют педагогического образования. Вместе с тем перед ними стоит непростая задача – необходимо владеть соответствующими знаниями и навыками в сфере воспитания, обладать широким спектром профессиональных компетенций, необходимых для более эффективного выполнения своих обязанностей.

В связи с обозначенным выше перед системой дополнительного образования взрослых стоят задачи, направленные на развитие профессиональной компетентности замещающих родителей.

Повышение профессиональной компетентности приемного родителя, родителя-воспитателя является комплексной задачей заинтересованных органов и ведомств, которая должна решаться на уровне отделов (управлений) по образованию.

Повышение уровня компетенций приемных родителей, родителей-воспитателей – не одноразовый процесс, он должен иметь непрерывный характер. Условно мы можем выделить три уровня подготовки и повышения профессиональной квалификации замещающих родителей.

1. *Базовый уровень* (уровень подготовки к выполнению должностных обязанностей, предусматривающий работу с кандидатами на должности приемных родителей, родителей-воспитателей) направлен на формирование компетенций, позволяющих выполнять должностные обязанности приемных родителей, родителей-воспитателей.

2. *Адресный уровень* (повышение уровня профессиональной квалификации без отрыва от производства приемных родителей и родителей-воспитателей) реализуется посредством работы методических объединений приемных родителей, родителей-воспитателей в межкурсовый период на базе социально-педагогических учреждений. Немаловажным на данном уровне является самообразование замещающих родителей. Оно позволяет обеспечить повышение педагогического потенциала приемных родителей, родителей-воспитателей, подготавливает их к восприятию более сложной информации, облегчает взаимодействие со специалистами, направлено на развитие навыков самостоятельного принятия педагогически верных решений.

3. *Уровень повышения профессиональной подготовки* с отрывом от производства на базе областного института развития образования осуществляется один раз в три года.

Современные требования, предъявляемые к замещающим родителям, включают в себя наличие качеств, свойств личности и приобретенных знаний, необходимых для осуществления родительских обязанностей на профессиональной основе.

Решение проблемы воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в замещающих семьях зависит от целенаправленной профессиональной подготовки, повышения уровня компетенций и самообразования приемных родителей.

1. Работа с кандидатами в замещающие родители (базовый уровень повышения профессиональной квалификации)

Подготовка кандидатов на должности приемных родителей, родителей-воспитателей является важнейшим требованием современной практики семейного устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Ребенок, помещенный в приемную семью, детский дом семейного типа, должен иметь качественный уход, воспитание и своевременную защиту прав и законных интересов. Без всесторонней подготовки справиться с должностным функционалом замещающим родителям сложно. Следовательно, должна осуществляться целенаправленная подготовка кандидатов на должности к ответственному профессиональному труду, в основе которого лежат знания, умения и навыки из разных областей науки и практики.

Психолого-педагогическая и правовая подготовка кандидатов на должности приемных родителей и родителей-воспитателей осуществляется в социально-педагогических центрах по «Программе профессиональной подготовки приемных родителей и родителей-воспитателей» (авторы: Н.С. Поспелова, И.А. Свиблов, Н.Е. Шех), рекомендованной Научно-методическим учреждением «Национальный институт образования» Министерства образования Республики

Беларусь (<http://child.edu.by>). Основу программы профессиональной подготовки приемных родителей, родителей-воспитателей составляет материал, позволяющий кандидатам на должности выполнить должностные обязанности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСДС).

2. Повышение уровня профессиональной компетентности приемных родителей и родителей-воспитателей (адресный уровень)

Одной из важнейших задач специалистов и педагогов социально-педагогических и образовательных учреждений является формирование у приемных родителей, родителей-воспитателей правильной педагогической культуры, повышение уровня их профессиональных компетенций, профессиональное развитие, создание условий для самообразования. Реализация данной задачи возможна при высоком уровне информированности замещающих родителей по психолого-педагогическим, правовым и иным проблемам.

Педагогическая культура замещающих родителей представляет собой степень их готовности к эффективной организации воспитательного процесса в семье, основанной на знаниях, умениях и навыках педагогического взаимодействия с ребенком, понимании особенностей его личностного развития и желании приобщить его к культуре и традициям семьи и общества. Уровень педагогической культуры замещающих родителей зависит от уровня их образования, от общей культуры, от индивидуальных особенностей, определяется уровнем собственной воспитанности, а также накопленным жизненным опытом.

В структуре педагогической культуры замещающих родителей выделяют следующие компоненты:

– *когнитивный компонент* – определенная сумма психолого-педагогических, правовых знаний, необходимых для полноценного осуществления воспитания в семье. В первую очередь это знание основных законов анатомо-физиологического и психического развития ребенка; понимание ценностей семейной жизни и семейного воспитания; овладение знаниями об ошибках, трудностях семейного воспитания и способах их устранения; знание прав и обязанностей замещающих родителей и приемного ребенка;

– *операционный компонент* – осознанное овладение замещающими родителями методами, приемами, формами воспитательного взаимодействия с приемным ребенком; умение организовать полноценную жизнь приемного ребенка в семье, диагностировать способности приемного ребенка;

– *коммуникативный компонент* – умение замещающих родителей создать положительный, благоприятный семейный климат; взаимопонимание как с приемными детьми, так и с другими членами семьи, терпимость к их мнению; умение предупреждать и решать конфликты;

– *рефлексивный компонент* – умение анализировать собственные действия, поступки и состояния; оценивать необходимость и эффективность применявшихся методов и приемов воспитания, причины успехов и неудач, возникающих затруднений в ходе семейного воспитания; способность посмотреть на себя со стороны глазами ребенка;

– *эмоциональный компонент* – умение владеть собою в трудных, непредвиденных ситуациях; понять состояние ребенка по малоприметным особенностям его поведения, видеть проблемы ребенка и оказать ему помощь для их разрешения; способность замещающих родителей к эмпатии, сочувствию и сопереживанию [1].

Современная педагогика предлагает разнообразные формы организации работы по повышению уровня педагогической культуры, профессиональных компетенций и самообразованию замещающих родителей:

– индивидуальное консультирование (индивидуальная работа с отдельной семьей или представителем семьи, которая позволяет разобраться в конкретной ситуации и принять правильное решение);

– тематическое консультирование (работа с семьями, где дети переживают одну и ту же проблему);

– дискуссии, в основе которых лежат конкретные педагогические ситуации, пережитые родителями;

– психологические тренинги, направленные на гармонизацию детско-родительских отношений;

– деловые игры, направленные на формирование навыков быстрого принятия педагогически верных решений;

– анализ педагогического опыта, включающий в себя обсуждение содержания научно-популярных и методических пособий по проблемам семьи и семейного воспитания;

– просвещение через интернет путем создания специальной рубрики для родителей на сайте учреждения, на котором они могли бы находить интересующие их материалы по проблемам образования и воспитания.

Необходимо отметить, что эффективность и результативность работы по просвещению и самообразованию приемных родителей, родителей-воспитателей выше, когда коллективные формы (конференции, дискуссии, диспуты, лекции) сочетаются с групповой и индивидуальной работой, с активным включением замещающих родителей в воспитательную работу, с решением практических задач воспитания, обменом опытом по вопросам семейного воспитания, разбором конкретных жизненных ситуаций [2, с.20].

Огромную помощь в процессе повышения профессиональной компетентности и самообразования замещающих родителей играет общение с замещающими родителями, которые уже имеют опыт воспитания приемных детей.

Очень полезными и хорошо воспринимаемыми являются специально организованные встречи и «круглые столы» с более опытными родителями, готовыми делиться собственным опытом. Они быстро завоевывают популярность у замещающих родителей. Общение замещающих родителей между собой помогает снять эмоциональную напряженность. На встречах происходит обмен опытом по вопросам воспитания и развития ребенка. Полученная информация во время этих мероприятий помогает понять, что происходящее с ними, их ребенком, их чувства и переживания нормальны и адекватны. Иногда только рассказ уже опытных приемных родителей об аналогичном собственном опыте, о том, что их ребенок вел себя так же, позволяет начинающим приемным родителям, родителям-воспитателям успокоиться и более здраво оценить ситуацию, иногда даже самостоятельно найти выход из ситуации.

В регионах Витебской области созданы клубы приемных родителей как эффективная форма самообразования и повышения психологической, педагогической и правовой компетентности замещающих родителей, содействия созданию благоприятного микроклимата в замещающей семье, оказания квалифицированной помощи, укрепления местного сообщества приемных родителей, родителей-воспитателей.

В районных отделах образования, спорта и туризма, социально-педагогических центрах активно работают методические объединения (далее – МО) профессиональных замещающих родителей. Их целью является создание условий для творческой работы в обеспечении единой воспитательно-образовательной среды развития и формирования личности детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, повышение профессионального уровня приемных родителей и родителей-воспитателей, для сохранения и развития положительных результатов в воспитании несовершеннолетних, защиты их прав и интересов.

Деятельность МО направлена на выполнение следующих задач:

- организация деятельности по повышению профессиональной компетенции и квалификации приемных родителей и родителей-воспитателей;
- методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, формирование умений и навыков анализа воспитательного процесса в целом и самоанализа своей деятельности;
- освоение и использование наиболее рациональных методов и приемов воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, постоянное повышение уровня методической подготовленности приемных родителей и родителей-воспитателей к организации и проведению воспитательно-образовательной работы с детьми сиротской категории;
- руководство методической и исследовательской работой, проектной деятельностью;

– создание условий для самообразования приемных родителей и родителей-воспитателей, осуществление руководства творческой работой, проведение обмена опытом успешной профессиональной деятельности;

– обновление и совершенствование знаний в области защиты прав и интересов несовершеннолетних, воспитательно-профилактической работы по предупреждению социального сиротства, семейного неблагополучия, физического и психического насилия, асоциального поведения, безнадзорности и правонарушений детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

– внедрение современных социально-воспитательных, психолого-педагогических технологий, обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики;

– выявление, распространение и осуществление новых подходов к организации обучения, воспитания и развития детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Немаловажную роль в просветительской и самообразовательной деятельности играет наглядная педагогическая пропаганда, которая помогает познакомить замещающих родителей с вопросами воспитания через материалы стендов, тематических выставок и др., а также непосредственно показать передовые методы работы, помогает доступно и убедительно донести необходимую педагогическую информацию. В учреждениях региона составлены и постоянно обновляются стенды «Для вас, родители!», «Советы и рекомендации» и пр. На стендах размещаются рекомендации педагога-психолога и социального педагога по различным вопросам, там же помещается перечень инстанций, где замещающие родители смогут получить квалифицированную помощь и поддержку.

Немалую ценность имеют художественная литература, фильмы и мультфильмы для взрослых и детей, если их сюжет касается приема ребенка в семью. Необходимо, чтобы такие материалы собирались в доступных для приемных родителей местах. Обновленный каталог имеющихся материалов периодически должен поступать приемным родителям, чтобы они могли познакомиться с интересующими их материалами. Можно предлагать замещающим семьям пользоваться специализированными книгами, брошюрами, буклетами, памятками.

Доступность необходимых для приемных родителей материалов может обеспечиваться через организацию в социально-педагогических центрах методических центров, библиотек и пр.

Сочетание всех форм наглядной пропаганды способствует повышению педагогических знаний родителей, побуждает их пересматривать свои методы и приемы воспитания, заниматься самообразованием.

3. Повышение квалификации замещающих родителей на базе областного института развития образования

Ежегодно в государственном учреждении дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования» приемные родители и родители-воспитатели проходят повышение квалификации.

Для повышения квалификации замещающих родителей создана программа, которая актуализирует представления родителей-воспитателей и приемных родителей о содержании и методах воспитания детей в семье. Содержание программы расширяет и углубляет знания по основам педагогики воспитания, приемам воспитательного взаимодействия, дает представления об особенностях психологического развития ребенка в разные возрастные периоды. Лекционные и практические занятия направлены на повышение уровня родительской компетентности в организации коррекционной и развивающей работы в условиях семьи. Система повышения квалификации, предложенная в данной программе, позволяет организовать дифференцированный подход к освоению слушателями основного и дополнительного материала. Данный подход обеспечивает возможность реализации программы для повышения квалификации родителей-воспитателей детских домов семейного типа, приемных родителей с различным стажем деятельности и разным уровнем квалификации.

Список литературы

1. Арнаутова Е.П. Общение с родителями: Зачем? Как? – М., 1993. – 208 с.
2. Головинова Г.Н. Семья – забота общая. – М.: УЦ «Перспектива», 2010. – 136 с.
3. Недвецкая М.Н. Теория и практика организации педагогического взаимодействия школы и семьи. – М.: УЦ «Перспектива», 2011. – 152 с.
4. Никитина Е.Л. Повышение педагогической культуры родителей учащихся // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XIII Междунар. науч.-практ. конф. Часть III. – Новосибирск: СибАК, 2012.

СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ЭКОЛОГИЗАЦИИ СОЗНАНИЯ И МИРОВОЗЗРЕНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

А.Л. Лопатюк,
заведующий, воспитатель-методист МДОУ № 20 «Андриеш»,
ПМР, г. Тирасполь;

Н.Е. Приходченко,
зам. заведующего по образовательной деятельности,
воспитатель МДОУ № 20 «Андриеш»,
ПМР, г. Тирасполь

В статье предлагается система реализации современной модели дополнительных образовательных услуг в ОДО, направленная на обеспечение доступности, равных возможностей для воспитанников дошкольных образовательных учреждений, на экологизацию сознания современных дошкольников.

Ключевые слова: *государственный образовательный стандарт дошкольного образования Приднестровской Молдавской Республики, дополнительное образование, дополнительные образовательные услуги, экологическое воспитание и образование, экологизация сознания, дошкольники, экологические агитбригады, педагогический проект.*

Новые Государственные образовательные стандарты дошкольного образования ПМР (ГОС ДО ПМР) – это возможность перейти на достаточно высокий уровень образования за счет обеспечения его непрерывности как по вертикали (соответствие и взаимосвязь содержания образования и методов работы особенностям воспитанников), так и по горизонтали (интеграция разных типов образования). Система непрерывного образования строится на основе соединения и развития возможностей общего, дополнительного и профессионального образования [2, стр.98]. При этом стандарты всех ступеней образования должны быть не только преемственны, но и дополняться возможным и доступным спектром дополнительного образования, которое в идеале должно перекрыть все поле культурного наследия за пределами областей знаний, определенных стандартами. Конечно, современное дополнительное образование детей пока не отвечает этим требованиям, но перспективы развития есть, разумнее не рушить его, а сохранять лучшее и развивать в рамках современных требований [3, с.15–18].

Проблемы дополнительного образования детей дошкольного возраста рассматриваются в трудах В.И. Андреева, В.В. Беловой, В.П. Беспалько,

В.З. Вульфо́ва, З.А. Красново́ского, М.М. Кулибабы, И.Я. Лернера, А.И. Щетинской и др. [4, с.92–95].

Наряду с понятием «образовательная услуга» существует категория «дополнительная образовательная услуга». Дополнительная образовательная услуга – комплекс целенаправленно создаваемых и предлагаемых образовательным учреждением возможностей получения образования в рамках его основной образовательной программы и приобретение дополнительных знаний, умений, навыков, развитие творческих и других способностей под руководством специалистов с целью удовлетворения образовательных потребностей [4, с.92–95]. На сегодняшний день в системе дошкольного образования ПМР ширится и развивается система дополнительного образования. Одним из важных векторов дополнительного образования в ОДО ПМР является экологическое образование детей.

В последнее время вопросы комплексного решения экологических проблем были и остаются важнейшими направлениями экологической и социальной политики Правительства Приднестровской Молдавской Республики, администрации города Тирасполя, общественных экологических организаций. Для большинства жителей края проблемы охраны окружающей среды являются наиболее обсуждаемыми и значимыми, в связи с чем 2019 год объявлен в ПМР годом экологии и благоустройства.

Экологическое образование и воспитание детей дошкольного возраста является социальным заказом общества в системе дошкольного образования, поэтому данное направление получило широкое распространение в сети ОДО.

Педагогический проект, разработанный в МДОУ № 20 «Андриеш», в рамках долгосрочной целевой программы «Столичное образование–3» и подпрограммы «Я – юный тираспольчанин», нацелен на формирование начал экологического сознания и мировоззрения дошкольников, построен на организации в дошкольном образовательном учреждении экологических агитбригад. Экологическая агитбригада — одна из инновационных форм экологического образования и воспитания детей.

Основными актуальными задачами данной идеи стали:

1. Реализация государственной политики в области патриотического, экологического воспитания детей.

2. Популяризация экологического образования дошкольников, формирование у них экологического самосознания и экологической этики.

3. Создание условий для социализации личности воспитанников в процессе природоохранной работы и воспитание гуманно-ценностного отношения к окружающему.

4. Расширение кругозора детей посредством введения в более широкую пространственную и временную перспективы.

5. Приобщение дошкольников к творческой и практической исследовательской деятельности.

Использование опыта работы нашего дошкольного учреждения позволит и другим ОДО прогнозировать приоритетные направления развития системы дошкольного образования детей, сформирует активную жизненную позицию у дошкольников через участие в пропагандистско-просветительской экологической деятельности, привлечет внимание общественности к проблемам охраны окружающей среды, популяризирует экологическое движение.

Опыт по формированию экологического сознания и мировоззрения дошкольников в дошкольном учреждении включает в себя:

1. Формирование системы сбора и анализа информации об экологической ситуации города Тирасполя, о результатах деятельности других дошкольных организаций по экологическому воспитанию дошкольников.

2. Развитие пропагандистско-просветительской экологической деятельности среди родителей (законных представителей) дошкольников.

3. Проведение информационных кампаний, направленных на популяризацию охраны окружающей среды среди всех участников образовательного процесса в дошкольных учреждениях.

4. Разработку и реализацию социально-экологических проектов, нацеленных на организацию агитбригад в организациях дошкольного образования.

Проект был реализован в два этапа. На первом этапе был разработан план мероприятий по реализации опыта, создание механизмов его реализации (управления, информационного, научно-методического обеспечения). На втором этапе реализовывался социально-экологический проект, направленный на организацию агитбригад в дошкольном учреждении. Данный проект был разработан для детей 5–7 лет. Структурной особенностью проекта стало блочно-тематическое планирование. Каждый блок представлен работой определенных кружков. Планируя работу кружка, педагог выбирал для каждой темы различные формы работы, учитывая оснащенность и специфику познавательно-исследовательской деятельности. Формы работы разнообразные и меняются в зависимости от поставленных задач.

Кружковая работа проводилась два раза в неделю в вечернее время, длительность работы – 20–30 минут. Занятия в кружках комплексные, интегрированные, не дублировались ни с одним из занятий общей программы.

Методической и технологической основой социально-экологического проекта, направленного на организацию агитбригад, являлись: технология сотрудничества; игровые технологии (конкурсы, викторины); методики организации коллективных творческих дел; информационно-коммуникационные технологии; кейс-технологии (разбор ситуаций или конкретного случая); методики организации исследовательской деятельности с получением

новых знаний; квест-технологии (способ организации поисковой деятельности).

Реализация социально-экологического проекта направлена на конкретные виды и формы работы: эко-практикумы, экологические акции, акции милосердия, экологические десанты, экспериментальная деятельность и т.д. Основываясь на данные мониторинга, полученные за 2015–2019 гг., реализация данного проекта, направленного на организацию агитбригад, дала возможность увидеть следующие результаты. Воспитанники МДОУ № 20 г. Тирасполя активно участвуют в городских мероприятиях: муниципальных благотворительных акциях: «Новогоднее чудо» (поделки из бытовых отходов), «Посади дерево», «Экобатарейка», «Кормушки птицам!», «Экоелка», «Рассортируем мусор», «Юные экологи – любимому городу», «Макулатура в помощь животным», «Помогите братьям нашим меньшим»; в Республиканской конкурсно-познавательной театральной программе «Театр глазами молодых» в номинации «Арт-пайтинг»; в городском конкурсе экологических миниатюр «В гостях у сказки» в номинации «Агитбригада», «Гимн природе», «Мы друзья твои, Природа»; в городском эколого-творческом конкурсе утиль-костюм «Цветочные фантазии» в номинации «Арт-стиль»; в муниципальных конкурсах «Они должны жить», «Мои любимые питомцы», «Успех года»; в республиканском конкурсе, организованном Министерством сельского хозяйства и природных ресурсов ПМР, «По страницам Красной книги»; пропагандируют деятельность в СМИ; активно сотрудничают на основе договоров с экологическим центром учащихся г. Тирасполя (ЭЦУ), с театром драмы и комедии им. Н.С. Аронецкой, с общественной организацией «ЭКО ПМР», с ГУ «Республиканский ботанический сад», с обществом защиты животных «Зоотерра», с Министерством сельского хозяйства и природных ресурсов ПМР; участвуют педагоги и воспитанники в городских, республиканских и международных мероприятиях, а также обобщают и распространяют свой передовой опыт работы в городах Приднестровской Молдавской Республики, СНГ.

Реализация современной модели дополнительных образовательных услуг в ОДО призвана способствовать позитивным изменениям, направленным на обеспечение доступности, равных возможностей в получении дополнительного образования детей, а также созданию необходимых условий для развития индивидуальных способностей, базовых компетенций ребенка, творческой сферы в интересной и значимой для него деятельности [1, с.105].

Список литературы

1. Березина В.Ф. Развитие дополнительного образования детей в системе российского образования: учебно-метод. пособие. – М.: АНО «Диалог культур», 2007. – 512 с.

2. Интеграция общего и дополнительного образования: практич. пособие / под ред. Е.Б. Евладовой, А.В. Золотаревой, С.А. Паладьева. – М.: АРКТИ, 2006. – 296 с.

3. Золотарева А.В. Проблемы и перспективы включения дополнительного образования в процесс реализации ФГОС общего образования // Внешкольник. 2011. № 3. – С.15–18.

4. Шинкарева Л.В., Воробьева А.А. Дополнительные образовательные услуги в дошкольном учреждении: понятие, виды, особенности реализации // Проблемы и перспективы развития образования: материалы Международной научной конференции (г. Пермь, апрель 2011 г.). Т. I. – Пермь: Меркурий, 2011. – С.92–95.

ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

К.И. Малахивская,

ст. преподаватель,

ст. методист кафедры профессионального образования

ГОУ ДПО «Институт развития образования

и повышения квалификации»,

ПМР, г. Тирасполь

В статье рассматриваются вопросы организации обучения административно-педагогического персонала охране и безопасности труда в системе дополнительного профессионального образования.

Ключевые слова: *обеспечение безопасных условий образовательного процесса, профилактика травматизма, охрана труда.*

Охрана и безопасность труда на данный момент является одной из основных задач по организации учебного и рабочего процессов в любой организации образования системы просвещения Приднестровской Молдавской Республики. В соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики все работники, в том числе руководители организаций образования, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Многие граждане нашего государства, как ни странно, не считают сферу образования опасной настолько, чтобы уделять повышенное внимание вопросам обеспечения безопасности. В их представлении сидящие за партами ученики получают знания при полном отсутствии каких-либо опасных факторов. Но такие факторы все же имеются. Это и опасные (в том числе ядовитые) вещества, с которыми учащиеся имеют дело в кабинетах химии; это и различные инструменты, включая станочное оборудование, которые изучаются на уроках труда; это и спортивные снаряды, тренажеры, используемые на уроках физкультуры; это и электричество, имеющееся в любом классе, кабинете, учебной лаборатории, мастерской.

Надо понимать также, что присущая детям подвижность и любознательность, а также их слабая осведомленность в вопросах безопасности – это еще одна причина травматизма среди детей и подростков. Добавьте сюда аварийное состояние некоторых зданий и сооружений, дерево- и металлообрабатывающее оборудование и инструменты.

Ежегодный анализ несчастных случаев в организациях образования позволяет выявить их характер: большей частью травмы случаются на уроках физкультуры и трудового обучения (в том числе в организациях профессионального образования), при падениях с высоты, дорожно-транспортных происшествиях, неосторожном обращении с электричеством. В то же время в некоторых организациях образования не создаются отделы охраны труда, а функции инженера по охране труда выполняют по совместительству сотрудники, не всегда имеющие соответствующий уровень знаний в этой области. В результате вопросы безопасности решаются формально, на бумаге.

Размышляя над состоянием охраны труда в организациях образования, сами сотрудники этой сферы указывают в первую очередь на недостаток финансирования. То есть необходимая нормативная и законодательная база существует и должна выполняться, но выделение средств на организацию и поддержание служб охраны труда в организациях образования ни республиканский, ни местные бюджеты не производят. Поэтому руководителям учебных заведений приходится либо самостоятельно искать дополнительные источники финансирования, либо ограничиваться формальным подходом к вопросам обеспечения безопасности труда и учебы.

Безусловно, правильно в этой непростой ситуации поступают те руководители и рядовые сотрудники сферы образования, которые собственными силами изыскивают возможность наладить охрану труда в своих организациях на достаточно высоком уровне. Даже в условиях дефицита средств можно предпринять определенные шаги для улучшения ситуации. В первую очередь необходимо обеспечить должный уровень знаний в вопросах охраны и безопасности труда для всех без исключения работников организации образования, начиная от руководителя и заканчивая уборщицей. Для этого потребуются изучить существующую нормативную документацию и законодательные акты в области охраны труда в сфере образования, наладить систему проверки знаний по технике безопасности и охране труда, разработать соответствующие инструкции, допускать к выполнению работ только лиц, прошедших обязательный инструктаж по технике безопасности. Эти действия имеют организационный характер и не требуют значительных финансовых затрат.

Обеспечение безопасных условий образовательного процесса, профилактика травматизма учащихся будут результативными при условии целенаправленной организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности. Администрация должна быть наставником и создавать такие условия для управления охраной труда, при которых каждый педагог приложит все усилия, чтобы в первую очередь через образование влиять на сохранение и укрепление здоровья учащихся.

Хотелось бы отметить, что охрана труда не решает всех специальных проблем безопасности. Она обеспечивает общую грамотность в области безопасности, это научно-методический фундамент для всех без исключения специальных дисциплин. Охрана труда – это защита личности, общества и государства.

Любой гражданин нашей республики является частью государства. Здоровье и безопасность каждого человека – это здоровье и безопасность всего государства в целом.

Большая часть населения нашего государства так или иначе связана с отраслью образования. Многие работают в организациях образования различных видов и типов.

Дошкольники, дети школьного возраста, учащиеся и студенты, которые получают профессиональное образование, ежедневно, кроме выходных дней и каникул, посещают детские сады, школы, лицеи, техникумы, колледжи, институты и университеты, учреждения дополнительного образования детей и взрослых. Родители воспитанников и учащихся хотят быть уверены в том, что их дети вернутся домой здоровыми и невредимыми.

Принятое Постановлением Правительства от 01 февраля 2016 года № 14 «Положение о порядке обучения охране труда и проверки знаний охраны труда работниками организаций» рассматривает «обучение охране труда – это обучение работников, учащихся, курсантов, студентов, слушателей в целях получения необходимых знаний и навыков безопасного ведения работ; обучение охране труда осуществляется путем проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшему, а в случаях работы с вредными и (или) опасными производственными факторами – стажировки (дублирования) на рабочем месте и сдачи экзаменов, а также проверки знаний требований охраны труда».

Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и повышения квалификации» разработал такую модель обучения руководителей и педагогических работников безопасности и охране труда, что она обеспечивает:

- целостность и системность послевузовского профессионального образования; доступность, открытость, вариативность, технологичность, личностную ориентацию профессионального обучения;

- социализацию и адаптацию руководителей и педагогических работников к условиям сферы современного профессионального труда посредством сформированности определенного уровня профессиональной культуры, готовности к профессиональной деятельности, профессиональных компетенций.

Эффективность обучения по курсу «Правовые и организационные основы охраны труда» во многом определяется комплектом методического

обеспечения, который включает в себя модульный учебный план, дополнительную профессиональную образовательную программу, учебно-тематический план и расписание для проведения занятий в каждой конкретной группе слушателей.

Руководители организаций образования не должны недооценивать роль повышения квалификации своих педагогических работников. Учеба, а самое главное, общение и обмен опытом с такими же специалистами других организаций образования положительно воздействуют на мотивацию работника безопасно трудиться или создать соответствующие безопасные условия труда для рабочего. Обучение – это один из самых эффективных способов воспитания безопасного поведения у работника.

Когда работник видит, что его непосредственный руководитель не остается безучастным к проблемам его безопасности, требуя строгого соблюдения правил охраны труда, то работник понимает, что нести ответственность за безопасность должен каждый. Только в таком случае у рабочего появится уверенность в том, что вокруг него все в порядке, появится настрой на безопасную работу.

Сегодня ГОУ ДПО «ИРОиПК» уделяет большое внимание повышению квалификации в данной области. Обучение проходит в виде интерактивных лекций, презентаций, просмотров обучающих роликов, учебных фильмов, индивидуальных и групповых консультаций, деловых игр и т.д. Для слушателей разработан спецкурс «Охрана труда участников образовательного процесса. Правовой статус педагогического работника». В процессе обучения все слушатели получают методический кейс, содержащий перечень действующей нормативно-правовой базы в области охраны и безопасности труда, информационные буклеты по пожаро-, электробезопасности и по оказанию первой медицинской помощи.

Получив знания на таком спецкурсе, руководители организаций образования могут организовать обучение и сами инструктировать персонал, разрабатывать инструкции по охране труда, проводить мероприятия по профилактике и снижению производственного травматизма и профзаболеваемости и, как следствие, улучшать качество условий труда в своем образовательном учреждении.

РАЗДЕЛ 7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ОСНОВА МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ КУРСОВОЙ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ В СИТУАТИВНЫХ МОДЕЛЯХ

Т.Б. Волобуева,
канд. пед. наук, доцент, член-корреспондент
Международной академии наук педагогического образования,
проректор по научно-педагогической работе
ГОУ ДПО «Донецкий РИДПО»,
Украина, г. Донецк

В данной статье обосновывается продуктивность использования ситуативного моделирования в системе дополнительного профессионального обучения педагогических кадров. Выделены ключевые составляющие этой технологии. Выделены и охарактеризованы четыре основные части методики проведения занятия с применением ситуативного моделирования.

Ключевые слова: *ситуативное моделирование, педагог, ситуация, ментор, курсы повышения квалификации.*

Сегодня востребованные специалисты отличаются такими характеристиками, как профессиональная мобильность, интеллектуальная гибкость, базирующиеся на непрерывном обучении. Чтобы сформировать успешного выпускника, педагогу нужно не только акцентировать внимание на развитии этих качеств у обучающихся, но и совершенствовать их у себя.

Институт дополнительного педагогического образования отдает предпочтение интерактивным методам работы с педагогическими кадрами, одним из которых является *ситуативное моделирование*. Исследование педагогических процессов через построение и изучение их моделей позволяет определить эффективные приемы, риски, прогнозировать результаты, получить новое знание и опыт. Осознание и овладение моделированием как методом познания позволит учителю научить школьников использовать этот особый вид наглядности для выявления важных особенностей и отношений изучаемых

явлений, для проектирования общих схем действий при изучении сложных понятий [7].

Под ситуативным моделированием будем понимать имитационное воспроизведение ситуаций, происходящих в реальной педагогической практике [8]. При этом достаточно отобразить небольшое число факторов деятельности для равнозначного воспроизведения определенной педагогической или управленческой ситуации [5].

Исследование ситуативного моделирования для обучения нашли отражение в трудах Х.И. Элиштона, Ф. Дэбизе, Н.Х. Лэштона, К. Джонса, Е. Персиваля, А. Пакто и др. В некоторых работах используется термин «симуляция».

Практика показала, что наиболее востребованным является ситуативное моделирование, направленное на развитие способности:

- решать сложные профессиональные задачи;
- критически оценивать информацию и адекватно распоряжаться ею;
- принимать оптимальное решение.

На курсах повышения квалификации педагогов проводятся занятия в формате ситуативного моделирования по событиям, по процессам, по взаимодействию, по условиям.

Наиболее востребованы перспективное и стратегическое моделирование, критические сценарии, сценарии сопровождения.

Учебный процесс строится на принципах проблемности, единства развития, личного взаимодействия, самообучения на основе рефлексии. Обсуждая проблему, которая заложена в ситуации, в условиях психологически комфортной для каждого слушателя обстановки, участники актуализируют свой профессиональный опыт, выдвигают версии, обговаривают различные предложения, тем самым превращая обучение в лично значимое и развивающее событие. Коллективное взаимодействие обостряет познавательную мотивацию и стимулирует творческую активность. Генерация идей сопровождается самоанализом, самооцениванием, побуждением к самообразованию.

Обязательными структурными компонентами ситуативного моделирования являются сценарий, модель профессиональной среды и менторинг. Структурированный сценарий содержит четко сформулированную цель, которая каскадируется на задачи, правила и стратегии, ожидаемые результаты и риски. Основной акцент делается на углубление и расширение специфических компетенций, которые будут перенесены в реальный педагогический процесс и повысят его качество. Преподаватель в роли ментора обеспечивает доброжелательную атмосферу, взаимоуважение и взаимоподдержку, корректирует негативные реакции, помогает достичь консенсуса. *Используя стратегию скэффолдинга (scaffolding)*, ментор обеспечивает «угасающую помощь» (fading help), т.е. вначале активно предлагает инструкции, рекомендации, далее сокращает преподавательское воздействие и в конце становится равноправным участником работы.

При ситуативном моделировании опытный ментор умеет достичь высокой степени реализма, побудить рассмотреть различные варианты профессионального поведения.

Ключевыми педагогическими условиями занятий на курсах повышения квалификации педагогов в формате ситуативного моделирования являются поэтапное обучение (четыре части), интеграция технологий моделирования с содержанием дополнительных профессиональных программ, целенаправленность, вариативная обратная связь по ходу и результатам обучения, разнообразие имитации педагогических ситуаций.

Анализ результативности обучения педагогов через ситуативное моделирование показал высокий рейтинг сочетания следующих видов подачи симуляций: текстовой, видео-, графической, ролевой. Как правило, за три пары моделируются от четырех до пяти профессиональных ситуаций.

Одну ментор подает описательно, другую графически (часто используется мультимедийная доска, инфоплакат или презентация), следующую – видеофрагментом. Институтом накоплена большая видеотека неоднозначных педагогических ситуаций. Часть из них вырезана из фильмов о школе как отечественных, так и зарубежных, часть специально снятых творческими группами. Артистизм – составной элемент педагогического мастерства, поэтому педагоги с удовольствием разыгрывают ситуации. Реже используется компьютерное моделирование и виртуальная реальность. Варианты развития ситуации всегда моделируются по ролям.

Так как ситуативное моделирование выступает на курсах повышения квалификации и как технология обучения нового материала, и как нововведение для использования его в образовательных организациях, на дистанционном этапе слушателям предлагается самостоятельно разработать цикл уроков в данном формате. Директора, их заместители, сотрудники городских и районных методических служб, руководители предметных методических объединений берутся разрабатывать постоянно действующие семинары для педагогов с использованием ситуативного моделирования. Учителя информатики и другие специалисты с высокой ИТ-компетентностью объединяются в творческие группы под руководством преподавателей института для создания компьютерных симуляций, адаптации имеющегося программного обеспечения под ситуативное моделирование.

Среди колоссальных возможностей компьютерного имитирования ситуаций можно выделить:

- наглядное представление абстрактных понятий;
- образы реальных профессиональных атрибутов;
- возможности замещения исполнения профессиональных ролей;
- возможность контроля эффективности обучения.

Ситуативное моделирование с помощью ИКТ – сложный и кропотливый процесс, несмотря на яркую мультимедийную визуализацию продукта.

Не всегда удается алгоритмизация эмоций, интеллектуальных процессов. Если во время обычного ситуативного моделирования возможны интуитивные находки, вспышки озарения, то в компьютерных программах все нужно дифференцировать, описать, формализовать.

Разработка сценария моделирования, модели педагогической среды, схемы взаимодействий и вариации их поведения требуют от группы разработчиков хорошего знания программирования, психологии, электронной дидактики. Поэтому чаще слушатели работают в готовых средах, используя, например, STEM-игры [4], виртуальные лаборатории, инструменты открытого онлайн-обучения [3]. Методика проведения ситуативного моделирования требует скрупулезной подготовки.

Содержательное описание цели и проблемы позволяет четко сформулировать намерения, оценить сильные и слабые стороны отобранного контента. Построение концептуальной платформы призвано соотнести учебные материалы с нормативно-правовой базой и образовательным запросом педагогов. Проектирование ситуации – самый ответственный момент подготовки. Она не должна быть тривиальной с очевидными ответами. Как правило, ситуацию выбирают из профессиональной практики. В ней должны быть заложены острые профессиональные проблемы, вариативность решений, инцидент, пять-семь изучаемых на этих курсах тем и две-три связующие темы. Не существует общепринятой классификации ситуаций. По уровню креативности некоторые авторы разделяют их на репродуктивные, поисковые и творческие, по характеру деятельности – на предметные, деловые, сюжетные и пр. Большой обучающий потенциал имеют ситуации-иллюстрации, ситуации-проблемы, ситуации-упражнения, ситуации-анализ. Преподаватели института дополнительного педагогического образования составляют комбинированные ситуации, которые интегрируют большинство вышеперечисленных множеств. В дополнительных образовательных программах, разработанных кафедрами института, используются термины, закрепленные в локальных нормативных актах. В них используют такие варианты ситуативного моделирования: предметное, метапредметное, *управленческое, с альтернативными целями, профессионально-поведенческое*. В каждом свои целевые приоритеты.

Преподаватель готовит развернутый план занятия, выделяет условия его успешного проведения, продумывает менторинг.

Обучающий процесс начинается со вступления. Сначала группа совместно составляет правила работы, обсуждает цели, методы, средства, содержание работы и состав микрогрупп. Далее актуализируется проблема: представляется ситуация, выявляются противоречия, уточняются ограничения для поиска решений. С помощью интерактивного упражнения создаются микрогруппы.

Моделирующая часть проходит в атмосфере конкурентного партнерства. При работе в микрогруппах определяются собственные цели, методы и средства

работы, структурируется содержание проблемы. При групповой мыслительности стимулируется генерирование идей, открытие новых фактов, порождение и проверка гипотез с использованием «множественного интеллекта» [2]. Слушатели проигрывают ситуацию в разных ракурсах, анализируют ее, используя полученные знания, рассматривают проблему с разных точек зрения, разрешают конфликты, в процессе взаимодействия находят оптимальное решение. Они «конструируют» новое знание в контексте своего профессионального и жизненного опыта.

После выработки групповой позиции каждая микрогруппа презентует и защищает ее перед остальными педагогами, разыгрывая свой вариант развития событий. В процессе обсуждения формулируется и принимается общий результат, который интерпретируется в разных ракурсах с прогнозом будущего развития событий. Происходит обучение в действии [6].

Итоговая часть проявляет новые стимулы профессионального развития. В процессе рефлексии происходит осознание личной ценности проведенной работы, осмысление механизмов взаимодействия. Проводится мотивирующий анализ участия каждого педагога, микрогруппы, группы, совместно устанавливается соответствие между целями ситуативного моделирования, его содержанием, методами, средствами и результатом. При подведении итогов слушатели методом «мозгового штурма» выявляют сильные и слабые стороны проведенной работы, выявляются дополнительные результаты, приобретения, находки, оценивают перспективы использования технологии, нового опыта и знаний в педагогической практике.

При отслеживании продуктивности таких занятий отмечается совершенствование профессионального мастерства. Анализ результатов выходного контроля и анкетирования (3126 респондентов) показал:

- улучшение навыков: целеполагания и прогнозирования (68 %), сотрудничества (66 %), работы в команде (52 %), разрешения конфликтов (32 %), метапредметного взаимодействия (38 %);

- повышение уровня: профессиональных знаний (64 %), вовлеченности и заинтересованности (82%);

- углубление компетенций: коммуникативной (44 %), аналитической, поисковой, творческой (56 %);

- приобретение нового опыта: решения проблем (58 %), межличностных отношений (36 %).

Анализ результатов психолого-педагогической диагностики (116 испытуемых) педагогов, обучающихся на курсах повышения квалификации с использованием ситуативного моделирования, позволяет отметить позитивную динамику развития востребованных перспективных компетенций [1]: критическое и системное мышление, управление вниманием, осознанность, способность ставить и решать сложные задачи, эмоциональный интеллект, когнитивная гибкость.

Опрос преподавателей (28 респондентов) отметили данную технологию как *действенный инструмент иллюстрации теоретических концепций (74 %) и проверки стратегического мышления и профессионально значимых качеств.*

Выводы

1. Ситуативное моделирование в дополнительном профессиональном образовании педагогических кадров функционирует как целостная дидактическая система, в которой отражены цели, принципы, содержание, условия и ожидаемые результаты.

2. Ключевыми структурными элементами являются модель профессиональной среды, сценарий процесса и менторинг.

3. Концептуальная составляющая технологии выражает ценностное отношение к педагогу, ориентирование на его профессионализм и личностные качества, актуализацию механизмов профессионального и личностного саморазвития. Содержание насыщено разнообразными педагогическими ситуациями, интерактивными методами, мультимедийной визуализацией. Процессуальная часть отражена в формах имитационной деятельности, активном взаимодействии, сотворчестве, грамотном менторинге.

4. Предлагаемые ситуации не имеют однозначного решения, носят проблемный характер, требуют применения тем, изучаемых на данных курсах повышения квалификации.

5. Результаты выходного контроля, анкетирования и психолого-педагогической диагностики на курсах повышения квалификации свидетельствуют о высокой результативности обучения с использованием ситуативного моделирования.

Список литературы

1. Ананьева Т. Будущее работы: какие компетенции будут востребованы через 10–15 лет. – URL: <http://www.tananyeva.com/>

2. Гарднер Г. Структура разума: теория множественного интеллекта. – URL: http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2013/10/%D0%B3%D0%BE%D0%B2_1.pdf

3. ИТМО. Открытое образование. – URL: <https://courses.ifmo.ru>

4. Модели геологии и атмосферы, экологии и астрофизики дополняют традиционное обучение в естественнонаучной и технической области. – URL: <http://www.stemgames.ru>

5. Национальная психологическая энциклопедия. – URL: <https://vocabulary.ru/termin/situacionnoe-modelirovanie.html>

6. Обучение действием. – URL: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/actionlearning>

7. Психологическая энциклопедия. – URL: <http://slovariki.org/psihologiceskaa-enciklopedia/14130>

8. Экономический словарь. – URL: <http://slovariki.org/ekonomiceskij-slovar/22169> (дата обращения: 19.02.2018).

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ К РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*А.З. Жунусова,
заведующий лабораторией
посткурсового сопровождения и внедрения инноваций
филиала АО «НЦПК „Өрлеу” ИПК ПК по СКО»,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В статье ставится задача подготовки педагогов к реализации инклюзивного образования в рамках курсов повышения квалификации и посткурсового сопровождения. Выявлена и обоснована необходимость кардинальных и ценностных преобразований самого педагога и формирования инклюзивной культуры в педагогическом сообществе.

***Ключевые слова:** инклюзивное образование, дети с особыми образовательными потребностями, психолого-педагогическое сопровождение, инклюзивная культура.*

В контексте гуманистической образовательной парадигмы казахстанского образования развитие инклюзивного образования подразумевает обеспечение равного доступа к образованию всех обучающихся с учетом их особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей. Развитие практики, включающей инклюзии детей с особыми образовательными потребностями в общеобразовательные школы и дошкольные организации образования, является не только отражением времени, но и представляет собой реализацию прав всех детей на образование.

В Законе Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.11.2015 г.) отмечается, что «инклюзивное образование – процесс, обеспечивающий равный доступ к образованию для всех обучающихся с учетом особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей» [1, с.3].

Процесс обновления содержательной стороны казахстанской системы образования внес кардинальные изменения в систему обучения детей с особыми образовательными потребностями, которые носят не только организационный характер, но и требуют глубоких, системных и ценностных преобразований и выстраивания инклюзивной культуры.

Подготовка педагогов к реализации инклюзивного образования в нашей стране является жизненно важным условием для успешной адаптации детей с особыми образовательными потребностями в систему общего образования

и создания для них специфической образовательной инклюзивной среды на государственном уровне.

В Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы подчеркивается необходимость привлечения к образовательному процессу педагогических кадров, имеющих достаточную квалификацию для выполнения вышеназванных задач [2, с.7].

Ключевые изменения в инклюзивном образовании требуют подготовку специалистов, способных создавать, сопровождать и поддерживать инклюзивный процесс. Новые требования к профессиональным компетенциям учителя общеобразовательной школы расширяются и усложняются. Неопределенность в результативности обучения «особого» ребенка вызывает у педагога чувство страха, неуверенности в своих силах. Профессиональные усилия учителя общеобразовательной школы стереотипно направлены на овладение академическими знаниями и не ориентированы на индивидуальность ребенка, его возможности и ресурсы. Поэтому рождается «барьер» – нежелание педагога работать в инклюзивном классе, принятие самой идеи инклюзии. Востребованной компетентностью педагога инклюзивной школы является способность работать с детьми с разными возможностями к обучению.

Успех инклюзивного образования напрямую зависит от психологической и методической готовности современного учителя к работе в рамках инклюзии. Насколько педагог профессионально готов войти в процесс изменений, перезагрузить свою деятельность в условиях инклюзивного образования и успешно функционировать в школе «для всех»?

Качество профессиональных изменений педагога инклюзивной школы основывается на трех аспектах:

1. Понимание ценности каждого ученика.
2. Адаптация образовательных программ.
3. Способность учителя эффективно взаимодействовать одновременно с любым учеником.

Соответственно, инклюзия требует от педагога формирования новых профессиональных компетенций и личностных качеств.

В целях подготовки педагогов дошкольных и общеобразовательных организаций образования к реализации инклюзивного образования в филиале АО «НЦПК „Өрлеу” ИПК ПР по СКО» системно и планомерно проводятся курсы повышения квалификации, направленные на формирование, расширение и углубление профессиональных компетенций (<https://www.instagram.com/p/B1n5YWyJVVq/?igshid=1ylq1drhhsir>), (<https://www.instagram.com/p/Byr9V5nJ57s/?igshid=1q0q5ds1umxjo>), (<https://www.instagram.com/p/BwMy-hFpdzf/?igshid=exsdcmokbcq9>).

В рамках краткосрочных курсов освоение материала курсов происходит в разрезе понимания образовательных потребностей особых детей и их психо-

логического принятия. Программа курсовой подготовки расширяет знания о нормативно-правовой базе, регулирующей инклюзивные процессы в общеобразовательной школе; систематизирует представления о тенденциях развития инклюзивного образования в мире и в Казахстане; актуализирует концептуальные философские и методологические основы инклюзии, раскрывает механизмы психолого-педагогического сопровождения детей с особыми образовательными потребностями, способы их адаптации в пространство общеобразовательной школы, разработки для них индивидуального образовательного маршрута.

На курсовых занятиях в интерактивном режиме педагоги общеобразовательных школ изучают особенности психофизического развития детей с особыми образовательными потребностями, осваивают практические навыки работы с особыми детьми, методики и технологии организации коррекционно-развивающего процесса, овладевают современными технологиями интеграции детей в образовательный процесс с учетом особенностей отклонений от нормы.

Постоянное посткурсовое сопровождение педагогов осуществляется через проведение онлайн-конференций, «круглых столов», семинаров, дней «открытых дверей» по ключевым и проблемным вопросам инклюзивного образования. Работу в этом направлении усиливает организация выездных практических занятий на базе областных и городских учебных заведений, где осуществляется инклюзивное образование и практическое изучение опыта работы специальных (коррекционных) образовательных учреждений, с учетом его адаптации в соответствии с условиями инклюзивного образования.

Таким образом, включение обычных и «особых» детей в совместное обучение, решение связанных с этим проблем, в том числе в вопросах подготовки квалифицированных кадров, позволят выявлять эффективный опыт в сфере развития инклюзии, повышать профессиональный уровень педагогического состава, тем самым обеспечивая всех детей доступными и качественными образовательными услугами.

Список литературы

1. Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.11.2015).
2. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016–2019 годы.

ПРИНЦИПЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ОБУЧЕНИЯ В КУРСОВОЙ ПОДГОТОВКЕ

*А.Ж. Мурзалинова,
д-р пед. наук, профессор,
директор филиала АО «НЦПК „Өрлеу” ИПК ПК по СКО»,
Республика Казахстан, г. Петропавловск;*

*Н.Т. Уалиева,
доктор PhD, доцент кафедры «Педагогика и психология»
Северо-Казахстанского государственного
университета им. М. Козыбаева,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

В статье рассмотрены особенности применения методов обучения на курсах в Национальной системе повышения квалификации «Өрлеу». При этом учитываются условия реформирования системы образования в Казахстане, а также цель, задачи и ожидаемые результаты обучения взрослых педагогов. Особенности применения связаны с требованиями, предъявляемыми к профессиональному развитию педагогов.

Ключевые слова: *повышение квалификации педагогов, курсовая подготовка, организационно-деятельностное обучение, методы с гуманитарным эффектом.*

Применение методов организационно-деятельностного обучения в курсовой подготовке обусловлено комплексным (с обязательным *посткурсовым сопровождением профессионального развития педагогов*), системно-последовательным (в соответствии с *модульным построением образовательной программы курсов*), ценностно-мотивируемым (*направленным на траекторию развития индивидуального педагогического стиля*) и практико-ориентированным (с учетом имеющегося опыта взрослых педагогов и запросов регионального образования) *повышением квалификации.*

Повышение квалификации в филиалах специализированной Национальной системы «Өрлеу», в свою очередь, *мобильно реагирует на вызовы, связанные с реформированием казахстанского образования.*

Направления и механизмы реформирования на ближайшую перспективу представлены в Послании Президента Республики Казахстан К. Токаева «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» (2 сентября 2019 г.), а также в выступлениях К. Токаева и министра образования и науки А. Аймагамбетова на Республиканской августовской конференции (16 августа 2019 года).

Основные векторы реформирования, учитываемые в деятельности НЦПК «Өрлеу»: переход на Государственную программу развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, принятие Закона «О статусе педагога», реорганизация системы управления образованием и стратегический менеджмент в ней, согласованные действия по контролю качества образования с его методическим сопровождением, открытый и конструктивный диалог с обществом.

Обновление содержания и методов организации курсовой подготовки направлено в настоящее время на реализацию следующих программ и проектов: онлайн-рейтинг дошкольных организаций, поэтапный переход на 12-летнее обучение с 2021 года, критериальное оценивание учебных достижений, «Легкий портфель», тьюторство в инклюзивном образовании, программы PGCE (профессиональный сертификат в области образования) и «Руководитель новой формации», «Бесплатное ТиПО для всех», «боковой» вход в профессию, ваучерное повышение квалификации.

Цель обучения на курсах в НЦПК «Өрлеу» отвечает концепции М.В. Кларины – «Учение как преобразование опыта взрослых» с его отказом от «должного содержания» и приоритетом осваиваемого опыта [1, с.20].

Применение методов организационно-деятельностного обучения в обновляемой системе повышения квалификации «Өрлеу» имеет следующие ожидаемые результаты – педагоги:

- активно исследуют психолого-педагогическую литературу в целях достижения высокой продуктивности собственного труда, чтобы на научной основе формулировать и решать педагогические задачи;

- организуют исследовательскую деятельность в учебно-развивающей среде, используя метод «Lesson Study» для улучшения процесса преподавания и обучения, уделяя «больше времени и сил на изучение восприятия детей и глубинные процессы в их сознании» [2, с.51];

- активно осваивают методы организации рефлексии обучающихся на уроках и саморефлексии в отношении собственной педагогической практики;

- являются наставниками, проявляя умения делиться педагогическими находками, сотрудничать в команде, создавая или развивая новое;

- составляют программы индивидуального саморазвития, интегрируют их в практику профессионально-педагогической деятельности, отчитываются о реализации программы в своем коллективе, на дискуссионных площадках, во время проблемно-тематических встреч.

Указанные ожидаемые результаты можно прогнозировать и получать при условии направленности методов обучения взрослых педагогов в курсовой подготовке:

- 1) на *индивидуализацию повышения квалификации* посредством перехода от прямого обучения к индивидуальному контакту с обучающимся педагогом;

2) на *непрерывность образования в системе повышения квалификации* как наращивание профессионально-педагогического потенциала в условиях перехода от краткого периода обучения к перспективам профессионально-личностного развития;

3) на *персонификацию содержания повышения квалификации*, что предполагает в планировании и организации курсовой подготовки учитывать необходимость формирования у педагогов собственных запросов к повышению квалификации и личностную значимость, субъектность образовательных результатов;

4) на *опережающее обучение* (в отличие от «поддерживающего» традиционного обучения) на основе интеграционных процессов, актуализирующих знания философии образования, социологии, психологии, педагогики, методики, теории менеджмента, педагогической риторики, акмеологии, имиджологии, методологии научно-педагогического исследования;

5) на обучение, фокусирующееся на актуальных социальных вызовах (challenge-based learning) [3].

В таблице приведены примеры, иллюстрирующие отбор, согласование и применение методико-технологического сопровождения курсовой подготовки (см. табл.).

Применение методов обучения в курсовой подготовке исключает насыщение ими среды обучения. Оно должно быть сосредоточено на реализации следующих задач обучения педагогов на курсах:

– ориентации в мире современного быстро изменяющегося и пополняемого научно-педагогического знания (ср.: «обращает на себя внимание деформация в структуре профессионального чтения. Как правило, методические пособия и материалы из интернета (соответственно 34 и 58 % профессиональной литературы, прочитанной опрошенными учителями) содержат готовые решения многих профессиональных проблем, тем самым затрудняя формирование индивидуального методического и педагогического почерка, стиля» [5, с.76];

– перезагрузки педагогического мышления (проблемно-аналитического и проблемно-рефлексивного) посредством решения аутентичных профессионально-ориентированных задач, усложняющихся в условиях обновления содержания образования;

– перевернутого обучения (flipped classroom) посредством рефлексивно-исследовательского анализа примеров собственной педагогической деятельности (ср.: «Нужно пытаться „распаковать“ свою деятельность, нужно демонстрировать процесс поиска, логику, развилки, показывать кухню исследования со всеми потрохами, которые есть на этой кухне, со всеми упрощениями, недочетами, твоими ошибками» [4, с.206];

– сотрудничества посредством самых разнообразных горизонтальных обратных связей и групповой работы;

Современные педагогические технологии/методы/приемы/стратегии, используемые в курсовой подготовке ИПС и тренерами кафедрами

<p>Образовательные технологии на курсах с перспективой применения педагогами в собственной практике</p> <p><i>Приоритетное направление в тематике курсов – «Развитие функциональной грамотности и мягких навыков учащихся», целевая аудитория – учителя естественнонаучных дисциплин и математики</i></p>	<p>Применяемые для обучения педагогов технологии</p>	<p>Применяемые на курсах подходы / стратегии обучения / интерактивные методы</p>
<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> – трехмерной методической системы обучения (Ж.А. Караев, Ж.У. Кобдикова); – проблемного обучения; – проектного обучения; – развития критического мышления; образования в глобальной информационном сообществе; – ИКТ; – интенсификации обучения на основе схемных и знаковых моделей учебного материала (В.Ф. Шаталов); – «Портфолио» 	<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> – кооперативного обучения; коучинг; – Case study; – методологического обоснования конкретной практики и педагогических мастерских; – мониторинг как технология информационного обеспечения качества обучения 	<p>Подходы: компетентный; лично-ориентированный; андрагогический; аксиологический; «Живые книги и жизненные эксперименты» (подход Шарлотты Мейсон).</p> <p>Стратегии обучения: iSTART, «Молчаливый разговор», «Я-ты-мы», «Шесть шляп», «Карусель», «Со-кратовский семинар», «Мозаика», «Мозговой штурм», «ЗХУ», «Снежный ком».</p> <p>Методы: ментальных карт (Mind maps) Тони Быюзена, взаимообмена заданий, парного обучения PALS (Peer Assisted Learning Strategies), менторинг</p>
<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> – коммуникативного обучения иноязычной культуре (Е.И. Пассов); – проектного обучения; – подкастинг; – диалог культур 	<p>Технологии:</p> <ul style="list-style-type: none"> – командного обучения; – ИСУД (в классификации В.В. Гузеева), тыиторского сопровождения, оценивания планируемых результатов 	<p>Подходы: интегрированный (взаимосвязанное обучение языкам); компетентный; культурологический; системно-деятельностный; андрагогический.</p> <p>Стратегии обучения:</p> <p>«Глоссарий», «Граф-схема», «Карусель», «Мозаика», «Читательские станции», «Водоворот».</p> <p>Методы: CALL, вебинар, тренинг, взаимопередачи тем, имитационного моделирования, World safe</p>

– развития собственного стиля педагогической деятельности путем ответов на вопрос, как преподавать успешно, чтобы быть удовлетворенным своей деятельностью и в то же время удовлетворять потребности обучающихся;

– определения механизмов карьерно-образовательного роста в условиях капитализации знаний, опыта, статуса.

В целом, применение методов с гуманитарным эффектом в системе повышения квалификации «Өрлеу» исключает жесткую ориентацию на профессионально-педагогические компетенции; напротив, предполагает интеграцию общечеловеческого содержания во все дисциплины на аксиологическом, методологическом, технологическом уровнях.

Список литературы

1. Кларин М.В. Инструмент инновационного образования: трансформирующее обучение // Педагогика. 2017. № 3. – С.19–28.

2. Куно Хироюки. Исследование урока: новые перспективы в исследовании // Педагогический диалог. 2013. № 2. – С.43–51.

3. Martin T., Rivale S.D., Diller K.R. Comparison of student learning in challenge-based and traditional instruction in biomedical engineering // Annals of Biomedical Engineering. 2007. Vol. 35. № 8. – Pp. 1312–1323.

4. Радаев В.В., Медведев С.А., Талалакина Е.В., Дементьев А.В. Пять моих главных вызовов в преподавании // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2018. № 1. – С.200–232.

5. Федоров О.Д., Журавлева О.Н., Полякова Т.Н. Образовательные стратегии проектирования дополнительных профессиональных программ для педагогов: выбор приоритетов // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. 2018. № 2. – С.71–90.

РЕАЛИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ УЧИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

О.П. Нестеренко,

канд. пед. наук,

доцент кафедры педагогического менеджмента и психологии

ГОУ ДПО «Институт развития образования

и повышения квалификации»,

ПМР, г. Тирасполь

В статье представлен краткий обзор возможности применения активных методов в курсовой подготовке учителя в рамках деятельностного подхода, дано обоснование целесообразности их применения с позиций современного видения профессиональной педагогики на оптимизацию непрерывного профессионального образования.

Ключевые слова: непрерывное педагогическое образование, курсовая подготовка учителя, деятельностный подход, активные методы обучения.

В системе непрерывного педагогического образования подготовка учителей в системе повышения квалификации занимает особое место. Образование «через всю жизнь» стало действенным механизмом повышения качества профессиональной деятельности в современных условиях.

Традиционное представление, бытующее в профессиональной педагогической среде, о том, что главное в профессиональном образовании – наличие суммы необходимых методических и предметных знаний и умение применять их на практике, конечно же, неоспоримо. Но достаточно ли этого, чтобы обеспечивать качество профессиональной деятельности учителя? Для многих учителей-практиков, как показывает анализ многочисленных опросов и анкетирований по этому поводу, ответ очевиден – да, достаточно. И вместе с тем современная социальная ситуация, в которой протекает образовательный процесс, изобилует проблемами проектирования, организации и реализации учебной деятельности обучающихся, выстраивания взаимоотношений в учебной среде, отношений между взрослыми и детьми, от оперативного решения которых во многом зависит то, насколько успешным будет урок, классный час или иное другое школьное мероприятие.

В свое время классики отечественной педагогики К.Д. Ушинский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, Ш.А. Амонашвили и др. адресовали учителям свои труды, в которых подчеркивали мысль о том, что учителю

необходимо обладать умениями и опытом решения профессиональных задач, связанных не только с передачей ученикам знаний, умений и навыков, но и обладать способностью влиять на мировоззренческую позицию, поведенческие установки школьника, его выбор нравственных ориентиров в осмыслении ценности образования, приемлемой модели учебной деятельности и многое другое.

Для формирования и развития таких профессиональных умений педагогу необходимы не только знания теоретических положений психолого-педагогической науки, но и опыт их применения в повседневной профессиональной деятельности. Принимая во внимание положение о системно-деятельностном подходе в профессиональном образовании (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Л.С. Выготский и др.), использование практических методов обучения становится наиболее целесообразным с точки зрения возможности формирования у слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки умений практического использования полученных знаний и стимулирования самостоятельности, активности в решении профессионально-педагогических проблем [1].

Среди активных методов обучения, значимых для решения дидактических проблем в рамках курсовой подготовки, следует назвать разного вида упражнения (репродуктивные, творческие, поисковые), имитационные методы (проблемные задачи и ситуации, позволяющие моделировать различного рода отношения и условия реального педагогического процесса, организационно-деятельностные и деловые игры и др.) [3], [4].

Как отмечают исследователи А.Н. Леонтьев, С.Я. Батышев, А.М. Новиков и др., применение активных методов обучения концептуально соотносится с деятельностным подходом, стимулирующим активную деятельность обучающихся, позволяющим оптимально соотносить, с одной стороны, степень их самостоятельности, а с другой – включенности в образовательный процесс [1], [2], [4].

В рамках курсовой подготовки учителя реализация деятельностного подхода в обучении обеспечивает эффективное «вытеснение» вербального способа взаимодействия участников образовательного процесса через организацию коллективной учебной деятельности. Уходят в прошлое словесные (монологические) методы обучения, направленные преимущественно на передачу образовательной информации. В педагогической литературе, научно-методических материалах педагог, использующий преимущественно вербальные методы обучения, все чаще именуется как «транслятор» знаний. В противовес вербальным практические методы обучения ориентированы на самостоятельную деятельность, в которой формируется общение, развивается мышление и способность к рефлексии.

Из этих методов, на наш взгляд, следует особо выделить имитационные, использующиеся в образовательном процессе при организации курсовой подготовки учителей. Среди них наиболее эффективны анализ проблемной ситуации и решение ситуационных задач. При их применении обучающимся предлагается для анализа конкретная ситуация, для решения которой необходимо выделить дидактическую или методологическую проблему, проанализировать условия и средства ее решения, обосновать адекватность их применения. Преимущество активных методов обучения в курсовой подготовке учителя очевидна. Их применение обеспечивает, во-первых, групповой, деятельностный характер обучения, во-вторых, активизирует аналитическое мышление, прогностические и проектировочные умения обучающихся, в-третьих, выступают средством оперативной самооценки, самореализации в коллективной работе, так как коллективная деятельность представляет возможность каждому участвовать в обсуждениях в той мере, в какой каждому человеку позволяет его развитие: это может быть позиция лидера, «генератора идей», оппонента, слушателя и т.д.

В современных условиях профессиональной деятельности особую значимость приобретает овладение учителем проектным способом обучения школьников, где методологическим ядром выступает образовательный проект как продукт познавательной, аналитико-проектировочной, прогностической и моделирующей деятельности. Исследователи С.Я. Батышев, А.М. Новиков характеризуют данный образовательный продукт как значимый для разработчика проекта, потому что в нем реализуется авторский замысел, мотивирующий всю учебную деятельность. «Усваиваемое содержание обучения становится средством движения человека в будущее, реализации своего собственного проекта жизненного пути. В этой связи наряду с фундаментальной научной может использоваться и случайная, несистематизированная и противоречивая информация. Приведение ее в порядок, установление истинности и непротиворечивости – забота самого обучающегося при направляющей и поддерживающей роли преподавателя. Обучающийся не только усваивает готовые представления и понятия, но и сам добывает информацию и с ее помощью строит свой проект» (С.Я. Батышев, А.М. Новиков) [4, с.356].

Деятельностный подход выступает в качестве одного из основополагающих методологических основ обучения, закрепленных в государственных образовательных стандартах всех уровней. Являясь участником образовательных отношений, реализуемых с позиций активного включения обучающегося в учебный процесс, учитель «переживает изнутри» образовательную ситуацию, убеждается в ее преимуществе и перспективности в плане достижения качественных результатов собственной профессиональной деятельности в школе.

Список литературы

1. Деятельностный подход А.Н. Леонтьева в педагогике. – [Электронный ресурс]: <https://vuzlit.ru/559914/vvedenie>
2. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М., 1975. – 121 с.
3. Семенюк Л.М. Хрестоматия по возрастной психологии: учеб. пособие для студентов / под ред. Д.И. Фельдштейна. – М., 1996. – 304 с.
4. Профессиональная педагогика: учеб. для студ., обуч. по пед. спец. и напр. / под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. – М.: Изд-во ЭГВЕС, 2009.

МЕТОДЫ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КУРСОВОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ

К.У. Сабиева,

*канд. хим. наук, заведующий кафедрой
инновационного образования и информационных технологий
филиала АО «НЦПК „Өрлеу” ИПК ПК по СКО»,
Республика Казахстан, г. Петропавловск*

Статья раскрывает возможности и значение использования методов активного обучения в ходе курсовой подготовки учителей биологии.

Ключевые слова: образование, активные методы обучения, интерактивные методы обучения, графический журнал, критериальное оценивание.

В настоящее время в Республике Казахстан идет становление новой системы образования, ориентированной на результат. Данный процесс сопровождается сменой образовательной парадигмы, изменениями в педагогической теории и практике.

Содержание образования обогащается новыми процессуальными умениями, развитием способностей, оперированием информацией, творческим решением проблем науки и рыночной экономики.

Происходящие в современной системе образования изменения делают необходимым повышение профессиональных компетенций педагога. Перед работниками системы повышения квалификации стоит вопрос, чему и как учить учителей школ в условиях обновления содержания образования.

Кто проходил курсы повышения квалификации, знают, что и преподаватель и педагог (слушатель) желают, чтобы обучение в аудитории было полезным, живым и интересным. Каждый преподаватель, планируя учебный процесс, задумывается над тем, как спроектировать занятие сегодня, как добиться того, чтобы процесс обучения был наиболее эффективным, как сделать процесс обучения таким, чтобы он соответствовал реалиям времени.

Анализ научно-методической литературы, а также эффективный педагогический опыт по теме нашего исследования показал, что в развитии профессиональных компетенций учителя важное значение имеет использование активных и интерактивных методов обучения.

В литературе активные методы обучения рассматриваются как методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся, строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях

разрешения той или иной проблемы [2, с.4]. Именно такое обучение сейчас общепринято считать «наилучшей практикой обучения». Исследования показывают, что именно на активных занятиях – если они ориентированы на достижение конкретных целей и хорошо организованы – слушатели часто усваивают материал наиболее полно и с пользой для себя.

В психолого-педагогическом понимании активные методы обучения подразумевают активность самого педагога, а роль преподавателя сводится к созданию условий, организации, заинтересованности, направленности [1, с.176].

Активные методы обучения являются по существу интерактивными (от англ. *Interaction* – динамическое взаимодействие), поскольку из методов воздействия они перерастают в методы взаимодействия преподавателя и педагога [3, с.4–5].

Активизация самостоятельной познавательной деятельности педагога в процессе обучения на курсах повышения квалификации позволяет формировать собственную активную позицию. Активные методы обучения позволяют формировать опыт творческой деятельности, который в конечном счете влияет на развитие профессиональной компетентности педагога.

Определяя собственный подход к реализации активного обучения в ходе курсовой подготовки педагогов, мы остановились на стратегиях активного метода обучения с целью их освоения педагогами и дальнейшей адаптации к условиям школы.

К примеру, в ходе рассмотрения темы «Критериальное оценивание учебных достижений обучающихся на уроках биологии» с учителями биологии в рамках курсовой подготовки мы использовали метод «Знаю – Хочу знать – Узнал» («ЗХУ»).

Перед началом занятия каждый участник заполняет таблицу (см. табл. 1)

Таблица 1

Метод «ЗХУ»

Что я знаю	Что я хочу узнать	Узнал

После заполнения таблицы идет обсуждение того, что знает группа по теме курсов и что они хотели бы еще узнать. Третья колонка заполняется по ходу курсовой подготовки в конце каждого дня и рассматривается по завершении курсов.

Далее акцентируется внимание слушателей на использовании данного метода в процессе преподавания предмета, задаются вопросы:

1. Развитию каких умений и навыков способствует использование данной стратегии на уроке?

2. На каких этапах урока целесообразно использовать данную стратегию? На этом же занятии для ознакомления слушателей с видами критериального оценивания был применен метод «Партнер по учебе».

Задание: ознакомьтесь с видами критериального оценивания, используя выданный текст, и заполните графический журнал (см. табл. 2).

План совместной работы (10 минут).

Таблица 2

Графический журнал

Аспект изучения	Имя партнера	Вопросы и комментарии

Самостоятельно прочтите отрывок текста и сделайте заметки в первой колонке вашего журнала. Выпишите в первую колонку предложение, которое что-то вам проясняет по изучаемой теме.

Найдите в группе партнера по обучению. Заполните вторую колонку графического журнала.

Поделитесь заметками и наблюдениями по прочитанному с вашим партнером по обучению, обоснуйте выбор данного предложения (*Я выписала данное предложение, потому что...*). Ознакомьтесь с наблюдениями вашего партнера.

Обсудив с партнером данный текст, запишите во вторую колонку информацию, которая является главной и на которой вы собираетесь основываться в процессе дальнейшего изучения критериального оценивания.

Сформулируйте с вашим партнером вопросы, которые могут быть использованы, чтобы помочь другим понять или подвергнуть критическому анализу данный отрывок текста.

Если у вас есть дополнительные вопросы или комментарии, вы их можете записать в третью колонку.

После анализа проделанной работы в парах задаются вопросы:

1. Чему способствует использование на уроке стратегии «Партнер по учебе» (произвольное деление на пары)?
2. Эффективно ли ее применение на уроке для формирования функциональной грамотности учащихся? Почему?
3. Какие умения и навыки развиваются в процессе использования графического журнала?

Таким образом, применение активных методов как наиболее эффективного инструмента обучения вызывает необходимость формирования специальных знаний и практических подходов у преподавателей и организаторов учебного процесса.

Список литературы

1. Бершадский М.Е., Гузев В.В. Дидактические и психологические основания образовательной технологии. – М.: Педагогический поиск, 2009. – 256 с.
2. Грудзинская Е.Ю., Мариго В.В. Активные методы обучения в высшей школе. – Нижний Новгород, 2007. – 182 с.
3. Привалова Г.Ф. Активные и интерактивные методы обучения как фактор совершенствования учебно-познавательного процесса в вузе // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 3. – С.4–5.

ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ КОНТРОЛЬ КАК НОВАТОРСКАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА В УСЛОВИЯХ ВНЕДРЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА

Н.К. Брославская,

учитель молдавского языка и литературы

МОУ «Бендерская СОШ № 15»,

ПМР, г. Бендеры

В статье рассматривается промежуточный контроль как новаторская педагогическая практика в условиях внедрения государственного образовательного стандарта.

Ключевые слова: *текущий контроль, промежуточный контроль, итоговый контроль, дидактическая анкета, карта сообщений, еженедельные доклады.*

Внедрение государственного образовательного стандарта ставит перед учителем задачу замены традиционных подходов и расширения инструментов контроля достижений учеников.

Контроль результатов деятельности учеников – это важный элемент всего учебного процесса и очень емкое понятие в учительской практике.

Государственный образовательный стандарт, а также методические материалы к нему актуализируют вопрос новой системы контроля в классе, которая базируется на следующих основаниях:

1. Контроль – это постоянный процесс, который осуществляется на каждом уроке как учителем, так и обучающимися.

2. Контроль имеет критериальную основу. Главные критерии – это ожидаемые результаты, которые соответствуют учебным целям урока.

3. Критерии оценивания и алгоритм предварительно знакомы ученикам. Также они могут быть разработаны учителем и учениками совместно.

В систему контроля в обязательном порядке вовлекается ученик, приобретая умение оценивать себя [1, с.21].

Существуют три типа контроля:

1) текущий контроль определяет уровень знания учеников, способствует выявлению возможных недостатков;

2) промежуточный контроль имеет функцию закрепления результатов по изучению темы, раздела учебной программы;

3) итоговый контроль выполняет функцию прочности овладения знанием, готовности к продолжению обучения [1, с.22].

Изменения в системе контроля связаны с делегированием полномочий обучающимся и необходимостью отслеживать индивидуальное развитие ученика. Они используются в начальной школе.

В школе система контроля используется:

- с помощью методов субъективного контроля (наблюдение, самооценка, самоанализ), которые основываются, как правило, на анализе письменных ответов учеников, а также стандартизированных процедур;

- с помощью многообразных форм контроля, соответствующих учебному этапу, цели, общим задачам урока; применяется накопительная система в форме портфолио (экспозиции, презентации как дифференцированный контроль индивидуальных учебных аспектов);

- для контроля полученных учебных результатов, процессов их формирования и развития;

В образовательных стандартах установлена цель развития самостоятельности навыков контроля у учеников. Перед учителем поставлена задача: научить детей самостоятельно оценивать результаты учебной работы.

Один из самых эффективных инструментов решения этой актуальной проблемы – это промежуточный контроль, который обладает рядом особенностей:

- имеет международные тактики применения;

- он стандартизирован, суммативен;

- предполагает оценивание достижений учеников учителем, который их учит, ориентирован на конкретного ученика и преследует цель – определить недостатки его учебных достижений одного элемента учебного содержания; провести оперативную коррекцию, и не предполагает сравнение результатов разных учеников.

Принципы промежуточного контроля

1. Центрированный на ученике, его затруднениях и динамике. Учитель и ученик вместе принимают решение насчет улучшения учебных показателей.

2. Организуется учителем. Контроль предполагает автономию, академическую свободу и высокий профессионализм учителя, потому что учитель сам решает, что оценивать, как реагировать на полученную информацию. В то же время учитель не обязан обсуждать результаты оценивания ни с кем другим, кроме обучающихся собственного класса.

3. Учитывает разные стороны учебной деятельности и субъектную позицию ученика. Контроль концентрируется на обучении, нуждается в активном участии учеников таким образом, чтобы последние больше углубились в материал и развивали в себе умение самооценивания. Это приводит к повышению учебной мотивации. Очень важно, чтобы учитель ответил на ключевые вопросы:

- Какие из осваиваемых на уроке знаний и умений самые важные?

– Как могу узнать, освоены ли они?
– Чем могу им помочь, чтобы обучающиеся организовали лучше свои учебные действия?

4. Формирует процесс обучения. Учитель воплощает обучающие цели в измеримые результаты; определяет необходимый уровень их достижения; выбирает учебное содержание и техники оценивания; организывает оценивание и устанавливает, получены ли эти результаты.

5. Определяется контекстом. Контроль должен соответствовать особенностям пройденной темы и учитывать контингент обучающихся. Таким образом, то, что функционирует хорошо в одном классе, не подходит другому классу.

6. Является эффективной обратной связью. Оперативный контроль позволяет своевременно принять адекватные меры коррекционного характера как на индивидуальном, так и на коллективном уровне.

7. Базируется на качественном преподавании и требует от учителя систематической, гибкой и эффективной работы.

Если учитель настоящий профессионал, он должен быть и педагогом, и методистом, и психологом, и артистом. Он должен найти свой стиль, который будет соответствовать темпераменту и его методическому стилю, позволит выбрать методы, приемы, техники, которые вовлекут учеников в процесс оценивания. Учитель должен быть творцом своей профессии, не должен копировать механически все, что видит и читает, но должен обладать критическим методическим мышлением.

В моей практической работе я использую многочисленные техники для осуществления промежуточного контроля. Вот некоторые из них:

1. Самодиагностическая анкета позволяет мне получить информацию об общем отношении к урокам, темам, к собственному обучению. Преимущество этой формы – это стимулирование учеников к размышлению над собственным стилем обучения, над сильными и слабыми сторонами.

2. Карта собственных сообщений базируется на использовании самых простых символов, которые ученики разного возраста легко понимают. Их использование позволяет детям анализировать собственный опыт и делать полезные выводы на основе этих наблюдений: цель деятельности на уроке, задачи, освоенное содержание и др.

3. Еженедельные доклады позволяют мне быстро осуществить обратную связь, ученики докладывают, что они выучили за неделю и какие трудности появились. Эта техника подходит для учеников старших классов, которые могут уже сами определять, насколько понятен материал, и сформулировать вопросы, если чувствуют себя неуверенно в какой-либо теме.

4. Карта понятий позволяет мне понимать, насколько хорошо ученики могут видеть общую картину темы, то есть, если им удалось построить связи между индивидуальными элементами темы и систематизировать пройденный материал. Карта представляет собой диаграмму, которая состоит из пунктов с определенными понятиями, находящихся на разных иерархических уровнях от самых общих до специальных специфических [2, с.31].

Для успешного промежуточного контроля нужно учитывать следующие условия:

- эффективное обучение возможно только тогда, когда ученик активно вовлечен в процесс обучения;
- результаты должны быть использованы для обоснования продвижения в обучении и преподавании;
- учитель должен менять свой личный педагогический стиль;
- обратная связь, механизм, который позволяет использование информации для того, чтобы сокращать разрыв между незнанием и знанием [1, с.22].

Список литературы

1. Гид методик: супортметодико-дидактик / В.Ф. Попова, Т.А. Мазепа, Е.Н. Бабий. – Тираспол: Едитура УСН, 2014.

2. Гид методик. Партя а II-а: супортметодико-дидактик / В.Ф. Попова, Т.А. Мазепа, Е.Н. Бабий. – Тираспол: Едитура УСН, 2017.

РАЗДЕЛ 8. МЕСТО ВАРИАТИВНЫХ ФОРМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЕКТИРОВАНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

О РОЛИ ИНФОРМАТИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

И.А. Гошко,

*ст. преподаватель кафедры общеобразовательных дисциплин
и дополнительного образования*

*ГОУ ДПО «Институт развития образования
и повышения квалификации»,*

ПМР, г. Тирасполь

В статье рассматривается история развития процесса информатизации, развитие информационных технологий и ключевые аспекты. Отмечена роль и значение информационных технологий в повышении качества образования. В связи с информационным развитием появляется необходимость информатизации образования и общества в целом. Раскрыты основные понятия, направления и задачи информатизации образования.

***Ключевые слова:** информатизация, электронные образовательные ресурсы, информационные технологии, ресурсно-методический центр.*

Современный образовательный процесс характеризуется активным использованием новых образовательных технологий и в нем все более активно используются компьютерные технологии. О месте и роли компьютерной технологии в системе образования написано множество трудов, в то же время с каждым годом появляются новые проблемы, актуальные не только для обучения, но и для всей системы образования. Это объясняется тем, что новые модели компьютерной технологии требуют определенный круг знаний по отношению к ним. С другой стороны, новые модели предполагают либо дополнения к существующим образовательным технологиям, либо разработки новых образовательных технологий и активного их внедрения в учебный процесс. Следовательно, современные информационные технологии, дополняя структуру образовательных технологий, открывают новые перспективы для повышения качества образовательного процесса.

Компьютеризация обучения, т.е. использование достижений новых информационных технологий в образовательном процессе является частью масштабного, стратегического направления – информатизации общества. Как известно, происходящий глобализационный процесс повлечет за собой изменение во всех структурах общества и вместе с этим и существенное изменение деятельности организаций и отраслей. И существенным признаком глобализации является информатизация общества. Процесс, направленный на удовлетворение потребностей человека в получении необходимой информации, является информатизацией.

Сегодня информатизация в сфере образования является главной задачей и в ней основными факторами стали техническое и программное обеспечение этой сферы.

Огромна роль информатизации образования для развития человечества. Новые информационные технологии автоматизируют многие виды деятельности человека.

Понятие «Информатизация образования» вошло в педагогику в 80-е годы XX века. В исследовании известного ученого А.П. Ершова информатизация образования характеризуется как комплекс мер, направленный на обеспечение полного использования достоверного, исчерпывающего и своевременного знания во всех общественно значимых видах человеческой деятельности [4]. При этом он подчеркивал, что информация – это стратегический ресурс общества в целом, она обуславливает способность общества к успешному развитию.

Конкурентоспособность на современном рынке труда во многом зависит от способности овладеть новыми технологиями, адаптироваться к иным условиям труда.

В связи с этими условиями информатизация пронизывает практически все сферы образования. Идет процесс развития информационных технологий, и они качественно влияют на общественное воспроизводство человеческого капитала, который, в свою очередь, ложится в основу образовательного процесса.

Сейчас каждому педагогу необходимо понять значение понятия «информационно-коммуникационные технологии».

Во-первых, большинство исследователей отмечают, что информационные технологии и телекоммуникации – просто передача, хранение и обработка информации, они неотделимы друг от друга.

Во-вторых, ряд авторов понимают под информационной технологией всю совокупность форм, методов и средств автоматизации информационной деятельности в различных сферах.

В-третьих, ИКТ определяются как использование вычислительной техники и средств связи для создания, сбора, передачи и хранения, обработки информации для всех сфер общественной жизни, в том числе и образования.

Принимая во внимание указанные выше доводы, можно с уверенностью утверждать, что основными направлениями информатизации образования являются:

- обеспечение компьютерной грамотности педагогов;
- обучение навыкам использования компьютерной технологии;
- совершенствование содержания и методов обучения на основе информационных технологий;
- использование компьютера как средства труда;
- применение компьютера в управлении образованием.

Резкий рост информационных массивов, их отбор, производство и результативное использование – все это позволило формировать и развивать информатизацию в образовании. Ученые считают, что задачу информатизации образования можно решить настолько, насколько в образовательном процессе используются новые информационные, в том числе и мультимедийные технологии [5]. Следует отметить, что в информатизации системы образования ведущую роль играет профессионализм педагога. Педагог достигает результативности своей работы, если он применяет в своей деятельности достижения информационных технологий, разрабатывает и использует электронные учебные комплексы.

ГОУ ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации» активно способствует процессам развития информатизации в образовании республики. Для решения вопросов информатизации был создан Ресурсно-методический центр (РМЦ). Цель деятельности РМЦ – обеспечение учебно-воспитательного, научного процесса, а также информационного обслуживания различных категорий пользователей, повышение информационной культуры участников образовательного процесса и внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательный процесс.

Мотивационно и методически готовые к инновационной деятельности сотрудники Центра активно включались в проведение форм методического обучения кадров в рамках мастер-классов, семинаров, публикацию опыта работы в международных и республиканских научно-методических периодических изданиях, работу профессиональных объединений педагогических работников системы просвещения ПМР.

Центр принимал участие и обеспечивал техническое сопровождение вебинаров, организаторами которых были Российский тренинговый центр Института управления образованием Российской академии образования и издательство «Русское слово», «Преемственность в образовании» и т. д. Любой работник системы просвещения ПМР мог принять участие в вебинаре индивидуально или коллективно непосредственно в организациях образования, ознакомившись с техническими условиями на сайте ГОУ ДПО «ИРОиПК»

(<http://pgiro.3dn.ru/>), что позволяет сэкономить время и денежные средства на проезд в институт. Особенно это очень целесообразно для дальних регионов ПМР, таких как Каменка, Рыбница и др.

Сотрудниками нашего института активно используются информационно-коммуникационные технологии в организации образовательного процесса. В институте создан и пополняется электронный банк презентаций по различным направлениям, электронные базы данных, организован электронный каталог изданий института.

Внедряя инновационные информационные технологии в развитие образования республики, я являюсь заместителем председателя секции Республиканского научно-методического совета учителей информатики, ИКТ и методистов-организаторов по информатизации образования и координатором деятельности РМО методистов-организаторов по информатизации образования организаций профессионального образования, где на заседаниях выступаю с вопросами информатизации образования. Вхожу в творческие рабочие группы по созданию нормативных документов, связанных с информатизацией образования, а также разрабатываю учебные планы, программы для курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, программы семинаров, спецсеминаров, лекционные и практические занятия, методические рекомендации, инструкции, олимпиадные задания по информатике и ИКТ. Регулярно повышаю квалификацию в области информационно-коммуникационных технологий сотрудников института, провожу индивидуальные и групповые занятия.

За период работы в институте были разработаны сайты, отображающие деятельность и направление института:

- главный сайт ГОУ ДПО «ИРОиПК» (<http://pgiro.3dn.ru/>);
- ресурсный центр (<http://pgiro-resurs.3dn.ru/>);
- духовно-нравственное воспитание (<http://duhovnost.3dn.ru/>);
- школа Приднестровья (<http://schoolpmr.3dn.ru/>);
- центр дистанционного обучения (<http://dist-pgiro.3dn.ru/>);
- история мировых религий и культур (<http://religion.3dn.ru/>).

Все сайты созданы на бесплатном ресурсе usoz и поэтому не требуют оплаты за хостинг. Объемные данные для сайтов размещаются на различных облачных хранилищах данных и проектах типа: google диск, яндекс диск, видеохостинг youtube, сервис публикаций calameo и др.

В институте была создана информационно-развивающая образовательная среда, обеспечивающая условия для равного доступа к качественному повышению квалификации работников системы просвещения.

Сегодня человек, управляя компьютерной технологией, умея обрабатывать информацию, может повышать свой интеллектуальный уровень в этой

области, принимать оптимальные решения, оказывать помощь в разработке новых дополнений в экономике, культуре, технике и в научном исследовании. На сегодняшний день информационные технологии составляют основу информационного обеспечения организаций и являются фактором, обеспечивающим профессиональную деятельность педагога.

По моему мнению, в реализации направлений информатизации образования необходимо решать следующие задачи:

1. Формирование единого образовательного пространства посредством создания информационного общества. В информационном обществе доминирующим видом деятельности является сбор, накопление, обработка, хранение, передача и использование информации, причем эти действия осуществляются на основе современной компьютерной технологии. Такому обществу характерен информационный обмен. Для этого нужно создание единого информационного образовательного пространства, где преимущественно используются достижения новых информационных технологий.

2. Сделать упор на качество образования посредством широкого использования мультимедиа-технологии. Данная задача предполагает обеспечение образовательных учреждений современными средствами мультимедиа-технологии и целенаправленное проектирование и внедрение в учебный процесс электронных образовательных ресурсов. Качество достигается соответствием полученных продуктов образования заявленным целям образования, следовательно, нужен мониторинг во всех стадиях образовательного процесса для принятия своевременного решения об улучшении качества.

3. Организация научных исследований с привлечением специалистов информационных технологий и ученых из других сфер. Решения данной задачи возможно при совместном усилии ученых и специалистов для нахождения новых возможностей информационных технологий в обеспечении качества организации образовательного процесса, в создании новых технологий обучения различных учебных предметов.

Список литературы

1. Калдыбаев С.К., Касымалиев М.У., Онгарбаева А. О роли информатизации в системе образования // Международный журнал экспериментального образования. 2016. № 6-2. – С.211–213.
2. Журнал «Народное образование». 2007. № 5, № 9.
3. Журнал «Вестник образования». 2006. № 2.
4. Колмыкова Е.А., Кумская И.А. Информатика: учеб. пособие для студентов средних профессиональных учебных заведений. – М.: Академия, 2013. – 416 с.
5. Лапчик М.П., Семакин И.Г., Хеннер Е.К. Методика преподавания информатики: учеб. пособие для студентов педвузов. – М.: Академия, 2001. – 624 с.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В РЕЖИМЕ ОНЛАЙН: СТРУКТУРИЗАЦИЯ, ПРОЕКТИРОВАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ

Т.О. Сундукова,
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры информатики и ИТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого», Российская Федерация, г. Тула;

Г.В. Ваныкина,
канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры информатики и ИТ
ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет
им. Л.Н. Толстого», Российская Федерация, г. Тула

Учителя сталкиваются с рядом проблем, связанных с доступом к качественному профессиональному развитию. Современные ИКТ активно используются для обеспечения доступности ресурсов, что не гарантирует качества образования. Необходимо на основе учета пожеланий и потребностей учителей целенаправленно модифицировать существующую систему повышения квалификации педагогов.

Ключевые слова: *повышение квалификации учителей, профессиональное развитие учителя в режиме онлайн (online teachers' professional development – OTPD), обучение взрослых.*

Важность качественного обучения и профессионального развития, предназначенного для повышения эффективности результатов обучения студентов, стала особенно значимой в последние десятилетия для практикующих учителей, которые испытывают потребности в профессиональной переподготовке или повышении квалификации без отрыва от основного места работы. Требования к современным учителям предусматривают владение специалистами набором компетенций, что составляет основу для разработки системы качества для оценки деятельности педагогов. В современную эпоху данная проблема носит глобальный характер, поэтому мировая педагогическая общественность разрабатывает и апробирует методики, направленные на улучшение качества подготовки преподавателей, совершенствование системы повышения квалификации учителей-предметников, обеспечение доступа к электронным ресурсам для самоподготовки и ознакомления с передовым педагогическим опытом, реализацию дискуссионных площадок для обмена педагогическими идеями и находками [5, с.295].

Данные проблемы усугубляются, когда на доступ к качественному профессиональному образованию влияют временные, финансовые и географические ограничения [2, с.210; 15, с.154], при этом профессиональное развитие преподавателей в режиме онлайн все чаще используется для решения образовательных задач с помощью гибких, экономически эффективных, широко-масштабных вариантов по множеству образовательных тем. Доступ к системе профессионального развития учителей в режиме онлайн (online teachers' professional development – ОТПД) не гарантирует качественного опыта или результатов, поэтому может создать ложное ощущение эффективности, если технология используется исключительно как инструмент доставки информации, лишенный эффективных принципов проектирования или реализации. С. Vrasidas и М. Zembylas [20, с.328] утверждали, что одна технология не способствует развитию профессиональной подготовки, но может использоваться с конструктивистскими принципами для ее улучшения, исследователи отметили отсутствие основанных на изучении структур для поддержки, разработки и оценки. Проблема усиливается при рассмотрении вопроса о расширении доступа к технологиям во всем мире и их использовании в преподавании с ориентацией на педагогов. Для повышения эффективности обучения преподавателей в режиме онлайн различными организациями, занимающимися проблемами в области повышения качества образования, разработаны стандарты, которые включали принципы эффективного профессионального развития и учитывали уникальные характеристики онлайн-среды. Южный региональный совет по образованию (Southern Regional Education Board – SREB) [19] разработал руководство из трех частей для онлайн-обучения, в котором учитываются стандарты контекста, процессов и контента. Стандарты контекста касаются ролей учебных сообществ, лидерства и ресурсов, а стандарты процессов исследуют роли данных, оценки, исследований, проектирования, обучения и сотрудничества, в то время как стандарты контента исследуют роли эффективности, доступности и качества обучения. Аналогичным образом Международное общество технологий в образовании (International Society for Technology in Education – ISTE) [11] опубликовало стандарты, которые рекомендуют учителям эффективное использование технологий для освоения, оценки и профессионального обучения, а Международная ассоциация онлайн-обучения K-12 (International Association for K-12 Online Learning – iNACOL) [10] создала Национальные стандарты качества онлайн-курсов, которые подчеркивают эффективное использование контента, инструкций, оценки, технологий в онлайн-обучении.

Однозначного отношения к принятым и реализованным стандартам в мировом педагогическом сообществе не отмечается, так D. J. Ketelhut, E. McCloskey, C. Dede, L. Breit, и P. Whitehouse [12, с.237] отмечают недостаток эмпирических исследований профессионального развития учителей

в режиме онлайн и отсутствием мнения учителя в разработке и дизайне курса, при этом исследователи констатируют наличие значительного количества доступных, образцовых программ, основанных на разных подходах и средствах массовой информации. С. Dede, D. Jass Ketelhut, P. Whitehouse, L. Breit и E.M. McCloskey [7] предложили программу исследований для решения проблем недостаточности наблюдений и аналитики, утверждая необходимость тщательного исследования системы профессионального развития учителей в режиме онлайн, что важно для разработчиков программ, преподавателей и спонсоров.

Для качественного и целенаправленного внедрения онлайн-курсов для педагогов необходимо проанализировать восприятие учителями дизайна и реализации опыта системы профессионального развития учителей в режиме онлайн, встроенного в программы профессионального образования. При поддержке теории обучения взрослых и социального конструктивизма исследование использования технологии предполагает различные контексты: внутрисистемный кейс-анализ и внешний кросс-кейс-анализ. Результаты анализа исследований в мировой педагогической практике выявили явные и эмпирические данные о шести функциях разработки и реализации системы профессионального развития учителей в режиме онлайн с помощью мнений учителей, которые обращаются к многочисленным неточностям и пробелам в существующей.

Эффективное профессиональное развитие учителя. Для достоверного изучения характера и масштабов профессиональной подготовки учителей необходимо изучение литературы по эффективному внедрению обучения педагогов в контексте принципов, которые влияют на практику учителей и улучшают результаты обучения учащихся. Эффективная профессиональная подготовка обладает структурными и семантическими характеристиками, включая формат занятия, совместное участие учителей, продолжительность упражнения, при этом семантические функции эффективного профессионального обучения включают знание контента, привлечение возможности учиться для педагогов, согласованность с другими программами профессиональной подготовки. Участие в профессиональной подготовке педагогов в режиме онлайн мотивирует педагогов на освоение программы, позволяет использовать в профессиональной деятельности полученные новые знания, предоставляет учителям знание и умение применять те же информационные и коммуникационные технологии, на которых строилось их обучение. Проведенное исследование демонстрирует повышение увлеченности учеников, их желание учиться и интерес к освоению инноваций.

Другие направления в исследованиях выявили традиционные проблемы, которые включали недостаточную проработку материалов: единичные семинары с ограниченным набором возможностей для продолжения, сотрудничества или развития. В обзоре литературы [16] о текущем состоянии профессиональной подготовки педагогов подчеркивается взаимосвязь

между качеством преподавания и результатами обучения учащихся, при этом отмечается обеспокоенность по поводу направленности и масштабов системы спустя десятилетия после отчетных докладов и публикации оригинальных исследований. Типовые проблемы вызвали смену парадигмы на профессиональную подготовку, встроенную в текущую деятельность учителя, которая определяется использованием в дальнейшей деятельности, постоянным осмыслением, сотрудничеством и поддержкой учителей, которые способствуют развитию потенциала системы профессиональной подготовки и устраняют подводные камни традиционных технологий в очных или онлайн-настройках. D. Yendol-Hoppey и N. F. Dana [22] использовали четыре стандартных блока для изучения встроенных в работу системы профессиональной подготовки, включая источники знаний, типы знаний, ориентацию и потребности в обучении. Выделенные компоненты поддерживают ключевые принципы, такие как теоретические знания, знания и практика, рефлексия и типы знаний, такие как контент, педагогика, учащийся, учебная программа, педагогический контент и контекст.

M. Barber и M. Mourshed [1] провели международное исследование, в котором изучались характеристики лучших школ мира и утверждалось, что качество подготовки учителей, повышение уровня преподавания и обучение, способствующее успешному освоению школьной программы учащимися, были тремя наиболее значимыми факторами и показателями эффективной работы педагога. В последующем международном исследовании [1] были рассмотрены стратегии совершенствования школьных систем и подтверждено значение качества учителя, учебной практики, сотрудничества учителя, контекста, структуры и ресурсов, что еще больше подчеркивает необходимость в качественной подготовке учителя. Организация экономического сотрудничества и развития (Organization for Economic Cooperation and Development – OECD) [15] анонсировала проведение Международного исследования по преподаванию и обучению (Teaching and Learning International Survey – TALIS) для изучения состояния глобального уровня преподавания и обучения. Результаты включали различия в количестве и эффективности профессиональной подготовки учителей, препятствия для участия в программах, такие как несоответствие графикам работы учителей, отсутствие стимулов, затрат и актуальности, при этом подчеркивая важность сотрудничества, распределения времени и поддержки, которые варьировались от финансовой поддержки до полного отрыва от работы. В настоящее время проводится обобщение результатов исследования и выявления сопутствующих факторов, определяющих связь уровня образования с экономическими, социальными и политическими процессами, а также национальными приоритетами, доступностью образовательной инфраструктуры, трансформацией роли педагога в социуме. Определяется также контекст понятия «эффективное профессиональное развитие учителя».

Профессиональное развитие учителя в режиме онлайн (ОТРД). Профессиональное развитие учителя в режиме онлайн относится к курсам, семинарам или учебным модулям, которые предоставляются в онлайн-формате для учителей с целью организации системы профессиональной подготовки или переподготовки. Сетевые возможности в реализации таких программ отражают множество целей, задач, предметных областей, педагогики и методов доступа, поэтому могут быть асинхронными, синхронными или смешанными. Некоторые из них предоставляют доступ к онлайн-ресурсам, таким как видео и веб-сайты, в то время как другие используют интерактивные обсуждения через блоги, вики и подкасты, возможно также использование в дискуссиях и обмене мнениями практикующих учителей [4, с.221], продуктивным исследователи считают взаимное сотрудничество государственной системы образования, системы высшего педагогического образования и системы дополнительного педагогического образования [13, с.438]; некоторые исследователи утверждают, что социальные сети неформально способствуют обучению учителей. Констатируя степень различия в подходах, характере, содержании и объеме систем профессионального развития учителей в режиме онлайн, можно отметить трудности в единстве оценки эффективности.

Особенности разработки и реализации программ профессионального развития учителя в режиме онлайн (ОТРД). В педагогической литературе выделены основные принципы разработки и реализации программ профессионального развития учителя в режиме онлайн.

Во-первых, под *релевантностью* понимается удовлетворение индивидуальных потребностей учителей в профессиональном обучении, чтобы помочь решить возникающие реальные проблемы, которые могут мотивировать педагога на участие в программе, определить степень достоверности и ценности контента, выделить наиболее востребованные и актуальные вопросы, интересующие массовую педагогическую аудиторию [14, с.88]. Соответствие может также отражать этапы карьеры учителей и потребности учащихся в обучении.

Во-вторых, *полезность* относится к характеристике программы через ее способность удовлетворять потребности учителей или решать проблемы, касающиеся практики, обучения или подготовки будущих педагогов. Полезность является ключевым свойством в онлайн-обучении, потому что опыт должен иметь ценность, помогая удовлетворить потребности взрослых учащихся и их учеников. S.E. Booth и S.B. Kellogg [3] изучили интернет-сообщества и показали, что различные точки зрения и уровни знаний среди участников могут быть учтены посредством различных видов деятельности. С. Dede [6] отмечает, что полученные знания должны быть полезными и практико-ориентированными для информирования учителя об особенностях его деятельности.

В-третьих, *взаимодействие* и *сотрудничество* являются ключевыми для взрослых учащихся, поскольку эти функции способствуют социальным

аспектам образования через участие в обучении через социальные сообщества. А. Holmes, В. Signer, А. MacLeod [9] исследовали представления учителей о структурной эффективности опыта программ профессионального развития учителя в режиме онлайн, показывая, как учителя ценят различные формы взаимодействия с коллегами и учебными сообществами. Открытые вопросы о предложениях по улучшению выявили важность взаимодействия, обратной связи и синхронных обсуждений, поскольку учителя утверждали необходимость присутствия педагога, общения и когнитивных способностей, а также множественных форм взаимодействия для продвижения обучения. D. E. Scott и S. Scott [18, с. 181] утверждали, что социальные аспекты служат связующим звеном в тематических сообществах. Взаимодействие и сотрудничество также способствуют вовлечению всех учащихся, что является уникальной возможностью в онлайн-среде для неактивных участников, которые имеют возможность получать информацию в индивидуальном режиме. Культура сотрудничества может способствовать качественному изменению условий в образовательном учреждении, направленных на улучшение мотивированности и успеваемости учащихся [8, с.42].

В-четвертых, *реальные задачи и процессы* могут повысить эффективность обучения педагогов, отражая контекст и непосредственно связываясь с практикой учителя в реальных ситуациях на рабочем месте. Учитель в такой системе профессионального развития более эффективен, он учитывает реалии класса, в том числе различные интересы учащихся, стили обучения и мотивацию. С. Vrasidas и M. Zembylas [20] утверждают, что участие учителя в процессе разработки программы профессионального развития в системе онлайн может помочь обеспечить непосредственную связь теоретического материала с реальной школьной практикой. T.D. Reeves и J.J. Pedulla [17] утверждают, что уровень подготовки учителей повышается, когда контент программы профессионального развития легко адаптируется в классную комнату.

В-пятых, *рефлексия* помогает учителям оценить, как вновь полученная информация связана с их практикой и результатами обучения учащихся, что может происходить на протяжении всего процесса проектирования, чтобы способствовать наращиванию потенциала, постоянному развитию личного опыта [18, с.176]. Отражение или рефлексия относится к преднамеренному и систематическому изучению педагогических ситуаций преподавания и обучения для улучшения практики и результатов обучения учащихся. Рефлексия может проявляться в группах как рефлексия сверстников в профессиональных учебных сообществах или индивидуально как саморефлексия. Независимо от формата программы профессионального развития, рефлексия поддерживает постоянное совершенствование и предоставляет возможность учитывать локализованные и контекстуальные аспекты преподавания и обучения.

В-шестых, *взаимосвязь технологий, контента, педагогики и учащихся* является ключевой для программы профессионального развития в режиме онлайн. Такая взаимосвязанность подчеркивает динамичный и синергетический характер программы, поскольку заинтересованные стороны ориентируются на актуальные возможности и проблемы. Р. Whitehouse, Е. McCloskey и D.J. Ketelhut отметили роль онлайн-педагогики в разработке программы профессионального развития в режиме онлайн, утверждая, что, если содержимое программы просто оцифровано для функционирования в электронном носителе и в таком же виде было перенесено, но не трансформировано новой средой, между обучающимися и технологической средой могут возникать разрывы [21, с.257].

Результаты проведенных исследований в мировой педагогической литературе создали несколько моделей внедрения программ профессионального развития учителей в режиме онлайн и сформировали рекомендации. Учет индивидуальных, социальных, этнических, технологических особенностей каждого конкретного случая реализации программы потенциально может повлиять на многочисленные заинтересованные стороны в области образования, включая практикующих и начинающих учителей, педагогов-исследователей, ученых, проектировщиков электронных ресурсов, администраторов на уровне курсов и регионов, специалистов по учебным программам, политиков и студентов. Учитывая возрастающую популярность исследований по данной теме, можно сделать вывод о возрастающей значимости и многогранных аспектах программ профессионального развития учителей в режиме онлайн.

Наиболее значимым результатом проведенных исследований является разработка и внедрение программ профессионального развития учителей в режиме онлайн в мировую систему высшего и дополнительного профессионального образования. Несмотря на неоднозначное отношение самих учителей к данной программе, нюансы и смешанные представления об опыте внедрения программ в мировую педагогическую практику, анализ мнений педагогов предоставили уникальную информацию о шести функциях проектирования и реализации, которые прямо и эмпирически вносят вклад в исследование структуры программ профессионального развития учителей в режиме онлайн. Восприятие учителей выявило важность конкретных функций дизайна и реализации, включая актуальность, достоверность, полезность, сотрудничество и взаимодействие, рефлексию и контекст, тем самым расширив значительную часть текущих исследований от оценки программы до разработки и реализации. Полученный вывод особенно важен, потому что информация в режиме обратной связи поступила от учителей, констатирующих пробелы в педагогической литературе, актуальность которых не утрачено и в настоящее время. Заинтересованные стороны в области образования обязаны учитывать мнение

учителей при разработке и внедрении программ профессионального развития учителей в режиме онлайн, чтобы максимизировать его преобразующий потенциал для практики учителей и результатов обучения учащихся.

Список литературы

1. Barber M., Mourshed M. How the world's best-performing schools systems come out on top. – McKinsey & Company, 2007. – 56 p.
2. Blanchard M.R., LePrevost C.E., Tolin A.D., Gutierrez K.S. Investigating technology-enhanced teacher professional development in rural, high-poverty middle schools // Educational researcher. 2016. Т. 45. № 3. – P. 207–220.
3. Booth S.E., Kellogg S.B. Value creation in online communities for educators // British Journal of Educational Technology. 2015. Т. 46. № 4. – P. 684–698.
4. Dana N.F., Pape S.J., Griffin C.C., Prosser S.K. Incorporating practitioner inquiry into an online professional development program: the Prime Online experience // Professional Development in Education. 2017. Т. 43. № 2. – P. 212–231.
5. Darling-Hammond L. Teacher education around the world: What can we learn from international practice? // European Journal of Teacher Education. 2017. Т. 40. № 3. – P.291–309.
6. Dede C. Online professional development for teachers: Emerging models and methods. – Harvard Education Press. 8 Story Street First Floor, Cambridge. – MA 02138, 2006. – 304 p.
7. Dede C., Jass Ketelhut D., Whitehouse P., Breit L., McCloskey E. M. A research agenda for online teacher professional development // Journal of teacher education. 2009. Т. 60. № 1. – P. 8–19.
8. Donohoo J., Hattie J., Eells R. The power of collective efficacy // Educational Leadership. 2018. Т. 75. № 6. – P. 40–44.
9. Holmes A., Signer B., MacLeod A. Professional development at a distance: A mixed-method study exploring inservice teachers' views on presence online // Journal of Digital Learning in Teacher Education. 2010. Т. 27. № 2. – P. 76–85.
10. International Association for K-12 Online Learning. National standards for quality online courses (Version 2) – iNACOL, Vienna, VA. 2011. – 46 p.
11. International Society for Technology in Education. ISTE standards for teachers. – ISTE, 2008. – 2 p.
12. Ketelhut D.J., McCloskey E., Dede C., Breit L., Whitehouse P. Core tensions in the evolution of online teacher professional development // Online professional development for teachers: Emerging models and methods. 2006. – P. 237–263.
13. Lee J., Lim C., Kim H. Development of an instructional design model for flipped learning in higher education // Educational Technology Research and Development. 2017. Т. 65. № 2. – P. 427–453.
14. Macias A. Teacher-Led Professional Development: A Proposal for a Bottom-Up Structure Approach // International Journal of Teacher Leadership. 2017. Т. 8. № 1. – P. 76–91.
15. Organisation for Economic Co-operation and Development. TALIS 2013 results: An international perspective on teaching and learning. – OECD, 2014. – 438 p.
16. Powell C.G., Bodur Y. Professional Development for Quality Teaching and Learning: A Focus on Student Learning Outcomes // Handbook of Research on Professional Development for Quality Teaching and Learning. – IGI Global, 2016. – P. 652–677.

17. Reeves T.D., Pedulla J.J. Bolstering the Impact of Online Professional Development for Teachers // Grantee Submission. 2013. Т. 1. – P. 50–66.
18. Scott D.E., Scott S. Innovations in the use of technology and teacher professional development // Online learning communities and teacher professional development: Methods for improved education delivery. – IGI Global, 2010. – P. 169–189.
19. Southern Regional Education Board. Standards for online professional development: Guidelines for planning and evaluating online professional development courses and programs. – SREB, Atlanta, GA: Author, 2004. – 8 p.
20. Vrasidas C., Zembylas M. Online professional development: Lessons from the field // Education + Training. 2004. Т. 46. № 6/7. – P. 326–334.
21. Whitehouse P., McCloskey E., Ketelhut D.J. Online pedagogy design and development: New models for 21st Century online teacher professional development // Online learning communities and teacher professional development: Methods for improved education delivery. – IGI Global, 2010. – P. 247–262.
22. Yendol-Hoppey D., Dana N.F. Powerful professional development: Building expertise within the four walls of your school. – Corwin Press, 2010. – 180 p.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. УСЛОВИЕ АДАПТАЦИИ ПЕДАГОГА К СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ – КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ

<i>Л.С. Альмагамбетова, О.В. Торопова.</i> Актуальные проблемы подготовки педагогических кадров по туристско-краеведческому направлению в Республике Казахстан	3
<i>О.Г. Бурдужа.</i> Адаптация современного учителя в условиях перехода к новым образовательным стандартам: проблемы, сложности, «секреты успеха»	9
<i>К.К. Жамантаева.</i> Развитие педагога – обязательное условие конструктивного обучения	14
<i>А.В. Легина.</i> Аксиологический подход на современном этапе развития методики русского языка в многоязычном Приднестровье	18
<i>Г.Ж. Мунжасарова.</i> В фокусе повышения квалификации – обновление содержания образования	22
<i>Ю.А. Романенко.</i> Формирование представления современного учителя о синергетическом подходе в образовании	27

РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ

<i>Н.А. Брадеско, О.В. Легкая.</i> Непрерывное образование как фактор развития педагогической системы	32
<i>А.А. Ворона, А.Ю. Сударикова.</i> Роль учебно-методических семинаров в развитии профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования	37
<i>Н.Д. Козарезова.</i> Blended learning: новый формат в непрерывном повышении квалификации педагогов дошкольных организаций	42
<i>Э.М. Колдунов.</i> Методическое сопровождение формирования и развития современных воспитательных систем учреждений образования Витебской области	46
<i>О.М. Медведева.</i> Обобщение педагогического опыта как условие личностно-профессионального развития	51

РАЗДЕЛ 3. МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЕ: ЭФФЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

<i>Н.А. Брадеско, Е.В. Семенуцл.</i> Профессиональная адаптация молодых педагогов как важный аспект становления кадрового потенциала образовательной системы	55
--	----

<i>Б.С. Булатова.</i> Консолидация молодых специалистов	59
<i>Н.П. Коновалова.</i> Проблемы становления в педагогической профессии молодых специалистов – учителей истории и обществознания	63
<i>А.А. Мишула.</i> Молодые специалисты в педагогической среде: эффекты профессионального образования и риски профессиональной адаптации	67
<i>Н.И. Ризун, В.Д. Чебан.</i> Адаптация молодых специалистов в организациях среднего профессионального образования: опыт Бендерского медицинского колледжа	71
<i>М.Г. Тымчек.</i> Профессиональное развитие молодого специалиста республиканской системы образования: проблемное поле и пути решения	75

РАЗДЕЛ 4. УПРАВЛЕНИЕ САМОРАЗВИТИЕМ УЧИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ЕГО ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

<i>А.Е. Ахметова.</i> Информационное пространство и саморазвитие учителя как условие повышения качества образования	84
<i>Р.Д. Васильева.</i> Профессиональное саморазвитие педагога в современных условиях	89
<i>А.Б. Женская, В.О. Пантелеймонова, И.Г. Черниенко.</i> Управление саморазвитием преподавателя как условие его индивидуального профессионального роста	93
<i>А.В. Завтур.</i> Технология организации саморазвития и самообразования педагога	97
<i>В.П. Куликова, А.А. Кабдирова.</i> Влияние профессионального роста педагога на качество обучения	102
<i>О.П. Тимофеечева.</i> Профессиональное саморазвитие современного педагога дошкольного образовательного учреждения приднестровского региона как условие его индивидуального профессионального роста	107
<i>И.С. Шептефрац.</i> Самообразование преподавателя как условие его индивидуального профессионального роста	111

РАЗДЕЛ 5. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ КАК ПРИНЦИП РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

<i>Н.А. Дарадур.</i> К вопросу о совершенствовании терминологического наполнения законодательства в сфере образования	114
<i>В.Е. Накул, Т.Б. Кроитору.</i> Информационно-образовательная среда как феномен современного цифрового общества	119
<i>И.А. Ситникова.</i> Подготовка педагогов к работе в учебных бизнес-компаниях	123
<i>И.А. Чайковский.</i> Диверсификация как принцип развития системы дополнительного профессионального образования	127

РАЗДЕЛ 6. ПОДХОДЫ К СТРУКТУРИРОВАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

<i>Г.В. Ванькина, Т.О. Сундукова.</i> Применение массовых открытых онлайн-курсов в непрерывном образовании учителей	132
<i>М.Г. Климова.</i> Организация работы по повышению профессиональной компетентности замещающих родителей	140

<i>А.Л. Лопатюк, Н.Е. Приходченко.</i> Система развития дополнительного образования по экологизации сознания и мировоззрения дошкольников в современной образовательной практике	147
<i>К.И. Малахивская.</i> Обучение педагогических работников безопасности и охране труда в системе дополнительного образования	152

**РАЗДЕЛ 7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ОСНОВА
МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ КУРСОВОЙ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ**

<i>Т.Б. Волобуева.</i> Дополнительное профессиональное обучение педагогов в ситуативных моделях	156
<i>А.З. Жунусова.</i> Профессиональная готовность к реализации инклюзивного образования	162
<i>А.Ж. Мурзалинова, Н.Т. Уалиева.</i> Принципы применения методов организационно-деятельностного обучения в курсовой подготовке	165
<i>О.П. Нестеренко.</i> Реализация деятельностного подхода в профессиональном образовании учителя в системе повышения квалификации	170
<i>К.У. Сабиева.</i> Методы активного обучения как способ повышения эффективности курсовой подготовки педагогов.	174
<i>Н.К. Брославская.</i> Промежуточный контроль как новаторская педагогическая практика в условиях внедрения государственного образовательного стандарта	178

**РАЗДЕЛ 8. МЕСТО ВАРИАТИВНЫХ ФОРМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРОЕКТИРОВАНИИ
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

<i>И.А. Гошко.</i> О роли информатизации в системе образования	182
<i>Т.О. Сундукова, Г.В. Ваныкина.</i> Международный опыт профессионального развития педагогов в режиме онлайн: структуризация, проектирование и внедрение . . .	187

Научное издание

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:
РЕСУРС РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

*Материалы Международной очно-заочной научно-практической конференции
(16 октября 2019 года)*

Под общей редакцией
доктора юридических наук, профессора *В.В. Проценко*

Редактор *Л.Г. Соснина*
Корректор *Е.Г. Рьякова*
Компьютерная верстка *Н.В. Надькина*

Подписано в печать 02.11.19 г. Формат 60×84 1/16. Усл.-печ. л. 11,5.
Гарнитура «Times New Roman». Тираж 300 экз.
Изготовлено в ООО «Теслайн», г. Тирасполь, ул. Фурманова, 1.