

Комитет общего и профессионального образования  
Ленинградской области

---

Государственное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Ленинградский областной институт развития образования»

---

Кафедра управления и профессионального образования



**Педагогический поиск:  
*инновационный опыт, проблемы качества  
профессионального развития педагога***

*(Итоги региональной научно-практической конференции,  
2 июня 2021 года)*

Санкт-Петербург  
2021

УДК 37  
ББК 74  
П 24

*Печатается по решению редакционно-издательского совета ГАОУ ДПО  
«ЛОИРО», в рамках реализации государственного задания на 2021 год*

Автор идеи и научный редактор **В. П. Топоровский**, д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО»

Рецензенты:

**А. Е. Марон**, заслуженный работник высшей школы РФ, д-р пед. наук, профессор, зав. лабораторией непрерывного образования управленческих кадров и издательской деятельности Института управления образованием РАО;

**М. А. Шаталов**, д-р пед. наук, доцент, проректор по научно-методической деятельности ГАОУ ДПО «ЛОИРО»

П 24      **Педагогический поиск:** инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога. (Итоги региональной научно-практической конференции, 2 июня 2021 года). – СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2021. – 176 с.

ISBN 978-5-91143-813-5

Материалы сборника отражают результаты исследований по актуальным вопросам общего и профессионального образования, управления образованием, педагогического поиска и повышения качества профессионального развития педагогов.

Представлены статьи педагогических работников, учителей, преподавателей, мастеров производственного обучения и педагогов учреждений образовательных организаций разного вида и уровня по результатам управленческой, инновационной и исследовательской деятельности.

Издание адресовано широкому кругу специалистов в области общего, дополнительного и профессионального образования: ученым, методистам, педагогам-практикам образовательных организаций разного вида и уровня.

ISBN 978-5-91143-813-5

- © Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области, 2021
- © ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2021

## Содержание

### **I. Управление образовательной и инновационной деятельностью в учебных заведениях разного вида и уровня**

<i>Марон А. Е., Резинкина Л. В.</i> Управление развитием субъектов профессионального образования в новой реальности .....	6
<i>Долматов А. В.</i> Особенности управления качеством и эффективностью образовательного и инновационного процессов в современных условиях.....	11
<i>Ивина Е. В.</i> Создание модели управления профессиональным развитием педагога в образовательном учреждении .....	20
<i>Курбатова Л. Д.</i> Социальное партнерство в воспитании студенческой молодежи.....	25
<i>Пронкина Л. А.</i> Деловое общение как фактор реализации управленческих функций руководителя .....	32
<i>Макаева Н. В.</i> Культура делового общения участников образовательного процесса.....	39
<i>Гузаирова И. С.</i> Особенности обеспечения безопасности образовательных учреждений в современных условиях .....	45

### **II. Цифровизация образования – важнейшее условие личностного и профессионального роста педагога**

<i>Колыхматов В. И.</i> Новое качество учителя цифрового будущего.....	49
<i>Павлова О. В.</i> Социальные оценочные сети как инструмент воспитания в педагогических системах .....	54
<i>Моштаков А. А., Боярова Г. А.</i> Изучение эффективности деятельности педагогов в условиях применения дистанционных образовательных технологий .....	62
<i>Ермейчук Н. А.</i> Роль цифровых технологий в подготовке специалистов среднего звена технического профиля .....	67
<i>Рассолов А. А.</i> Создание единого образовательного портала для среднего профессионального образования .....	71

<i>Пархоменко В. Г.</i> Метапредметные универсальные учебные действия как основа формирования профессионального выбора школьника .....	76
--	----

### **III. Проблемы реализации национального проекта «Образование» 2019-2024**

<i>Монахова Л. Ю., Топоровский В. П.</i> Научная статья как презентация результатов исследовательской деятельности руководителя образовательной организации .....	82
<i>Одинцова Т. Н.</i> Профессиональная мобильность преподавателя как фактор повышения качества подготовки специалистов среднего звена .....	88
<i>Кравченко С. К.</i> Исследование учета потребностей экономики региона в процессе профессиональной подготовки кадров в современных условиях .....	93
<i>Крупнова Е. Е.</i> Сбалансированность работы методических структур техникума при аттестации педагогов .....	99
<i>Амирбекова Р. Н.</i> Из опыта введения курса финансовой грамотности в учреждениях среднего профессионального образования .....	104
<i>Антипенко Э. В.</i> Подходы к организации практико-ориентированной инновационной деятельности в учреждениях среднего профессионального образования .....	109
<i>Ильина Н. Б.</i> Участие в чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills как инновационный стресс-метод образования .....	115
<i>Резинкина Л. В., Панова Н. А.</i> Подготовка студентов к самостоятельной предпринимательской деятельности как ведущая тенденция среднего профессионального образования .....	120
<i>Шеховцева Е. В.</i> Развитие модели инновационного предпринимательства и предпринимательских навыков в организациях среднего профессионального образования .....	123

#### **IV. Организация исследовательской и инновационной деятельности педагогов – реальность времени**

<b>Топоровский В. П.</b> Основные направления исследований образовательной деятельности в современных условиях.....	128
<b>Рогова Е. И.</b> Приемы мнемотехники в преподавании английского языка.....	133
<b>Никулина Т. М.</b> Использование методики сравнительного анализа первоисточников при изучении дисциплины «История».....	139
<b>Першина Н. Ю.</b> Инновационные формы работы учебного кабинета.....	144
<b>Омупова Е. В.</b> Деятельность педагога в межаттестационный период: индивидуальный маршрут по устранению дефицитов на основании рекомендаций.....	148
<b>Гоман Е. Е.</b> Повышение квалификации как необходимый элемент профессионального роста педагога.....	154
<b>Лукин М. П.</b> Реализация системного подхода в повышении квалификации педагогов в организациях дополнительного образования.....	163
<b>Рыбина О. В., Ермоленко В. С.</b> Непрерывное профессиональное образование как фактор совершенствования управления качеством в среднем профессиональном образовании.....	169
Сведения об авторах.....	173

# **I. Управление образовательной и инновационной деятельностью в учебных заведениях разного вида и уровня**

*А. Е. Марон, Л. В. Резинкина*

## **Управление развитием субъектов профессионального образования в новой реальности**

*Аннотация.* В статье приводится анализ существующих и прогностических тенденций развития системы среднего профессионального образования, на основе которого проектируется и реализуется процесс управления развитием субъектов профессионального образования в новой реальности.

*Ключевые слова:* среднее профессиональное образование, управление, тенденции развития СПО, непрерывное образование, цифровизация, индивидуальное предпринимательство.

Современные вызовы и процессы модернизации экономической и социально-культурной сферы нашего общества актуализируют проблему управления процессами совершенствования структуры и содержания подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования.

Необходимость поиска новых управленческих решений в развитии СПО подтверждается новой реальностью, исследованиями динамики рынка труда и такими факторами, как востребованность нового качества общеинтеллектуального развития будущего специалиста, необходимость развития компетенций для актуальных профессий будущего, и преломляется на задачу профессионально-личностного развития субъектов образования – преподавателей и обучающихся в системе СПО.

Из широкого набора средств и ресурсов, реализующих проблему подготовки специалистов в новых условиях, выделим наиболее актуальные тенденции развития системы среднего профессионального образования:

1. Тенденции изменения ландшафта рынка труда и востребованности в профессиональных кадрах новой формации.

По поручению Президента РФ разработан «Национальный справочник профессий, востребованных на рынке труда, требующих среднего профессионального образования», подготовлен список 50 наиболее перспективных и востребованных профессий и специальностей – преимущественно в наукоемких отраслях (инженерное дело, технические науки, медицина, сервис и др.).

В соответствии с методиками прогнозирования занятости в список профессий будущего вошли разработчик программного обеспечения, торговый представитель, специалист по работе с пользователями, медсестра, офисный сотрудник (секретарь).

Наблюдается тенденция сохранения востребованности ряда профессий в традиционных отраслях (строитель, электросварщик, автомеханик, сантехник и др.), а также в сфере социокультурных и сервисных услуг (сфера торговли, медпомощи, помощник по хозяйству и др.).

Спрос и предложения рынка труда существенно влияют на образовательный процесс в системе СПО, готовящей рабочие кадры и специалистов среднего звена. Учебный процесс предполагает получение глубоких знаний, связанных с общеобразовательными дисциплинами (математика, физика, информатика, химия, экология и др.).

В то же время демонстрационный экзамен выявил наличие проблем в базовом общем образовании, низкий уровень опорных знаний, в частности по физике, химии и др. дисциплинам, актуальным для профессий «автомеханик», «сварщик». Так, природу электросварки на экзамене смогли объяснить только 26% опрошенных, короткого замыкания – 34%, физические факторы поражения током – 28%.

Вопросы психологии общения, диалога, коммуникативные навыки, особо востребованные для работников сервиса, домашних помощников, сферы торговли, медсестер и др., также требуют особого внимания при подготовке специалистов.

2. Тенденция учета образа современного обучаемого как представителя «цифрового поколения».

Современные студенты – это обучающиеся поколения Z (цифровые аборигены), которые не готовы рассматривать преподавателя как единственный источник информации, а лекцию – как оптимальный вид получения информации. Для их мотивации требуется заинтересованность в получаемой информации [1].

Модернизация обучения такого «цифрового поколения» должна нивелировать негативные черты его представителей (клиповое мышление, снижение уровня коммуникативной компетенции, любознательности, энергичности, умения принимать решения и доводить работу до конца) и помочь преодолеть возникающие трудности, вызванные нахождением в «цифровой среде» [1].

3. Тенденция актуализации новой миссии в кадровой политике в системе профессионального образования.

В статье В. П. Топоровского и А. А. Моштакова «Изменение миссии организаций СПО в ходе внедрения нацпроекта «Образование – 2024» выделены направления, определяющие профессионализм и компетентность педагогических кадров. Это профессионально-личностное развитие педагогов, повышение их профессиональной компетентности, подготовка педагогических кадров к инновационной, научно-исследовательской деятельности, творческой самореализации, профессиональная адаптация молодых специалистов, их интеграция в организационную культуру образовательного учреждения [4].

4. Тенденция онлайн-обучения в цифровой образовательной среде образовательного учреждения предусматривает сочетание синхронного и асинхронного обучения. Синхронное онлайн-занятие обеспечивает электронное взаимодействие субъектов образовательного процесса через онлайн-лекции, вебинары с использованием онлайн-сервисов по видеосвязи Discord, Zoom, приложения для проведения видеоконференций. Асинхронные курсы отличаются тем, что преподаватель выкладывает в СДО Moodle на единой платформе дистанционного обучения свои электронные образовательные ресурсы – электронные курсы, практикумы, ФОСы, а обучающиеся работают с ними в любое удобное для них время. Основной акцент в дистанционном обучении делается на учебный материал, нагрузка на преподавателя не снижается, а увеличивается за счет возрастания управляющей и контрольной функций, предварительной подготовки

заданий, проведения дополнительных консультаций по дистанционному обучению [3].

5. Тенденции развития новых подходов к непрерывному образованию.

В статье проректора ЛОИРО В. И. Колыхматова «Новые подходы к непрерывному педагогическому образованию в условиях цифровой трансформации» представлены ключевые положения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, функции которой заключаются в создании сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, пространственной трансформации образовательного пространства, в широком использовании цифровых технологий, развитии активных офлайн и онлайн-форм обучения в рамках реализации национального проекта «Образование» [2].

С целью целенаправленного повышения уровня цифровой грамотности педагогов и развития необходимых цифровых навыков специалистами ЛОИРО разработана новая дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Цифровая грамотность педагога» (78 ч) [2].

6. Тенденция учета опережающего развития в экономике, технике и культуре в модернизации системы СПО.

В рамках этой тенденции становится актуальным развитие направления подготовки индивидуальных предпринимателей. Профессия «предприниматель» снова становится популярной у молодежи. Перспективной ее считают почти 40% выпускников колледжей и техникумов. В службах трудоустройства предлагаются специальные курсы по формированию предпринимательской грамотности. В связи с этим в организациях СПО необходимо усилить данный аспект подготовки, для того чтобы студент получил свой первый опыт взаимодействия с рынком, производственную практику и у него сформировалась определенная финансовая грамотность. С этой целью планируется разрешить создавать при колледжах малые предприятия, где студенты смогут зарабатывать.

Прогнозируется сокращение сроков обучения по программе профессионально-технического образования на 200 специальностях за счет разработки более интенсивных и качественных программ.

Сокращение сроков обучения предоставит молодым людям возможность ускоренной и более современной подготовки в рамках меняющегося рынка труда. Именно такие «короткие» программы особенно востребованы взрослыми людьми.

Современные студенты будут иметь возможность получить несколько квалификаций в рамках основной образовательной программы. Действующая практика формирования требований федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) профессионального образования на основе профстандартов показывает её неэффективность. Рынок труда динамичен, и профстандарты постоянно меняются, утверждаются новые и признаются утратившими силу старые. После утверждения законопроекта ФГОС профобразования смогут разрабатывать не только по профессиям, специальностям и направлениям подготовки, но и по их укрупнённым группам, по областям профдеятельности, по соответствующим уровням профобразования, а также по уровням образования.

Планируется обновление перечня профессий и специальностей среднего профобразования. Сейчас их около 500, предполагается, что останется в два раза меньше. Но ни один навык и ни одна компетенция не будут потеряны. Многие программы будут объединены или трансформированы. Другие – переведены на уровень профобучения, то есть на «короткие» программы, которые также можно будет дополнительно и, главное, быстро освоить во время обучения в колледже, по принципу конструктора компетенций по выбору колледжа или студента. Но главное, за счет чего произойдет это укрупнение, – совершенно новый способ формирования государственного образовательного стандарта (ФГОС). Предлагается сделать ФГОС более рамочным и «широким» – оставить один документ для целой группы профессий. Также уже начался пилотный проект по синхронизации системы подготовки в СПО и кадровых потребностей экономики субъектов. Составлен пилотный перечень перспективных приоритетных профессий и специальностей в сфере малого и среднего предпринимательства.

Таким образом, управление профессионально-личностным развитием субъектов системы СПО на основе учета актуальных опережающих вызовов в экономике, технике, культуре и производстве позволяет качественно и своевременно подготовить подрастающее поколение молодых людей к востребованности в новой реальности.

## Список литературы

1. Зорина Е. М. Инновационная технология использования системы педагогических опор / Е. М. Зорина // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2020. – Т. 5. – № 4. – С. 540–549.
2. Колыхматов В. И. Новые подходы к непрерывному педагогическому образованию в условиях цифровой трансформации / В. И. Колыхматов // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2020. – № 4. – С. 6–9.
3. Марон А. Е., Резинкина Л. В. Проблемы освоения новых компетенций педагога в условиях дистанционного обучения / А. Е. Марон, Л. В. Резинкина // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2020. – № 3. – С. 4–7.
4. Топоровский В. П., Моштаков А. А. Изменение миссии организаций СПО в ходе внедрения нацпроекта «Образование – 2024» / В. П. Топоровский, А. А. Моштаков // Образование: ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2020. – № 4. – С. 77–82.

*А. В. Долматов*

## **Особенности управления качеством и эффективностью образовательного и инновационного процессов в современных условиях**

***Аннотация.** В статье рассматриваются особенности управления качеством образования и эффективностью интегрированных образовательного и инновационного процессов в современных условиях, задачи разработки и внедрения адаптивных систем управления качеством.*

***Ключевые слова:** управление качеством, эффективность образовательного и инновационного процессов, адаптивные системы управления качеством образования.*

Качество образования мирового уровня – ключевой показатель эффективности функционирования образовательных систем. Стратегические государственные проекты развития образования опреде-

ляют основные направления повышения его качества, совершенствования систем оценки качества. Необходимо отметить, что оценивание – лишь одна из процедур управления качеством.

В системном плане управление качеством предполагает ряд взаимосвязанных и взаимодействующих процессов: постановку целей, стратегическое и оперативное планирование, проектирование систем менеджмента качества образовательных учреждений, организацию их работы, реализацию процессов управления качеством. Важную роль играет мониторинг качества, представляющий собой систему периодического оценивания ключевых показателей деятельности образовательных систем в целях определения соответствия достигнутых промежуточных результатов целевым индикаторам (критериям), выявления тенденций, анализа, корректирующих и управляющих воздействий. Только систематическая, целенаправленная, согласованная управленческая и педагогическая деятельность может обеспечить необходимый уровень качества образования, соответствующего лучшим мировым достижениям.

Достижение этого уровня требует согласованных, скоординированных стратегических и оперативных воздействий в процессном режиме. Целевыми установками этой деятельности являются обеспечение требуемой эффективности интегрированных образовательного и инновационного процессов. Эффективность как процессная характеристика представляет собой отношение результата к затратам всех видов ресурсов. Внедрение результативных, обеспечивающих повышение качества образования инноваций – необходимое условие развития современных образовательных систем.

С этих позиций разработка и внедрение систем управления качеством, соответствующих требованиям международных и российских стандартов, в деятельность образовательных организаций является весьма актуальной задачей. Эффективное решение данной задачи представляет собой достаточно сложную научно-практическую управленческую и педагогическую проблему. Ее сущность заключается в объективной необходимости разработки соответствующих вариативных моделей и научно-методического аппарата проектирования систем управления качеством образования.

В последние десять – пятнадцать лет ее решению было посвящено значительное число исследований, выполненных в ряде взаимосвязанных и взаимодействующих научно-практических областей: образовательный менеджмент, управление качеством образования, проектирование в образовательных системах [1, 2, 3, 6].

Задача проектирования таких систем в полной мере не решена, несмотря на достаточное число работ в смежных областях (Е. С. Заир-Бек, П. С. Серенков, Е. С. Мищенко) [2, 3, 6]. Сложность проектирования заключается, во-первых, в необходимости существенной содержательной и организационной модернизации систем менеджмента качества (СМК) с учетом специфики образовательной сферы в целом и конкретных условий их функционирования в частности, во-вторых – в создании возможностей и *механизмов адаптации* к изменяющимся условиям. Существует объективное противоречие между необходимостью внедрения систем менеджмента качества в деятельность образовательных учреждений и недостаточной разработанностью моделей адаптивных СМК и методики их проектирования.

С этих позиций задача проектирования *адаптивных* систем управления качеством образования должна сводиться к созданию таких структур, программы и алгоритмы функционирования которых должны зависеть от условий деятельности реальных образовательных организаций (включающих обеспеченность ресурсами, региональную и институциональную специфику и т.п.). Более того, перечисленные компоненты этих СМК должны иметь возможность динамически изменяться в ходе развития образовательных систем, осуществления модернизационных процессов.

Адаптивные системы управления качеством дают возможность обеспечить более высокую эффективность образовательного процесса, научной, инновационной деятельности, функционирования организационно-управленческих структур за счет способности гибко приспосабливаться к изменениям внешних и внутренних условий, своевременно выявлять и учитывать возникающие изменения, материализовывать прогрессивные тенденции в процессе разработки и внедрения текущих и стратегических нововведений. При прочих равных условиях, чем выше адаптивность и гибкость систем управления

качеством образования, квалиметрическая компетентность педагогов, тем шире возможности активно преодолевать негативные тенденции, консерватизм и сложившиеся стереотипы поведения, тормозящие разработку и внедрение инноваций.

В процессе исследований по данной проблематике разработана модель адаптивной системы управления качеством образования, которая достаточно адекватно отражает основные принципы менеджмента качества, их системную взаимосвязь, описывает структуры, механизмы, направления, процедуры адаптации и является основой для проектирования таких систем в конкретных образовательных учреждениях (ОУ). Модель обеспечивает учет и интеграцию существующих стандартов, принципов менеджмента качества, реальных возможностей образовательных учреждений, детальную проработку механизмов адаптации систем менеджмента качества к изменениям запросов и ожиданий потребителей образовательных услуг, а также всех заинтересованных сторон, условий функционирования образовательных организаций. В обобщенном виде модель включает *структурную* и *функциональную* составляющие, подсистемы адаптации и мониторинга.

*Структурная составляющая* обладает свойствами вариативности (в зависимости от типа, условий, специфики, профиля образовательного учреждения) и адаптивности, характеризующей ее способность изменяться в зависимости от различных факторов. Данные свойства обеспечивают оптимизацию управленческой структуры в соответствии с решаемыми задачами. С этой точки зрения перспективными для создания адаптивных систем менеджмента качества являются *матричные* структуры управления.

*Функциональная составляющая* модели представлена совокупностью реализуемых на всех уровнях функций управления качеством, которые изменяются, перераспределяются, наполняются новым содержанием в зависимости от изменений условий деятельности образовательных систем и воздействия различных факторов. Целесообразно выделить функциональный модуль адаптации, характеризующий универсальную процедуру, которая осуществляется в адаптивной системе для изменения принципов, алгоритмов, программ ее функционирования, механизмов принятия решений. При этом реше-

ния в виде оперативных корректирующих и предупреждающих воздействий отражают процесс управления на коротких оперативных циклах, частные улучшения, а инновационные решения стратегического уровня являются механизмами адаптации системы управления к существенным изменениям требований, условий, факторов влияния. Инновации представляют собой реструктуризацию, замену отдельных элементов структуры, изменение функций, внедрение новых образовательных технологий и методик. Улучшения, как правило, проводятся в рамках действующей структуры и технологий, связаны с процессным подходом и не требуют значительных, в том числе финансовых ресурсов, в то время как инновации нуждаются в значительных средствах и реализуются на основе *проектного подхода* [2, 6].

Проектирование систем менеджмента качества является ключевым процессом их разработки. Методика проектирования адаптивных систем управления качеством образования должна обладать рядом отличительных особенностей. Прежде всего, она должна отражать сущность и взаимосвязь процессов и процедур проектирования на всех этапах от инициализации до реализации проекта. Необходимой составляющей данной методики являются модули проектирования систем, механизмов, процессов адаптации к изменяющимся условиям – как на коротких, так и на длинных стратегических циклах функционирования и развития образовательных систем.

Не менее важным является проектирование подсистемы мониторинга, включающее подбор и адаптацию системы диагностических средств и методик, определение временной дискретности мониторинга и алгоритмов оценки, анализа, принятия решений и деятельности в каждом из таких циклов. Принципиальным является создание подсистемы прогнозирования изменений условий деятельности образовательных систем, динамики науки, технологий, рынка образовательных услуг, оценки возможных рисков. Методологической основой подсистемы могут стать многомерные трендовые модели [2, 3, 4].

Требует изменения и сам процесс проектирования. Одним из известных и распространенных подходов к проектированию систем является использование универсальных моделей и алгоритмов. В этом

случае искажаются сущность и творческий характер проектной деятельности, она, по сути, становится строго формализованной – операционной. Операционный подход эффективен для регулярной, повторяющейся деятельности в условиях прогнозируемой и стабильной внешней среды. Такой подход не приемлем для проектирования адаптивных систем менеджмента качества образования. В данном контексте проектную деятельность отличает неповторяющийся, уникальный характер; в образовательных системах она осуществляется в условиях неопределенности, нестабильности внешней среды, динамичности и поливариантности личностных особенностей субъектов (педагогов, обучающихся, родителей).

Принципиальными отличиями образовательных систем и, соответственно, систем менеджмента качества в образовании от аналогичных производственных и технологических систем являются существенные отличия и разнообразие способностей, уровня развития и личностных качеств обучающихся.

Все это определяет целесообразность нового подхода к проектированию адаптивных СМК образования. Сущность его заключается в том, что методика проектирования в виде определенного алгоритма, последовательности действий должна дополняться элементами рефлексии, вариативности, креативными, нестандартными решениями. Важной особенностью является вовлечение педагогического коллектива в процесс проектирования. Особое внимание должно уделяться проектированию подсистем и механизмов адаптации.

Таким образом, необходимым условием успешности проектирования адаптивных систем управления качеством образования является использование специфических интегративных технологий, сочетающих определенную алгоритмизацию, рефлексивность, вариативный, творческий подход к процессам, процедурам, методам и инструментам проектирования.

Исходя из этого важным *принципом проектирования является несводимость проектной деятельности только к функциональной и операционной*. В то же время алгоритмы, инструменты функциональной и операционной деятельности естественно используются

в проектировании СМК. Однако содержание современной проектной деятельности гораздо шире. Для инновационных проектов необходимы новые адекватные инструменты. Для таких проектов особую значимость приобретают креативные идеи и действия коллектива как на этапе проектирования, так и на этапе реализации [3, 4, 5].

Наряду с методикой проектирования адаптивной системы управления качеством, представленной в ряде работ автора и представителей данной научной школы [1, 2, 5, 6], необходима соответствующая методика (технология) формирования проектной компетентности педагогов и руководителей, занимающихся разработкой и внедрением СМК в деятельность образовательных систем различного уровня. Актуальным направлением исследований является формирование проектной культуры педагогов в контексте внедрения СМК в их деятельность.

Таким образом, данная методика должна включать ряд новых элементов. Безусловно, ее базовой составляющей должно стать освоение алгоритмов, методов и инструментов проектирования, основ управления качеством и проектного менеджмента. Как правило, в традиционном обучении этот этап является основным, затем чаще всего организуется практикум по выполнению учебных проектов. В то же время проведенные исследования показали [2, 3, 5, 6], что практика проектирования СМК в образовании свидетельствует о примерах их недостаточной эффективности, основными причинами этого являются: отсутствие достаточной подготовки педагогов, низкое качество повышения их квалификации в данной сфере или отсутствие такового, формальное использование стандартов и универсальных моделей, разработка и внедрение СМК методом аутсорсинга силами приглашенных специалистов, а также игнорирование реальных условий функционирования образовательных систем [1, 2]. В ряде работ с участием автора [1, 2, 3] предлагается новый подход к подготовке педагогов и руководителей к проектированию и внедрению адаптивных СМК. Отличительной особенностью данного подхода является включение после традиционного этапа (освоение основ управления качеством, методов и инструментов проектного менеджмента, алгоритма и методики проектирования) специального модуля,

содержание которого составляет изучение реальной практики проектного менеджмента в образовании и других областях, опыта специалистов, особенностей и условий успешности реальных проектов, неформальных принципов и подходов эффективного управления качеством и проектирования адаптивных СМК. Данный модуль должен включать элементы практического применения проектно-созидательных технологий для разработки конкретных проектов. Обучение должно включать практику командообразования, разработки механизмов адаптации СМК к изменениям реальных условий.

В качестве выводов следует отметить, что система менеджмента качества является частью общей системы управления образовательным учреждением, включающей совокупность процессов, организационной структуры, ресурсов, методик и технологий, направленных на достижение целей по обеспечению необходимого уровня качества образования. Как объект проектирования адаптивную СМК следует рассматривать, с одной стороны, с позиций общесистемного подхода именно как подсистему общей системы управления, с другой – с позиций концептуальной модели менеджмента качества, представленной в соответствующих стандартах, с третьей – с позиций теории и практики реализации адаптивных динамических систем с высокой степенью неопределенности.

Результаты проведённых с участием автора исследований подтверждают, что организационная структура СМК не оказывает существенного влияния на эффективность деятельности образовательного учреждения, кроме того, возможности введения дополнительных штатных единиц существенно ограничены. Однако особо значимы корректное, обоснованное распределение и реализация основных функций управления качеством: постановка реальных целей, прогнозирование, планирование, организация деятельности, координация, контроль, учет, анализ, мотивирование персонала, принятие управленческих решений, а также возможность их адаптивного перераспределения, делегирования части полномочий.

Эффективное внедрение адаптивных систем управления качеством в деятельность образовательных учреждений может быть осуществлено, если в ОУ: осуществляются координация взаимосвязанных процессов внедрения системы управления качеством, реальная

интеграция образовательной и инновационной деятельности; сформирована развивающая образовательная среда; обеспечено лидерство руководителей; педагоги и сотрудники вовлечены в процессы проектирования и внедрения систем управления качеством; реализуются процедуры оценки степени реализации принципов управления качеством; обеспечено эффективное функционирование системы информационной поддержки основных и управленческих процессов на основе средств автоматизации, в перспективе – технологий искусственного интеллекта и менеджмента знаний.

### Список литературы

1. *Долматов А. В., Долматов Е. А.* Проблемы проектирования и внедрения адаптивных систем управления качеством образования // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. – СПб.: НОУ СПбЮА, 2016. – № 4 (33). – С. 112–117.
2. *Долматов А. В., Путиловская Н. Г.* Система информационной поддержки внедрения адаптивной системы управления качеством образования в деятельность вуза // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. – СПб.: Изд. СПбЮА, 2012. – № 1 (14). – С. 117–119.
3. *Долматов А. В., Долматов Е. А.* Методы и средства оценки человеческих ресурсов образовательных организаций // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. – СПб.: НОУ СПбЮА, 2014. – № 2 (23). – С. 91–101.
4. *Долматова Л. А.* Развитие проектной культуры педагогов дошкольных образовательных организаций. – СПб.: Скифия, 2017. – 216 с.
5. *Ильин В. В.* Руководство качеством проектов. Практический опыт. – М.: Вершина, 2006. – 176 с.
6. *Путиловская Н. Г.* Особенности проектирования адаптивных систем управления качеством образования в вузах // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. – СПб.: НОУ СПбЮА, 2012. – № 2 (15). – С. 116–118.

## **Создание модели управления профессиональным развитием педагога в образовательном учреждении**

*Аннотация.* Описанная в статье модель управления профессиональным развитием педагога является важным компонентом национальной системы учительского роста: как и на какой основе можно управлять профессиональным развитием педагогических работников в современной образовательной ситуации с учетом изменяющихся требований к их образованию и деятельности, гибкости и вариативности, преемственности и согласованности действий.

**Ключевые слова:** модель, аттестация, компетентность педагога, саморазвитие, непрерывное педагогическое образование.

Важнейшей мировой тенденцией развития образования является повышение его качества, а также признание необходимости непрерывности образования «через всю жизнь». Одним из основных направлений модернизации образования является профессиональное развитие педагогов как один из факторов повышения качества образования. От уровня профессионального развития педагогов, способных к непрерывному образованию, зависят результаты социально-экономического и духовного развития общества, инновационной экономики, что находит отражение в основных документах, характеризующих государственную образовательную политику. Таким образом, профессиональное развитие педагога является одной из приоритетных задач государственной политики.

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду.

Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога: самоинициатива и самомотивация, диагностичность и инновационность. Меняется и позиция участников методической работы: учитель становится субъектом, активно участвующим в разных формах повышения своего профессионального мастерства. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности [1].

Общие закономерности профессионального развития педагогов находят свое отражение в исследованиях С.Г. Вершловского, Ф.Н. Гонобулина, Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, Ю.Н. Кулюткина, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, А.И. Щербакова, в которых используется понятие «профессиональное становление личности». Однако в них системно не рассматривается вопрос о профессиональном развитии, в то время как профессиональное развитие педагогов есть целостный процесс жизненного и профессионального самоопределения, творческого совершенствования, профессионального роста, продвижения к более высокой квалификации в избранной области практической деятельности.

Большинство отечественных и зарубежных ученых полагают, что профессиональное развитие специалистов – это многогранный процесс, включающий не только актуализацию и обобщение полученных в вузе знаний, но и практическое овладение профессиональной этикой и культурой труда (О.А. Абдулина, А.К. Маркова, К.А. Нефедова, Е.И. Пассов, Н.А. Филлипова); совершенствование интеллектуальных и деловых качеств (Б.С. Гершунский, В.С. Леднев, М.В. Кларин, Е.С. Полат, Э.И. Савицкая); расширение профессиональной компетентности, необходимой для выполнения профессионально-педагогических функций (И.Л. Бим, Р.К. Миньяр-Белоручев, Т.Е. Сахарова, Э.И. Соловцова) [2].

Несмотря на многочисленные разработки, проблема управления профессиональным развитием педагогов остается недостаточно исследованной в рамках реализации компетентностного подхода в образовании, нет доведенных до практики методов работы, которые бы актуализировали профессиональное развитие педагога [2].

Обобщая все вышесказанное, мы приходим к выводу о том, что современное общество и условия жизни ставят перед педагогическим сообществом новые требования, где педагог является ключевой фигурой в системе образования, призванной выступать не просто в роли человека – транслятора готовых знаний, умений и навыков, но и способствовать развитию творческого, индивидуального отношения каждого обучающегося к себе и к собственной жизни.

Современный педагог должен в своем совершенствовании учитывать следующие факторы: условия для профессионального и личностного развития, возможности для повышения профессиональной компетентности и творческой работы. Ведь профессиональное развитие педагога представляет собой процесс и результат взаимодействия личности, государства и общественных организаций с целью преобразования внутреннего самоопределения; развития профессиональных знаний, умений, навыков; совершенствования способности обучаться в течение всей профессиональной деятельности для решения задач, обусловленных вызовами времени. А профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач [4].

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, школа определяет основные пути развития его профессиональной компетентности:

1. Система повышения квалификации педагогических кадров, которая рассматривается как автономная и гибкая подструктура общей системы непрерывного образования, мобильно откликающаяся на запросы не только общества, но и каждой отдельной личности.

2. Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию. Сегодня она должна быть не только диагностической, оценивающей процедурой, но и развивающей, прогностической, так как приводит педагога и весь педагогический коллектив к осознанию своих сильных и слабых сторон и индивидуального стиля деятельности, то есть к самоанализу и самооценке.

3. Самообразование педагогов. При организации самообразования учитывается профессиональный уровень педагогов, используются различные критерии, позволяющие отнести педагогов к той или иной группе и в соответствии с этим выбрать цели и способы обучения.

4. Активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов. Востребованными формами методической работы являются теоретические и научно-практические конференции, вебинары.

5. Владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование.

Инновационная деятельность педагогов в школе представлена работой по апробации учебников нового поколения, внедрению ФГОС НОО, ФГОС ООО, освоению современных педагогических технологий, социальному проектированию, созданию индивидуальных педагогических проектов.

6. Овладение информационно-коммуникационными технологиями. Интернет, форумы для общения, банки данных, словари и справочники, дидактический материал, презентации, программы, автоматизированные системы, осуществляющие контроль, и т. д.

7. Участие в различных конкурсах, исследовательских работах, экспертных комиссиях. Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессионализма учителя. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствуют профессиональному самоопределению. Каждый конкурс несет свою смысловую нагрузку [3].

Показателями эффективности внедрения модели системы управления профессиональным развитием педагогических кадров являются:

- Рост удовлетворённости педагогов собственной деятельностью.
- Положительный психолого-педагогический климат в школьном коллективе.
- Высокая заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях.
- Овладение современными методами обучения и воспитания.
- Положительная динамика качества образования.
- Высокий уровень профессиональной самодеятельности педагогов.

- Своевременное выявление и обобщение передового педагогического опыта.
- Постоянное внимание администрации к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования педагогической деятельности.
- Качественно организованная система методического сопровождения и поддержки образовательной деятельности [3].

Процесс профессионального развития современного учителя, отвечая вызовам времени, должен стать более результативным по масштабам своего влияния на личность. При этом важно найти способы интеграции науки, передового педагогического опыта и инновационных технологий в управлении этим развитием. Разработка системы профессионального развития педагогических работников обусловлена современными требованиями к качеству образования, профессиональному развитию учителей, их готовности обучаться в течение всей профессиональной деятельности для решения новых задач, обусловленных вызовами времени и современными экономическими тенденциями [4].

### Список литературы

1. *Гадельшин И. М.* Образовательный проект «Создание условий для профессионального роста учителя» / Инфоурок.ру – материалы для учителей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/materialy-k-attestatsii/library/2019/07/23/obrazovatelnyy-proekt-sozdanie-usloviy-dlya> / (05.05.2021)
2. *Палкина С. А.* Модель профессионального развития педагога в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.econf.rae.ru](http://www.econf.rae.ru) - <http://www.econf.rae.ru/pdf/2016/09/5743.pdf/> (05.05.2021)
3. Модель системы управления профессиональным развитием педагогических кадров / school13mariinsk.edusite.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://school13mariinsk.edusite.ru/p93aa1.html> / (05.05.2021)
4. Система профессионального развития педагогических работников / school29revda.siteedu.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://school29revda.siteedu.ru/media/sub/1377/files/sistema-professionalnogo-razvitiya-pedagogov-rabotnikov-maou-sosh-29.pdf> / (05.05.2021)

## **Социальное партнерство в воспитании студенческой молодежи**

***Аннотация.** Рассмотрены вопросы, связанные с воспитанием студенческой молодежи в процессе обучения в профессиональной организации посредством социального партнерства. Представлен практический опыт реализации системы воспитания совместно с социальными партнерами образовательной организации.*

***Ключевые слова:** воспитание, студенческая молодежь, социальное партнерство.*

Требования современного рынка труда, стремительное развитие цифровой экономики заставляют переосмыслить функциональное назначение профессионального образования, его воспитательный компонент, направленный на развитие личностного потенциала молодого человека.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р г. Москвы утверждена «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», в которой говорится о том, что «приоритетной задачей Российской Федерации в сфере воспитания является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины» [1].

Современный исторический период связан с получением и обработкой человеком огромного количества информации, что дает основание называть его информационным, направляющим вектор требований работодателей к наличию у специалистов цифровых компетенций. Поэтому вопросы, связанные с разработкой конкретных подходов к формированию и развитию у обучающихся цифровых компетенций, являются актуальными. В соответствии с национальной про-

граммой «Цифровая экономика Российской Федерации» современная педагогика должна быть «уместной и создавать значимое, обогащающее и полезное обучение» [2].

Нам представляется, что значимым и полезным обучение может называться в том случае, если его результаты соответствуют интересам обучающихся, если у них сформированы компетенции, востребованные на современном рынке труда. По мнению работодателей (судоводительские компании г. Санкт-Петербурга и Невский судостроительно-судоремонтный завод), востребованными цифровыми компетенциями являются следующие:

- специальные, определяемые конкретной отраслью производства;
- социальные – способность специалиста к межличностным отношениям;
- когнитивные, заключающиеся в готовности специалиста к осуществлению различных видов познавательной деятельности и решению разнообразных профессиональных задач на основе саморазвития, применения сформированных в процессе обучения компетенций [3].

Таким образом, воспитание рассматривается как стратегический общенациональный приоритет, требующий интеграции различных социальных институтов. Сущность и содержание воспитательно-образовательного процесса в современной профессиональной образовательной организации должны базироваться на основных направлениях развития содержания образования в XXI веке, принятых ЮНЕСКО:

- научиться учиться: интеллектуальная культура, информационная культура, культура самоорганизации, исследовательская культура;
- научиться работать: воспитание лидеров, умение создавать команду и работать в команде, решать теоретические и практические задачи;
- научиться жить в обществе: понимать другого, принимать другого, помогать другому как составляющие коммуникативной культуры;
- научиться жить в ладу с самим собой: мотивация, рефлексия, саморазвитие [1].

Сегодня проблемы, связанные с воспитанием будущего специалиста, приобретают особую актуальность. Это обусловлено тем, что технический прогресс не равнозначен духовному росту человечества, следствием чего становится обострение глобальных проблем: угроза мировой атомной войны, экологические катастрофы, международный терроризм. Духовное совершенствование человека, направленное на переход на новый виток эволюционного развития: от человека разумного (*Homo Sapiens*) к человеку моральному и духовному (*Homo Moralis*), – должно стать приоритетом развития общества. Воспитание состоит из двух составляющих: воспитание творческой личности и воспитание личности, обладающей нравственными, гражданскими, патриотическими качествами.

В соответствии с этим на этапе обучения в профессиональном учреждении необходимо формировать у студентов направленность на непрерывное самообразование, постоянное развитие творческого потенциала и профессионального роста. В настоящее время возросла роль социального партнерства в воспитании успешного человека. Это отражено в Законе «Об образовании в РФ», в государственных образовательных стандартах и касается всех профессиональных образовательных учреждений.

Под социальным партнерством понимается взаимодействие, ориентирующее участников на равноправное сотрудничество. Важной особенностью социального партнерства является осознание его участниками факта невозможности осуществления своих целей самостоятельно, что делает партнеров всегда взаимообусловленными. Говоря о системе социального партнерства в сфере воспитания, отметим, что она должна включать в себя следующие важные задачи и принципы, которые создают условия использования эффективных партнерских отношений.

Социальное партнерство в сфере воспитания – категория деятельностная, его содержание включает в себя:

- соуправление воспитательным процессом;
- обмен ресурсами и кооперация ресурсов в сфере воспитания (интеллектуальных, кадровых, информационных, финансовых, материально-технических и др.);
- предоставление услуг партнеру – консультативных, информационных, технических и др.;

- разработка и осуществление совместных социальных, образовательных, культурных проектов, отдельных дел и акций, направленных на решение воспитательных задач;
- взаимобучение в сфере воспитательной деятельности;
- общественно-государственная экспертиза воспитательного процесса [4].

На базе техникума водного транспорта г. Шлиссельбурга начиная с июня 2020 года действует региональная инновационная площадка: «Механизм социального партнерства в рамках модернизации образовательного процесса, направленного на подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям Ленинградской области, в соответствии с требованиями ФГОС СПО ТОП-50».

Социальное партнерство в сфере воспитания осуществляется на основе следующего алгоритма:

1. Проведение администрацией техникума, как инициатором партнерства, предварительных переговоров с потенциальными партнерами.
2. Выявление взаимных интересов и потребностей, а также ресурсов партнеров, существующих ограничений и рисков.
3. Определение основных направлений деятельности в сфере воспитания.
4. Определение наиболее приемлемых для всех участников организационных форм социального партнерства.
5. Разработка нормативно-правовой базы социального партнерства с фиксацией посредством договора, критериев и показателей эффективности деятельности, а также процедуры проведения экспертизы.
6. Формирование системы управления процессом социального партнерства.
7. Разработка и реализация программы социального партнерства.
8. Систематический мониторинг результатов деятельности.

Выделим основные задачи социального партнерства в сфере воспитания, решаемые в техникуме, и мероприятия по их реализации (табл.).

Таблица

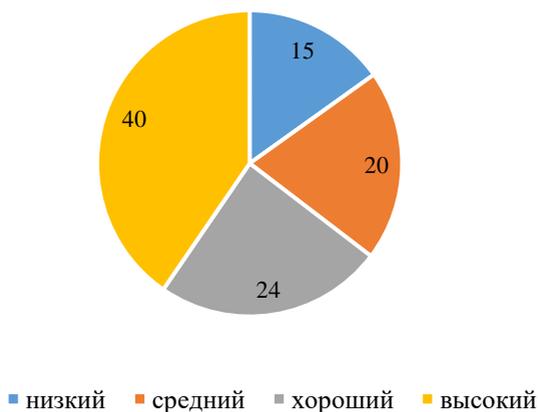
<b>Задачи социального партнерства в сфере воспитания</b>	<b>Мероприятия, направленные на решение задач</b>
Создание динамичного интерактивного пространства социального партнерства, предполагающего различные формы взаимодействия в сфере воспитания	Определение направлений сотрудничества техникума с муниципальными и региональными предприятиями и организациями по вопросам воспитания студенческой молодежи
Содействие инициативам общественных молодежных организаций и объединений в области воспитания студенческой молодежи	Ознакомление с опытом воспитания молодежи в образовательных организациях региона, России, зарубежных стран. Вовлечение студентов в волонтерскую деятельность
Сотрудничество с социальными партнерами, направленное на повышение психолого-педагогического уровня преподавателей, их культуры	Привлечение специалистов ЛОИРО, работников учреждений культуры для повышения уровня квалификации и культуры педагогических кадров в сфере воспитания
Совершенствование мотивационно-целевого, планомерно-прогностического и организационно-педагогического взаимодействия партнеров	Проведение совместных мероприятий с социальными партнерами: студенческих конференций, профессиональных и творческих конкурсов, творческих и научных олимпиад. Сотрудничество техникума с правоохранительными органами по вопросам предупреждения правонарушений среди студентов: беседы, встречи, привлечение студентов к проведению рейдов. Организация встреч с представителями учреждений культуры, поэтами, артистами. Создание литературно-творческого объединения «Поэты нашей земли», привлечение ветеранов труда, производственников к деятельности СНО

Анализ литературы позволил выделить современные организационные формы социального партнерства в сфере воспитания: советы и комиссии, проектные группы, клубы и др. В связи с этим в процессе воспитания совместно с социальными партнерами техникума используются такие формы работы: дискуссия, круглый стол, кейс-дискуссия, молодежные дебаты, деловая игра, что позволяет воспитывать у студентов культуру ведения дискуссии, в том числе по вопросам, связанным с гражданским обществом, проблемами правового воспитания, и предоставляет равные возможности для обмена мнениями, идеями и проявления своих социальных инициатив.

Интересной формой является кейс-дискуссия, позволяющая решать не только воспитательные, но и профессиональные задачи. Основной целью кейс-дискуссии является разбор реальных ситуаций (как межличностных, так и профессиональных), собранных представителями предприятий, совместно с техникумом, в комплект (кейс).

Для выявления уровня воспитанности студентов за 2020–2021 учебный год была применена методика Н. П. Капустиной (см. рис.).

**Уровень воспитанности**



*Рис.*

Воспитательная работа со студентами является неотъемлемой частью процесса подготовки специалистов. В программе развития техникума до 2025 года отдельно выделен блок по воспитанию и социализации студентов, в котором в качестве основных приняты три направления: воспитание активной жизненной позиции, культурно-нравственное и гражданско-патриотическое воспитание.

Таким образом, социальное партнерство играет огромную роль в становлении будущего специалиста, в том числе и в сфере воспитания студенческой молодежи, помогая ориентировать молодого человека в ценностном мире, формировать личность, умеющую четко отстаивать свои интересы, учитывая при этом интересы своей социально-профессиональной группы и всего общества в целом.

Расширяя круг социальных партнеров, техникум ориентируется на общность форм, видов и содержание деятельности, на совпадение интересов в образовательной и воспитательной политике и ее результатов. Без слаженной, совместной работы мы не смогли бы воспитать человека порядочного. Мы считаем, что из стен техникума должен выходить человек не только обученный, но и воспитанный, только тогда его можно назвать образованным.

### Список литературы

1. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, от 29 мая 2015 г. № 996-р.
2. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденная протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7.
3. *Курбатова Л. Д.* Особенности включения в образовательные программы профессионального образования требований по формированию ключевых компетенций цифровой экономики // Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога. – СПб.: ЛОИРО, 2020. – 150 с.
4. Социальное партнерство – условие развития школы / *Е. Ф. Филиппова* // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2017. – № 6.

## **Деловое общение как фактор реализации управленческих функций руководителя**

*Аннотация.* В статье рассматриваются теоретические вопросы совершенствования делового общения как фактора реализации управленческих функций руководителя учебного заведения. Приведены формы и функции повышения эффективности делового общения в современных условиях.

**Ключевые слова:** деловое общение, управление, формы и функции общения.

На современном этапе развития общества вся жизнь человека превращается в непрерывный процесс общения, посредством которого происходит преобразование внутреннего мира личности, осуществляется познание других людей и формирование отношения к ним. Человеческое общение – многогранный процесс, изучаемый философией, социологией, общей и социальной психологией, лингвистикой и другими науками.

Любое общее дело предполагает общение и взаимодействие участников как необходимое средство обеспечения его эффективности. В психологии общение определяется как взаимодействие двух или более людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного или эмоционально-оценочного характера. Роль управления как вида общественной деятельности обусловило широкое использование достижений многих наук, среди которых значительное место занимают «поведенческие науки» [2, с. 26].

Имеется немало различных рекомендаций, касающихся «человеческих отношений», «этических кодексов» для управляющих, интересно написанных книг по этике служебного и внеслужебного общения. Эффективность делового общения определяется прежде всего деятельностью индивидов. Эта деятельность имеет общественно значимый эквивалент, который, в конечном счете, может измеряться, в том числе и таким ценностным показателем, как деньги. В управлении все элементы общения важны: и «отношения», и «отражение», но главное – безусловно, «деятельность» [7, с. 5].

Специфической особенностью делового общения является регламентированность, т. е. подчинение установленным ограничениям. Известны «писанные» и «неписанные» нормы поведения в той или иной ситуации официального контакта. Принятый порядок и формы обхождения на службе называется деловым этикетом. Его основная функция – формирование правил, способствующих пониманию людей.

Деловое общение реализуется в следующих формах:

- Деловой разговор – контакт людей в устной форме, касающийся деловой деятельности и ее различных аспектов: производственного, творческого и иных направлений. Он не обязательно должен осуществляться посредством личного общения, могут применяться и технические средства, например, телефон, Интернет, видеотехника и др.
- Деловая беседа существенно отличается от делового разговора. Она предполагает рассмотрение в течение более длительного периода времени каких-либо проблем, которые определены заранее. Кроме того, деловая беседа возможна только при непосредственном контакте ее участников. Две основные формы деловой беседы: диалог и многостороннее деловое общение. Но они характерны для демократичных руководителей, которые прислушиваются к мнениям и суждениям своих подчиненных. Авторитарный лидер использует в основном форму монолога, так как не считает необходимым выслушивать мнения работников.
- Деловые переговоры – это форма делового общения, имеющая следующие отличительные признаки: принимает участие не менее двух сторон, каждая из которых преследует свои интересы; согласование по результатам переговоров интересов является главной их целью; результат обязательно фиксируется в каком-либо юридическом документе.
- Деловое совещание – способ открытого коллективного обсуждения проблем группой специалистов. Носит официальный характер. Оно может принимать различные формы: личная встреча, селекторное совещание, электронная конференция и т. д. Главная цель делового совещания – выработка и подготовка к выполнению решений в сфере управления.

Обязательным условием выполнения профессиональных обязанностей руководителя является объективное и доброжелательное отношение к личным взглядам, служебным ожиданиям-притязаниям, профессиональному мнению подчиненных. Особое место занимает справедливая материальная и моральная оценка личного вклада каждого работника, трудового коллектива в общее дело. Руководитель постоянно находится перед моральным выбором, в результате которого его нравственное реноме не должно быть поколеблено ни в глазах людей, ни перед своей совестью [6, с. 12].

Формы управленческого делового общения:

- субординационная – общение между руководителями и подчиненными, в основу которого положены административно-правовые нормы. Эта форма общения может носить линейный характер;
- служебно-товарищеская – это общение между коллегами, в основу которого положены административно-моральные нормы;
- дружеская – общение между руководителями, подчиненными, в основе которого лежат морально-психологические нормы взаимодействия.

Руководитель вступает в деловое общение с подчиненными для того, чтобы дать распоряжения, указания, рекомендации, советы; получить обратную (контрольную) информацию от подчиненных о выполнении задания; дать оценку выполненной работе.

Указанные этапы общения руководителя с подчиненными представляют собой, по существу, три основные функции делового (управленческого) общения, т. е. выдачу распорядительной информации, получение обратной информации и выдачу оценочной информации.

При этом необходимо отметить, что первая функция – выдача распорядительной информации – не только осуществляется чаще других, но и оказывает наибольшее влияние на эффективность деятельности организации. Дело в том, что от того, как именно выдано распоряжение, будет зависеть деловое поведение исполнителей по данному вопросу и, следовательно, качество исполнительской деятельности. Чтобы выполнить работу отлично, необходимо искать наиболее эффективные пути решения задачи, включать свой творческий потенциал, проявлять инициативу, а для этого нужно иметь соответствующее желание и интерес. Поэтому при выдаче распорядительной информации руководитель должен учитывать

фактор мотивации, т. е. побудительную причину, а чтобы добиться отличного выполнения работы, необходимо максимально повысить мотивацию у исполнителей [4, с. 6–8].

Для этого следует выполнить условия:

- единство профессионального языка;
- учет уровня общей культуры, общего интеллектуального развития подчиненных;
- полнота информации;
- логичность изложения;
- сконцентрированность внимания.

Учитывая и выполняя эти условия, руководитель может считать, что подчиненные понимают получаемые распоряжения. Однако это еще не означает, что они для подчиненных желаемы, а следовательно, будут выполнены на качественном уровне. Необходимо принимать во внимание также дополнительные условия, к которым относятся интонация, стиль, манера, форма, в которой даются распоряжения (грубое, агрессивное, к примеру, отношение руководителя к подчиненным при выдаче поручений приводит к затруднению понимания и выполнения последних).

В связи с этим следует учитывать:

- непротиворечивость позиции руководителя основным взглядам и позициям подчиненных по конкретному вопросу;
- поиск и демонстрацию личных интересов подчиненных в выполнении распоряжений;
- текстовую и персонифицированную конкретность информации, касающейся распоряжений.

Также следует отметить, что при прочих равных условиях люди легче принимают позицию того человека, к которому испытывают эмоционально положительное отношение (симпатию, привязанность, дружбу или любовь), и, наоборот, труднее принимают (а нередко отвергают) позицию того человека, к которому испытывают неприязнь, антипатию, ненависть и пр. [10, с. 52–53].

Основная цель делового общения – добиться гармонии взаимоотношений с подчиненными. При этом функциональные задачи руководителей в деловом общении с подчиненными можно сформулировать следующим образом:

- дать подчиненным возможность почувствовать их значительность;

- лучше узнать и понять своих подчиненных;
- умело влиять на позицию подчиненных;
- расположить подчиненных к себе, повышать и поддерживать в их глазах свой авторитет.

На интегральном уровне общение обеспечивает жизнедеятельность организации в целом. Здесь можно выделить следующие функции:

1. *Регулятивная функция.* В процессе общения осуществляется непосредственное или опосредованное воздействие на объект управления. Эта функция позволяет организовывать совместные действия, планировать, согласовывать, координировать и оптимизировать взаимодействие различных объектов управления. От осуществления именно этой функции зависит эффект управленческого общения.

2. *Функция социального контроля.* Способы решения задач, стоящих перед организацией, принципы и формы работы имеют выраженный нормативный характер. Их регламентация в распоряжениях, указаниях, в групповых и социальных нормах обеспечивает целостность и организованность учреждения, согласованность совместных действий исполнителей. Поддержание необходимой согласованности и организованности осуществляется благодаря функции социального контроля.

3. *Функция социализации.* Эта функция является одной из важных в работе руководителя. Включаясь в совместную деятельность и общение, молодые сотрудники не только осваивают коммуникативные умения и навыки, но и учатся быстро ориентироваться в беседе, ситуации общения и взаимодействия, слушать и говорить, что также очень важно как в плане межличностной адаптации, так и для осуществления непосредственной профессиональной деятельности. Важное значение имеет приобретаемое при этом умение действовать в интересах коллектива, доброжелательное, заинтересованное и терпимое отношение к другим сотрудникам.

4. *Социально-педагогическая функция.* В процессе общения осуществляется обучение, воспитание и развитие личности сотрудника, передается практический опыт. Вследствие систематических контактов в ходе совместной деятельности участники общения приобретают самые различные знания о себе самих, о партнерах, о способах наиболее рационального решения поставленных перед ними задач. Овладение необходимыми

практическими умениями и навыками, возможная компенсация недостающих знаний у отдельных сотрудников также обеспечивается социально-педагогической функцией.

На локальном уровне рассматриваются функции, реализуемые в процессе конкретного взаимодействия и обеспечивающие достижение определенных целей в акте общения.

1. *Контактная*. Ее цель – установление контакта как состояния обоюдной готовности руководителя и подчиненного к приему и передаче сообщения и поддержания взаимосвязи в форме взаимной ориентированности.

2. *Информационная*. Ее цель – обмен сообщениями, т. е. прием и передача каких-либо сведений в ответ на запрос. В управлении это, прежде всего, доведение исполнителю управленческого решения (приказы, поручения, задания), получение информации о ходе и результатах исполнения этого решения, а также обмен мнениями, замыслами и т. д.

3. *Побудительная* – осуществление стимуляции активности объекта управления, направление его на выполнение тех или иных действий.

4. *Координационная*. Цель данной функции – взаимное ориентирование и согласование действий различных исполнителей при организации их совместной деятельности.

5. *Функция понимания*, т. е. не только адекватное восприятие и понимание смысла сообщения, но и понимание партнерами друг друга (их намерений, установок, переживаний, состояний и т. д.).

6. *Амотивная функция*, цель которой возбуждение в партнере нужных эмоциональных переживаний («обмен эмоциями»), а также изменение с их помощью собственных переживаний и состояний.

7. *Функция установления отношений*, которая преследует цель осознания и фиксирования своего места в системе ролевых, статусных, деловых, межличностных и прочих связей организации, в которой предстоит действовать сотруднику.

8. *Функция оказания влияния*, цель которой изменение состояния людей, их поведения, намерений, установок, а также мнений, решений, представлений, потребностей, действий, активности и т. д.

Знание интегральных функций общения в управленческой деятельности дает возможность выявить причины отклонений и нарушений этого процесса, несовершенство структуры управления. Ориентация в локальных функциях, выполняемых общением в ситуациях

непосредственного взаимодействия руководителя и подчиненного, помогает выявить причины возникающих трудностей при реализации конкретной задачи управленческого общения.

В результате в современных условиях социального и экономического развития общества, когда широко разворачивается предпринимательская деятельность, в которой рождаются самые разнообразные формы делового контакта, большое значение начинает приобретать изучение феномена делового общения.

Деловое общение – это до 80% рабочего времени руководителей всех уровней. Оно пронизывает все сферы жизнедеятельности человека, и без него не может обходиться ни управление, ни политика, ни образование, ни бизнес.

Деловое общение является одним из самых важных для руководителя. Его целью является организация связей, посредством которых сотрудники будут взаимодействовать внутри организации, а также оно направлено на деятельность вне организации. Деловое общение – это процесс речевой взаимосвязи и взаимодействия, в котором происходит обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающим достижение определенного результата, решение конкретной проблемы или реализацию цели.

### Список литературы

1. *Березуцкая Ю. П.* Психология делового общения / Ю. П. Березуцкая. – М.: Инфра-М, 2007. – 346 с.
2. *Громова Н. М.* Обучение деловой письменной речи / Н. М. Громова // *Финансы.* – 2003. – № 10. – С. 26.
3. *Дедюлина М. А.* Этика : учеб.-метод. пособие / М. А. Дедюлина. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – 100 с.
4. *Ладионенко М. А.* Принятие критической обратной связи по итогам проведенной оценки персонала / Т. Ю. Базаров, М. А. Ладионенко // *Психологические науки.* – 2008. – № 3. – С. 3–18.
5. *Павелко Н. Н.* Искусство «комфортного» делового общения в информационной культуре / Н. Н. Павелко // *Экономика.* – 2004. – № 9. – С. 326–328.
6. *Перова С. Н.* Деловое общение: секреты успешного взаимодействия / С. Н. Перова // *Вопросы психологии.* – 2007. – № 2. – С. 12–14.
7. *Рева В. Е.* Деловое общение : учеб. пособие / В. Е. Рева. – Пенза: ПГУ, 2003. – 240 с.
8. *Столяренко Л. Д.* Психология делового общения и управления: учебник / Л. Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 416 с.

## **Культура делового общения участников образовательного процесса**

*Аннотация.* Рассмотрены вопросы, связанные с деловым взаимодействием участников образовательного процесса, отмечается важность культуры делового общения как основы моральных норм, принципов и правил делового этикета. Представлен практический опыт, направленный на повышение профессиональной компетентности будущих специалистов и развитие их речевой культуры.

**Ключевые слова:** культура, деловое общение, участники образовательного процесса.

Особенностью современного образования является направленность его на формирование личности, обладающей умениями распознавать и оценивать с позиции гуманитарных ценностей происходящие в мире явления и события и, основываясь на этом, прогнозировать и осуществлять свою профессиональную деятельность.

В связи с этим актуальным становится деловое взаимодействие участников образовательного процесса: преподавателей, студентов, родителей, так как оно способствует формированию личностных и профессиональных качеств будущего специалиста.

Вопросами, связанными с изучением данного феномена, занимались такие ученые, как В. Ф. Мерлин, Е. А. Климов др., которые в своих исследованиях рассматривали особенности стилей общения и их эффективность, в том числе и в педагогической и управленческой деятельности.

В соответствии с рассматриваемой нами темой остановимся на категории «деловое общение». Анализ литературы позволяет говорить о нем как «о сложном и многоплановом процессе установления и развития контактов между людьми или группами, порождаемом потребностями совместной деятельности и включающем в себя коммуникацию, интеракцию и социальную перцепцию» [2].

Деятельность каждого педагога и всего педагогического коллектива любой образовательной организации направлена на достижение

приоритетных образовательных и воспитательных целей, что обуславливает деловой характер общения и повышает социальную ответственность педагогов, выражающуюся в необходимости постоянного совершенствования коммуникативных навыков.

В свою очередь, культура делового общения представляет собой основу моральных норм, принципов и правил делового этикета. Говоря о культуре делового общения участников образовательного процесса, отметим, что такое общение должно базироваться на высоких морально-этических принципах.

Ученые, занимающиеся вопросами межличностного взаимодействия и культурой общения: А. А. Бодалев, А. В. Мудрик, В. М. Мясищев и др., – считают, что «соблюдение принципов культуры делового общения является основой успешного построения образовательного процесса» [3].

Культура делового общения участников образовательного процесса имеет практическую цель, так как соблюдение ее принципов упрощает работу всего коллектива учебного заведения (университета) и каждого преподавателя в частности, так как внутренняя атмосфера, достигнутая коллективом благодаря соблюдению принципов культуры делового общения, мотивирует педагогов стремиться к самосовершенствованию. Рассмотрим более подробно, что представляют собой принципы культуры делового общения в университете.

Общение по принципу «начальник – подчиненный», или «сверху вниз», подразумевает создание руководителем комфортной атмосферы. Самодисциплина руководителя является самым мощным мотиватором и примером для коллектива. Общение по принципу «подчиненный – начальник» подразумевает соблюдение всеми членами коллектива принципов и культуры делового общения. Общение по принципу «сотрудник – сотрудник» определяет взаимоотношения между педагогами, подразумевает соблюдение своих прав и обязанностей.

Говоря о стиле делового общения участников образовательного процесса, в частности, преподавателя и студентов, необходимо отметить, что он представляет собой продукт творческого поиска, основанного на социально-профессиональных требованиях, собственных возможностях, культурных и общечеловеческих ценностях.

В процессе делового взаимодействия необходимо учитывать личностные особенности студентов, и в этом случае преподаватель должен обладать управленческими компетенциями, знать основы менеджмента в образовании. В зависимости от выбранного преподавателем стиля общения строится его взаимодействие со студентами. Именно стиль делового взаимодействия участников образовательного процесса является «инструментальным оформлением индивидуальности человека» [1].

В соответствии с парадигмой современного образования, направленного на сотрудничество и кооперацию участников образовательного процесса, актуальным является демократический стиль общения. Необходимо учитывать и тот факт, что студент в процессе обучения в профессиональной организации, сталкиваясь с различными стилями общения, формирует и свой собственный стиль, который станет его ресурсом в дальнейшей профессиональной и личной деятельности.

Таким образом, стиль делового общения, характерный для образовательной организации, можно представить как систему субъективно удобных стратегий для решения коммуникативных задач в образовательном процессе.

В ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина» стиль делового общения, рассматриваемого через типологии стилей педагогического общения и управления, учитывается в практике, и поэтому все чаще становится востребованным в образовательном процессе. Для успешного решения практических задач по формированию стилей делового общения изучаются вопросы, связанные с устойчивостью и изменчивостью стилей субъекта, возможностями их эволюции, со структурно-функциональной организацией стилей и связями разных видов. Ведь деловое общение в образовательной системе это до 80% рабочего времени руководителя, педагогов и студентов. Оно пронизывает все сферы жизнедеятельности человека, и без него не могут обходиться ни управление, ни политика, ни образование, ни бизнес.

Деловое общение – это процесс передачи эмоционального и интеллектуального содержания управленческой проблемы, это двухсторонний поток информации, когда одна сторона и получает инфор-

мацию, и отвечает, реагирует на нее незамедлительно или по прошествии некоторого отрезка времени. Следовательно, плодотворно может работать лишь та организация, в которой люди умеют общаться.

Таким образом, можно говорить о том, что деловое общение участников образовательного процесса представляет «взаимодействие, посредством которого происходит обмен деятельностью, информацией и опытом, предполагающее достижение определенного результата, решение конкретной задачи или реализацию определенной цели» [4].

Для нашего времени характерно увеличение объема информации, в том числе и профессиональной. Для современного специалиста мало обладать профессиональными компетенциями, наряду с ними ему должны быть присущи «коммуникабельность, способность понимать делового партнера, умение четко и грамотно выражать свои мысли» [2].

Реалии сегодняшнего профессионального обучения таковы: наряду с уменьшением учебного времени, отводимого на изучение специальных дисциплин, существует и низкий уровень общей компетенции обучающихся. Практика показывает, что довольно часто выпускник, обладающий профессиональными компетенциями, не умеет убедительно говорить, не может грамотно сформулировать и донести до окружающих свою мысль. Поэтому задача педагогического коллектива заключается в том, чтобы воспитать личность, способную общаться и обмениваться информацией в разных сферах общественной и профессиональной жизни, формировать новые знания, позволяющие оставаться мобильным и востребованным на рынке труда.

В настоящее время в программу профессиональной подготовки студентов всех направлений в нашем университете включены такие образовательные дисциплины, как «Русский язык и культура речи» и «Деловой русский язык», направленные на повышение профессиональной компетентности будущих специалистов и развитие их речевой культуры. Культура делового общения участников образовательного процесса представляет собой залог его успешного осуществления. Это обусловлено тем, что именно от нее зависит эффективность работы и конкурентоспособность образовательной организации.

## Список литературы

1. Бодалев А. А. Личность и общение. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 328 с.
2. Корецкая И. А. Деловое общение участников образовательного процесса в современных условиях вуза / И. А. Корецкая, Е. А. Палт // Молодой ученый. – 2016. – № 7.6 (111.6). – С. 134–135 [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/111/28130/> (дата обращения: 27.04.2021).
3. Социальная педагогика : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / А. В. Мудрик. – 8-е изд., испр. и доп. – М.: Изд. центр «Академия», 2017. – 240 с. – (Сер. Бакалавриат).
4. Трудности и перспективы становления профессионала : сб. науч. тр. / под ред. Е. А. Климова. – М.: МГУ, 2012. – 224 с.

*И. С. Гузаирова*

### **Особенности обеспечения безопасности образовательных учреждений в современных условиях**

*Аннотация.* Рассмотрены вопросы обеспечения безопасности в образовательной организации. Особо выделена деятельность по формированию знаний, умений и навыков по выполнению всех мероприятий по безопасной жизнедеятельности обучающихся в ходе обучения в классе во внеклассной работе и жизнедеятельности детей.

*Ключевые слова:* безопасность, образовательный процесс, защищенность, особенности.

В последнее время повышение защищённости образовательных учреждений стало одним из приоритетных направлений деятельности Министерства просвещения, органов управления образованием и образовательных учреждений (ОУ). Это обусловлено многочисленными фактами опасных происшествий в ОУ: пожары, массовые заболевания и отравления учащихся, травматизм, правонарушения, наркомания, акты телефонного, информационного, уголовного и политического терроризма.

В связи с ростом количества опасных и чрезвычайных ситуаций (ЧС) одной из важнейших задач образования становится формирование безопасной, здоровой образовательной среды и культуры безопасности. Работник системы образования, как и любой другой области, не может считать себя профессионалом, если он не владеет основами безопасности жизнедеятельности (ОБЖ). Психолого-педагогическая подготовка сотрудников ОУ к чрезвычайным ситуациям и освоение ими культуры безопасности являются определяющими факторами в профилактике заболеваний, травматизма, правонарушений и иных происшествий в ОУ [1].

Практика показывает, что наличие многочисленных планов, дорогостоящих технических средств, вооруженной охраны не снижает последствий ЧС, если обучающиеся, родители и педагоги сами не готовы к адекватным действиям. Обучение таким действиям наиболее эффективно может осуществляться не в виде разовых мероприятий, а исключительно в рамках систематического изучения основ безопасности жизнедеятельности в соответствии с решениями Правительства, Министерства просвещения и МЧС России, требованиями федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

В плане деятельности Министерства просвещения на период 2019–2024 гг. обеспечение безопасной образовательной среды в ОУ рассматривается как неотъемлемая часть системы безопасности наряду с техническими, правовыми, организационными и иными мерами. Обеспечение безопасности образовательного пространства требует от руководителей и персонала ОУ новых знаний из различных областей: права, криминологии, медицины, психологии, информатики; это связано с освоением новой терминологии, огромного объема правовых норм и методических материалов.

Общеизвестно, что всякая деятельность человека, полезная для его существования, одновременно может быть источником опасностей, негативных воздействий, приводить к травматизму, заболеваниям, а порой и к смерти. Вред человеку может наносить любая деятельность: трудовая, учебно-трудовая, а также отдых и развлечения [3]. Анализ заболеваний и происшествий в образовательных учреждениях дает основания утверждать, что любая деятельность обучающихся и персонала ОУ потенциально опасна. В то же время любая

деятельность может быть защищена, при хорошей организации – уменьшен риск ее опасных воздействий и последствий. Приоритетность обеспечения безопасности образовательных учреждений очевидна, она является одной из важнейших составляющих государственной политики в области образования и должна подкрепляться надежной финансовой и материально-технической базой. Решать эту проблему необходимо комплексно, с созданием и развитием современных правовых, организационных, научных и методических основ обеспечения безопасности и с привлечением интеллектуальных и материальных ресурсов всего государства.

К комплексу мер и мероприятий системы обеспечения комплексной безопасности образовательных учреждений относятся: нормативное правовое обеспечение безопасности образовательного учреждения; организация физической охраны образовательного учреждения и его территории; установка системы сигнализации «тревожная кнопка» с выводом на пульт вневедомственной охраны; обеспечение инженерно-технической укрепленности образовательного учреждения; организация профилактической работы по предупреждению детского дорожно-транспортного травматизма; плановая работа по антитеррористической защищенности; организация контрольно-пропускного режима; организация питания и медицинского обслуживания; выполнение норм пожарной безопасности и охраны труда; организация взаимодействия с правоохранительными органами; соблюдение санитарного законодательства; правовое обучение и формирование культуры безопасности; обеспечение информационной безопасности и финансово-экономическое обеспечение мер и мероприятий по защищенности образовательного учреждения.

Остановимся на вопросах профилактики чрезвычайных ситуаций и отработки умений обучающихся в случае их возникновения – той деятельности, которая во многом зависит от учителей, сотрудников школы, родителей и самих обучающихся.

Во-первых, в образовательных учреждениях проводится комплекс мероприятий, направленных на недопущение детского и взрослого травматизма, имеются ответственные лица за обеспечение безопасности образовательного процесса, за организацию подвоза детей, разработаны планы мероприятий по обеспечению безопасности участников образовательного процесса. У учреждений должны быть

договоры с организациями по техническому обслуживанию оборудования. Сотрудники охранных предприятий должны иметь лицензии на осуществление охранной деятельности. Одним из главных условий обеспечения безопасности образовательной деятельности в учебном заведении является подготовленность субъектов (педагогов, учащихся, родителей и всего персонала школы) к безопасной деятельности во всех видах работы, учебы и отдыха.

Во-вторых, важной задачей обеспечения комплексной безопасности образовательных учреждений является обеспечение информационной безопасности при использовании в образовательных учреждениях доступа в сеть Интернет. 11 мая 2011 года утверждены Правила подключения общеобразовательных учреждений к единой системе контент-фильтрации доступа к сети Интернет. В Правилах отражены требования, которым должны соответствовать используемые в общеобразовательных учреждениях аппаратно-программные и программные комплексы, обеспечивающие ограничение доступа к интернет-ресурсам, не совместимым с задачами образования и воспитания учащихся.

Поэтому в целях обеспечения информационной безопасности при использовании в образовательных учреждениях доступа в сеть Интернет в образовательных учреждениях необходимо иметь следующие документы:

1. Локальные правовые акты, регламентирующие порядок использования ресурсов сети Интернет: правила использования сети Интернет в общеобразовательном учреждении; инструкции для сотрудников учреждений о порядке действия при осуществлении контроля использования учащимися сети Интернет; положения о Совете учреждения по вопросам регламентации доступа к информации в Интернете.
2. Книгу регистрации пользователей сети Интернет.
3. Ответственных лиц, назначенных приказами руководителей образовательных учреждений, контролирующих доступ учащихся к информационным ресурсам сети Интернет.

В-третьих, одной из составляющих обеспечения безопасности образовательного учреждения является питание обучающихся и воспитанников. В целях обеспечения безопасности питания в образовательных учреждениях Министерством просвещения совместно

с Управлением Федеральной службы по надзору и защите прав потребителей проводится целенаправленная работа по контролю и анализу состояния питания детей в организованных коллективах, разработке мероприятий по улучшению питания.

С 1 января 2012 года вступил в силу Федеральный закон от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах здоровья граждан в Российской Федерации». Статьей 87 данного закона определено понятие «контроль качества и безопасности медицинской деятельности». Контроль качества и безопасности медицинской деятельности осуществляется в трех формах: государственный, ведомственный и внутренний контроль. Таким образом, если в образовательном учреждении ведется медицинская деятельность и оно имеет лицензию на право ее ведения, должны быть организованы все виды контроля.

В-четвертых, не менее важной составляющей обеспечения безопасности является организация в образовательных учреждениях профилактической работы по предупреждению детского травматизма. Высокий процент травматизма обучающихся во время образовательного процесса свидетельствует о нарушениях в организации образовательного процесса, о слабом контроле за учащимися со стороны педагогов, руководителей образовательных учреждений, а также органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов, за деятельностью образовательных учреждений по обеспечению безопасности жизнедеятельности обучающихся и воспитанников.

В-пятых, необходимым условием обеспечения безопасности образовательного учреждения является нормативное правовое обеспечение: документы разных уровней; паспорт комплексной безопасности ОУ; акт готовности образовательного учреждения к учебному году; паспорт антитеррористической безопасности ОУ; приказы; локальные правовые акты, определяющие порядок использования ресурсов сети Интернет; план действий сотрудников ОУ по обеспечению безопасности обучающихся при возникновении чрезвычайных ситуаций, угроз террористических актов; инструкции по охране труда и технике безопасности; план эвакуации на каждом этаже здания; указатели выходов; памятки для сотрудников и обучающихся по ведению телефонного разговора при угрозе взрыва, по действиям

при угрозе террористического акта, при возникновении ЧС; предписания и акты надзорных органов; акты проведения тренировочных занятий по эвакуации; схема организации связи и оповещения при угрозе и возникновении производственных аварий, стихийных бедствий и угроз террористических актов; договоры на обслуживание технических средств защиты ОУ, на вывоз бытовых отходов, обработку здания от грызунов.

### Список литературы

1. *Атаулов И. А.* Расследование несчастных случаев с работниками и учащимися образовательных учреждений. Учет, анализ травматизма : метод. рекомендации / И. А. Атаулов, М. М. Масленников. – М.: АРКТИ, 2003.
2. *Белов С. В.* Безопасность жизнедеятельности : конспект лекций / С. В. Белов, Л. Л. Морозова, В. П. Сивков. – М.: ВАСОТ, 1993. – Ч. 1. – 135 с.
3. *Гринин А. С.* Безопасность жизнедеятельности : учеб. пособие / А. С. Гринин, В. Н. Новиков. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 288 с.
4. *Петров С. В.* Обеспечение безопасности образовательного учреждения / С. В. Петров. – Л.: Просвещение, 2006.

## **II. Цифровизация образования – важнейшее условие личностного и профессионального роста педагога**

***В. И. Колыхматов***

### **Новое качество учителя цифрового будущего**

*Аннотация.* Статья посвящена ключевым аспектам и направлениям цифровой трансформации образования, рассматривает новые требования к профессиональным компетенциям учителя цифрового будущего в условиях цифровой трансформации образования, активного развития цифровых технологий в рамках национального проекта «Образование». Представлены ведущие функции современного учителя, ключевые положения цифровой грамотности, профессиональные дефициты и установки, затрудняющие развитие цифровых технологий в школе, новые роли современного педагога, определяющие новое качество учителя цифрового будущего.

**Ключевые слова:** цифровая трансформация, образование, учитель будущего, цифровая грамотность, цифровые технологии, профессиональные дефициты, компетенции будущего, новые роли учителя.

Новые образовательные и цифровые технологии, средства коммуникации, постоянное обновление его содержания, ориентированного прежде всего на практику и меняющуюся социокультурную ситуацию, определяют процессы цифровой трансформации образовательной системы.

Традиционная ориентация на формирование предметных знаний и умений во всем мире заменяется новыми подходами, среди которых особенно важно создать условия для развития современных компетенций, навыков XXI века [1]: критическое мышление и коллабо-

рация, а также большой набор «жизненных» умений. При этом система образования должна быть нацелена на такие виды деятельности, которые будут необходимы для успешного труда и творческого развития в будущем. Соответственно и трансформация подходов к образовательному процессу должна заключаться в переходе от подготовки «под рабочее место» к представлению индивидуальных образовательных возможностей для всех участников образовательных отношений, от парадигмы фундаментального образования к парадигме непрерывного образования «длинною всю жизнь» [2].

Мировые тренды с учетом современных вызовов предъявляют новые требования и к профессиональному развитию педагога, качеству его подготовки, тогда как структура и характер основных форм повышения квалификации остаются неизменными, а содержание таких программ не в полной мере соотносится с областями профессиональных дефицитов учителей [3].

Очевидным решением сложившейся ситуации является реализация комплексного подхода к модернизации педагогического образования, направленного на формирование не только новых профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и профессионального стандарта педагога, но и новых технологий подготовки педагога.

Значение педагогической профессии учителя в современной образовательной системе остается неизменным, но меняется его роль. Учитель должен обладать ключевыми профессиональными компетенциями, владеть актуальными образовательными технологиями, активно их использовать в образовательном процессе. При этом полноценной интеграции современного российского учителя в образовательную систему в настоящий момент препятствует ряд профессиональных дефицитов, среди которых очевидным является недостаточное владение цифровыми навыками [4, 5, 6].

Результаты исследований цифровой грамотности педагогов [7] позволили определить ключевое содержание структуры цифровой грамотности современного учителя, а также существующие профессиональные дефициты и установки, затрудняющие развитие цифровых технологий в школе:

- недостаточность знаний в сфере развития цифровых технологий и новых ресурсов;
- низкая эффективность использования новейших технологий и технических устройств в образовательном процессе;

- отрицательные отношения к средствам связи и иным техническими устройствам, обеспечивающим новое качество жизни современного человека.

Переход к цифровому образовательному процессу существенно трансформирует профессиональную деятельность учителя. При этом различные роли современного педагога могут комбинироваться, расширяя и трансформируя традиционное содержание профессиональной деятельности, создавая новые профессии, востребованные цифровым образовательным процессом.

Цифровая трансформация образования рассматривается как комплексное переосмысление образовательной деятельности на основе уникальных возможностей цифровых технологий, в контексте кардинальных изменений экономики, социальной сферы, бизнеса, при этом является необходимым условием развития российского образовательного пространства в условиях перехода к цифровой экономике [8].

В цифровом образовании всё более востребованными становятся универсальные профессионалы, имеющие опыт участия в различных проектах и ведущие активную деятельность с использованием цифровых технологий в разных ролях [3, 9].

Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения [9], основные аспекты которой легко масштабируются на всю систему образования, рассматривает следующие ведущие функции педагога в условиях цифровизации:

- проектирование форм, методов обучения, рабочих материалов и оценочных средств для создания локальной образовательной среды учебного курса, насыщенной развивающими возможностями;
- проектирование сценариев учебных занятий на основе многообразных, динамических форм организации учебной деятельности и оптимальной последовательности использования цифровых и нецифровых технологий;
- организация индивидуальной и командной (в том числе самостоятельной, проектной, сетевой) деятельности обучающихся в цифровой образовательной среде;
- проектирование и организация ситуаций образовательно значимой коммуникации (в том числе с использованием сетевой коммуникации);
- организация рефлексивных обсуждений личностно значимого опыта;

- формирование и развитие критического мышления в процессе поиска и отбора информации в цифровой среде;
- управление учебной мотивацией обучающихся, в том числе при работе с группой, с использованием инструментов фасилитации, а также в качестве носителя ролевых образов «успешного взрослого» и «успешного профессионала»;
- интеграция различных жизненных пространств цифрового поколения – виртуального и реального, сопровождение развития обучающегося в реальном социальном и профессиональном мире;
- постоянное конструктивное взаимодействие с другими педагогами, работающими с тем же обучающимся (учебной группой, проектной командой и т. п.).

Современный учитель должен уметь ориентироваться в современных информационных ресурсах и технологиях, знать ориентиры и увлечения современных школьников и, конечно же, понимать, на что ориентировать новое поколение, должен уметь сочетать в себе при сохранении традиционной роли преподавателя и новые, отвечающие на современные запросы, такие как модератор, разработчик образовательных траекторий, тьютор, организатор проектного обучения, координатор образовательной онлайн-платформы, ментор стартапов, игромастер, игропедагог, тренер по майнд-фитнесу, разработчик инструментов обучения состоянием сознания [5, 10].

Таким образом, в структуре профессиональных компетенций современного педагога необходимо выделить следующие ключевые положения цифровой грамотности, определяющие новое качество учителя цифрового будущего:

- эффективное использование новых цифровых технологий (интерактивных средств обработки информации, мобильных технологий, электронных ресурсов, средств цифровой коммуникации);
- эффективная ориентация в Интернете, умение искать и обрабатывать новые знания, различные формы и виды данных, необходимые сведения и информацию;
- умение создавать новый образовательный контент, интерактивный учебный материал в цифровой среде;
- умение работать с новым поколением.

Именно эти ключевые компетенции и определяют требования к информационной, компьютерной, коммуникативной грамотности,

а также медиаграмотности и отношению к технологическим инновациям современного педагога на ближайшие годы.

Новые роли современного учителя требуют развития универсальных компетенций, новых профессиональных навыков, формирующих цифровую грамотность в целом. При этом новые цифровые технологии становятся ключевым элементом успешной работы современного педагога и обязательным элементом в ближайшем будущем при освоении новых ролей.

### Список литературы

1. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке : практ. рекомендации / авт.-сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. – М.: Корпорация «Российский учебник», 2019. – 76 с.

2. Экспертный доклад «12 решений для нового образования», НИУ ВШЭ, Центр стратегических разработок, 2018 [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad\\_obrazovanie\\_Web.pdf](https://www.hse.ru/data/2018/04/06/1164671180/Doklad_obrazovanie_Web.pdf) (дата обращения: 25.03.2021).]

3. *Колыхматов В. И.* Профессиональное развитие педагога в условиях цифровизации образования: учеб.-метод. пособие. – СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2020. – 135 с.

4. *Колыхматов В. И.* Значение цифровых технологий в профессиональном развитии педагога // Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога. – СПб.: ГАОУ ДПО «ЛОИРО», 2019. – С. 50–55.

5. *Колыхматов В. И.* Образование будущего: технологии цифровизации // Современное образование: содержание, технологии, качество. – СПб.: Изд-во СПбГЭТУ «ЛЭТИ», 2019. – С. 12–15.

6. *Колыхматов В. И.* Цифровые навыки современного педагога в условиях цифровизации образования // Учен. зап. Университета имени П.Ф. Лесгафта. – СПб., 2018. – № 9 (163). – С. 152–158.

7. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе / Т.А. Аймалетдинов, Л.Р. Баймуратова, О.А. Зайцева, Г.Р. Имаева, Л.В. Спиридонова. Аналитический центр НАФИ. – М.: Изд-во НАФИ, 2019. – 84 с.

8. Методические рекомендации профессиональной переподготовки руководителей образовательных организаций и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по внедрению и функционированию в образовательных организациях целевой модели

цифровой образовательной среды (утв. расп. Минпросвещения России от 29.05.2020 № Р-48).

9. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / П. Н. Биленко [и др.]; под науч. ред. В. И. Блинова. – М., 2020. – 98 с.

10. Атлас новых профессий: альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет [Электронный ресурс]. – URL: <http://atlas100.ru/catalog/obrazovanie/> (дата обращения: 25.03.2021).

**О. В. Павлова**

## **Социальные оценочные сети как инструмент воспитания в педагогических системах**

***Аннотация.** Автор статьи показывает, как на основе создания глобальной информальной образовательной среды и дискурсивно-оценочного подхода возможно построение социальных сетей нового поколения, позволяющих человеку посредством игрового информального образования быстрее и успешнее адаптироваться к происходящим социальным изменениям, а также нравственно и интеллектуально развиваться, тем самым формируя субъективную самооценку.*

***Ключевые слова:** непрерывное образование, информальное образование, глобальная информальная образовательная среда, имитационная игра, дискурсивно-оценочный метод, этическая оценка.*

Экономические преобразования, происходящие в современном информационном обществе, вынуждают человека постоянно обновлять свои знания, чтобы оставаться мобильным, коммуникабельным, востребованным и компетентным специалистом, способным самостоятельно принимать решения, непрерывно реализовывая себя в профессиональной деятельности. Традиционное, исторически сложившееся обучение уходит на второй план, а все большее значение приобретает «лоскутовое» обучение, обучение модулями, блоками, которое постоянно и постепенно строится в течение жизни. Поэтому непрерывность образования становится необходимым условием

в жизни каждого современного человека. В связи с изменениями содержания и характера труда необходимо постоянно обновлять ранее полученную подготовку в любой из сфер, будь то наука, культура или образование, совершенствовать свои умения и навыки, чтобы «шагать в ногу» со временем.

Растущие информационные потоки и высокотехнологические производства требуют разноплановых специалистов, способных к быстрой адаптации к новым квалификациям, с широкими коммуникативными навыками, чтобы переключаться с одного вида деятельности на другой. Поэтому только непрерывное образование может стать инструментом для достижения соответствия между требованиями рабочего места и квалифицированными характеристиками. Однако в силу повседневной занятости взрослый человек не всегда способен найти время для повышения квалификации. Решением проблемы объединения требований рынка к постоянному обновлению знаний и личной потребности человека является постоянное изменение компетенции.

В настоящее время именно инновационные технологии, а в частности компьютерные, являются неотъемлемой частью жизни любого современного человека. Их внедрение в образование не только существенно ускоряет передачу нового знания от одного человека к другому, накопленного опыта одного поколения другому, но и позволяет взрослому успешно адаптироваться к социальным изменениям, происходящим в обществе. «Компьютерные технологии призваны в настоящий момент стать не дополнительным «довеском» в обучении и воспитании, а неотъемлемой частью целостного образовательного процесса, значительно повышающей его качество» [1].

Сетевые технологии за счет погружения человека в новую интеллектуальную среду обеспечивают формирование качественно новых результатов образования, отвечающего требованиям современного общества, и способствуют реформированию традиционной системы образования.

На сегодняшний день перспективным направлением в системе современных образовательных инноваций является рассмотрение проблемы исследования образовательного процесса в информальном образовании (под информальным образованием мы понимаем про-

цесс освоения новых знаний, протекающий вне рамок системы образования, реализуемый в ходе общения граждан в повседневной жизни и профессиональной деятельности, в котором человек приобретает знания и навыки и получает образовательное влияние из ресурсов окружающей среды) [2].

Это условие социальной адаптации обучающихся, процесс формирования активной жизненной позиции, где социальные связи и отношения становятся более независимыми и основываются на индивидуальности человека, его творческом поиске, возросших возможностях выбора своей социальной ниши, на усилении социальной мобильности, снижении зависимости человека от определенных обстоятельств [3]. Также неформальное образование рассматривается как социокультурная система, обеспечивающая культурную трансляцию норм, ценностей, идей и развития человеческой индивидуальности, как интегративная система безопасности взрослого человека в современном изменяющемся социуме [4] в контексте моделирования сетевых технологий, где присутствует не только обучение, но и воспитание.

Разработать сетевые технологии с воспитательным блоком возможно на основе создания информационно-коммуникационной предметной среды, которая бы обеспечила свободный доступ всех категорий населения к сети Интернет для повышения их культурно-образовательного уровня. В данном процессе важна не сетевая технология сама по себе, а то, насколько ее использование служит достижению собственно образовательных целей. Для этого планируется создать в сети Интернет глобальную неформальную образовательную среду, которая будет служить прогностической моделью образовательного пространства.

Глобальная неформальная образовательная среда – это новая образовательная модель, актуальная в период кризиса мировоззрения и нравственности. Она позволяет системно управлять неформальным образованием и может функционировать в любой социально-политической системе, лишь улучшая ее свойства. Это новый подход в образовании, ответ, появившийся на реальный запрос жизни. Глобальная неформальная образовательная среда использует новые возможности синергетического взаимодействия социальных и ИТ-

технологий, что кардинально меняет подход к информальному образованию. В этой образовательной среде полностью реализуется положение о том, что образование есть социальная функция [5].

Необходимо отметить, что данная культурно-образовательная среда не ориентирована на использование в конкретном учебном процессе, а будет представлять собой общедоступную информационную среду, где можно будет найти достаточно исчерпывающую информацию о любых аспектах жизнедеятельности человечества. Эта среда ориентирована на все слои населения с целью повышения их кругозора и культурно-образовательного уровня. Опираясь на элементы педагогики, общечеловеческой и духовной культуры, она должна быть ориентирована на содействие становлению личности как одному из факторов информального образования. Именно такая среда сможет объединить людей, включить их в активную деятельность.

Используя формы информального образования, например, имитационные формы обучения с использованием компьютерных игр, возможно более быстрое и успешное освоение взрослыми теоретического материала. Данный симуляционный подход подразумевает оформление учебного процесса, при котором обучаемый действует в нереальной (игровой) ситуации и знает об этом. Игра является основой досуга, его квинтэссенцией, потому что не задается и не ограничивается конкретным содержанием. Темой игр для взрослых может быть любая деятельность человека. Важно помнить, что игра имеет не только гедонистическую функцию, основная функция игры (достаточно вспомнить любую народную игру) заключается в воспитании. Воспитательные возможности игры: легче усваивается новый материал и закрепляются практические навыки и умения; участники игры испытывают радость общения; накапливается опыт коллективных переживаний, формируется нравственный запас личности; воспитывается уважительное отношение к другому, бескорыстность, контактность; развиваются воображение и фантазия, логика и интуиция; воспитывается решительность. С помощью адаптированных компьютерных игр в увлекательной интерактивной форме есть возможность получать и применять теоретические знания в процессе решения поставленных задач и ситуаций, тем самым формировать у человека практические (виртуальные) навыки.

Имитационная игра в сетевом информальном образовании [2] включает в себя создание особого пространства учебной деятельности, т. е. глобальной информационной образовательной среды, в которой создается особая ситуация и четко формулируются задачи, выработываются определенные правила, распределяются роли и организовано взаимодействие при их выполнении, поддерживаются интерес и мотивация к участию, импровизация и творчество, где субъект готовится к решению жизненно важных проблем и реальных затруднений, проживая эти ситуации и способы их решения [6].

Имитационную игру С. Ф. Занько определяет как игровой процесс, в порождении которого принимает участие вещь, игрушка, модель реальной системы. При имитационной игре ставятся эксперименты на этой модели «с целью либо понять поведение системы, либо оценить... различные стратегии, обеспечивающие функционирование данной системы» [7]. Такой подход в информальном образовании предполагает: создание модели реальной ситуации в глобальной информальной образовательной среде; определение собственной позиции, которая воссоздаёт в глобальной информальной образовательной среде различные аспекты моделируемой конфликтной или кризисной ситуации; организацию активной деятельности субъекта по освоению своей позиции; осуществление субъектом рефлексии своей деятельности, оценки деятельности другого.

Предлагаем новую концепцию развивающих, деловых виртуальных игр для взрослых, корректирующих поведение человека. Цель игры – в ней самой. Игра сама по себе, в самом начале, лежит вне сферы нравственных норм. Нравственный, так же как и безнравственный, поступок совершается по тем или иным правилам этой игры. В сущности, игра не совместима с насилием. Именно нравственные поступки свидетельствуют о должном соблюдении «правил игры». Ведь нравственность есть не что иное, как особый настрой мышления и поведения социального субъекта, позволяющего не наносить вред ни себе, ни окружающим, ни среде обитания, то есть гармония духовных и материальных усмотрений и действий, баланс прав и обязанностей социальных субъектов. Безнравственность, с данной точки зрения, это намеренно избранное положение «вне игры», то есть нечто абсурдное по определению. В этом случае

серьезное не является антонимом игры, ее противоположность – бескультурие и варварство [8].

Игра – один из методов решения конкретных вопросов. Она направлена на реализацию свободной активности людей. Предлагаемая игра не какая-то другая реальность, это часть нашего обыденного опыта. И, соответственно, игровой опыт – это наш жизненный опыт, именно поэтому она и может стать местом личностного роста. Основная цель игры – это отработка межкультурного конфликта и как результат – придание человеку качества субъекта, т. е. создание «нового» человека, формирование субъективной самооценки. Планируется отработать варианты несилового решения конфликтов и ставится цель построить такую «клетку», которая способствовала бы развитию игры, а в процессе игры могла меняться сама структура, «клетка», чтобы была возможность что-то к ней достраивать и обеспечить ее развитие.

Пользователю сети предлагается получить возможность в режиме реального времени не только влиять на социальные процессы, оценивая социальные действия окружающих, но и иметь возможность видеть результаты своего влияния. Каждый социальный субъект в процессе своей жизнедеятельности совершает социальные действия, т. е. проявляет активность, генерирует, порождает новые признаки, изменяемые в ходе участия субъекта в социальных процессах. Эти социальные действия выступают объектами оценки других субъектов. Принятие такого рода решений (оценивание) требует аналитического мышления и делает игру одновременно мощным воспитывающим и обучающим средством. Любой субъект может создать запрос на этическую оценку (под этической оценкой мы понимаем определение уровня нравственности социального субъекта) социального действия того или иного субъекта с позиции нанесения или ненанесения вреда окружающим субъектам и среде.

В процессе игры взрослые приобретают уникальные возможности, которые необходимы каждому: принятие решений, самостоятельное добывание необходимой информации для решения возникающих проблем, моделирование ситуаций, правильная интерпретация индикаторов. На основе заложенной программы моделирования компьютер сообщает, как влияют принимаемые решения на ту или иную ситуацию. В такой игре человек познает жизнь, самого себя, других

людей, развивается нравственно и интеллектуально. Игра необычайно плодотворно развивает психические свойства личности. В игре субъект переосмысливает мир, приводит его в соответствие со своими идеалами. Игра становится фактором социального развития личности [7].

Поскольку одним из признаков андрагогической практики, по мнению профессора А. Е. Марона, является социальная значимость, то на основе создания глобальной информальной образовательной среды возможно также внедрение социальных технологий, являющихся сферой управления социальными отношениями между людьми. Это наиболее сложная функция практик, предполагающая включение обучающегося в реальный социальный контекст, что является востребованным и социально значимым результатом деятельности. А так как социальные отношения регулируются культурой, включающей в себя религиозные, философские и правовые системы, то ядром всех этих систем будет являться этическая система. Благодаря социальным технологиям можно будет решать ряд вопросов, касающихся административного и уголовного законодательства, эффективность правоприменения которых в настоящее время недостаточна. За проявление бестактного поведения в обществе, наносящего, тем самым, оскорбление другим, грубость, субъект часто не подлежит административному и уголовному преследованию. В такой ситуации необходимы технологии создания и внедрения нравственных кодексов, позволяющих эффективно воздействовать на субъект и негативно влиять на его репутацию. Благодаря шкалам оценки вреда [9] субъект получает заведомо негативную оценку со стороны оценивающего гражданина. Таким образом, реализуется дискурсивно-оценочный подход, включающий принципы дискурса, оценивания, визуализации, авторский принцип, принцип комментария, измерения и открытости, позволяющий судить о нравственном поведении субъекта.

Такие новые сетевые социальные технологии будут более эффективно выполнять учебные и воспитательные функции за счет структурирования информации, посредством введения определенных правил (внутрисетевой этики). Ориентация на сетевые образовательные технологии (игровое информальное образование всех категорий граждан), а также на социальные технологии позволит решить

ряд задач: активизировать взрослое население, использовать их знания и практический опыт, а главное – обучить участию в предметно-ориентированных дискурсах по массовому, нравственному оцениванию социальных действий и решений.

### Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

2. Павлова О. В. Сетевое неформальное образование в контексте современной социокультурной ситуации / О. В. Павлова // Вестник Санкт-Петербург. ун-та МВД России. Научно-теоретический журнал. – 2015. – № 1 (65), январь – март. – С. 156–161.

3. Павлова О. В. Неформальное образование как условие социальной адаптации обучающихся разных возрастных групп / О. В. Павлова // Вестник Орловского гос. ун-та. Федеральный научно-практический журнал. – 2015. – № 1 (42). – С. 188–190.

4. Pavlova O. V. Network informal education as a global socio-cultural innovation / O. Pavlova // Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach. Vol.3 Psychology and pedagogics. Research articles. – L&L Publishing Titusville, FL, USA, -Copyright 2012. – С. 156–160.

5. Павлова О. В. Современные проблемы неформального образования и пути их решения в процессе формирования нравственной культуры личности / О. В. Павлова // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 1 (38). – С. 97–99.

6. Павлова О. В. Игровой подход к неформальному образованию / О. В. Павлова // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 2 (39). – С. 108–111.

7. Занько С. Ф. Игра и учение: теория, практика и перспективы игрового обучения : в 2 ч. / С. Ф. Занько, Ю. В. Тюнников, С. М. Тюнникова. – М.: Логос, 1992.

8. Хейзинга Й. В тени завтрашнего дня. Homo Ludens. – М., 1992.

9. Герасимов Ю. Н. Шкала оценки вреда Чигирева. – СПб., 2012. – 20 с. – (Серия: Нравственный путь человечества).

## **Изучение эффективности деятельности педагогов в условиях применения дистанционных образовательных технологий**

***Аннотация.** Рассматриваются вопросы оценки эффективности деятельности педагогов в условиях применения дистанционных технологий: понятия, критерии, специфика.*

***Ключевые слова:** эффективность деятельности, результативность, дистанционные образовательные технологии.*

Цифровизация довольно давно стала одним из приоритетных направлений развития образования в Российской Федерации. Были приняты соответствующие нормативно-правовые акты, планы и концепции, предусматривающие основные векторы этого процесса [2].

Однако развернувшаяся пандемия внесла существенные коррективы и вынудила образовательную систему ускоренными темпами подстраиваться под новые реалии. В сложившихся обстоятельствах регионы и образовательные организации во многом самостоятельно разрешали возникающие перед ними вопросы, придерживаясь общей концепции, предусмотренной на федеральном уровне. В большинстве случаев выходом из создавшегося положения было признано обращение к дистанционным образовательным технологиям.

Согласно положениям Федерального закона «Об образовании» [1, ст. 16], под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Применение технологий дистанционного обучения сказалось на всём образовательном процессе, особо на его участниках, и последствия столь быстрой, во многом вынужденной смены формата обучения в настоящее время ещё не очевидны, они пока массово изучаются и анализируются. Однако эти технологии прочно вошли в образовательный процесс, и в дальнейшем они будут использоваться

всё более широко. Разумеется, это повлияло на подходы к оценке эффективности деятельности педагогов. Такая оценка необходима сразу по многим причинам, среди которых правильное понимание истинных потребностей преподавателей в обучении, повышении квалификации, профессиональном совершенствовании.

Само понятие «эффективность» часто фигурирует при описании и оценке экономических процессов. В таком случае эффективность понимается как соотношение между достигнутым результатом и затраченными ресурсами. Если рассматривать деятельность педагога с этой позиции, то результатом является получение обучающимся знаний, умений и навыков и формирование компетенций, предусмотренных образовательным стандартом, а ресурсами выступают трудозатраты преподавателя [5].

Однако существует мнение, что применительно к образованию более уместным является термин «результативность», т. е. степень достижения цели деятельности и запланированных результатов [5]. В конечном итоге, именно полноценное достижение целей – формирование у обучающихся знаний, умений, навыков и компетенций, духовно-нравственного развития – имеет приоритетное значение, а не экономическое снижение затрат на их формирование. Подтверждением этому выступают и положения Федерального закона «Об образовании»: образование, определяемое как общественно значимое благо, осуществляется в интересах человека, семьи, общества и государства [1, ст. 2].

Такая позиция представляется обоснованной, поэтому предлагается отойти от экономического подхода к оценке деятельности педагога и оценивать её с точки зрения результативности. В таком случае принимаются во внимание несколько аспектов, по которым возможна оценка результативности работы педагога [5]:

1. Процент обучающихся, которые при проведении аттестации по исследуемым дисциплинам показали положительные результаты. Это наиболее простой и очевидный критерий, определяемый математически.

2. Средний балл обучающихся. Этот параметр выглядит менее бесспорным, и различные образовательные организации применяют его по-разному. Чаще всего производится сравнение этого показателя за несколько периодов, и в случае положительной динамики деятельность педагога считается результативной.

3. Оценка воспитательной деятельности педагога всегда представляет наибольшие затруднения. Параметры усвоения обучающимися тех ценностей, которые прививаются в процессе воспитания, не так уж очевидны, как не очевиден и вклад отдельно взятого педагога в этот процесс. Н. В. Каргушина полагает, что в качестве наиболее адекватного механизма оценки воспитанности может выступать анкетирование обучающихся. Такое анкетирование должно включать вопросы об отношении обучающихся к семье, обществу, государству и самому себе [5].

Данные три аспекта применяются наиболее широко, многие образовательные организации строят свои методики оценки деятельности преподавателей в первую очередь именно на них. Однако, помимо перечисленных пунктов, некоторые исследователи предлагают выделить ещё два критерия оценки эффективности деятельности педагога: эффективность учебно-методической работы и оценка научно-исследовательской деятельности [5].

Результативность деятельности педагога в сфере учебно-методической работы можно рассматривать в аспектах качественной и количественной составляющей учебного процесса. Причем в условиях дистанционного обучения этот критерий приобретает очень большое значение.

Что касается оценки научно-исследовательской деятельности, то ее механизм разработан достаточно хорошо и происходит по целому ряду критериев и индексов, зачастую общепринятых для организаций конкретного типа.

Разумеется, при дистанционном образовательном процессе у применения всех перечисленных критериев появится своя специфика. Особенно это касается оценки воспитательной работы: в отличие от аспектов, которые могут выражаться в числах и математических закономерностях, оценка воспитательной деятельности педагога при дистанционном обучении вызывает затруднения. Метод ан-

кетирования в данном случае может не позволить составить полноценную картину. Также нужно учитывать, что и сама воспитательная деятельность при дистанционном обучении приобретает иной характер.

Впрочем, справедливо будет признать, что использование дистанционных технологий накладывает отпечаток не только на воспитательный, но и вообще на любой аспект деятельности преподавателя. Педагоги пересматривают устоявшиеся методики, ищут им применение в новых условиях, изобретают новые подходы, что требует активации собственных личностных и деловых качеств, возможно, даже более, чем при традиционном обучении.

Некоторые исследователи справедливо отмечают, что в процессе дистанционного обучения преподаватель выступает в новой роли консультанта – коуча [3]. Освоение функций консультирования и сопровождения требует специальной психолого-педагогической подготовки.

Переход к дистанционному обучению значительно влияет и на личность педагога, и с этой точки зрения мы уже имеем право говорить об эффективности его деятельности, насколько сообразен полученный результат затраченным им личным ресурсам: интеллектуальным и духовным усилиям, времени, адекватной эксплуатации имеющейся техники и т. д.

Деятельность преподавателя, выполнившего учебный план, но столкнувшегося с проблемой профессионального выгорания, едва ли можно назвать эффективной. А ведь ещё в 2019 году около 25% преподавателей, то есть почти четверть опрошенных, использовали электронные образовательные ресурсы и информационно-коммуникативные технологии – редко, или даже никогда [4].

Очевидно, что для таких педагогов сложившаяся ситуация стала шоковой, и то, как они сумели с ней справиться, ещё только предстоит оценить. Многие педагоги не только изыскивали новые пути подачи учебного материала, но и параллельно осваивали новые программы и платформы, и будут заниматься этим и впредь, потому что цифровые технологии всегда развиваются чрезвычайно быстро.

При таких условиях компетентность педагога уже не может сводиться только к знанию психологии и владению содержанием и ме-

тодической преподавания своей дисциплины. На первый план выступают личностные умения, которые позволяют педагогу выстраивать эффективное взаимодействие со всеми субъектами образовательных отношений [6].

Преподаватель должен обладать навыками селф-менеджмента, управления временем, уметь планировать процесс самообучения и правильно строить коммуникацию в условиях применения дистанционных технологий.

Таким образом, этот аспект становится особенно значимым, если говорить об оценке именно эффективности деятельности педагога. Необходимо разрабатывать критерии, по которым может учитываться развитость таких навыков, и использовать полученные данные при формировании программ обучения педагогов и повышения их квалификации.

### Список литературы

1. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г.
2. Постановление Правительства РФ «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» от 04.10.2000 № 751.
3. *Ахметжанова Г. В., Абиева Д. Р.* Особенности деятельности педагога в условиях дистанционного обучения // *Азимут научных исследований: педагогика и психология.* – 2019. – Т. 8. – № 3 (28).
4. *Дьякова Е. А., Сечкарева Г. Г.* Цифровизация образования как основа подготовки учителя XXI века: проблемы и решения // *Вестник Армавирского гос. пед. ун-та.* – 2019. – № 2. – С. 24–35.
5. *Картушина Н. В.* Теоретические аспекты оценки эффективности деятельности педагога. Критерии и показатели оценивания // *Образование. Наука. Научные кадры.* – 2020. – №4. – С. 295–298.
6. *Топоровский В. П., Ермейчук Н. А., Моштаков А. А.* Формирование soft-умений как условие лично-профессионального роста педагогов системы СПО // *Человек и образование.* – 2021. – № 3. – С. 173–177.

## **Роль цифровых технологий в подготовке специалистов среднего звена технического профиля**

*Аннотация.* В статье обозначены ключевые преимущества применения цифровых технологий в процессе обучения специалистов среднего звена, представлены результаты обучения студентов в ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум».

**Ключевые слова:** цифровые технологии, конкорданс, профессионально-ориентированный английский язык, среднее профессиональное образование

Сегодня цифровые технологии играют доминирующую роль в условиях стремительной цифровизации профессионального образования. Важно, что многие цифровые технологии обладают следующими дидактическими (образовательно значимыми) свойствами: *свобода поиска информации* в Интернете; *персональность*, то есть наличие неограниченных возможностей для персональной настройки на потребности обучающегося; *интерактивность*, включая способность обеспечивать многосубъектность в процессе учебного взаимодействия; *мультимедийность*, позволяющая задействовать различные каналы восприятия в учебном процессе; *гипертекстовость*, а именно сжатое изложение информации и использование перекрестных ссылок; *субкультурность*, то есть узнаваемость, благодаря чему обучающийся погружается в знакомую ему цифровую среду [2].

Основной целью происходящих и планируемых сегодня изменений, связанных с цифровой трансформацией образования, является осуществление обучения, направленного на всестороннее развитие личности [7]. Широкий ряд цифровых производственных технологий необходим для построения эффективного учебно-производственного процесса профессионального образования [2]. Более того, цифровизация профессионального образования представляет широчайший спектр возможностей для получения востребованного конкретной личностью образовательного контента, который в зависимости от

мотивации может преобразоваться, например, в социальные или профессиональные компетенции человека [6, с. 47].

Степень влияния цифровых технологий в подготовке специалистов среднего звена технического профиля, и в особенности профессионалов ИТ-технологий, может быть описана с позиции модели SAMR, разработанной Р. Пуэнтедуром. Американский педагог определяет четыре уровня интеграции информационных технологий в образовательный процесс:

- **подмены** (технические средства используются вместо традиционных, без расширения функционала – Word, Excel, Textus.Pro);
- **накопления** (технические средства используются вместо традиционных, но задействуется новый функционал – обучающие платформы Google Class, Moodle социальный сервис Plickers);
- **модификации** (использование технологий позволяет ставить новые задачи – платформ Zoom, сервиса Сферум, компьютерной программы конкорданс, которая помогает пользователю выявить варианты использования слова, понятия или термина в контексте, а также провести анализ его употребления в языке, обеспечивает богатый контекстуальный материал);
- **преобразования** (технологии позволяют ставить и решать задачи, которые до того были недоступны, искусственный интеллект – технология обработки больших баз данных, блокчейн, виртуальная и дополненная реальность) [2].

Остановимся подробнее на некоторых из упомянутых технологий.

*Технология дополненной реальности* обеспечивает реализацию комплекса принципов цифровой дидактики (практико-ориентированности, интерактивности, полимодальности) при формировании профессиональных умений и навыков в условиях реального производственного процесса (в ходе производственной практики).

*Технология электронной идентификации и аутентификации* (распознавания лица, голоса) может быть использована для верификации обучающихся при удалённой сдаче демонстрационного экзамена [В. И. Блинов].

*Технология больших данных* позволяет определять особенности восприятия и освоения материала. Посредством данной технологии можно составить детальный портрет обучающегося и формировать

дата-центр, который позволит предлагать ему вариативный контент профессионального обучения.

*Технология формирующей аналитики* предоставляет анализ данных для обучения по программе. Посредством своевременной, персонализированной и автоматизированной обратной связи расширяются возможности для каждого обучающегося. Такой подход позволит скорректировать индивидуальный образовательный маршрут, что, несомненно, увеличит вероятность успешного завершения обучения [5].

Основной принцип *технологии адаптивного обучения* заключается в том, что обучающиеся путем прохождения персональных образовательных траекторий достигают единых результатов обучения, определенных программой за счет рекомендации наиболее релевантного и оптимального по трудности контента для каждого конкретного обучающегося. Учитывая разнообразие входных характеристик обучающихся, адаптивное обучение является способом обеспечения эффективного распределения ограниченных образовательных ресурсов. Такая технология реализуема в настоящее время только при условии ее интеграции с технологией искусственного интеллекта.

Использование *искусственного интеллекта* выступает основой для сервисов, обеспечивающих проектирование индивидуальных образовательных маршрутов и организацию обучения по индивидуальному учебному плану; адаптивных систем обучения, автоматически настраивающихся на индивидуальные учебные стратегии и другие особенности конкретного обучающегося; самообучающихся электронных консультантов [2].

Покажем роль компьютерного инструмента в формировании и развитии профессионально-ориентированной иноязычной коммуникативной компетенции у обучающихся технической направленности в ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум». Материалы языкового корпуса данной программы служат «богатым источником примеров профессионального содержания для создания упражнений и текстов» [1, с. 14], актуальных для будущей профессии обучаемых. Так, упражнение на сочетаемость слова «electric» с существительными, которое направлено на развитие лексических навыков обучающихся и способствует пополнению вокабуляра лексическими единицами технической направленности: электрические поля, заряды,

разряды и др. В качестве другого упражнения обучающимся может быть предложено провести самостоятельное корпусное исследование, заключающееся в поиске данных о частотности и сочетаемости слова «shock» или нахождении его левого и правого коллокатов [3, с. 55].

Важно помнить, что в профессиональном образовании и обучении существует риск «оцифровки» учебно-производственного процесса, когда на основе использования комплекса тренажёров, симуляторов и иных метацифровых технологий (программно-аппаратных комплексов) процесс формирования профессиональных компетенций переводится из реального профессионального контекста в виртуальный [2].

В этой связи для достижения целей профессионального образования – подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов среднего звена – важно соблюдать баланс в выборе технологий обучения, то есть комбинировать в ходе образовательного процесса применение цифровых и традиционных педагогических технологий.

Таким образом, учитывая мировые тенденции развития профессионального образования, основанные на применении в образовательном процессе важнейших принципов: интеграции и дифференциации, – можно с большой долей вероятности заявить, что ведущим фактором и инструментом повышения качества подготовки компетентных и конкурентоспособных специалистов в организациях СПО являются цифровые технологии.

### Список литературы

1. Горина О. Г. Использование технологий корпусной лингвистики для развития лексических навыков студентов-регионоведов в профессионально-ориентированном общении на английском языке: дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. наук. – СПб., 2014. – 308 с.
2. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / П. Н. Биленко [и др.]; под науч. ред. В. И. Блинова. – М.: Перо, 2019. – 98 с.
3. Ермейчук Н. А. Конкорданс как инструмент оптимизации обучения профессионально-ориентированному английскому языку в средних профессиональных учреждениях / Н. А. Ермейчук // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. – 2018. – С. 54–56.

4. Конференция по искусственному интеллекту [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/speeches/64545> (дата обращения: 01.03.2021)

5. Методические рекомендации по разработке и внедрению инновационных технологий в реализацию дополнительных профессиональных программ, в том числе по созданию сети симуляционных центров (виртуальных лабораторий). – 2021. – 47 с.

6. Монахова Л. Ю., Топоровский В. П. Цифровая трансформация образовательного пространства – реальность современности / Л. Ю. Монахова, В. П. Топоровский // Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога. – СПб., 2020. – С. 45–50.

7. Об утверждении методических рекомендаций для внедрения в основные общеобразовательные программы современных цифровых технологий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/565227683> (дата обращения: 22.02.2021)

8. Паспорт национального проекта «Образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/> (дата обращения: 27.09.2020)

9. Сысоев П. В. Лингвистический корпус в методике обучения иностранным языкам / П. В. Сысоев // Язык и культура. – 2010. – № 1 (9). – С. 99–111.

**А. А. Рассолов**

## **Создание единого образовательного портала для среднего профессионального образования**

***Аннотация.** В статье рассмотрены технологии BYOD и GYOD, помогающие в реализации электронного обучения, предложено возможное развитие электронного обучения среднего профессионального образования.*

***Ключевые слова:** среднее профессиональное образование, электронное обучение, BYOD-технология, GYOD-технология, образовательная платформа.*

В статье 16 Федерального закона ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» сформулированы требования к реализации образовательных программ с возможностью применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий и даны определения этих двух ключевых понятий.

При внешней привлекательности электронного обучения имеется ряд существенных проблем, препятствующих полноценной реализации образовательных программ с обеспечением качественной подготовки обучающихся. Главной проблемой видится неготовность образовательных организаций эффективно применять новые технологии по двум причинам: недостаточность материальной базы для широкого использования возможностей электронных ресурсов и неспособность преподавательского состава методически обеспечить функционирование электронного образовательного контента на необходимом уровне качества.

Первая причина может быть частично устранена с помощью применения технологии BYOD (Bring your own device – «принеси с собой свое устройство»), которая заключается в использовании обучающимися собственных электронных цифровых устройств для подключения к ресурсам образовательной организации. Основной тезис применения BYOD в образовании: учителя и администрация образовательных организаций не запрещают, а разрешают и всячески мотивируют обучающихся на то, чтобы они приносили в школу свои устройства.

Можно выделить следующие преимущества технологии BYOD:

1. Удобство и гибкость. Учебный процесс, в котором активно используются мобильные устройства, не зависит от места и времени нахождения преподавателя и учащегося.
2. Снижение расходов на покупку технического оснащения.
3. При использовании личного устройства ученик самостоятельно следит за его состоянием, техническим обслуживанием, программным обеспечением.
4. Упрощает работу с сетевыми сервисами, требующими обязательной регистрации пользователя. Мобильное устройство позволяет сохранить данные для получения доступа к нужному ресурсу сети. То есть устройство ориентировано на конкретного пользователя.

5. Позволяет обучающемуся самостоятельно выбрать инструмент для решения поставленной задачи. Каждый решает сам, каким устройством, программой и сервисом пользоваться.

Наряду с преимуществами технология BYOD имеет и ряд недостатков:

✓ Угроза возникновения неравноправия при использовании личных мобильных устройств. Не у каждой семьи есть возможность приобрести дорогое многофункциональное устройство для студента, поэтому функциональные возможности девайсов могут серьезно отличаться.

✓ Существует вероятность того, что учащийся забудет свое устройство дома или не зарядит аккумулятор. В этом случае выйти из положения будет проблематично.

✓ Использование технологии BYOD порождает риск того, что ученик отвлечется от урока, будет использовать устройство не для учебных целей. Решение данной проблемы требует от педагога усилий по обеспечению высокого темпа урока, смены форм работы, четкого формулирования целей, тщательного подбора ресурсов для занятия.

✓ Недостаточное количество контента для образовательных целей, а также средств для его разработки.

✓ Различные технические характеристики мобильных устройств учеников могут создать трудности учителю при планировании занятия.

✓ Конфиденциальность и безопасность. Использование любых гаджетов требует предварительного инструктажа по вопросам построения этических и безопасных взаимоотношений с другими пользователями. К сожалению, пока не изобретено универсального способа, который помог бы предотвратить кражи личных данных, преследования и запугивания.

Наряду с BYOD-технологией сегодня в учебных заведениях нередко применяется иная технология – GYOD (Give your own device – «дай мне свое устройство»), согласно которой обучающимся во время занятий предоставляются цифровые устройства. Для GYOD вся проблема заключается в бюджете образовательного учреждения, который придется увеличить для выдачи мобильных устройств всем учащимся.

Устранение второй причины видится только в постоянном проведении обучающих курсов для преподавателей и администрации образовательных организаций. Однако, как показывает практика, в существующих программах электронных курсов повышения квалификации педагогов имеется реальный дефицит качественного обучающего контента, электронные учебные курсы чаще всего сводятся к включению в контент их содержания простейших электронных ресурсов (в некоторых случаях с мультимедийной поддержкой) и простейших тестовых заданий. Это не приводит к качественной подготовке специалистов образования, ориентированных на применение цифровых технологий в их практической деятельности. Соответственно, актуальным становится вопрос поиска новых эффективных форматов курсовой подготовки по программам повышения квалификации в электронном виде.

Более того, в системе повышения квалификации специалистов прослеживается постепенный разворот от централизованной модели обучения в сторону горизонтальных сетевых взаимодействий, что не только требует совершенного владения информационно-коммуникационными технологиями, но и создает предпосылки для формирования индивидуально-образовательных маршрутов. Подход, при котором на первый план выдвигается модель горизонтального обучения, является педагогически оправданным, поскольку педагоги имеют различный опыт и в сфере применения информационно-коммуникационных технологий, и в других направлениях подготовки (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной). Площадками для продвижения горизонтальной модели обучения педагогов в настоящее время стали центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, которые созданы в каждом регионе России.

Наряду с этим 4 февраля 2021 года Министерством просвещения РФ было утверждено Распоряжение «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров». В нем были приведены методические рекомендации, направленные на обеспечение единых организационных и

методических условий создания и общих подходов к функционированию в субъектах РФ центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников для формирования и обеспечения функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации федерального проекта «Современная школа», национального проекта «Образование».

Анализируя вышесказанное, дальнейшее развитие электронного обучения в России видится в создании единого образовательного портала среднего профессионального образования, который будет способен решить важнейшие вопросы по актуализации различных рекомендаций, направленных на реализацию образовательной деятельности организаций; по созданию мониторинга качества образования во всех учебных заведениях среднего профессионального образования, что в реальном времени поможет повысить уровень подготовки выпускников системы СПО.

### Список литературы

1. *Золотых Н. В., Максютова Н. Н.* Возможность перехода учреждений среднего профессионального образования на дистанционное обучение // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/22PDMN320.pdf>
2. *Любанец И. И.* Использование BYOD-технологии в образовательном процессе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-byod-tehnologii-v-obrazovatelnom-protsesse/viewer>
3. *Паскова А. А.* Мобильное обучение в высшем образовании: Технологии BYOD [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mobilnoe-obuchenie-v-vysshem-obrazovanii-tehnologii-byod/viewer>
4. *Усова С. Н.* Проблемы и возможности электронного повышения квалификации педагогов в условиях цифровизации образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-vozmozhnosti-elektronnogo-povysheniya-kvalifikatsii-pedagogov-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obrazovaniya/viewer>

## **Метапредметные универсальные учебные действия как основа формирования профессионального выбора школьника**

*Аннотация.* Рассматривается влияние особенностей ФГОС нового поколения на формирование профессиональных устремлений будущих специалистов при обучении в школе, обосновывается социальная важность целенаправленного профессионального выбора.

**Ключевые слова:** метапредметные УУД, деятельностный подход, профессиональный выбор.

Проводимая в начале века модернизация образования была связана прежде всего с разработкой и внедрением новых образовательных стандартов и направлена в целом на улучшение его качества, с одной стороны. С другой стороны, изменение требований к получению школьного образования было вызвано общественной и социальной заинтересованностью в получении выпускником высокой профессиональной квалификации, которая предоставляла бы возможность в будущем занять достойное место в жизни. Поэтому еще на этапе обучения в школе каждый молодой человек должен определить, какую жизненно важную траекторию ему выбрать. Как раз действие нового образовательного стандарта и было направлено на то, чтобы еще в школе обучающийся мог определиться с будущим профессиональным выбором и реализовать свои профессиональные устремления.

Рассмотрение отличительных особенностей нового стандарта и обоснование механизма их влияния на профессиональный выбор обучающихся в школе особенно актуальны, являясь важной социальной проблемой, которой и посвящена эта статья.

Что же отличает ФГОС нового поколения от предыдущих?

Во-первых, в основу нового стандарта заложены универсальные учебные действия: личностные и метапредметные, которые ведут к изменению подхода в оценке результатов обучения: оцениваются не только знания, умения и навыки, но и, прежде всего, метапредметные и личностные результаты.

*Личностные* универсальные учебные действия – это отношение к учёбе, к предмету, моральные и этические нормы, осознание ответственности. (Поскольку целью статьи является рассмотрение только метапредметных УУД, в дальнейшем на личностных УУД мы останавливаться не будем).

В соответствии со стандартом «*метапредметные* УУД – это действия, которые формируются на любом уроке или занятии, они бывают регулятивными, познавательными и коммуникативными».

*Регулятивные* УУД подразумевают способность обучаемых организовать свою деятельность: принимать, понимать учебную задачу, планировать, корректировать свои действия, адекватно оценивать свои действия и других, пользоваться помощью.

*Познавательные*: восприятие и понимание информации, перевод её в разные модели, анализ, классифицирование и т. д.

*Коммуникативные*: умение общаться, слушать, говорить, возражать, соблюдать нормы речевого этикета, сотрудничать, а также: допускать возможность различных точек зрения, понимать собеседника, высказывать и аргументировать своё мнение.

Во-вторых, изменяется метод обучения: он перестаёт быть преимущественно объяснительным, а становится «деятельностным, ставящим главной целью развитие личности учащегося».

Разница состоит в том, что теперь педагог гораздо больше внимания должен уделять самостоятельному приобретению и применению знаний, развитию личности обучаемого. То есть речь идёт не о пассивном усвоении им новых знаний, а о включении его в самостоятельную деятельность. Это происходит, когда педагог даёт возможность импровизировать, высказывать свои идеи и предложения и воплощать их, получать знания самостоятельно и грамотно применять.

Поэтому одно из основных требований новых ФГОС состоит в том, чтобы «комплекс УУД формировался одновременно с предметными умениями и наряду с ними включал деятельностный подход к организации обучения». «Ребёнок в процессе обучения должен быть не объектом (тем, кого учат), а субъектом учебной деятельности (тем, кто учится)».

Многие ученые и педагоги считают, что одним из важнейших аспектов учебной деятельности является «процесс включения под-

ростков и юношей в профессионально важную деятельность и формирование в ходе ее профессиональной направленности», что вполне соотносится с требованиями комплекса УУД и мотивирует выбор обучаемыми того или иного профессионального направления.

Отсюда перед учителями-предметниками ставятся следующие задачи:

- способствовать развитию познавательного интереса, творческой направленности личности школьников, используя разнообразные методы и средства: проектную деятельность, деловые игры, семинары, круглые столы, конференции, предметные недели, олимпиады, факультативы, конкурсы, домашние сочинения и т. п.;
- обеспечивать профориентационную направленность уроков, формировать у учащихся общетрудовые, профессионально важные навыки;
- способствовать формированию у них адекватной самооценки;
- проводить наблюдения по выявлению склонностей и способностей учащихся к той или иной профессии;
- адаптировать учебные программы в зависимости от профиля класса, индивидуальных особенностей и наклонностей учащихся.

Все эти действия способствуют формированию мотивации профессионального выбора обучаемых. Кроме школы, на него влияют и другие факторы, такие как семья, окружение ребенка, СМИ и т. п., но в рамках тематики данной статьи ограничимся только влиянием метапредметных УУД.

Рассмотренная выше характеристика метапредметных УУД предполагает использование основных групп методов формирования профессионального выбора учащихся школы, одна из которых связана с построением последовательности действий, реализующих намеченную цель.

Н. Б. Шумакова считает, что «действия должны быть четко сформулированы и изображены на листе бумаги в виде схемы, наглядно представляющей возможные профессиональные перспективы школьника». Лучше предлагать несколько вариантов таких последовательностей (в виде «деревьев» и «ветвей»), чтобы выстроить

из них оптимальную траекторию, в том числе с учетом набора профессий, которые предлагает школа или конкретное профессиональное учебное заведение [9].

Примером варианта из этой группы методов может служить проведение на уроках физики лабораторных работ в форме исследовательской деятельности, которые позволяют выстроить цепочку действий учащегося, выводящую его на ту или иную профессию, будь то электромеханик или кораблестроитель.

Так, при проведении лабораторных работ по электричеству и выяснении зависимости силы тока от напряжения и сопротивления участка цепи учащиеся самостоятельно анализируют получаемые в ходе экспериментов результаты и формулируют закон Ома для участка цепи, без знания которого невозможно получение ни одной из серии электрических профессий. При этом исследование сопровождается решением ряда практических задач, которые выполнял будущий электрик в соответствии со своей компетенцией. Например, рассчитать силу тока через лампочку R2, если напряжение на участке составляет 12В, а величина  $R1=R2=R3$  (рис.).



*Рис.*

Другим примером при изучении темы «Плавание тел. Плавание судов. Воздухоплавание» может служить построение поэтапной цепочки действий учащегося, выводящей его на профессию кораблестроителя. По Н. Б. Шумаковой, оно осуществляется в виде индуктивной исследовательской деятельности, которая заключается в выдвижении гипотезы-предположения и последующей ее экспериментальной проверке.

На этапе мотивации проблемная ситуация создана вопросом: «Как Вы думаете, почему одни тела при погружении в воду всплывают, а другие тонут?» Каждый учащийся выдвигает свою версию на отдельном листке в форме вопроса и после обсуждения и формулирования общей гипотезы-предположения по заданному алгоритму устанавливает правильность или неправильность выдвинутого предположения.

На этапе исследования ведется поиск фактов для подтверждения или опровержения гипотезы-обобщения.

На этапе обмена информацией следует изложение результатов и представляются необходимые расчеты.

На этапе организации информации продолжается группировка полученных данных с целью их сверки и оценки по отношению к гипотезе-обобщению.

На этапе связывания информации учащиеся формулируют заключение о доказанности или недоказанности гипотезы-обобщения.

На этапе подведения итогов, рефлексии оцениваются следствия, вытекающие из гипотезы-обобщения, ее значение для определения объема тел, имеющих сложную форму, для вывода закона плавания тел: любое тело или корабль держится на воде, если Архимедова сила (вес вытесняемой подводной частью судна воды) равна соответственно их весу. Любой кораблестроитель должен об этом знать при расчете конструкций судов.

На этапе применения учащиеся используют полученные в ходе эксперимента выводы для объяснения понятий «ватерлиния», «водоизмещение корабля», решения практических задач по этой теме.

Эти же выводы могут быть применены при изучении темы «Воздухоплавание» с той лишь разницей, что они справедливы только для небольших высот, поскольку с высотой, в отличие от воды, плотность воздуха существенно меняется. Такой же механизм формирования метапредметных УУД по физике, влияющий на выбор технических профессий, может быть использован и на других предметах, влияя на выбор профессий другой направленности.

Таким образом, метапредметные УУД и деятельностный подход, являясь существенными элементами ФГОС НП, оказывают значительное влияние на профессиональный выбор школьников, что в дальнейшем определяет их профессиональную карьеру и социально важное место в обществе.

### Список литературы

1. Вишнева О. Г. Мастер-класс «Профориентация: как помочь подростку выбрать свое дело?» / О. Г. Вишнева // Класный руководитель. – 2015. – № 2. – С. 101–110.

2. *Йовайши Л. А.* Проблемы профессиональной ориентации школьников : метод. разработка. – М., 2011. – С. 10.
3. *Килина И. А.* Организация профессиональных проб для старшеклассников : метод. рекомендации / И. А. Килина, Н. Т. Рылова; под ред. Е. А. Пахомовой. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИПО», 2016. – 66 с.
4. *Лернер П. С.* Твоя профессиональная карьера / П. С. Лернер. – М., 2012. – 159 с.
5. *Лубянкина О. В.* Профорентация и профессиональное самоопределение / О. В. Лубянкина // Дополнительное образование и воспитание. – 2016. – № 11. – С. 5–7.
6. Сопровождение профессионального самоопределения обучающихся : монография / И. А. Килина [и др.]; под ред. Е. Л. Рудневой. – Кемерово: ГБУ ДПО «КРИПО», 2017. – 168 с.
7. *Топоровский В. П.* Аналитическая компетентность педагога. – М.: Планета, 2011. – 176 с.
8. ФГОС среднего (полного) общего образования, утвержден приказом от 17 мая 2012 г. № 413 (зарегистрирован Минюстом России 07.06.2012, рег. № 24480).
9. *Шумакова Н. Б.* Одаренный ребенок. Особенности обучения. – М.: Просвещение, 2006. – 239 с.

### III. Проблемы реализации национального проекта «Образование» 2019–2024

*Л. Ю. Монахова, В. П. Топоровский*

#### **Научная статья как презентация результатов исследовательской деятельности руководителя образовательной организации**

*Аннотация.* В статье актуализируются такие виды деятельности руководителя образовательной организации, как аналитическая и научно-исследовательская. Показывается, что одной из важных составляющих таких видов деятельности является представление результатов в виде научной статьи.

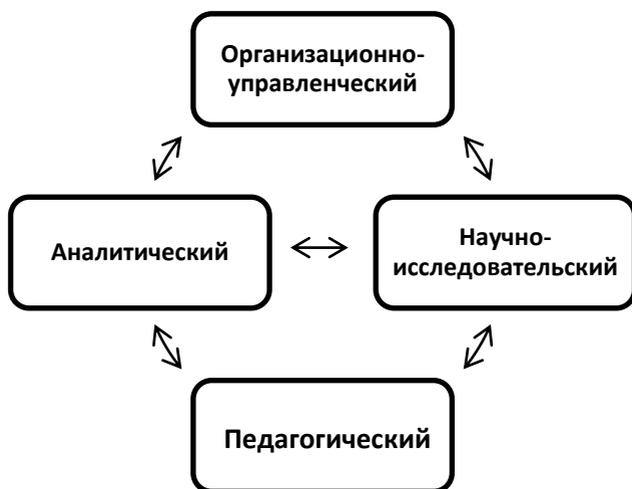
*Ключевые слова:* аналитическая деятельность, научная статья, научно-исследовательская деятельность, руководитель образовательной организации.

Современный руководитель образовательной организации – это не только специалист, который владеет значительным багажом теоретических и практико-ориентированных знаний, имеет опыт принятия управленческих решений, обладает соответствующими статусу личностными качествами, но еще и человек, который способен в условиях непрерывно изменяющейся обстановки в техногенной и социальной сферах осуществлять выбор оптимальных решений возникающих задач. Возможность осуществления такого выбора базируется на сформированных и постоянно развиваемых паттернах научного творчества, основу которого составляют приемы научного исследования [1].

Внедрение научных исследований в образовательную практику руководителей образовательных организаций позволяет ставить и

решать задачи, связанные с обучением, развитием и воспитанием подрастающего поколения, трудовая деятельность которых будет осуществляться в условиях неопределенности. Рассматривая научные проблемы профессиональной подготовки менеджеров инновационного образования, выделим следующий укрупненный четырехкомпонентный функционал, который определяет профессиональную деятельность руководителя современной образовательной организации: организационно-управленческий, аналитический, научно-исследовательский и педагогический [3].

Естественно, что все перечисленные функции руководителя образовательной организации взаимосвязаны и вытекают одна из другой (рис.).



*Рис.* Смысловое замыкание функционала руководителя образовательной организации

Рассмотрим более подробно две центральные функции, а именно аналитическую и научно-исследовательскую. По определению многих авторов, «аналитическая функция направлена на поиск, анализ и оценку информации для подготовки и принятия управленческих решений, моделирование процесса управления, самостоятельное обобщение и критическое оценивание результатов работы» [3, с. 91].

Нет оснований сомневаться в том, что аналитическая деятельность сопровождает научно-исследовательскую на всем ее протяжении. При этом научно-исследовательская – это «деятельность руководителя по управлению научным исследованием субъектов образовательного процесса», включающая «разработку программ, методов, инструментов исследований и анализ их результатов, подготовку отчетов и научных публикаций» [там же].

Таким образом, мы видим диалектическое единство двух видов деятельности руководителя образовательной организации: научной, которая предполагает наличие развитых аналитических компетенций, и аналитической, сопровождающей все этапы проведения научных исследований. Оба выделенных вида деятельности руководителя образовательной организации апеллируют к компетенции представления ее результатов. Формы такого представления многообразны, рассмотрим одну из них – научную статью.

В настоящее время публикационная активность субъектов образовательного процесса в значительной степени повышает имиджевую и экономическую составляющие педагогической деятельности. И поскольку руководитель образовательной организации в определенном смысле является ее «лицом», транслятором принятых организацией научных парадигмальных установок и практически реализуемых принципов построения образовательного и воспитательного процессов, то овладение компетенцией, позволяющей осуществлять коммуникацию с социумом посредством такого жанра как научная статья, становится одной из приоритетных [2].

К сожалению, достаточно часто статьи, представляемые разного уровня руководителями образовательных организаций в научные журналы, носят характер формализованных отчетов о проделанной работе или восторженных эссе о том, как прошло то или иное мероприятие. Как правило, большинство педагогов умеют хорошо писать отчеты «по форме и по требованию», меньшее их число владеет технологиями сторителлинга для осуществления публицистической или просветительской публикационной активности. И совсем немногие обладают знаниями и умениями представлять результаты собственных или коллективных научных результатов.

Естественно, что для того чтобы написать научную статью, представляющую результаты научного исследования, необходимо

его провести. Вот тут на первый план выступают аналитическая и научно-исследовательская компетенции.

Чтобы научная статья была принята к публикации в рецензируемом журнале, представленный в ней материал должен быть актуальным, содержать интересную для исследователей и коллег автора идею, иметь адекватную методологическую основу и практическую доказательность, она должна иметь четкую структуру и написана соответствующим академическому стилю языком [4].

Как правило, современные научные журналы ориентированы на обобщенные требования к представленному в редакцию материалу. Безусловно, в каждом конкретном издательстве могут быть ослаблены некоторые из требований, которые мы приводим ниже, или добавлены новые, но они не изменяют принципиальный подход к структуре научного материала.

В таблице представлены основные формализованные укрупненные требования, предъявляемые к презентации полученных авторами результатов, оформленных в виде научной статьи.

*Таблица*

**Требования к материалам, представляемым к публикации**

<b>Разделы статьи</b>	<b>Техническое описание раздела</b>
Заголовок статьи (название)	Краткое, точное, определяющее основную проблему статьи
Аннотация (50–300 слов)	Аннотация – краткое содержание статьи. Она должна соответствовать структуре статьи (введение, цель, методология и методы исследования, основные результаты, заключение), характеризовать теоретическую и практическую значимость полученных результатов
Ключевые слова (от 5 до 8)	Слова и словосочетания, которые передают основную информацию о тексте
Введение (0,5–2 стр.)	Отражается научное направление исследования и суть решаемой проблемы, указывается цель исследования, обосновывается его актуальность
Материал и методы	В части «Материалы» представляется анализ существующих методологических подходов к решению данной проблемы с целью обоснования аргументации в рамках авторской статьи, определяется система ограничений и трудности при работе над анонсированной темой.

Разделы статьи	Техническое описание раздела
	В части «Методы» приводится методика проведения исследования, оценивается надежность методов, описывается ход эксперимента, приводятся статистические данные и методы оценки результатов проведенного исследования
Результаты (центральная часть статьи)	Представляются полученные в авторском исследовании теоретические положения и практические рекомендации. Указывается научная, теоретическая и практическая значимость. Результаты представляются в форме, удобной для тиражирования. В этом случае новые знания, отраженные в статье, оказываются включенными в общенаучный фонд
Выводы (заключение)	Выводы обычно в краткой форме повторяют результаты исследования, которые формулируются в сжатой форме и без приведения доказательств. Показывается, как данная работа расширяет теоретические представления и/или практику использования
Список литературы	Предполагает полные библиографические сведения обо всех публикациях и источниках, упоминаемых в статье, также желательное преобладание публикаций последних лет

Отметим еще раз, что перечисленные требования к оформлению результатов исследования в форме научной статьи носят обобщенный характер. Каждый автор должен адаптировать научный текст статьи под требования конкретного журнала, который он выбрал для публикации.

В современных условиях определяющим фактором инновационного развития сферы образования является непрерывное повышение квалификации руководителей образовательных организаций с целью формирования руководителя нового типа «с высоким чувством ответственности за результаты деятельности организации» [3, с. 92].

Анализ показывает, что на курсах повышения квалификации педагогов, а также управленческих кадров в сфере образования недостаточно осуществляется деятельность, ориентированная на формирование у слушателей компетенций представления результатов аналитической и научно-исследовательской работы в форме научной

статьи. Однако педагоги и руководители всех уровней, желающие освоить соответствующие компетенции, могут стать участниками проекта «Школа исследовательской культуры» ([https://loiro.ru/files/pages/page\\_156\\_52-53.pdf](https://loiro.ru/files/pages/page_156_52-53.pdf)), в программе которого предусмотрены модули, ориентированные на формирование компетенций по организации и проведению научно-исследовательской работы и различным формам представления результатов, в том числе и в форме научной статьи [5].

### Список литературы

1. *Едронова В. Н., Овчаров А. О.* Организация научного исследования // Экономический анализ: теория и практика. – 2013. – № 3 (306). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-nauchnogo-issledovaniya> (дата обращения: 08.05.2021).
2. *Монахова Л. Ю.* Управленческие модели образовательной организации как рефлексия педагогических парадигм // Управление образованием: теория и практика. – 2017. – № 3 (27). – С. 12–19.
3. *Санина Е. И., Рытова И. В.* Педагогические условия профессиональной подготовки менеджеров инновационного образования // Вестник РМАТ. – 2016. – № 3. – С. 89–93. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-professionalnoy-podgotovki-menedzherov-innovatsionnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 27.05.2021)
4. *Стрельцова М. В.* Как написать научную статью: методические рекомендации по обобщению педагогического опыта и представлению результатов научных исследований / М. В. Стрельцова, О. Н. Поцелуева. – п. Рассвет: АДЕККК, 2015. – 31 с.
5. *Топоровский В. П.* Школа исследовательской культуры – инновационная форма подготовки кадров высшей квалификации // Человек и образование. – 2013. – № 3 (36). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shkola-issledovatel'skoy-kultury-innovatsionnaya-forma-podgotovki-kadrov-vysshey-kvalifikatsii> (дата обращения: 30.05.2021).

## **Профессиональная мобильность преподавателя как фактор повышения качества подготовки специалистов среднего звена**

*Аннотация.* Рассматриваются проблемы формирования профессиональной мобильности преподавателей учреждений среднего профессионального образования как фактора повышения качества подготовки специалистов среднего звена. Теоретические обоснования подкреплены практическими примерами из образовательной деятельности колледжа.

*Ключевые слова:* компетентность, мобильность, профессионализм, инновации, качество, специалист.

Важнейшими характеристиками деятельности педагога в соответствии со стандартами являются готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений. Педагог должен быть творцом образовательной деятельности, обладать гибким мышлением, умело использовать нововведения, делая их механизмом в работе со студентами.

Поэтому профессиональная мобильность преподавателя становится необходимым условием, обеспечивающим возможность быстро адаптироваться к изменениям в профессиональной деятельности. Необходимость поиска способов формирования профессиональной мобильности у педагогов и мастеров в образовательных учреждениях делает проблему значимой и актуальной.

В педагогической науке сложились предпосылки, позволяющие осуществить теоретическое осмысление профессиональной мобильности: как значимое качество или способность личности, как процесс продвижения по карьерной лестнице.

Понятие «профессиональная мобильность» определяется как способность и готовность личности быстро и успешно овладевать новой техникой и технологиями, получать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность профессиональной деятельности.

Проблема формирования профессиональной мобильности педагога рассматривается также исследователями с позиции компетентностного подхода, в основу которого должны быть положены следующие профессиональные компетенции: *социально-коммуникативные*, которые обеспечивают готовность педагога к социализации в современном обществе, к работе с новыми информационными технологиями, адаптироваться к новым ситуациям; *образовательные*, позволяющие педагогу научно и системно познавать мир, овладевать навыками самостоятельного освоения знаний и повышения квалификации, способствующие готовности к самообразованию и самосовершенствованию; *общенаучные*, обеспечивающие высокий уровень базовых знаний по специальности, способность адаптироваться к изменениям в деятельности.

В связи с этим в центре внимания ученых и практиков оказываются проблемы формирования профессиональной мобильности педагога, выявления сущности и структуры, включающей совокупность социальных и личностных качеств. По нашему мнению, эти проблемы особенно актуальны в работе преподавателей и мастеров производственного обучения техникумов, колледжей при организации и проведении образовательного процесса подготовки специалистов среднего звена производства и особенно в ходе профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ.

Оценивая уровень сформированности профессиональной мобильности у преподавателей и мастеров производственного обучения ГБПОУ ЛО «Кингисеппский колледж технологии и сервиса», а также определяя пути ее совершенствования для повышения качества подготовки специалистов среднего звена производства, были проведены следующие мероприятия:

- а) выделены и использованы основные критерии и показатели сформированности профессиональной мобильности у сотрудников колледжа;
- б) проведено анкетирование среди сотрудников колледжа;
- в) определены основные пути и механизмы развития профессиональной мобильности.

Остановимся более детально на пояснении этих мероприятий.

В процессе изучения были выделены следующие критерии и показатели сформированности профессиональной мобильности педагога:

✓ Ценностно-мотивационный критерий характеризуется наличием внутренней мотивации в профессиональной деятельности и мотивацией на саморазвитие, самосовершенствование, самопознание; стремлением к профессиональному и карьерному росту; мотивацией к самообразованию; нацеленностью на успех.

✓ Когнитивный критерий, показателями которого являются: наличие педагогических знаний; способность осваивать новые формы компетенций, обновлять методы педагогической деятельности; умения решать профессиональные педагогические задачи.

✓ Личностно-смысловой критерий, предполагающий умения гибко адаптироваться к новым обстоятельствам, готовность к деятельности, креативность и нестандартность мышления, адекватную самооценку, самоконтроль, самостоятельность и ответственность в принятии решений, способность устанавливать новые связи и контакты с субъектами.

Для изучения мотивационного компонента развития профессиональной мобильности среди преподавателей и мастеров производственного обучения (26 человек) был использован опросник «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина. Опросник включает в себя 33 утверждения, педагогу предлагается распределить баллы между четырьмя предложенными вариантами ответов. При распределении баллов конкретных требований не предъявляется к респонденту (как это надо делать?), главное условие – сумма баллов должна составлять 11.

Анализ результатов опроса показал, что у большинства педагогов основными потребностями выступают хорошие условия работы, комфортная окружающая обстановка, высокая заработная плата и материальные вознаграждения.

Потребности «быть креативным» и признания со стороны других людей педагоги отнесли на средний план, считая это маловажным. В мотивационных профилях недостаточно выражено стремление к личностному росту. Это свидетельствует о том, что содержание и процесс профессиональной деятельности не достаточно стимули-

руют преподавателей к ее развитию. Они не испытывают потребности в разнообразии и переменах деятельности, не считают необходимым достигать сложных профессиональных целей.

Уточним наши выводы конкретными примерами по результатам опроса. На основе анализа полученных данных выделим уровни сформированности мотивационного компонента. Низкий уровень имеют 8 педагогов (30%), у них отсутствует мотивация в профессиональной деятельности (саморазвитие, самосовершенствование, самопознание), доминирует материальный аспект деятельности. Средний уровень имеет большинство респондентов – 15 педагогов (57%). У них присутствует интерес к освоению новой профессиональной деятельности, они периодически участвуют в различных профессиональных мероприятиях, повышают квалификацию. Высокий уровень имеют 4 педагога (13%). Они обладают внутренней мотивацией в профессиональной деятельности, стремятся к профессиональному росту, нацелены на успех. Таким образом, можно сделать следующие обобщения: мотивацию к совершенствованию профессиональной мобильности педагогов колледжа необходимо планировать и организовывать. И, что самое главное, эту работу необходимо проводить дифференцированно, на основе разработки и выполнения индивидуальных образовательных маршрутов (маршрутных карт) траектории развития каждого педагога.

Планируя свою траекторию развития, каждый педагог должен учесть и сформулировать цели и задачи своего профессионального развития, которые соотносятся с планом образовательного учреждения и его основной образовательной программой, качеством подготовки и развитием студентов; профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать; средства, технологии (модели, механизмы) решения поставленных целей и задач.

Алгоритм разработки индивидуальной траектории профессионального развития педагога предусматривает диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога; составление на основе полученных результатов индивидуального маршрута профессионального развития; использование активных и современных методов и форм повышения профессиональной квалификации в ходе реализации маршрута и рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

Кроме того, проблемы развития профессиональной мобильности требовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, способность к анализу деятельности, действия в условиях неопределенности, а также стрессоустойчивость.

Таким образом, использование интерактивных методов в педагогическом процессе побуждает педагога к постоянному творчеству, а в этой связи к совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту. Активизация творческой деятельности педагогов возможна посредством нетрадиционных, интерактивных методов и активных форм работы.

### Список литературы

1. *Желтова С. Г.* Развитие профессиональной мобильности педагога в современных социально-экономических условиях / С. Г. Желтова. – Екатеринбург, 2005.
2. *Игошев Б. М.* Системно-интегративная организация подготовки профессионально мобильных педагогов : дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук. / Б. М. Игошев. – Екатеринбург, 2008.
3. *Одинцова Т. Н.* Формирование профессиональной мобильности преподавателей учреждений СПО / Т. Н. Одинцова // Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога. – СПб.: ЛОИРО, 2020.
4. *Копылова И. А.* Самообразование педагога как условие профессионального роста / И. А. Копылова // Теория и практика образования в современном мире : материалы VII междунар. науч. конф. – СПб., 2015.

## **Потребности региональной экономики и их учет в процессе профессиональной подготовки кадров**

*Аннотация.* В статье показана возрастающая роль системы среднего профессионального образования в социально-экономическом развитии региона и ориентация его на региональные потребности.

**Ключевые слова:** регион, рынок труда, экономика, кадры, потребность, образование, отрасль.

Инновационное развитие региональной экономики возможно только на основе обеспечения современного производства, создающего материальную базу для всего регионального социума, хорошо подготовленными, квалифицированными кадрами рабочих и специалистов.

Долгое время профессиональная школа с трудом адаптировалась к рыночным отношениям, имея отставания по содержанию и темпам развития от потребностей региональной экономики. Это обстоятельство обусловило углубление двух противоречий:

- между процессом регионализации всех видов общественных отношений и слабой ориентированностью профессионального образования на потребности региональных экономических структур;
- между рыночной потребностью в квалифицированных кадрах рабочих и специалистов нового типа и несоответствием профессионально-квалификационной структуры выпускников образовательных учреждений требованиям современного производства.

Однако в последнее время наблюдаются качественные изменения в системе профессионального образования и возрастание его роли и влияния на социально-экономическое развитие регионов. Для соответствия региональной системы профессионального образования потребностям экономики Ленинградской области система профессионального образования должна учитывать ее специфику. Особенностью экономики Ленинградской области как одного из крупнейших индустриальных центров России является высокая доля перерабатывающих отраслей, на которые приходится почти 28,5% от

валового регионального продукта. На втором месте находится строительство – 23,5%, на третьем – услуги связи и транспорт (в т. ч. судостроение) – 14%, на четвертом и пятом – оптовая и розничная торговля – 11% и операции с недвижимым имуществом – 8%.

На территории Ленинградской области сосредоточены предприятия добывающей промышленности, производства распределения электроэнергии, газа, транспортного машиностроения, электротехнической, радио- и приборостроительной промышленности, производства химической, топливной, лесобработывающей и бумажной продукции. Поэтому устойчивый спрос на квалифицированные кадры имеется в ряде отраслей промышленности, малом и среднем бизнесе, строительстве, транспорте, сфере обслуживания. Данная проблема усугубляется старением кадров на производстве (средний возраст квалифицированных рабочих приближается к 60 годам).

Службой занятости населения Ленинградской области ежегодно регистрируется около 25 тыс. вакансий, в среднем 72% из них составляют рабочие специальности, 27,8% – инженерно-технические работники и служащие.

Среди всех отраслей экономики наибольшую потребность в кадрах испытывает сфера строительства – 28% от общего числа, далее по видам экономической деятельности: обрабатывающие производства – 20,6%; обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение – 10,1%; логистика и транспорт – 16,2%; сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство – 15,8%; здравоохранение – 5,5%; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств – 5,4%; образование – 3,8%; электроэнергия, газ – 1,9%; добыча полезных ископаемых – 1,5%. Наименьшее количество вакансий предоставили предприятия финансового сектора и страхования – 1,2%.

В Центрах занятости населения области достаточно высокий уровень нетрудоустроенных выпускников профессионального образования. Характерно, что наибольшая численность обращений за содействием в трудоустройстве отмечается среди выпускников учреждений среднего профессионального образования, так как работодатель отдает предпочтение специалистам с высшим образованием. Необходимо отметить, что одна из основных причин неэффективного трудоустройства состоит в том, что работодатель предъявляет

высокие требования к уровню квалификации и опыту работы, а выпускнику по-прежнему не достаёт знаний в области информационных технологий и специальных компьютерных программ, соответствующих их профессии. В последнее время зарегистрировано достаточно большое количество безработных граждан с профессиями, спрос на которые в данный момент минимален. Все эти факты свидетельствует о несбалансированности рынка труда и профессиональных образовательных услуг.



Рис. 1. Структура занятых в экономике области по отраслям

Анализируя структуру занятых в экономике области по отраслям, можно отметить, что наибольшая численность занятых отмечается в отраслях промышленности – 22,7%, наименьшая – в секторах экономики: транспорт и связь, строительство, управление. Наибольшая часть вакансий также приходится на сектор промышленности, в частности рабочие специальности и инженерно-технические кадры, что объясняется большими масштабами промышленного и гражданского строительства в регионе.



Рис. 2. Характеристика среднего профессионального образования в Ленинградской области

Данные информационно-аналитических материалов мониторинга качества подготовки кадров среднего профессионального образования Ленинградской области 2020 года (рис.) показывают тенденцию к ориентированности профессионального образования на потребности региональной экономики. Из диаграммы видно, что доля подготовки кадров по отрасли инженерное дело, технологии и технические науки составляет 57,93% для среднего профессионального образования от всех обучающихся в учреждениях профессионального образования Ленинградской области. Эта отрасль включает следующие направления: техника и технология строительства, информатика и вычислительная техника, информационная безопасность, электро- и теплоэнергетика, техника и технология кораблестроения, радиотехника и системы связи, техника и технология наземного транспорта и пр. Перечисленные профессии и специальности востребованы на рынке труда региона. Достаточно большой процент кадров выпускается из учреждений среднего профессионального образования для нужд здравоохранения, сельского хозяйства, образования.

Действительно, мы наблюдаем кардинальные изменения в образовании, и в частности в сфере среднего профессионального образования, что стало импульсом для качественных изменений в обеспечении потребностей экономики в кадрах. Главную роль сыграло обновление материально-технической базы среднего профессионального образования, развитие чемпионатных движений «Молодые профессионалы» и «Абилимпикс».

Создаются условия для обновления и развития инфраструктуры региональной системы среднего профессионального образования, включая федеральный проект «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование», совершенствуются нормативно-правовая база, образовательные программы с участием работодателей через аккредитационные и иные механизмы оценки качества и эффективности деятельности, постоянно корректируется список топ-50 востребованных профессий.

Отношение бизнеса к этой сфере также меняется. Важным механизмом повышения качества подготовки кадров становится сетевое взаимодействие с предприятиями, сотрудничество работодателей с

организациями среднего профессионального образования, что решает вопрос обеспечения практико-ориентированной подготовки кадров.

Общая картина на рынке труда обострилась сложившейся эпидемиологической ситуацией. При всех мерах поддержки рынка труда на фоне новой коронавирусной инфекции значительное количество граждан потеряли работу. И обновляющаяся система профессионального образования была задействована для преодоления возникших негативных тенденций. Правительством Российской Федерации направлено 3 млрд. рублей на организацию переобучения, что позволяет более 110 тысячам человек получить новую профессию, новые профессиональные знания и навыки, востребованные современной экономикой.

Поддержку формирования в Ленинградской области системы обеспечения предприятий высококвалифицированными кадрами осуществляет Центр опережающей профессиональной подготовки. Это площадка-агрегатор и оператор ресурсов региона для профориентации, ускоренного профобучения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех категорий граждан по наиболее востребованным, новым и перспективным профессиям и компетенциям на уровне стандартов Ворлдскиллс.

Однако существует много проблем, которые еще предстоит решать. Среди них: несоответствие квалификации рабочих кадров и специалистов среднего звена требованиям работодателей, дефицит необходимых педагогических кадров, отсутствие единых требований к содержанию образовательных программ, недостаточная эффективность существующей системы профессиональной ориентации и консультирования, утечка молодежи и профессиональных кадров из одного региона в другой, неготовность предприятий и организаций к прогнозированию потребности в кадрах на перспективу и др.

Эффективное решение проблем региональной экономики возможно при активном участии и взаимодействии органов власти субъекта, работодателей, профильных образовательных организаций внутри региона и на межрегиональном уровне.

## Список литературы

1. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга качества подготовки кадров 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://monitoring.miccedu.ru/> – (дата обращения: 29.04.2021)
2. Кадровый и трудовой потенциал Ленинградской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lenoblinvest.ru/> – (дата обращения: 29.04.2021)
3. *Мехдиев Ш. З.* Формирование системы квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики // Вестник Евразийской науки. – 2018. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/17ECVN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. – (дата обращения: 30.04.2021)
4. Прогноз потребности в кадрах на рынке труда на 2021-2027 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rspb.ru/> – (дата обращения: 29.04.2021)
5. Ситуация на рынке труда Ленинградской области и основные результаты работы комитета по труду и занятости населения Ленинградской области в I квартале 2021 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://job.lenobl.ru/> – (дата обращения: 29.04.2021)
6. Статистика резюме и вакансий. Ленинградская область [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://stats/hh.ru/leningrad\\_oblast/](https://stats/hh.ru/leningrad_oblast/) – (дата обращения: 29.04.2021)

*Е. Е. Крупнова*

### **Сбалансированность работы методических структур техникума при аттестации педагогов**

*Аннотация.* В статье рассмотрены вопросы сбалансированности работы методических структур учреждения СПО в процессе аттестации педагогов с учетом организованной поддержки в начале педагогической деятельности, что будет способствовать подготовке и формированию высокопрофессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения.

***Ключевые слова:** аттестация педагогов, аттестация, предаттестационный период, этапность, структура методической службы, индивидуальное планирование методической работы, траектория обучения.*

В настоящее время от педагогов требуется в первую очередь изменений мышления в сторону большей мобильности и креативности, повышения их профессиональной компетентности. Возрастает потребность в педагоге, способном изменять и формы, и содержание своей деятельности посредством критического, творческого осмысления и применения в практике достижений науки и педагогического опыта.

Одним из средств реализации данного направления является аттестация, которая не только имеет большое значение для повышения психолого-педагогической компетентности инженерно-педагогического состава техникума, но и является мощным фактором повышения качества обучения в целом. Однако практика показывает, что сама процедура аттестации несёт стрессовый характер для педагогов. Особенное внимание следует обращать на молодых специалистов, для которых первым аттестационным испытанием считается обязательная аттестация – «соответствие занимаемой должности».

Что же так сильно пугает и отталкивает педагогических работников? В результате анализа данной проблемы в техникуме было выявлено следующее:

- негативные эмоциональные состояния молодых специалистов (неуверенность в своих силах, банальный страх перед новым испытанием);
- неприятие педагогическими работниками любых инноваций и реформ;
- дефицит времени и загруженность заполнением нормативной документации; неумение ориентироваться в поиске необходимой информации;
- нежелание любого вмешательства в свою профессиональную деятельность, оценки своего труда (неуверенность в своих силах, иногда переоценка своих возможностей, большие амбиции);
- незнание нормативно-правовой базы (мало опыта).

В связи с этим необходима серьезная методическая работа в предаттестационный период, который проходит в несколько этапов:

1-й этап – диагностический: диагностика и самодиагностика профессиональной деятельности посредством анкет, собеседований и наблюдений. Этот этап является самым сложным и длительным, так как процесс самодиагностики и самооценки своей профессиональной деятельности идёт, как правило, методом «проб и ошибок». Цель данного этапа – поиск проблем. В этот период важна работа председателей предметно-цикловых комиссий, методиста и заместителей директоров, которые сопровождают педагога и оказывают поддержку педагогу в поиске.

2-й этап – организационный: создание собственного маршрутного листа/дорожной карты совершенствования профессиональной компетентности. В этот период сопровождение обеспечивает методист, корректируя дорожную карту педагога в соответствии с образовательной и методической политикой.

3-й этап – консультационный: согласование с методической службой техникума, изучение рекомендуемой профессиональной и нормативно-правовой литературы. Консультации сопровождают не только методисты, заместители директора или председатели предметно-цикловых комиссий, но и наставники или педагоги с опытом работы.

4-й этап – практический: работа по выработанному маршруту; цель – корректировка – действие – оценка. В этот период материалы работы педагогического работника можно представлять и на региональном уровне. На этом этапе поддержку оказывают методисты и преподаватели кафедры профессионального образования.

В целях обеспечения организационно-методического сопровождения и помощи педагогическим работникам Ленинградской области в подготовке и прохождении процедуры аттестации специалистами ГАОУ ДПО «ЛОИРО» осуществляется комплекс мероприятий:

- ✓ информационно-консультационное сопровождение на любых этапах обращения;
- ✓ организация и проведение информационно-методических семинаров и консультаций по различным аспектам подготовки к аттестации, формированию комплекта материалов о профессиональных достижениях;
- ✓ индивидуальные консультации в очном и дистанционном форматах;

- ✓ обеспечение необходимыми формами и информационными материалами;
- ✓ помощь педагогу при заполнении необходимых документов с использованием цифровой техники.

Сотрудниками ГАОУ ДПО "ЛОИРО", в том числе привлекаемыми для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, на регулярной основе проводятся консультации и тематические семинары (вебинары).

5-й этап – аналитический: анализ результатов, на основе которых проводится коррекция и, при необходимости, поиск новых решений.

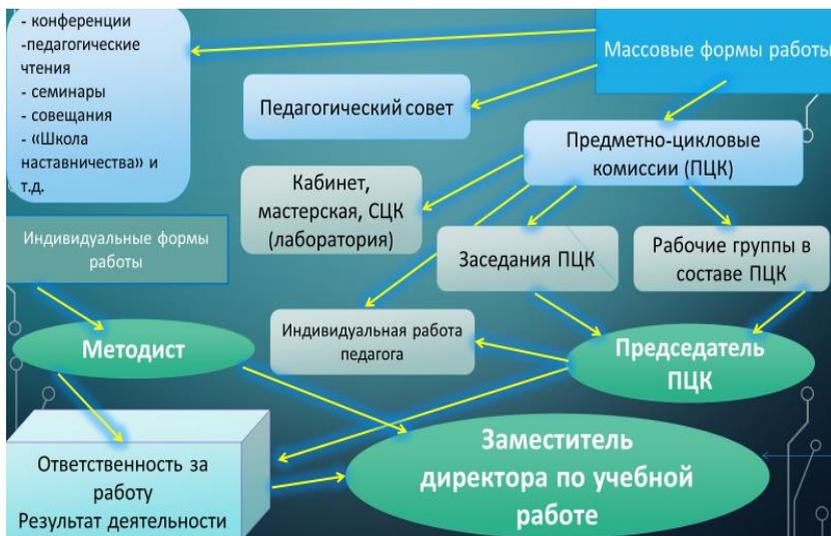


Рис. Структура методической службы техникума при аттестации педагогов

В техникуме, в помощь педагогическим работникам, разработан и используется «Индивидуальный план работы» преподавателя, в котором фиксируется выполнение плановой нагрузки, учебно-методическая, научная, организационно-методическая, воспитательная работа преподавателя. Кроме того, в плане отражен и отчет по методической работе за год. Индивидуальный план работы помогает планировать, систематизировать и анализировать деятельность, являясь

своеобразной «дорожной картой» преподавателя и связующим звеном в подготовке к процедуре аттестации.

Грамотная, сбалансированно построенная работа перед аттестацией позволяет получить информацию не только о результатах работы преподавателя, но и о процессе их достижения, о проблемах, возникающих в процессе работы, а это является чрезвычайно важным для определения стратегии дальнейшего профессионального развития педагога.

Таким образом, процесс подготовки к аттестации – это системная и комплексная работа, организованная методической службой техникума и направленная на развитие профессионализма педагога. А созданные условия и организованная поддержка в начале педагогической деятельности будут способствовать формированию профессионализма высокопрофессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности.

Аттестация педагогического работника в настоящее время – это не столько процедура, требующая составления большого числа отчетных документов, сколько самооценка профессиональных достижений, самоанализ педагогических проблем и задач, решение которых осуществлялось в межаттестационный период, а также качественная самопрезентация.

### Список литературы

1. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы / под ред. В. Ю. Ереминой, Г. А. Игнатьевой. – Н. Новгород, 2015. – 60 с.
3. *Топоровский В. П.* Технологии совершенствования компетентностей педагогов для организации продуктивного профессионального образования // Материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию Ленинградской области и моноконференции «Проблемы профильного обучения». – СПб.: ЛОИРО, 2017. – С. 5–9.
4. *Фиалкина Т. В.* Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута // Пермский педагогический журнал. – 2014. – № 5. – С. 31–36.

## **Из опыта введения курса финансовой грамотности в учреждениях среднего профессионального образования**

*Аннотация.* Статья посвящена описанию опыта внедрения элементов курса финансовой грамотности и организации работы по реализации стратегии повышения уровня финансовой грамотности в системе среднего профессионального образования на примере образовательного учреждения.

*Ключевые слова:* финансовая грамотность, апробация, стратегия, образовательная программа, учебно-методический комплекс.

В настоящее время программы повышения финансовой грамотности становятся все более востребованными различными группами населения и активно обсуждаются в российском профессиональном сообществе. Востребованность программ связана, в частности, с распространением мошеннических схем в обществе, развитием и внедрением информационных технологий во все сферы жизни человека.

Дефицит финансовой грамотности не позволяет большинству российских граждан рационально распорядиться своими доходами и сбережениями, правильно оценить возможные финансовые риски. При этом в стране увеличивается количество людей, которые заинтересованы в получении знаний, необходимых для эффективного управления личными финансами.

Для понимания сути разрабатываемых программ обратимся к определению понятия «финансовая грамотность». В Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы дано следующее определение финансовой грамотности: «Это результат процесса финансового образования, который определяется как сочетание осведомленности, знаний, умений и поведенческих моделей, необходимых для принятия успешных финансовых решений и, в конечном итоге, для достижения финансового благосостояния» [2].

Под финансовой грамотностью также понимают «способность человека сознательно участвовать в общественном воспроизводстве в качестве инвестора, которая при разумном и ответственном подходе к выбору финансовых инструментов должна генерировать доход или, по крайней мере, обеспечивать финансовую стабильность носителю знаний» [3].

Таким образом, исходя из определений, финансово грамотным можно считать индивида, который обладает знаниями и умениями для принятия успешных финансовых решений, а также может применить эти знания и умения на практике, ответственно подходит к выбору финансовых инструментов, дающих возможность приращению собственного дохода и финансовой устойчивости.

По данным Всероссийского опроса Национального агентства финансовых исследований, проведенного в сентябре 2018 года, молодежь в возрасте 18–24 лет оценивает уровень финансовой грамотности удовлетворительно (44%), при этом 39% отмечают отсутствие знаний и навыков в данной области, и только 17% оценили свои знания и навыки на «отлично». Поэтому реализация программ повышения финансовой грамотности среди молодежи остается актуальной [5].

Как правило, обучение в СПО происходит в возрасте от 15 до 19 лет, который является наиболее подходящим периодом для формирования жизненных принципов и мировоззрения человека. Кроме того, выпускники СПО раньше приступают к трудовой деятельности по сравнению с выпускниками ВУЗов. Все эти факторы позволяют говорить о том, что учреждения среднего профессионального образования могут служить «опорным пунктом» в воспитании финансово-грамотного поколения российских граждан.

Для повышения уровня финансовой грамотности студентов Подпорожского политехнического техникума в образовательный процесс введена дисциплина «Основы финансовой грамотности», которая реализуется у студентов на 1 первом курсе обучения. Охват этой дисциплиной составляет в этом году 75% студентов 1 курса. Элементы курса финансовой грамотности также реализуются через программы обучения «Основы предпринимательской деятельности» и «Основы экономики, экономики организации».

Изучение данного курса направлено на достижение следующих целей: освоение финансовых знаний, основ финансовой культуры ведения личного бюджета, умений, необходимых для поиска и использования финансовой информации, проектирования и создания личного финансового плана; овладение умениями и навыками разумного финансового поведения при принятии обоснованных решений по отношению к личным финансам и для повышения эффективности защиты прав потребителей финансовых услуг; развитие познавательных интересов, финансово-экономического образа мышления, интеллектуальных, творческих, коммуникативных и организаторских способностей; воспитание трудолюбия, бережливости, целеустремленности, ответственности за экономические и финансовые решения.

Задачами изучения курса являются:

- дать базовые знания о личных и семейных доходах и расходах, об общих принципах управления доходами и расходами, свойствах и функциях денег, о сбережениях, об общих принципах кредитования и инвестирования, возможных рисках и страховании;

- формировать у обучающихся установку на необходимость вести учет доходов и расходов, навыки планирования личного и семейного бюджетов и их значимости; понимание необходимости долгосрочного финансового планирования, установку на необходимость аккумулировать сбережения, навыки управления сбережениями;

- выработать навыки оценивания своей кредитоспособности;
- обучить расчетам экономических показателей: прибыли, издержек.

Содержанием программы «Основы финансовой грамотности» предусматривается изучение материала по следующим темам: «Доходы и расходы», «Финансовое планирование и бюджет», «Личные сбережения», «Кредитование», «Инвестирование», «Страхование», «Риски и финансовая безопасность».

Для реализации данной программы организованы следующие мероприятия:

- участие студентов техникума в «Неделе финансовой грамотности»; в ходе проведения недели проводятся открытые уроки, игры и викторины (открытые уроки «Финансовое мошенничество», «Энергосбережение», викторина «Финансовая грамотность», игра «Знатоки финансовой грамотности»);

– онлайн-уроки от Центрального банка РФ по темам: «Личные финансы», «Пять простых правил, чтобы не иметь проблем с деньгами», «Управление семейным бюджетом», «Предпринимательство», «Что нужно знать про инфляцию?», «Вклады: как сохранить и приумножить».

Техникум регулярно участвует в чемпионате по финансовой грамотности, в результате участия студентов групп 128 и 129 получены сертификаты. Проводятся международная олимпиада по финансовой безопасности, дни предпринимательства с участием успешных предпринимателей города. Тесное сотрудничество по предпринимательским вопросам налажено с Подпорожским Фондом развития экономики и предпринимательства «Центр делового сотрудничества».

Одним из важнейших элементов повышения и развития финансовой грамотности является преподавание дисциплины «Основы предпринимательской деятельности», итоговой работой дисциплины выступает разработка бизнес идеи. Данная дисциплина изучалась тремя группами, проводилась открытая защита бизнес-проектов. В результате все студенты написали и защитили свои бизнес-идеи, два студента осуществляют свою предпринимательскую деятельность, которая приносит им стабильный доход. Можно привести примеры, как студенты после прохождения курса «Основы предпринимательской деятельности» задумались об открытии собственного бизнеса. Эта дисциплина очень актуальна, полезна и важна для формирования навыков организации и ведения бизнеса. Многие студенты при написании проектов выбирают темы бизнес-проектов, которые с успехом защищают.

В помощь освоению программы финансовой грамотности создано большое количество платформ и интернет-ресурсов. Одной из таких платформ является «ЯКласс» – образовательный интернет-ресурс для школьников, студентов, учителей и родителей.

Сегодня онлайн-площадкой пользуются 9 миллионов школьников из 40 тысяч школ России, Латвии, Армении, Австрии, Финляндии, Германии, Казахстана и Республики Беларусь. Портал содержит онлайн-тренажёры по школьной программе и автоматическую проверку домашних заданий. «ЯКласс» – выпускник акселератора ФРИИ, резидент программ «Сколково» и Microsoft. На сайте компании «ЯКласс» размещена база из 1,6 трлн заданий и видеуроков по

13 предметам школьной программы. Кроме того, в образовательном процессе используются порталы «Друзья с финансами», «Финансовая культура», «Ассоциация развития финансовой грамотности».

Реализация программ учебного курса «Основы финансовой грамотности» для студентов на перспективу должна осуществляться за счет части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений по дисциплинам: обществознание, экономика, математика, литература, информатика и информационные технологии, иностранный язык, экономика отрасли. Формами работы может стать как урочная, так и внеурочная деятельность, бинарные уроки, совместная работа с успешными предпринимателями города.

Таким образом, повышение уровня финансовой грамотности студентов через внедрение элементов курса и участие в различных мероприятиях позволяют лучше ориентироваться в мире финансов и анализировать собственную учебную, производственную и экономическую деятельность.

### Список литературы

1. *Восканян Р. О.* Финансовая грамотность как условие формирования финансовой культуры // *Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration.* – 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 86–88.
2. Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы. Распоряжение Правительства РФ от 25.09.2017 № 2039-р // *СЗ РФ.* – 2017. – № 40. – Ст. 5, 8, 9, 10.
3. *Гарцужева Е. В.* Финансовая грамотность индивида – условие его успехов в рыночной экономике // *Вестник Томск. гос. ун-та. Экономика.* – 2017. – № 38. – С. 91–105.
4. *Немцова Т. П.* Финансовая грамотность молодежи как перспективный сегмент пользователей финансовых услуг // *Наука. Мысль: электронный периодический журнал.* – 2014. – № 5. – С. 24–27.
5. Россияне стали выше оценивать свой уровень финансовой грамотности [Электронный ресурс] // Национальное агентство финансовых исследований. – 2018. – URL: <https://nafi.ru/analytics/rossiyane-stali-vysheotsenivat-svoy-uroven-finansovoy-gramotnosti/> (дата обращения: 14.11.2018 г.)

## Подходы к организации практико-ориентированной инновационной деятельности в учреждениях среднего профессионального образования

*Аннотация:* на примере модели корпоративного наставничества, реализуемой в ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум» в рамках региональной инновационной площадки, рассматриваются подходы к практико-ориентированному обучению, приведены способы интеграции в него различных форм наставничества.

*Ключевые слова:* инновация, педагогическая инновационная деятельность, практико-ориентированный подход, наставник, корпоративное наставничество, потенциальный работодатель.

Сложившиеся социально-экономические условия требуют постоянного обновления и совершенствования системы образования, среднего профессионального образования (СПО), в частности, «...в ближайшие годы должна быть создана региональная сеть современных организаций профессионального образования, в которых граждане могут получить современное образование и стать высококвалифицированными специалистами для любой из сфер экономики региона с гарантией последующего трудоустройства на предприятии Ленинградской области» [5, с. 6].

Современное учреждение СПО неразрывно связано со способностью выпускников осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере, выполнять работу по конкретной профессии или специальности [2, с. 23]. Привязка к профессиональной деятельности стала основой обучения с момента введения Федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС), определивших в качестве базы системно-деятельностный подход и как его обязательный компонент – практико-ориентированное обучение, ставящее во главу угла формирование навыков востребованной потенциальным работодателем практической деятельности.

Тем не менее несоответствие уровня компетентности выпускника учреждения СПО требованиям современной динамично развивающейся экономики является одной из самых актуальных проблем. Она обостряется наблюдаемым в последние годы острым дефицитом кадров (квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена), который, по прогнозам исследователей, к 2030 году достигнет в Российской Федерации 2,7 млн человек, что составит 7,4% от общего числа специалистов [1].

Масштабные преобразования, постоянно происходящие в системе СПО, призваны вывести её на качественно новый уровень функционирования: повысить конкурентоспособность, обеспечить наибольшее соответствие ожиданиям и требованиям личности, общества, сферы профессионального использования, государства. Поиск инновационных технологий, обеспечивающих и обслуживающих образовательный процесс подготовки, актуализация целей и задач образовательной среды, нарастающий объём требований работодателя обуславливаются необходимостью повышения качества подготовки специалистов для мощно развивающейся экономики.

Термин «инновация» пришёл в педагогику во второй половине XX века из сферы технических нововведений в материальном производстве. Анализ литературы показывает, что, несмотря на разность подходов многочисленных исследователей (О. И. Истрофилова, Г. М. Клочкова, М. Н. Скаткин, Ю. С. Тюнников, А. В. Хуторской и др.), он связывается с новшествами в педагогической деятельности, изменениями в содержании и технологиях обучения и воспитания. Инновационная педагогическая деятельность – это не просто новый подход к учебно-воспитательному процессу, это целенаправленная деятельность, основанная на рефлексии педагогического опыта при помощи анализа, сравнения и изучения, изменения, проектирования, моделирования и развития учебно-воспитательного процесса с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания, качественно иной педагогической практики как образовательного результата

В 2020 году Борскому агропромышленному техникуму присвоен статус региональной инновационной площадки по теме «Модель корпоративного наставничества как фактор профессионального развития педагогических кадров региональной системы

СПО». Ядром выстраиваемой модели послужила идея о том, что процесс совершенствования профессиональной компетентности педагогов организаций СПО будет более эффективным, если он организован в самой образовательной организации. Первые же результаты, полученные в ходе реализации проекта, заставили нас задуматься о корпоративном наставничестве как инструменте подготовки, в том числе тех самых практико-ориентированных выпускников, востребованных потенциальным работодателем.

Сама по себе идея наставничества не нова. Совсем недавно оно было ведущей и наиболее эффективной практикой введения в трудовую деятельность молодых специалистов. Имея глубокие исторические корни, наставничество занимает приоритетную позицию в национальном проекте «Образование» и проходит красной нитью в ряде федеральных проектов: «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Ещё 23 декабря 2013 года В. В. Путин на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития отметил необходимость возрождения института наставничества [4].

Понятия «наставничество», выделяя те или иные признаки, разрабатывали многие исследователи (Е. Н. Фомин, Л. Г. Почебут, Ю. Л. Львова, В. И. Жильцов, Б. М. Бим-Бад и др.). Неизменной для большинства из них оставалась суть процесса наставничества: передача имеющегося социального и профессионального опыта. Наставник передаёт не только набор знаний, но и модели действий в различных профессиональных ситуациях. Именно этим он отличается от классического педагога, у которого другие задачи, много учеников и, как правило, не хватает времени на погружение в работу с каждым.

Наставник взаимодействует глубже. Его педагогическая деятельность заключается в восполнении того или иного образовательного дефицита у наставляемого [3, с. 233], совместном выстраивании его индивидуальной образовательной траектории. Именно наставник может стать маяком, ориентирующим процесс профессионального обучения на предстоящую практическую деятельность наставляемого.

Новый подход к системе корпоративного наставничества привёл к необходимости более широкого взгляда на включённые в модель формы: «педагог – педагог», «работодатель – педагог» и «педагог – обучающийся». Конструируя форму «педагог (наставник) – педагог (наставляемый)», мы вышли за границы её восприятия инструментом исключительно введения в профессиональную деятельность молодых педагогов и отказались от педагогического стажа как ценза опытности, традиционно необходимого для того, чтобы быть наставником, в пользу степени владения востребованной компетенцией.

Так, сейчас в Борском агропромышленном техникуме активно внедряется новая информационно-коммуникационная платформа «Сферум», специально разработанная для системы образования России. Не секрет, что информационные технологии молодыми усваиваются гораздо лучше. С учётом этой особенности наставничество над членами педагогического коллектива поручено достаточно молодому преподавателю и не обладающему значительным педагогическим опытом, но уже успешно освоившему «Сферум», впрочем, как и иные цифровые технологии.

Аналогичным образом распространяются профессиональные компетенции, освоенные педагогами, например, в Академии «Ворлдскиллс Россия» или в ходе стажировок на предприятиях потенциальных работодателей. Так, в 2021 году представители ООО «Балтийское электромеханическое предприятие» (один из потенциальных работодателей для выпускников Борского агропромышленного техникума) обратились с просьбой об организации более глубокого изучения обучающимися по профессиям, связанным с малярным делом, технологии окраски металлических поверхностей – одной из производственных операций.

К настоящему моменту уже решён вопрос о стажировке мастера производственного обучения. Наставником в данном случае выступит потенциальный работодатель (форма корпоративного наставничества «работодатель – педагог»). Самому наставляемому педагогу предстоит стать наставником как для педагогов техникума, имеющих отношение к обучению малярному делу (форма корпоративного наставничества «педагог – педагог»), так и для обучающихся, его осваивающих (форма корпоративного наставничества «педагог – обучающийся»).

Наставничество – это двусторонний процесс, взаимообогащающий, взаимонаправленный, необходимый наставнику не менее, чем подопечному. Для самого педагога наставническая деятельность является наиболее эффективным способом повышения квалификации, развития инновационного содержания собственной деятельности и, как следствие, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Тщательный анализ имеющихся педагогических практик позволил выявить наиболее эффективные из них и интегрировать в форму «педагог – обучающийся» реализуемой модели корпоративного наставничества. В период дистанционного обучения в Борском агропромышленном техникуме успешно применялась технология менторинга (от лат. Mentos – намерение, цель, дух), предполагающая целенаправленную передачу опыта наставником по типу «делай, как я». Лабораторно-практические занятия успешно увязываются с технологией коучинга (англ. Coach – тренер), когда педагог-наставник ставит наставляемому практическую задачу (например, произвести вспашку поля), которую тот решает, используя ранее полученные навыки (подготовка и наладка машинно-тракторного агрегата, разметка участка, наладка и т. д.).

В Борском агропромышленном техникуме опытных педагогов можно с уверенностью назвать фалиситаторами (от лат. Facilis – лёгкий, удобный), обеспечивающими успешную групповую коммуникацию обучающихся на основе креативных моделей обучения: соревновательных технологий (в учебный процесс интегрирован чемпионат «Абилимпикс»), эффективного сочетания групповой и индивидуальной работы. Так, в 2020 году 76% выпускников техникума освоили образовательную программу на «хорошо» и «отлично». Половине присвоен повышенный квалификационный разряд. Трудоустроиться смогли все желающие. Соответствующие предложения многие получают ещё в процессе производственной практики.

Наиболее перспективным в плане развития формы корпоративного наставничества «педагог – обучающийся», а также практико-ориентированного обучения в целом видится тьюторинг (от лат. Tutor – наставник, опекун), направленный на сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику. К настоящему моменту несколько педагогов

Борского агропромышленного техникума приступили к изучению оборудования фермы СПК «Будогощь». Цель – организация учебной практики непосредственно на действующем и вовлечённом в технологический процесс оборудовании предприятия, рассматриваемого в качестве потенциального работодателя. Вести такие занятия будут педагоги Борского агропромышленного техникума, освоившие оборудование и технологии, применяемые СПК «Будогощь».

Таким образом, инновация – это не просто некое нововведение в педагогическую практику. Важна основная её цель, состоящая в достижении более высоких образовательных результатов. Применительно к профессиональному образованию таким результатом считается удовлетворение потребностей потенциальных работодателей. Основными маркерами здесь являются факты освоения выпускником именно тех профессиональных компетенций, которые востребованы работодателем, и способность их применять на практике.

### Список литературы

1. *Гришин Н., Романова С.* Дефицит специалистов в России достигнет 2,8 млн человек к 2030 году // РБК. – 1995-2021 [Электронный ресурс]. – URL: <https://clck.ru/DKR3e> (дата обращения 22.05.2021).
2. *Истомина В. В.* О практико-ориентированном обучении в среднем профессиональном образовании // Инновационное развитие профессионального образования. – 2019. – № 1. – С. 23–29.
3. *Соина В. М.* Наставничество как предмет научной рефлексии // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – № 5 (84). – С. 232–234.
4. Стенографический отчёт о совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития // Президент России [Электронный ресурс]. – URL: <https://clck.ru/RmvgM> (дата обращения 05.11.20).

## **Участие в чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills как инновационный стресс-метод образования**

*Аннотация.* Представлен практический опыт преподавателя среднего профессионального образования по подготовке студентов к участию в чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills Russia. Обоснована актуальность выбранной темы. Дана поэтапная схема работы.

**Ключевые слова:** образование, WorldSkills Russia, профессиональные компетенции, чемпионаты по стандартам WorldSkills, практико-ориентированное обучение, этапы подготовки, наставничество, мотивация.

Современное среднее профессиональное образование неразрывно связано со способностью выпускников осуществлять профессиональную деятельность в определенной сфере, выполнять работу по конкретной профессии или специальности. Это обусловлено требованиями нормативных документов, отражающих современные запросы работодателей. Понятие практико-ориентированности образования сохраняет свой приоритет в системе среднего профессионального образования (далее – СПО).

Перед педагогами СПО сегодня стоит непростая задача: подготовить студента к практическому выполнению функций по профессии. Работодателя интересуют умения выпускника быстро освоить круг обязанностей по профессии. Данную задачу помогает решать движение WorldSkills Russia (Молодые профессионалы), которое через внедрение стандартов, проведение чемпионатов различного масштаба, проведение демонстрационного экзамена стимулирует обучающихся к освоению профессиональных компетенций. Участие в профессиональных конкурсах и внедрение элементов WorldSkills в учебный процесс предоставляют студенту широкую возможность освоить профессиональные компетенции на рабочем месте или в ситуации, имитирующей трудовую среду, а также адаптироваться к реалиям современной трудовой деятельности.

«В короткие сроки по всей стране необходимо сформировать центры опережающей профессиональной подготовки» – такое поручение президент Владимир Путин дал в марте 2018 года на совещании в Екатеринбурге. Глава государства также заявил о важности нормативного закрепления статуса стандартов WorldSkills в системе профессиональной подготовки кадров.

В соответствии с данным поручением был изменен ФГОС, и предстоящий набор студентов по новой программе обучения уже получил стандарты и необходимость сдачи демонстрационного экзамена в составе государственной итоговой аттестации. «Как показывает исторический опыт, выход на передовые новые рубежи, достижение амбициозных, больших целей всегда обеспечивались серьезными изменениями в профессиональном обучении», – отметил В. Путин.

Вместе с предприятиями в России уже сделан значительный шаг вперед в развитии дуального образования, в котором тесно интегрированы и обучение, и практика. Бизнес все чаще берет под свое начало колледжи и техникумы, активно участвует в проведении чемпионатов по рабочим профессиям по стандартам WorldSkills.

Конкурсы профессионального мастерства по стандартам WorldSkills являются одним из эффективных средств самореализации и самосовершенствования для студентов. Они способствуют развитию творческих способностей, воспитанию любви к выбранной профессии, умению быстро реагировать на возникшие проблемы, быть гибким в рабочих ситуациях. Каждый конкурс профессионального мастерства направлен на включение студента в процесс практической работы, развития способностей не только использовать готовые знания, но и получать их в процессе приобретения нового опыта.

В ходе подготовки и участия в конкурсе студент организует собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения; анализирует рабочую ситуацию, осуществляет оценку и коррекцию собственной деятельности и несет ответственность за результат своей работы; ищет информацию, необходимую для эффективного выполнения профессиональных задач; работает в команде, эффективно общается с коллегами, руководством; подготавливает производственное помещение и поддерживает его санитарное состояние;

то есть происходит овладение общими и профессиональными компетенциями.

Требования к процессу подготовки рабочих кадров диктуют технологические процессы, оборудование и финансовые возможности. Профессиональное образование направлено на освоение различных видов профессиональной деятельности, установленных ФГОС по профессиям и специальностям. Степень освоения профессиональных компетенций (далее – ПК) даёт представление об уровне квалификации выпускника как специалиста, оцениваемой в ходе экзаменационных испытаний, условия которых адаптированы к конкурсным заданиям Национального чемпионата рабочих профессий WorldSkills.

Роль наставника в подготовке студентов, участвующих в профессиональных конкурсах WorldSkills, очень важна. Ведь именно наставник должен стать для студентов «путеводителем» при выборе компетенции для участия в чемпионате, быть помощником в организации учебной деятельности при подготовке к чемпионату и создателем благоприятного климата на основе различных форм воспитательной работы.

Подготовка студента к участию в чемпионате состоит из следующих этапов:

- выбор студентов из числа обучающихся по профессии. При этом рекомендуется делать акцент не столько на успехи в обучении, сколько на личные качества студента. Участие в конкурсе любого масштаба это стресс, поэтому необходимо выбрать студента со стойкой психикой, умеющего совладать с эмоциями, способного быстро среагировать на ситуацию, готового к максимальной концентрации на себе и задании;

- целесообразнее выбрать в два раза больше студентов, чем требуется на соревнование, чтобы создать конкурсный отбор лучших из лучших. Помним, что возможны самоотводы, болезни или причины личного характера, из-за которых студент не сможет участвовать в конкурсе;

- подготовка студентов, пожалуй, самый ответственный этап, тем более что по многим компетенциям WorldSkills задания секретные – раскрываются за 15 минут до выполнения. Также отметим уровень заданий на чемпионатах: справиться с заданием полностью мо-

жет только опытный специалист, отработавший в данной сфере более 10 лет, т. е. даются задания повышенной сложности. Здесь роль наставника особенно важна, так как он должен научить, как подойти к решению неординарных ситуаций. Именно подход, а не само решение имеет большую роль. Нужно научить студентов разбирать задачу на составляющие и показать, как построить схему поэтапного решения (принцип – «Слона едят по кусочкам»);

- психологический настрой студентов на участие в соревнованиях – вторая по важности задача педагога-тренера. Необходимо оговорить цель желаемую и достижимую, воодушевить студентов своим примером, помочь преодолеть комплексы. Важно соблюсти баланс между возможностями конкурсанта и степенью ответственности, которая на него возлагается. Также необходимо обозначить стимулы и поощрения за участие в чемпионате;

- организация: составляется план мероприятий по подготовке и участию в чемпионате, расписываются все моменты, связанные со сбором документов, организацией проезда, проживания, питания, культурной программы и пр. Поэтапное выполнение четко составленного плана даст ощущение подготовленности и снизит волнение;

- поддержка на чемпионате. На этом этапе важно стать немого больше, чем просто учитель, дать понять студенту, что за него переживают, о нем заботятся, в него верят и им гордятся независимо от результата.

Участие в подобных конкурсах – хорошая возможность сформировать инициативность и творческий подход к трудовой деятельности, умения использовать методы творческой деятельности для решения технологических задач, понятия трудовой и технологической дисциплины, ответственного отношения к процессу и результатам труда, креативность и толерантность, творческое мышление, способность к самостоятельному поиску и решению практических задач.

Участие студентов в чемпионатах по стандартам WorldSkills – подготовительный этап для успешной сдачи демонстрационного экзамена. И это актуально не только для студентов, но и для преподавателей, так как чемпионаты вскроют пробелы в обучении и дадут возможность сделать работу над ошибками.

В 2021 году ГАПОУ ЛО «Всеволожский агропромышленный техникум» был организатором IV Открытого регионального чемпионата Ленинградской области по стандартам WorldSkills в нескольких компетенциях – были качественно подготовлены четыре площадки, в том числе «Бухгалтерский учет», главным экспертом на котором была автор данной статьи.

Студентка техникума успешно выступила на чемпионате, заняв 1 место. Это дало ей право участвовать в отборочных соревнованиях Финала IX Национального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkills Russia (для компетенции «Бухгалтерский учет», соревнование было итогом чемпионатного года). Грамотно выстроенная система подготовки студента к чемпионату принесла свои плоды: на отборочных соревнованиях был заработан медальон за мастерство.

Таким образом, участие в конкурсе профессионального мастерства требует большой подготовки и психологического напряжения со стороны участников конкурса, но такие конкурсы несут благие цели – студенты начинают осознавать: чтобы быть успешным, достичь вершин профессионализма, необходимо постоянно стремиться к саморазвитию и повышению уровня своего мастерства.

### Список литературы

1. *Истомина В. В.* О практико-ориентированном обучении в среднем профессиональном образовании / В. В. Истомина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2019. – № 1 (21). – С. 23–29.
2. *Колбина О. В.* Формирование профессиональных компетенций студентов в ходе подготовки к чемпионату Worldskills Russia [Электронный ресурс] // Теория и практика образования в современном мире: материалы X Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). – Чита: Молодой ученый, 2018. – С. 106–108. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/277/14051/> (дата обращения: 30.05.2021).
3. Официальный сайт WORLDSKILLS RUSSIA [<https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/czel-i-missiya.html>]
4. Фонд – СИРИКОЭЛО. Региональный координационный центр Ленинградской области [Электронный ресурс]: <http://lenfond.ru/projects/worldskills-russia/font-color-red-iv-otkrytyj-regionalnyj-chempionat-leningradskoj-oblasti-2020-font>

**Подготовка студентов к самостоятельной  
предпринимательской деятельности  
как ведущая тенденция среднего профессионального  
образования**

*Аннотация.* В статье анализируется ведущая тенденция среднего профессионального образования, обусловленная тем, что появление новых технологий влечет за собой исчезновение старых специальностей и появление ранее не существующих видов деятельности. Предпринимательство в данной ситуации является универсальным видом деятельности, наиболее готовым к генерации и внедрению идей, инициатив, выраженных в проектах.

*Ключевые слова:* предпринимательство, конкурентоспособность, среднее профессиональное образование.

Современное профессиональное образование сегодня не должно быть оторвано от изменений, происходящих в мире, оно должно их опережать, планируя перспективы развития. В формате данной тенденции в образовании ставятся задачи по совершенствованию профессиональной подготовки студентов и их адаптации к постоянно изменяющемуся миру. Поэтому одной из тенденций в развитии среднего профессионального образования является актуализация подготовки индивидуальных предпринимателей. Это связывается с мировыми вызовами экономики, когда постоянно появляются новые профессии, часть специальностей исчезает, какие-то виды деятельности человека заменяют машины. Человечество сталкивается с неопределенностью, сложностью и многообразием действительности. Максимально созидательной деятельностью, с помощью которой личность может себя выразить, является предпринимательство.

Профессия предпринимателя снова становится популярной у молодежи. Самой перспективной ее считают почти 40 процентов выпускников колледжей и техникумов. В службах трудоустройства предлагаются специальные курсы по формированию предпринимательской грамотности.

Предприниматели – это те люди, которые генерируют и реализуют идеи, выдвигают и подхватывают инициативы, создают проекты и являются драйверами экономики любой страны. В контексте образования речь не идёт только об организации собственной фирмы. Предпринимательские компетенции важны для работы и в частной жизни.

Развивая у студентов предпринимательские навыки, преподаватель должен ставить четкие, конкретные цели, задачи и сроки их достижения, направляя деятельность на разработку и реализацию конкретных проектов.

В среднем профессиональном образовании (СПО) сегодня предлагается ряд дисциплин, направленных на формирование предпринимательских компетенций, таких как «Индивидуальный проект», «Предпринимательская деятельность», «Бизнес-планирование», дающих только теоретическое представление о предпринимательстве. Но целостного видения и понимания необходимости формирования предпринимательских навыков, как показывает анализ современных практик, в большинстве профессиональных образовательных организаций не наблюдается.

Не созданы педагогические условия, дающие студентам возможность развития личностных и профессиональных качеств будущего предпринимателя. Получаемые знания о возможностях и преимуществах самостоятельной предпринимательской деятельности не находят закрепления в практических навыках организации и управления собственным делом. Эмоционально-волевая готовность обучающихся к публичной демонстрации знаний, их умения и навыки решения нестандартных профессиональных задач находятся, как показывает практика, на низком уровне.

Такая ситуация вызывает тревогу, так как сегодня государством поставлен вопрос о том, что каждое современное ОУ должно являться площадкой взращивания будущих предпринимателей. Основным фактором успеха в формировании предпринимательских компетенций видится полный замкнутый цикл обучения и поддержки предпринимательства: от передачи базовых знаний до реальной поддержки начинающего предпринимателя [3].

Работа в таком направлении будет в любом случае иметь результат, даже если личность в дальнейшем не реализует себя в качестве предпринимателя, проектная деятельность научит работать в команде, гибкости, креативности, эмпатии, любви к своей профессии,

сформирует другие качества и навыки, востребованные у современного работодателя.

Каким образом проектное обучение должно стать эффективным инструментарием формирования предпринимательской компетенции? Назовем основные организационно-педагогические условия:

1. Создание специальной проектно-ориентированной среды на базе профессиональной образовательной организации, где студенты приобретают опыт позиционной проектной деятельности в условиях, максимально приближенных к реальным [4]. То есть обучающийся попадает в команду единомышленников, как студентов, так и педагогов, объединенных достижением общей цели. При этом командный игрок имеет возможность нарастить в себе личностные, профессиональные и предпринимательские качества, создавать и реализовывать проекты, увидеть проблематику различных рабочих мест, понять важность командного профессионального взаимодействия и достоверные перспективы самостоятельной предпринимательской деятельности.

2. Повышение результативности обучения студентов посредством принятия конкретных решений, направленных на повышение конкурентоспособности в различных сферах деятельности на основе аналитических исследований.

3. Реализация процесса интеграции профессиональной образовательной организации, предпринимательского сообщества и органов государственной власти.

4. Использование уже существующих наработок и апробированных методик: тренинги социально-педагогические, бизнес-тренинги, творческие конкурсы, диагностика личностных качеств, анализ участия команд в творческих конкурсах и общественных мероприятиях; реализация проектов; постановка задач – челленджей, требующих обязательного решения, формирующих предпринимательские компетенции, и т. д.

В связи с этим в организациях СПО необходимо усилить данный аспект подготовки, для того чтобы студент получил свой первый опыт взаимодействия с рынком, производственную практику и у него сформировалась определенная финансовая грамотность. С этой целью планируется разрешить создавать при колледжах малые предприятия, где студенты смогут зарабатывать.

## Список литературы

1. *Гурунян Т. В., Рождественская Е. М.* Предпринимательство как динамическая компетенция: модели обучения // Креативная экономика. – 2019. – Т. 13. – № 9. – С. 1731–1748.
2. *Асмолов А.* Образование впереди перемен: школа неопределенности [Электронный ресурс] / А. Асмолов. – ПостНаука. – 27.02.2018. – Режим доступа: <https://tovievich.ru/news/8591-obrazovanie-vperedi-peremen-shkola-neopredelennosti.html>
3. *Мачитиева Н. В.* Формирование и развитие предпринимательских компетенций у обучающихся на основе метода проектов // Образование. Карьера. Общество. – 2019. – № 1 (60). – С. 18–19.
4. *Верaksa Н. Е.* Модель позиционного обучения студентов отделений и факультетов дошкольного воспитания // Методологические основания модели позиционного обучения студентов педагогического колледжа (структурно-диалектический подход) / сост. Т. В. Непомнящая, М. В. Чиркова. – Красноярск: ДарМа-печать, 2004. – С. 104–112.
5. *Фадель Ч.* Четырехмерное образование. Компетенции, необходимые для успеха / Ч. Фадель, М. Бялик, Б. Триллинг. – М., 2018.
6. Формирование профессиональных предпринимательских компетенций молодежи в процессе обучения предпринимательству : сб. тезисов и докладов Междунар. конф. – М.: Университет СИНЕРГИЯ, 2014.

*Е. В. Шеховцева*

## **Развитие модели инновационного предпринимательства и предпринимательских навыков в организациях среднего профессионального образования**

*Аннотация.* В статье проанализированы нормативные правовые акты Российской Федерации, позволяющие внедрение и реализацию программ предпринимательской направленности в образовательных организациях среднего профессионального образования. Рассмотрены организационно-педагогические условия, в которых реализуется учебный процесс, а также отражена практическая составляющая процесса формирования компетенций предпринимательской деятельности.

***Ключевые слова:** нормативные правовые акты, образовательные программы предпринимательской направленности, образовательный процесс, среднее профессиональное образование (СПО).*

Согласно пункту 7 статьи 12 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1] организации, осуществляющие образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования, разрабатывают образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и с учетом соответствующих примерных основных образовательных программ. При этом с введением в системе среднего профессионального образования (СПО) федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) [2] развитие предпринимательского мышления и предпринимательских компетенций не только у управленческих команд, преподавателей и мастеров производственного обучения системы СПО, но и обучающихся стало не столько актуальным, сколько перспективным и востребованным направлением.

При должной поддержке государства, а в данном случае речь идет о реализации национального проекта «Образование», развитие модели инновационного предпринимательства и предпринимательских навыков в организациях СПО должно способствовать изменению ценностных ориентаций обучающихся, формированию у них устойчивых знаний, умений и навыков в области предпринимательства, мотивировать личность обучающегося на эту деятельность.

ФГОС определяет в качестве планируемых результатов освоения выпускниками образовательной программы СПО компетенции как способности успешно действовать на основе практического опыта, умений, знаний при решении задач профессиональной деятельности. Вместе с тем в стандарте определяется необходимость формирования «специальных требований», обеспечивающих профессиональную успешность выпускников, к которым и следует относить предпринимательские компетенции.

При этом следует признать, что в литературе высказывается позиция, основанная на отдельных мониторинговых исследованиях,

что для студентов, обучающихся специальностям технического профиля, подготовка к предпринимательской деятельности не является самоцелью [3]. Следовательно, значительная часть выпускников не планирует связывать свою деятельность с предпринимательством, и стоит признать, что большая часть выпускников не сможет сделать это по личностным показателям.

В этой связи хочется подчеркнуть, что реализация образовательных программ, направленных на формирование предпринимательских компетенций, должна лишь мотивировать личность обучающегося на эту деятельность, но не приводить к «взращиванию» предпринимателя в каждом обучающемся.

Стоит согласиться с позицией отдельных авторов [4, 5], что реализация модели инновационного предпринимательства в СПО направлена прежде всего на разработку программы и учебно-методических материалов по областям подготовки «Информационные и коммуникационные технологии», «Автоматизация, радиотехника и электроника», «Искусство, дизайн и сфера услуг», «Машиностроение, управление сложными техническими системами, обработка материалов», «Строительство», «Обслуживание транспорта и логистика». Однако большинство образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО по указанным направлениям, ограничиваются освоением учебной дисциплины «Основы предпринимательской деятельности». При этом программа обучения по названной учебной дисциплине включает теоретические аспекты современного бизнес-планирования и практические рекомендации к методике составления различных типов бизнес-планов, а также отдельных разделов. Следует признать, что главная проблема видится не в названии учебной дисциплины и даже не в актуальности ее содержания, а в кадровом составе образовательной организации СПО, который привлекается к ее реализации. Даже имея для проведения занятий большой банк заданий и задач, в том числе дифференцированных по степени сложности, преподаватель, не имеющий практического опыта или глубоких знаний, в том числе нормативных актов, регулирующих сферу предпринимательства в Российской Федерации, не сможет сформировать у обучающихся достаточный уровень компетенций, не говоря о предпринимательских навыках.

Традиционно одним из методов, позволяющих добиться положительной мотивации к обучению и хороших результатов в активизации познавательных процессов, является проектный метод, включающий элементы других инновационных технологий (мозговой штурм, технология индивидуального обучения, групповые технологии, технология проблемного обучения, технология развивающего обучения). Сложно представить, что уровень подготовки (прохождение, как правило, курсов повышения квалификации) позволит среднестатистическому преподавателю образовательной организации СПО успешно использовать названный метод с учетом практико-ориентированности учебной дисциплины. Однако в решении данных проблем образовательным организациям СПО следует обратить внимание на возможность применения сетевой формы реализации образовательной программы с привлечением практиков (маркетологов, бизнес-консультантов, работников Бизнес-инкубаторов и т. п.).

Учебный процесс в образовательных организациях СПО организуется в соответствии с требованиями российского законодательства об образовании, при этом большинство образовательных организаций СПО стремятся, чтобы формирование предпринимательской компетенции происходило именно во время учебного процесса.

Не стоит оспаривать мнение, что для обучающихся получить знания по основам бизнес-планирования важно в связи с тем, что современный человек должен обладать не только финансовой грамотностью, но и предпринимательской. Однако освоение реального бизнес-планирования – это «отдельная наука», которая мало напоминает учебное занятие по аналогичной теме. В этой связи логичнее осваивать предпринимательскую грамотность не всем обучающимся, а лишь заинтересованным и скорее в формате факультативных занятий.

Освоение программ предпринимательской направленности при прохождении основной профессиональной образовательной программы СПО позволит выпускнику успешно социализироваться в обществе, стоит даже предположить, что даст ему возможность адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке труда, но будет гарантом повышения доли населения, включившегося в создание собственных бизнесов.

Безусловно, овладение предпринимательскими компетенциями, в том числе выпускниками системы СПО, повышает шансы на создание успешного бизнеса и на его устойчивость. Однако на основании этого вывода неверно было бы заключить, что, вкладывая средства государства в поддержку курсов и программ обучения предпринимательству, можно ожидать экономического эффекта и роста предпринимательской активности.

Образовательные организации системы СПО, изучив «правила игры», а именно требования, установленные действующим законодательством РФ, конечно, будут реализовывать учебные дисциплины, повышающие предпринимательскую грамотность обучающихся, и даже, как итог, могут появиться потенциальные предприниматели, хотя понятно, что образовательные организации не в этом видят цель своей образовательной деятельности. В этой связи открытым остается вопрос: при сохранении существующей модели работы организаций СПО сможет ли государство получить устойчиво положительный экономический результат – повышение доли населения, включившегося в создание собственных бизнесов?

### Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2012. – № 53 (ч. I). – Ст. 7598.
2. ФГОС СПО (Приказы Минобрнауки России от 17.03.2015 № 247, от 25.03.2015 № 272, от 09.04.2015 № 389, от 09.04.2015 № 390, от 09.04.2015 № 391, Письмо Минобрнауки России от 24.04.2015 № 06-456).
3. *Серебренникова Е. А.* Актуальность реализации программ предпринимательской направленности и создание организационно-педагогических условий в организациях СПО // Инновационное развитие профессионального образования : науч.-практ. журнал. – Челябинск, 2015. – № 8. – С. 54–52.
4. Инновационная модель бизнес-процесса : учеб. пособие / В. Н. Бабич, А. Г. Кремлёв. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 184 с.
5. *Беляева Т. В., Ласковая А. К., Широкова Г. В.* Обучение предпринимательству и формирование предпринимательских намерений студентов: роль национальной культуры // Российский журнал менеджмента. – 2016. – № 1. – С. 59–86.

## **IV. Организация исследовательской и инновационной деятельности педагогов – реальность времени**

*В. П. Топоровский*

### **Основные направления исследований образовательной деятельности в современных условиях**

*Аннотация.* Проанализированы результаты исследований педагогов, приведенные в статьях, а также основных видов инновационной деятельности в образовательных организациях системы СПО, способствующих личностному и профессиональному росту педагогов. Теоретические обоснования дополнены практическими направлениями образовательной деятельности по повышению качества профессиональной подготовки специалистов среднего звена производства.

**Ключевые слова:** исследования, инновации, личностный и профессиональный рост, компетентность, профессионализм, качество.

В современных условиях проблемы профессионального становления педагога и его развития для повышения качества подготовки специалистов обусловлены требованиями к работникам сферы образования со стороны общества, производства, рынка труда и социальных партнеров. Эта мысль выделена в нормативно-законодательных актах, определяющих государственную образовательную политику в России [1, 2].

Необходимо отметить особую роль педагогов в развитии всех секторов общества и производства, ведь педагоги представляют основу, фундамент конкурентоспособности страны и её национальной

безопасности. Поэтому одним из приоритетных направлений государственной политики является создание условий для непрерывного личностного и профессионального становления и развития педагогов.

Компетентность педагога не сводится лишь к знанию общей педагогики, психологии, к владению содержанием и методикой преподавания предмета. Сегодня на первый план выступают личностные и надпрофессиональные (soft-skills) навыки, которые позволяют преподавателю выстраивать эффективное взаимодействие со всеми субъектами образовательных отношений (обучающимися, родителями, коллегами, социальными партнерами), а в итоге – достигать более высокого качества образовательных результатов в подготовке специалистов.

Обеспечить личностно-профессиональный рост педагогов становится принципиально новой актуальной задачей, стоящей перед современными учреждениями постдипломного образования, всеми его видами и методическими службами разных уровней. Её решение требует коренной трансформации системы повышения квалификации: интеграции деятельности всех служб, использования новых моделей образования взрослых, обновления форм, содержания и методик обучения, применения эффективных технологий и привлечения внешних образовательных ресурсов.

Большие возможности для развития надпредметных навыков педагога открывает социокультурная среда. Многочисленные материальные объекты социокультурного окружения – видимый, обоняемый, осязаемый, звучащий мир, сотворенный гением и трудом человека – являются идеальным пространством, в котором индивидуальное личностное становление находит и реальные стимулы, и безграничные возможности.

Непосредственное деятельностное освоение мира культуры, его социальное наполнение представляет сложное переплетение зрительной информации с эмоциями; логического и рационального – с памятью и воображением; фантазии – со здравым смыслом; общих для всех проблем – с выбором индивидуальных путей их разрешения; версий, гипотез и предположений – с аргументированным их обоснованием, анализом полученных результатов, значимостью собственного опыта в сравнении с ценностью опыта других ученых и

практиков образования. Таким образом, социум и культура становятся пространством, в котором осуществляется личностный и профессиональный рост педагога на основе неформального образования.

В статье сделана попытка проанализировать отдельные направления современных исследований, поиска, практических разработок в образовательной деятельности, выделить практико-ориентированные идеи из статей сборника и охарактеризовать ведущие механизмы, пути и способы, которые в обобщенном виде могут создавать эффективное проблемное поле, способствующее успешному развитию и личностно-профессиональному росту педагога, и на этой основе повысить качество профессионального образования.

Большое значение сегодня уделяется изучению, совершенствованию, формированию, развитию и внедрению исследовательской компетентности педагога: умственная концептуализация опыта, оценочная аналитическая деятельность, надпредметное обучение, реализация идей личностно-ориентированного подхода, проектная деятельность и др. (А. Е. Марон, Л. В. Резинкина, С. К. Кравченко, Л. Ю. Монахова, В. П. Топоровский). Объяснить такой интерес можно тем, что в самой педагогической деятельности лежат поисковые, аналитические и исследовательские основы.

Следующим направлением, выделяемым в исследованиях и содержании статей, является изучение вопросов становления и развития личностного и профессионального роста педагога: формирование лидерских качеств, стимулирование педагогов к неформальному и неформальному образованию, развитие социальной и информационной компетентности, организация творческого саморазвития, становление индивидуальности, внедрение наставничества и др. (О. В. Павлова, Э. В. Антипенко, Л. Д. Курбатова и др.).

Большой интерес и значение приобретает изучение проблем трансформации образования, цифровизации школы, развития и внедрения информационных и электронных технологий обучения. И, что не менее важно, активизация и совершенствование научно-методической деятельности: экспериментальное проектирование, моделирование и исследование; эффективность коллективной творческой деятельности, технологии построения индивидуальных маршрутов в

условиях повышения квалификации, реализация парадигмы самоорганизации в профессиональном росте и др. (В. И. Колыхматов, Н. А. Ермейчук).

В сборнике материалов по итогам работы региональной научно-практической конференции «Педагогический поиск: инновационный опыт, проблемы качества профессионального развития педагога» (2 июня 2021 г.) собраны статьи ученых, руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения и педагогов учреждений образовательных организаций разного вида и уровня по результатам инновационной и исследовательской деятельности.

Остановимся подробнее на основных направлениях исследований, представленных в сборнике. Так, в статье А. Е. Марона и Л. В. Резинкиной «Управление развитием субъектов профессионального образования в новой реальности» большое значение придается исследованию тенденций, которые необходимо учитывать в ходе развития субъектов образовательного процесса: изменения ландшафта рынка труда и востребованности в профессиональных кадрах новой формации; образ современного обучаемого как представителя «цифрового поколения»; актуализация новой миссии учебного заведения системы профессионального образования в кадровой политике; особенности организации онлайн-обучения в цифровой образовательной среде образовательного учреждения; развитие новых подходов к непрерывному образованию, а также учет опережающего развития в экономике, технике и культуре в модернизации системы СПО.

О. В. Павлова в статье «Социальные оценочные сети как инструмент воспитания в педагогических системах» показывает, как на основе создания глобальной информальной образовательной среды и дискурсивно-оценочного подхода возможно построение социальных сетей нового поколения, позволяющих человеку посредством игрового информального образования быстрее и успешнее адаптироваться к происходящим социальным изменениям, а также нравственно и интеллектуально развиваться, тем самым формируя субъективную самооценку.

Материалы Э. В. Антипенко «Подходы к организации практико-ориентированной инновационной деятельности в учреждениях сред-

него профессионального образования» и Л. Д. Курбатовой «Социальное партнерство в воспитании студенческой молодежи» на примере РИП моделей корпоративного наставничества, реализуемых в ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум», и «Социального партнерства в рамках модернизации образовательного процесса, направленного на подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям Ленинградской области» в техникуме водного транспорта г. Шлиссельбурга, обосновывают подходы к организации практико-ориентированного обучения, способам интеграции в него различных форм наставничества и, на этой основе, успешной организации воспитания студенческой молодежи.

Л. Ю. Монахова и В. П. Топоровский в публикации по теме «Научная статья как презентация результатов исследовательской деятельности руководителя образовательной организации» актуализируют такие виды профессиональной деятельности руководителя образовательной организации, как аналитическая и научно-исследовательская. В статье обосновывается, что важнейшим компонентом, завершением исследования в процессе этих видов деятельности является представление его результатов в виде научной статьи.

Материалы статей отражают результаты исследований по актуальным вопросам общего и профессионального образования, педагогического поиска и повышения качества профессионального развития педагогов. Они представлены в сборнике по следующим разделам:

- Управление образовательной и инновационной деятельностью в учебных заведениях разного вида и уровня.
- Цифровизация образования – важнейшее условие личного и профессионального роста педагога.
- Проблемы реализации национального проекта «Образование» – 2024.
- Организация исследовательской деятельности педагогов – реальность времени (по материалам повышения квалификации в 2021 году).

Таким образом, можно считать, что реализация перечисленных направлений в перспективе представляет возможность учитывать результаты исследований авторов статей и предполагает выход на

творческое самосозидание нового уровня качества профессиональной жизнедеятельности субъектов образовательного процесса на основе личностно-профессионального роста педагога.

### Список литературы

1. Национальный проект «Образование» –2024.
2. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608 н.

*Е. И. Рогова*

## Приемы мнемотехники в преподавании английского языка

*Аннотация.* В статье рассматривается возможность использования мнемонических приёмов как одной из педагогических технологий в обучении английскому языку и другим предметам. Мнемотехника позволяет сделать процесс запоминания значительного объёма информации более эффективным, сократить время, выделяемое на объяснение учебного материала, и решить проблему заинтересованности учащихся в овладении иностранным языком.

*Ключевые слова:* преподавание английского языка, мнемоника, приёмы мнемотехники, эффективность педагога.

Быстро меняющийся мир, развитие технологий, новые задачи и новые поколения студентов требуют от педагога искать и находить инновационные решения, постоянно развиваться в профессиональном плане, быть эффективным. Но эффективность педагога заключается не только в нём самом, она складывается, в том числе, из мотивации и активности, успеваемости, качества знаний его учеников, а значит, ориентироваться нужно на целые группы. Одним из средств повышения эффективности деятельности педагога, качества его профессионального развития мы считаем мнемонику или мнемотехнику.

Мнемоника (от греч. *mnemonic* – искусство запоминания), мнемотехника – это система различных приёмов, облегчающих запоминание и увеличивающих объём памяти путём образования дополнительных ассоциаций [3]. Также мнемоникой называют совокупность приёмов, обеспечивающих запоминание при помощи создания искусственных ассоциаций [2].

Среди основных приёмов мнемотехники выделяют:

- ✓ образование смысловых фраз из начальных букв запоминаемой информации;
- ✓ рифмизацию;
- ✓ запоминание длинных терминов или иностранных слов с помощью созвучных;
- ✓ нахождение ярких необычных ассоциаций (картинки, фразы), которые соединяются с запоминаемой информацией;
- ✓ метод Цицерона на основе пространственных мест;
- ✓ метод Айвазовского, основанный на тренировке зрительной памяти;
- ✓ методы запоминания цифр: закономерности, знакомые числа.

Мы видим большие перспективы в запоминании информации с помощью мнемотехники. Акцентируя внимание именно на английском языке как дисциплине, отметим, что главным образом мнемоника позволит нам изучить и запомнить значительный объём иностранных слов. Как писал К. Д. Ушинский, «учите ребёнка каким-нибудь пяти неизвестным ему словам, и он будет долго и напрасно мучиться; но свяжите с картинками двадцать таких слов, и он их усвоит на лету» [4]. Применимы мнемотехнические приёмы и в освоении грамматики. Особый интерес для понимания менталитета, воспитания интереса и уважения к культуре страны изучаемого языка представляют аутентичные мнемотехнические приёмы.

В данной статье, для более глубокого и разностороннего понимания темы, мы покажем параллели между мнемоническими приёмами в русском и английском языках и приведём примеры из разных учебных дисциплин. Такие примеры интересны как с языковой точки зрения, так и в контексте установления межпредметных связей.

Многим знакомы с детства такие примеры мнемотехники, как, например, фраза, а точнее, акростих: «Каждый охотник желает знать,

где сидит фазан», который помогает запомнить цвета радуги. На Британских островах последовательность спектра кодируют фразой, связанной с историей Англии, когда Ричард Плантагенет (герцог Йоркский) потерпел сокрушительное поражение и погиб в войне Алой и Белой розы. Эта фраза на английском звучит так: «Richard Of York Gave Battle In Vain» («Ричард Йоркский дал сражение напрасно»). И, соответственно: Richard – red, Of – orange, York – yellow, Gave – green, Battle – blue, In – indigo, Vain – violet.

Приведём примеры мнемотехнических приёмов из области математики. Для запоминания числа Пи было придумано двустишие: «Кто и шутя, и скоро пожелаеть «Пи» узнать число – ужь знаеть». Оно написано по правилам старой русской орфографии, по которой после согласной в конце слова обязательно ставился «мягкий» или «твёрдый» знак. Количество букв в каждом слове складывается в значение числа Пи. Другой вариант, более современный: «Это я знаю и помню прекрасно, Пи многие знаки мне лишни, напрасны».

Аналогичный приём используется и в английском языке:

See I have a rhyme assisting  
My feeble brain, its tasks ofttimes resisting.

(«Посмотрите, у меня есть рифма, помогающая моему слабеющему мозгу сопротивляться времени»).

Цифры определяются последовательным подсчётом букв в каждом слове: 3,141592653589.

Запомнить падежи русского языка помогает мнемофраза: «Иван рубил дрова, Варвара топила печь». Разница между глаголами «одеть» и «надеть» показана во фразе: «Надеть одежду, одеть Надежду».

Русскоязычным студентам запомнить правила употребления времён в условных предложениях в грамматике английского языка поможет четверостишие:

После *if* и после *when*,  
Как грамматика нас учит,  
Ставим Present  
Вместо Future.

Также с помощью мнемотехники можно запомнить химические элементы, соединения, свойства. Вспомним двустишие:

Сапоги мои того:  
Пропускают H<sub>2</sub>O.

Правило техники безопасности, согласно которому при работе с кислотой кислота всегда добавляется в воду, а не наоборот, можно сформулировать в виде рифмы: «Лей кислоту поверх воды, а то недолго до беды!». В английском языке это называют правилом трёх «А»: Always (всегда), Add (добавляй), Acid (кислоту).

Продемонстрируем пример из области астрономии. Порядок следования планет солнечной системы закодирован во фразе: «Мы Встретимся Завтра, Мой Юный Спутник, У Новой Планеты»: Меркурий – Венера – Земля – Марс – Юпитер – Сатурн – Уран – Нептун – Плутон. Отметим, что предложение было придумано ещё до того, как Плутон исключили из списка планет.

В англоязычном варианте используют следующую фразу: «Martha visits every Monday and just stays until noon»: Mercury – Venus – Earth – Jupiter – Saturn – Uranus – Neptune (в переводе: Марта приходит к нам каждый понедельник и как раз остаётся до полудня).

Интересны и способы запоминания спектральных классов звёзд. В зависимости от температуры звёзды делятся на классы: O, B, A, F, G, K, M, L, T. Кроме того, выделяют три дополнительных класса: R, N, S, которые отражают химический состав звёзд. Для запоминания этих классов астрономы используют несколько мнемонических фраз:

Фразу «Один Бритый Англичанин Финики Жевал Как Морковь» придумал профессор Б. А. Воронцов-Вельяминов (автор школьного учебника по астрономии). К сожалению, фраза не кодирует классы L и T, так как она была придумана задолго до того, как эти классы были открыты.

А вот английский вариант, в котором вдобавок закодированы ещё и дополнительные классы – R, N и S: «Oh, Be A Fine Girl, Kiss Me!» – «Right Now?» – «Sure!» (в переводе: «О, будь хорошей девушкой, поцелуй меня! – Прямо сейчас? – Конечно!).

В географии слово «ОВАЛ» служит для запоминания четырёх самых крупных рек России: Оби, Волги, Амура и Лены.

Что касается достопримечательностей англоязычных стран, то название американского штата Делавэр (ДеЛаВэР) подходит для запоминания президентов, увековеченных на горе Рашмор. Д – Джефферсон, Л – Линкольн, В – Вашингтон, Р – Рузвельт.

Американский стишок, который дети учат в школе, чтобы запомнить год, когда Колумб открыл Америку: «In fourteen hundred ninety-two Columbus sailed the ocean blue» («В год 1492-й Колумб переплыл океан голубой»).

Во фразе «See, see, my Putee» («Смотри, смотри, моя Патти») заключён код ССMPUTTEE, который помогает английским школьникам запомнить имена девяти муз: Calliope (Калиопа), Clio (Клио), Melpomene (Мельпомена), Polyhymnia (Полигимния), Urania (Ура-ния), Thalia (Талия), Terpsichore (Терпсихора), Erato (Эрато) и Euterpe (Эвтерпа).

Рассмотрим подробнее процесс запоминания иностранных слов с помощью мнемотехники. Один из методов – это фонетическая ассоциация. Возьмём слово «fee» (плата). По звучанию оно напоминает русское слово «фея». Связываем два образа: «плата» и «фея». Представим себе сказочную фею, например, зубную фею. Мысленно нарисуем картинку, как зубная фея кладёт монетки, плату за зуб, который спящий малыш спрятал под подушку. Монеты блестят и звенят. Представьте, что вы слышите этот звон. Держим картинку в уме и повторяем слово минимум трижды.

А теперь попробуем запомнить слово «knitting» [ˈnɪtɪŋ] – вязание. В его написании и произношении как будто прячется слово «нити». Представим клубок красных шерстяных ниток, в который воткнуты спицы для вязания. Или вообразим руки бабушки, которая вяжет спицами красивый зелёный шарф. Повторяем слово.

Не обязательно всегда представлять именно картинку. Можно построить логическую цепочку. Следующий пример: слово «favourite». Если читать его по-русски, вспоминается слово «фаворит». Так называли любимцев при императорских дворах. В переводе – «любимый, любимец, фаворит».

Наилучший эффект достигается, когда каждый обучающийся придумывает собственную ассоциацию, свой код. Чем смешнее, нелепее и карикатурнее будет придуманный образ – тем лучше. Мало кто знает столицу Лихтенштейна – Вадуц. Лихтенштейн созвучен с фамилией Эйнштейна. Мысленно нарисуем образ учёного, например, сделаем его мультипликационным героем. А теперь представим его в аду (ВАДУц). Медленно повторим связку вслух три раза: Лихтенштейн – Вадуц.

В заключение добавим, что мнемонические правила не только повышают скорость запоминания, сохраняя наше время, но и улучшают качество запоминания. Это подтверждают работы многих исследователей, в том числе современных специалистов в области иностранных языков: М. Р. Ванягиной, О. М. Щербаковой, Т. Т. Черкашиной, М. Д. Яхно, И. Б. Будановой, Н. Г. Галоян [1, 5]. Информация, заключённая в ярких образах, хранится в памяти гораздо дольше. Вдобавок, изучение нового материала превращается из рутины в настоящее творчество, ведь можно придумать картину, сюжет, и даже целую историю, в которой будет зашифрована значимая информация. На наш взгляд, мнемонические приёмы и техники стимулируют познавательную активность и повышают общий интеллектуальный уровень обучающихся. Применять такой навык можно в самых разных сферах науки и жизни.

### Список литературы

1. *Ванягина М. Р.* Применение мнемотехники для обучения иноязычной лексике // Педагогика и психология образования. – 2019. – № 3. – С. 71–85.
2. *Коджаспирова Г. М.* Педагогический словарь: для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – 2-е изд. – М.: Academia, 2005. – С. 86.
3. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад. – М.: Большая рос. энцикл., 2002. – С. 145.
4. *Ушинский К. Д.* Избранные педагогические сочинения : в 2 т. Т. 2. Вопросы обучения. – М.: Учпедгиз, 1954. – С. 646.
5. Olga Shcherbakova, Tatiana Cherkashina, Maria Yakhno, Irina Budanova, Nare Galoyan. THE EFFICIENCY OF USING MNEMONIC TECHNIQUES IN TEACHING A FOREIGN LANGUAGE. Proceedings of SOCIOINT 2019 – 6th International Conference on Education, Social Sciences and Humanities 24–26 June 2019. – Istanbul, Turkey.

## **Использование методики сравнительного анализа первоисточников при изучении дисциплины «История»**

***Аннотация.** В статье показаны пути изучения истории согласно ФГОС, способствующие формированию у молодого поколения исторических ориентиров самоидентификации в современном мире, гражданской идентичности личности, а также возможности и умения анализировать получаемую из разных источников информацию о прошлых и нынешних событиях, происходящих в мире и в России в частности. Описывается метод сравнительного анализа первоисточников, который может дать студентам необходимые умения и навыки.*

***Ключевые слова:** самоидентификация, первоисточники, сравнительный анализ, учебные компетенции.*

Освоение учебной дисциплины «История» в соответствии с требованиями ФГОС требует достижения студентами следующих результатов: овладение навыками познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности, навыками разрешения проблем; способностью и готовностью к самостоятельному поиску методов решения практических задач, применению различных методов познания; готовность и способность к самостоятельной информационно-познавательной деятельности, включая умения ориентироваться в различных источниках исторической информации, критически ее оценивать и интерпретировать.

Одной из самых сложных тем изучения истории является «Октябрьская революция 1917 года». До сих пор продолжается спор о характере революции, ее роли для развития России и мировых событий. В 2017 году исполнилось 100 лет Октябрьской революции. Согласно распоряжению Президента РФ В. В. Путина от 19 декабря 2016 г. «О подготовке и проведении мероприятий, посвященных 100-летию революции в России» был создан организационный комитет Ассоциации «Российское историческое общество» по подготовке и проведению мероприятий, посвященных 100-летию революции 1917 года

в России, в задачи которого входила выработка объективной точки зрения на события Октября 1917 года.

Споры об Октябрьской революции в исторической и политической литературе шли весь период после 1917 года. Западные историки и русская эмигрантская печать оценивали Октябрьскую революцию резко отрицательно. Напротив, советская историография определяла ее как самое важное историческое событие всей истории России. В конце 80-х и с начала 90-х годов, после распада СССР, преобладает отрицательная оценка событий Октября 1917 года. Появилось очень много фальсификаций, которые распространяются через тенденциозно снятые «якобы» документальные фильмы, телепередачи, общественные опросы и т. п.

Используя возросший сегодня интерес общества к собственной истории, многие журналисты превратили тему «Октябрьская революция» в хорошо продаваемый коммерческий продукт. Для привлечения внимания общества к своим передачам и фильмам используются любые, часто даже самые нелепые фальсификации.

Все вышеизложенное определяет актуальность темы, необходимость глубокого объективного анализа октябрьских событий 1917 года. Чтобы знать подлинную, а не вымышленную историю, необходимо научиться самостоятельно анализировать и сравнивать факты, устанавливать логические взаимосвязи, делать выводы, обобщения, давать объективную оценку событий.

Преподавание дисциплины «история» предполагает использование ряда методик. Но при изучении данной темы, учитывая противоречивый характер изложения материала в разных учебниках, используем метод сравнительного анализа первоисточников. Данный метод применяется в преподавании истории для того, чтобы студенты могли научиться объективно анализировать первоисточники, учились делать самостоятельно выводы из прочитанных текстов.

Представляем отрывки из трех мемуарных источников, причем авторы мемуаров имеют радикально противоположные взгляды на события октября 1917 года. На данном примере студенты должны убедиться в том, что нельзя абсолютно доверять оценочной характеристике события, потому что авторы отражают свой субъективный взгляд. Необходимо вычленить исторические факты, которые присутствуют в описании всех авторов, не принимая во внимание их

оценку. Применение данного метода раскрывает объективную истину студентам, доказывает, что подлинную картину события можно получить, только сравнив источники противоборствующих сторон.

В описании фактов штурма Зимнего дворца и ареста Временного правительства в ночь с 25 на 26 октября 1917 года все детали события совпадают полностью – это свидетельствует о том, что можно абсолютно доверять фактической хронологии событий. Однако оценочная характеристика ареста Временного правительства и исторических личностей – участников события полностью противоположна. Необходимо вырабатывать свою личностную позицию, основываясь на фактическом материале и демократических ценностях, применяя метод исторической объективности.

Первый документ – отрывок из книги В. А. Антонова-Овсеенко «В семнадцатом году (мемуары)». Владимир Александрович Антонов-Овсеенко в качестве секретаря Петроградского ревкома принимал активное участие в Октябрьском вооружённом восстании в Петрограде. Именно он возглавлял красногвардейцев, революционных солдат и матросов во время штурма Зимнего дворца, после чего арестовал Временное правительство.

Второй документ – воспоминания члена Временного правительства «В Зимнем дворце 25–26 октября 1917 года. Воспоминания», журнал «Былое и думы» № 12 за 1918 год. Павел Николаевич Малянтович (1869–1940) российский политический деятель, адвокат. Министр юстиции Временного правительства (1917), Верховный прокурор России (1917). В сентябре 1917 года Малянтович по предложению А. Ф. Керенского стал министром юстиции Временного правительства (четвёртого состава). 25 октября (7 ноября) 1917 года был арестован большевиками вместе с другими членами Временного правительства и отправлен в Петропавловскую крепость. Через день, как и другие министры-социалисты, был освобождён. После Гражданской войны, в которой он не участвовал, вернулся в Москву, был членом первого состава президиума Всероссийской коллегии адвокатов. В ноябре 1937 года вновь арестован и в 1940 году расстрелян за контрреволюционную деятельность. Реабилитирован 29 августа 1959 года.

Третий документ – мемуары поручика Синегуба «Защита Зимнего дворца», АРР (Архив русской революции), т. IV. Синегуб Александр Петрович – преподаватель Петроградской школы прапорщиков инженерных войск, поручик, участник обороны Зимнего дворца. Дворянин, участник Первой мировой войны. Адьютант Петроградской школы прапорщиков инженерных войск. Поручик Синегуб при обороне Зимнего дворца возглавлял полуроту юнкеров Школы прапорщиков. После Октябрьской революции эмигрировал в Германию. В эмиграции написал воспоминания участника обороны «Защита Зимнего дворца 25 октября (7 ноября 1917 года)», опубликованы в Берлине (1921).

Применив метод сравнительного анализа трех мемуарных документов, студенты смогли убедиться, что фактическая сторона события отражена одинаково во всех трех источниках. Авторы, находящиеся на совершенно противоположных позициях: В. Антонов-Овсеенко – большевик, руководитель штурма Зимнего дворца; А. Синегуб – один из руководителей защиты Зимнего, а П. Н. Малянтович – член арестованного Временного правительства – практически одинаково описывают события штурма Зимнего дворца в ночь с 25 на 26 октября.

А вот оценочная характеристика у всех авторов разная. В. Антонов-Овсеенко описывает юнкеров как «дрожащих, растерянных», Временное правительство – «последнее буржуйское правительство временщиков», как «трепетное бледное пятно». Он не видит в нем отдельных людей, личностей.

А. Синегуб не видит людей в захвативших Зимний дворец солдатах, матросах и рабочих. Он так их описывает: «...звериные рожи скуластых, худых, длинных и плоских, круглых, удивительно глупых лиц. Рожи замерли в созерцании открывшегося их блуждающим, диким взглядам ряда величественных Царей Русского народа, скованных золотом рам», Синегуб называет их «зверьем». А руководившего штурмом Антонова-Овсеенко Синегуб не называет иначе как презрительно «шляпченка»: «Вот, в дверях Пальчинский. Затем маленькая фигурка с острым лицом в темной пиджачной паре и с шишкой, как у художников, старой шляпченке на голове. Теперь шляпченка не звала их, а сдерживала...»

Наконец третий мемуарист, П. Н. Малянтович, также презрительно отзывается об участниках и руководителе штурма Зимнего дворца: «...и въ комнату влетель, какъ щепка, вброшенная къ намъ волной, маленькій человечекъ подъ напоромъ толпы, которая за нимъ влилась въ комнату и, какъ вода, разлилась сразу по всемъ угламъ и наполнила комнату. Безцвѣтные глаза, утомленное лицо...». Малянтович называет матросов и рабочих дикарями: «Насъ быстро вели черезъ залу. Толпа вооруженныхъ дикарей въ солдатскихъ шинеляхъ и матросскихъ курткахъ по обѣимъ сторонамъ зала провожала насъ неумолчно возгласами злорадства и дикой бранью».

В последнем тексте сохраняется орфография исторического документа. Разные оценки события и участвующих в нем людей учат студентов не доверять абсолютно авторам с явно выраженной тенденциозной позицией. Следует отличать позицию авторов от объективной действительности. Необходимо учитывать политическую ориентацию авторов источников, дату и место издания источника.

Таким образом, применяя методику сравнительного анализа исторических документов, преподаватель формирует у студентов важную компетенцию, требуемую современными ФГОС, – «умение ориентироваться в различных источниках исторической информации, критически ее оценивать и интерпретировать».

### Список литературы

1. Антонов-Овсеенко В. В семнадцатом году. Мемуары. – М.: Гос. изд-во художественной литературы, 1933.
2. Гиппиус З. Синяя книга. Петербургский дневник. 1914–1918. – Белград, 1929.
3. Керенский А. Ф. Россия на историческом повороте // Вопросы истории. – 1990. – № 8.
4. Малянтович П. Н. В Зимнем дворце 25–26 октября 1917 года. Воспоминания // Былое и думы. – 1918. – № 12.
5. Синегуб А. П. Защита Зимнего дворца // АРР (Архив русской революции). – Т. IV.
6. Революция и гражданская война в России: 1917–1923 гг. : энцикл.: в 4 т. / гл. ред. С. А. Кондратов. – М.: Терра, 2008.

## **Инновационные формы работы учебного кабинета**

***Аннотация.** В статье описывается опыт работы преподавателя литературы в организации внеурочной деятельности по предмету с целью привития студентам интереса к чтению. Показаны инновационные формы работы, организованные в учебном кабинете.*

***Ключевые слова:** кабинет литературы, внеурочная деятельность, литературный клуб, проекты.*

Учебный кабинет охватывает несколько направлений работы с обучающимися. Все они важны, но наибольший эффект для привития интереса к предмету, роста мотивации к его изучению, вне всякого сомнения, даёт организация внеурочной работы на базе кабинета. Перед преподавателями литературы естественно встает вопрос: как в наше время приостановить негативное отношение молодых людей к чтению вообще и классической литературе в частности?

Для разрешения этого вопроса в 2016 году была создана программа «Роль чтения в становлении личности», которая состояла из следующих разделов: создание читательского актива; проведение мероприятий; популяризация книг различной тематики; мониторинг работы студентов с учебной литературой; изучение читательских интересов студентов; выявление самых активных читателей и проектная деятельность.

Программа реализовывалась поэтапно. Каждое направление сопровождалось целым рядом мероприятий, в которые вовлекались многие студенты и педагоги. Так, в памяти читательского актива хранятся воспоминания о вечерах «Классический романс», «Мир моих увлечений», презентация сборника творческих работ студентов.

В планы реализации программы входила и разработка долгосрочных проектов, одним из которых стал литературный клуб «Альый парус». Клубная форма работы имеет несколько важных отличий от привычной работы факультативов, но главным является, на наш взгляд, более свободное, отчасти даже партнёрское общение студентов и педагогов.

Первоначально деятельность клуба выстраивалась на основе интересов студентов, у которых, как оказалось, было много вопросов и

предложений по совместной работе. Наблюдая за студентами, их общением, участвуя в предложенных ими дискуссиях, руководители клуба, а ими стали преподаватель литературы и библиотекарь техникума, пришли к выводу, что появление литературного клуба – это то, что было необходимо той немногочисленной категории студентов, которая считала чтение любимым занятием. Теперь они могли свободно говорить о своих читательских предпочтениях, перестали бояться косых взглядов со стороны, когда читали печатную, а не электронную книгу. Студенты учились преодолевать свою робость в споре о сходстве и различии фантастики и фэнтези, внимательно слушали о том, как можно научиться писать стихи.

Постепенно работа клуба выстраивалась. Стали регулярными встречи с работниками районной библиотеки, знакомившими студентов с творчеством местных авторов. В настоящее время члены клуба признаны в г. Подпорожье самыми активными участниками поэтических фестивалей, конкурсов творческих работ, конференций. Участие в одной из них, посвященной памяти вепского поэта, журналиста, киноактёра, фотографа Н. Абрамова, нашего земляка, стало для нас делом чести. Ежегодно члены клуба выступают перед участниками этих конференций с докладами, проектами, чтением стихов поэта на русском и вепском языках. Была организована экскурсия на родину поэта, где у его могилы читались стихи и строились планы по дальнейшему знакомству с этой многогранной личностью.

Доверительные отношения членов клуба создали особую атмосферу встреч и помогли раскрыться способностям студентов в литературном творчестве. Стихи, рассказы, прозаические миниатюры, очерки и даже роман – жанры, в которых пробовали свои силы студенты. Через два с небольшим года существования клуб выпустил первый сборник творческих работ девяти авторов.

Члены литературного клуба являются инициаторами в проведении целого ряда мероприятий, увлекая ими и других студентов. Так, например, в техникуме была объявлена акция «Старая книга», которая предполагала поиск в семейных библиотеках книг, журналов, изданных в прошлом веке. С особым чувством мы отнеслись к двум маленьким книгам: роману Д. Фурманова «Чапаев» и поэме Н. Тихонова «Киров с нами», которые были изданы в годы Великой Отечественной войны. Находки были переданы студентами в дар кабинету литературы.

Не менее интересным направлением в работе клуба стало иллюстрирование изучаемых произведений. Студенты с большой охотой откликаются на это предложение. В архиве кабинета литературы хранятся иллюстрации к роману Л. Н. Толстого «Война и мир», рассказу А. М. Горького «Старуха Изергиль», рассказу А. П. Чехова «Ионыч» и пьесе «Вишнёвый сад», поэзии А. Блока, С. Есенина, сказкам А. С. Пушкина. Несколько человек сделали особые подарки кабинету литературы в жанре декоративно-прикладного искусства: панораму Бородинского сражения и блокадного Ленинграда.

Литературный клуб стал инициатором проведения классных часов для первокурсников под рубрикой «Мы против наркотиков», в основе которых лежат литературные композиции по роману Ч. Айтматова «Плаха» и рассказу М. А. Булгакова «Морфий». Среди других мероприятий – литературные гостиные, презентация книг местных авторов, конкурсы сказок о профессии, новогодних историй. Популяризация книг – это постоянное направление нашей деятельности. Рассказы, повести, романы, публицистика, миниатюры, стихи – все это обсуждалось и обсуждается. Все направления работы переплетаются, но это происходит гармонично.

В настоящее время основными направлениями деятельности клуба стали:

- встречи за круглым столом для обсуждения интересных вопросов из «жизни» литературы; знакомства с творческими работами студентов; подготовки к проведению конкурсов и акций;
- участие в районных, региональных, межрегиональных и международных мероприятиях: конкурсах, фестивалях, конференциях;
- знакомство с творчеством подпорожских авторов;
- изучение творческого наследия Николая Абрамова, знакомство с его исследовательскими работами и представление их на конференциях в техникуме и центральной районной библиотеке; экспедиция на родину поэта (по приглашению сестры) для дальнейшего знакомства с людьми и местностью, которые были главным источником творчества первого вепского поэта;
- встреча с Петром Васильевым, писателем, поэтом, публицистом, автором сказов о Присвирье;

- начало работы над новым проектом под названием «Читаем о своей профессии», в основе которого знакомство с книгами о рабочем классе.

Идея о проекте родилась не только из интересов руководителей литературного клуба к книгам подобного рода, но прежде всего из основной цели среднего профессионального образования: подготовка не просто квалифицированного специалиста в своей области, но и личности, способной к эффективной реализации своих способностей, творчеству, умению находить выходы из сложных жизненных ситуаций. Этому будет способствовать знакомство с книгами о рабочих профессиях для того, чтобы заинтересовать чтением книг ещё большую аудиторию студентов и преподавателей профессиональных дисциплин, мастеров производственного обучения.

Третий проект, который частично уже начал осуществляться, можно назвать «Путешествие в страну Литературия». Он предполагает экскурсионную (очную и виртуальную) деятельность студентов и педагогов, направленную на расширение знаний студентов о судьбах русских писателей-классиков, обучение ребят работе в жанре очерка, путевых заметок, эссе.

Представляемая программа – один из вариантов привлечения внимания молодых людей к чтению, помогающая увидеть его необходимость для каждого человека. Программа может обсуждаться и корректироваться, но должна быть интересной. В её реализации может принимать участие любой заинтересованный человек. Возможно, из этого может родиться новый проект, который будет способствовать духовному сближению студентов и педагогов, ненавязчивому восстановлению общечеловеческих нравственных ценностей, ещё сохранившихся старшим поколением педагогов.

Реализация программы «Роль чтения в становлении личности» должна быть завершена в 2021 году. Но в связи с новыми требованиями ФГОС программа получает второе дыхание. Её возможности не ограничены ни содержанием, ни временем. То, насколько она будет интересна, зависит от педагогов, их желания и возможностей по-новому, опираясь на опыт коллег, используя инновационные технологии и не отказываясь от получивших «постоянную прописку» лучших форм традиционных мероприятий, организовать внеурочную деятельность по своему предмету.

## Список литературы

1. *Барышева Т. Н.* Инновационные технологии в организации внеурочной деятельности по литературе в условиях реализации ФГОС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://multiurok.ru/files/innovatsionnye-tekhnologii-v-organizatsii-vneuroch.html>
2. *Фадеева Т. В.* Инновационные формы внеурочной деятельности по русскому языку и литературе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.prodlenka.org/metodicheskie-razrabotki/394197-innovatsionnye-formy-vneurochnoj-deyatelnosti->, 2015
3. *Усольцева О. А.* План работы кабинета русского языка и литературы. 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru>
4. *Хатунцева Л. И.* Реализация инновационных форм обучения в СПО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/realizaciya-innovatsionnih-form-obucheniya-v-spo-3692044.html>
5. *Чагина О. В.* Инновационные массовые формы работы с читателями: из опыта работы российских библиотек (письменная консультация) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bikin-biblio.khv.muzkult.ru/media/2019/07/02/1261405932/innov>

***Е. В. Омутова***

### **Деятельность педагога в межаттестационный период: индивидуальный маршрут по устранению дефицитов на основании рекомендаций**

*Аннотация.* Показаны возможности организации работы по реализации индивидуального маршрута преподавателя в межаттестационный период как важного условия совершенствования профессионального роста преподавателя.

**Ключевые слова:** аттестация, дефициты, рекомендация, индивидуальный маршрут, профессиональный рост.

Современные вызовы образования, внедрение элементов дистанционного обучения, инновационные изменения, происходящие в образовательных системах, требуют новых подходов к решению задач по повышению профессиональной компетентности педагога. Одной из возможностей повышения профессионального роста

педагога, повышения его профессионализма и результативности педагогического труда является процедура аттестации и его деятельность в межаттестационный период.

Процедуру аттестации педагог обязан проходить один раз в пять лет. Но наибольшую роль в развитии профессиональных качеств педагога и совершенствования его педагогической деятельности, как мы отметили, играет деятельность в межаттестационный период, то есть в период практической деятельности педагога с целью формирования портфолио, комплекта документов, регламентирующих его деятельность, рефлексии его собственной деятельности.

В последние годы аттестация педагога позволяет выстраивать дальнейший профессиональный маршрут по организации работы в межаттестационный период с целью устранения выявленных дефицитов. Рекомендации определяют путь по обеспечению непрерывного системного развития профессиональной компетентности педагога, выдвигают на первый план задачи по поиску и применению оптимальных, эффективных форм и содержания деятельности педагога в межаттестационный период.

Рекомендации по выявленным дефицитам составляются для оказания практической помощи по организации непрерывного образования педагога в межаттестационный период на основе интеграции методической деятельности, самообразования и повышения квалификации в профессионально-образовательной среде учебной организации. Содержание, логика и структура рекомендаций предполагают не просто развитие педагога, а процесс, когда на основе освоения и внедрения современных инновационных технологий, эффективных методов повышается качество образовательного процесса.

Отметим, что рекомендации должны быть подготовлены адресно, для каждого педагога, для того чтобы организовать методическое сопровождение образовательной деятельности педагога и его личностно-профессионального роста в межаттестационный период. Предлагается рассмотреть возможный алгоритм профессионального развития педагогов колледжа «Александровский» в межаттестационный период. В таблице представлены примерные направления для разработки индивидуального маршрута педагога в межаттестационный период по устранению выявленных дефицитов в педагогической деятельности на основании рекомендаций.

**Примерные направления по разработке индивидуального маршрута педагога на основе рекомендаций и выявленных дефицитов педагогической деятельности в межаттестационный период**

Содержание деятельности	Направления выявленных дефицитов	Пути устранения
<b>Предметные:</b>		
<p>– знание основ преподаваемого предмета, дисциплины, модуля в соответствии с требованиями ФГОС, законодательства и основной профессиональной образовательной программы;</p> <p>– умение оценивать результаты выполнения стандартных и нестандартных для соответствующей предметной области заданий, работ, включая задания с теоретическими и практическими ответами;</p> <p>– изучение и отработка путей для достижения образовательных результатов и способов их грамотной оценки и др.</p>	<p>– отработка методов владения умениями при реализации программ предмета, дисциплины, модуля;</p> <p>– овладение методами оценки результатов, в том числе метапредметных;</p> <p>– развитие умений владения новыми информационными технологиями в ходе обучения с помощью дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, при их использовании для освоения предмета;</p> <p>– отработка приёмов, умений формирования мотивации к профессиональной деятельности и др.</p>	<p>– изучение законодательно-нормативных документов, программ, ФГОС;</p> <p>– организация работы, в рамках предметно-цикловой комиссии, по формированию фондов оценочных средств, методов оценивания, в том числе метапредметных;</p> <p>– знакомство с современными педагогическими технологиями через предметные издания и Интернет;</p> <p>– участие в обучающих вебинарах по вопросам построения образовательного процесса по преподаваемым предметам, дисциплинам, модулям;</p> <p>– внедрение приемов формирования мотивации к профессиональной деятельности путём включения в рабочую программу занятий для закрепления теоретических знаний в практике и др.</p>

Содержание деятельности	Направления выявленных дефицитов	Пути устранения
<b>Методические:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– знание методологии и методики преподавания на основе принципов системно-деятельностного подхода, видов и приемов применения современных педагогических технологий;</li> <li>– умение разрабатывать рабочие программы и УМК по предмету, дисциплине, модулю;</li> <li>– владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий (проектно-исследовательская деятельность, лабораторные эксперименты, внеурочная деятельность)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– совершенствование навыков владения технологиями разработки рабочих программ, УМК, ФОС;</li> <li>– овладение технологиями разработки методических материалов и рекомендаций;</li> <li>– овладение технологиями разработки программ внеурочной деятельности;</li> <li>– отработка технологий построения учебного занятия в соответствии с требованиями ФГОС</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– прохождение курсов повышения квалификации;</li> <li>– совершенствование знания современного содержания образования через участие в обучающих вебинарах, обмен опытом передовых педагогов и образовательных организаций;</li> <li>– внедрение новых технологий, форм, методов и приемов в образовательный процесс;</li> <li>– взаимопосещение уроков коллег и участие в обмене опытом на разных уровнях;</li> <li>– участие в работе предметно-цикловых комиссий;</li> <li>– создание базы разработок по методической теме;</li> <li>– разработка программы внеурочной деятельности</li> </ul>
<b>Коммуникационные:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>– овладение основами презентации собственного педагогического опыта через публичные выступления на различных уровнях;</li> <li>– основы подготовки и размещения материалов по собственному педагогическому опыту в различных изданиях, в сети Интернет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– развитие коммуникативной инициативы;</li> <li>– обобщение и распространение собственного педагогического опыта на различных уровнях;</li> <li>– вовлечение студентов в проектную и исследовательскую деятельность;</li> <li>– развитие навыков и умений общения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– презентация профессиональных достижений: в ходе выступления на семинарах, конференциях; в рамках стажировочных площадок; размещение публикаций в педагогических изданиях, материалов в сети Интернет;</li> <li>– участие в работе ПЦК с докладами, сообщениями;</li> </ul>

Содержание деятельности	Направления выявленных дефицитов	Пути устранения
<b>Психолого-педагогические:</b>		
<p>– активное взаимодействие со студентами, в том числе по вопросам включения их во внеурочную деятельность и др.</p>		<p>– организация творческого сотрудничества со студентами; – совершенствование навыков по выступлению на массовых мероприятиях и др.</p>
<p>– составление психолого-педагогических характеристик студентов подросткового возраста; – использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с потребностями в образовании: обучающихся, проявивших способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ОВЗ; – планирование и организация учебно-воспитательного процесса на основе учета уровня мотивации обучающихся и полноты знаний материала, умения управлять психическим состоянием обучающихся на учебных занятиях</p>	<p>– приобретение знаний по составлению психолого-педагогических характеристик студентов подросткового возраста; – пополнение знаний в области дифференцированного подхода при построении и организации учебного процесса; – овладение технологиями мотивации студентов к учебной и внеурочной деятельности</p>	<p>– совершенствование знаний в области классической и современной психологии и педагогики; – взаимодействие с психологической службой образовательной организации, с социальным педагогом с целью ознакомления с индивидуальными личностными особенностями студентов; – развитие эмпатии, способности чувствовать эмоциональное состояние обучающегося, способности педагога к сотрудничеству; – совершенствование педагогического такта, знаний индивидуальных и психолого-возрастных особенностей</p>

Таким образом, рекомендации по результатам аттестации позволяют использовать разные методы активизации педагогической деятельности педагога (учебная и методическая деятельность) и мотивации познавательной активности студентов (проектно-исследовательская деятельность, внеурочная работа, работа факультативов и кружков). В связи с этим в межаттестационный период с педагогами выстраивается работа, которая разбивается на несколько этапов:

- *диагностический* – диагностика и самодиагностика профессиональной деятельности путем анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения. Цель данного этапа – определение проблем и возможных вариантов их разрешения;

- *прогностический* – определение целей и задач, разработка системы мер, направленных на решение выявленных проблем и создание собственного индивидуального маршрута для совершенствования профессиональной компетентности;

- *практический* – деятельность по разработанному индивидуальному маршруту на основе разработки программного обеспечения, изучения и внедрения в учебный процесс современных образовательных технологий;

- *обобщающий* – подведение итогов и оформление портфолио результатов профессиональной деятельности в межаттестационный период;

- *аналитический* – анализ результатов, на основе которых проводится коррекция и, при необходимости, поиск новых решений.

Межаттестационный период представляет процесс совершенствования профессионального уровня преподавателя в целях повышения результативности образовательного процесса. Об этом можно судить на основе основных критериев экспертного заключения: мониторинг динамики, включенность студентов во внеурочную, проектно-исследовательскую деятельность, распространение и обобщение педагогом своего педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах, вклад в повышение качества образования и др. Отметим, что «...для эффективной организации образовательного процесса в современных условиях должны быть сформированы и развиты проектные, методические, технологические, исследовательские, аналитические и экспертные компетенции, которые позволят более качественно выполнять профессиональные функции на основе

интерактивных педагогических технологий повышения результативности образовательного процесса» [3].

В педагогическом коллективе ГАПОУ ЛО «ВПК «Александровский» в реализации индивидуальных маршрутов педагогов в межтестационный период большое значение уделяется методическому сопровождению образовательной деятельности, созданию комплекса взаимосвязанных действий и процедур, обеспечивающих оказание разносторонней, индивидуальной и дифференцированной помощи каждому.

Методическое сопровождение (в отличие от традиционных форм методического обучения) как комплекс взаимосвязанных действий и процедур обеспечивает оказание разносторонней помощи педагогу на протяжении всей его профессиональной карьеры, требует достаточно тонкой инструментовки, носит индивидуализированный и дифференцированный характер. Всё это позволяет гибко реагировать на профессионально-личностные запросы и потребности педагогов, устранять причины их неудовлетворенности своей деятельностью, формировать позитивные профессиональные установки [2].

В ходе сопровождения создаются условия для устранения выявленных дефицитов. Например, преподаватель не имеет опыта публичных выступлений и трансляции педагогического опыта. Сначала ему предлагается выступить на заседании предметно-цикловой комиссии, затем – выступление на заседании методического совета. Тем самым преподаватель накапливает опыт публичных выступлений. В ходе аттестации на квалификационную категорию преподаватель выступает на региональном уровне, транслируя свой опыт и совершенствуя коммуникативные навыки.

Другой пример. Преподаватель создал методические наработки, работает в системе по методической теме, но у него недостаточно умений по обобщению и представлению своего педагогического опыта. Ему предлагается пройти курсы повышения квалификации в «Школе исследовательской культуры», на которых в процессе обучения преподаватели в логической последовательности овладевают технологиями исследовательской деятельности, а также технологиями изложения материала и написания статей. Обобщая опыт, преподаватель получает возможность выступить на конференции и опубликовать статью. Кроме того, совершенствуя свои навыки, он

вовлекает студентов в проектно-исследовательскую деятельность, результатом которой является проведение ежегодной научно-практической конференции для студентов колледжа «Взгляд в будущее».

Таким образом, в межаттестационный период педагог повышает качество преподаваемого предмета, внедряя новые современные образовательные технологии, разрабатывая методические пособия и рекомендации. Презентует профессиональные достижения путем выступлений на семинарах, конференциях, размещения публикаций в педагогических сборниках, в сети Интернет, организует сотрудничество со студентами, вовлекает их в исследовательскую деятельность и, тем самым, совершенствует свой профессиональный педагогический опыт и формирует необходимые компетентности для последующего прохождения аттестации. Кроме того, грамотно выстроенная, на основе рекомендаций, работа в межаттестационный период позволяет получить информацию не только о результатах работы педагога, но и о процессах их достижения и повышения качества образовательного процесса.

### Список литературы

1. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
2. Методические рекомендации по оценке профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории на основе результатов их работы / под ред. В. Ю. Ереминой, Г. А. Игнатевой. – Нижний Новгород, 2015. – 60 с.
3. *Топоровский В. П.* Технологии совершенствования компетентностей педагогов для организации продуктивного профессионального образования / В. П. Топоровский // Проблемы профильного обучения : материалы междунар. науч.-практ. конференции, посвященной 90-летию Ленинградской области и моноконференции. – СПб.: ЛОИРО, 2017. – С. 5–9.
4. *Фиалкина Т. В.* Методическое сопровождение профессионализации педагога на основе индивидуального образовательного маршрута / Т. В. Фиалкина // Пермский педагогический журнал. – 2014. – № 5. – С. 31–36.

## Повышение квалификации как необходимый элемент профессионального роста педагога

*Аннотация.* Рассмотрены вопросы, связанные с проблемой повышения квалификации педагога как необходимого элемента его профессионального роста. Представлены результаты аналитической работы, проведенной автором по вопросам повышения квалификации педагогов на примере Института экономической безопасности Государственного автономного образовательного учреждения «ЛГУ им. А. С. Пушкина».

*Ключевые слова:* повышение квалификации, профессиональный рост, педагог.

В педагогике такое понятие, как профессионально-педагогическое образование, регулярно используется с 1992 года. Оно тесно связано с педагогическим. А целью педагогического образования является кадровое обеспечение образовательных организаций. «Профессионально-педагогическое образование – подготовка кадров для реализации профессиональных образовательных программ в учреждениях среднего профессионального образования. Поэтому эти два понятия скорее дополняют друг друга» [5]. «Педагог профессионального обучения – это специалист, который осуществляет педагогическую и учебную деятельность по профессиональной подготовке студентов в системе среднего профессионального образования. Целью данной деятельности является освоение студентами знаний, формирование и развитие умений и навыков, с помощью которых можно осуществлять профессиональную деятельность» [4].

Повышение квалификации является неотъемлемой частью обучения персонала и используется как основной способ обеспечения соответствия квалификации педагога сегодняшнему уровню развития образования, техники, экономики и науки. Проблема состоит в том, что знания устаревают наполовину каждые пять лет, и если человек не занимается самообразованием, не растет профессионально, то он не может соответствовать требованиям рынка труда и теряет свою квалификацию.

В настоящее время повышение квалификации, рост профессиональной карьеры популярны на многих предприятиях и в организациях, в том числе и в образовании, что обусловлено следующими причинами: повышение квалификации дешевле подготовки специалистов; обучение занимает меньше времени в сравнении с подготовкой персонала; целевая направленность обучения на узком круге учебных модулей для специалистов и руководителей.

В ходе проведения аналитической работы с преподавателями нами были выявлены следующие уровни их готовности к профессиональному росту:

1. **Имитационный.** Уровень начинающего педагога, который изучает успешную педагогическую практику и применяет ее в своей деятельности.

2. **Поисковый.** Уровень педагога-мастера (наставника). На этом уровне педагог анализирует уже существующую ситуацию, изучает методы и приемы работы, которые соответствуют текущей ситуации, и по итогу создает собственный педагогический стиль.

3. **Исследовательский.** Уровень педагога-исследователя, когда педагог этого уровня готов к научно-исследовательской, экспериментальной работе, созданию собственных педагогических методик.

На основе выявленных уровней готовности должна базироваться программа повышения квалификации каждого педагога. Но одновременно с этим выявлена проблема мотивации на саморазвитие, выражающаяся в повышении квалификации чаще всего формальном, «для получения диплома, так как педагог не заинтересован в повышении своего профессионального роста» [3].

Рассматривая значимость процесса повышения квалификации, выделим отдельно ее значение как для учебного заведения в целом, так и для педагогов в частности. Для учебного заведения: адаптация к социально-экономическим условиям; повышение и поддержание уровня конкурентоспособности образовательной организации; поддержание культурных ценностей среди персонала. Значение повышения квалификации для педагога: рост квалификации, компетентности; более высокий уровень заработной платы; рост самооценки.

В соответствии с этим можно назвать основные задачи повышения квалификации педагогов:

- развитие и поддержание управленческих умений;
- изучение новых нормативных актов и в целом документов; содействие содержанию самообразования педагога и решение проблемы мотивации; помощь педагогам в подготовке к аттестации.

Приказом Минобрнауки от 26 июля 2016 г. № 703 был утвержден План мероприятий («дорожная карта») по формированию и введению системы учительского роста, в котором определены: установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями; изменение системы аттестации, ориентированной на определение уровней владения профессиональными компетенциями; учет мнения выпускников организаций среднего профессионального образования при определении уровней владения профессиональными компетенциями; учет уровней владения профессиональными компетенциями при планировании системы повышения квалификации.

Главной целью повышения квалификации педагогов среднего профессионального образования является совершенствование профессиональных компетенций, которые позволяют осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС (федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования). Под компетенциями понимаются совокупности знаний, умений и навыков, способностей и личностных качеств, которые нужны специалисту для выполнения профессиональной деятельности, социальной активности и интеграции в трудовой коллектив после усвоения образовательной программы. Теоретические и практические знания, полученные на курсах повышения квалификации, помогают педагогам грамотно организовать учебный и проектно-исследовательский процесс с обучающимися [1].

Нами был проведен анализ повышения квалификации педагогических работников Института экономической безопасности ГАОУ ВО «Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина». Данные представлены на диаграммах (рис. 1, 2).

### Доля работников Института экономической безопасности по уровню образования, %

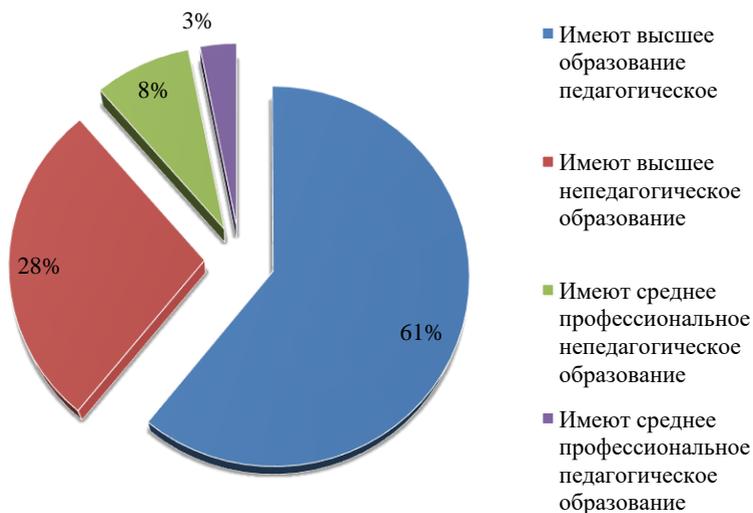


Рис. 1

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что почти одна треть педагогов не имеют педагогического образования, поэтому для данной категории работников повышение квалификации необходимо в большей степени.

При анализе возрастной структуры работников Института экономической безопасности видна разница возрастов педагогических работников института. Преобладающая возрастная категория от 35 до 50 лет (рис. 2). В этом случае появляется проблема профессионального выгорания. Профессиональное выгорание – это синдром, который развивается на фоне постоянного стресса и ведет к истощению эмоциональных, личностных и энергетических ресурсов работающего человека. В изучении профессионального выгорания педагогов находится большое количество аспектов и факторов, которые

вливают на развитие выгорания. И, конечно же, у этой проблемы существует большое количество решений. Одним из них является повышение квалификации.

Далее появляется новая проблема из-за пандемии в мире. Возрастной педагогический состав испытывает трудности с дистанционным обучением. Поэтому для данной категории педагогов необходимо повышение квалификации в теме информационных технологий.

### Возрастная структура работников Института экономической безопасности

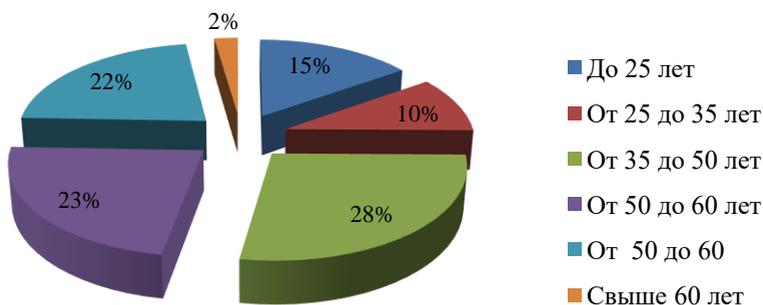


Рис. 2

Следующим пунктом анализа был квалификационный уровень педагогических работников в институте. Результаты получились следующие: работники с высшей категорией составляют 46% от общего числа сотрудников института; работники с первой категорией – 28%; 26% работников не имеют категории (рис. 3).

После изучения квалификаций педагогических работников института можно сделать вывод, что большая часть педагогического состава стремится повысить профессиональный уровень. Аттестация

педагогов проводится для установления соответствия уровня квалификации требованиям, которые предъявляются к квалификационным категориям. Испытание состоит из очного и заочного этапов. Заочный этап – это анализ самоотчета, который предоставил педагог, очный этап – изучение практического опыта. Далее комиссия принимает решение о присвоении категории.

### Квалификационный уровень педагогических работников Института экономической безопасности

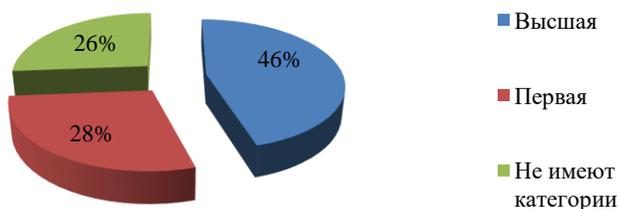


Рис. 3

На основании проведенной аналитической работы можно сделать вывод о том, что большинство сотрудников института находятся в стадии профессионального роста, но необходимо создание дополнительных условий для самореализации, саморазвития и самосовершенствования педагогов, быстрого внедрения в практику инновационного опыта воспитания, обучения и творческого развития подрастающего поколения.

В качестве таких условий можно порекомендовать: создание системы непрерывного повышения квалификации педагогов через совершенствование их интеллектуального и духовного потенциала; совершенствование системы мониторинга роста квалификации педагогов; оказание практической методической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и повышения квалификации, а также методов его реализации; создание творческой атмосферы в университете, культивирование интереса

преподавателей к инновациям и освоению новых технологий; приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к уровню требований профессионального стандарта педагога; создание творческих групп и мастерских педагогов-новаторов.

Данные рекомендации обеспечат: профессиональный рост педагогов, их профессиональную и личностную самореализацию; повысят удовлетворенность педагогов своей профессиональной деятельностью; мотивируют педагогов на внедрение в деятельность инновационных процессов и использование современных образовательных технологий; инициируют проектирование индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития; повысят качество образовательного процесса.

### Список литературы

1. *Андреев В. И.* Педагогика творческого саморазвития: инновационный курс : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Педагогика»: кн. 2 / В. И. Андреев. – Казань: Казанский ун-т. – 318 с.
2. *Афанасьева Т. П.* Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования : метод. пособие / Т. П. Афанасьева, Н. В. Немова. – АПКиПРО, 2004. – 116 с.
3. *Владиславлев А. П.* Непрерывное образование: проблемы и перспективы. – Мол. гвардия, 1978.
4. Образовательный проект «Образование без обучения» повышения квалификации педагогов дополнительного образования и общеобразовательных учреждений. Программа «Поколение – XXI: развитие человеческого потенциала // Содержание и формы повышения квалификации педагогов дополнительного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://topref.ru/referat/126227.html>
5. *Щедровицкий П. Г.* Активные формы обучения и проблема содержания образования // Очерки по философии образования (статьи и лекции). – М., 1993. – С. 34–76.

**Реализация системного подхода в повышении  
квалификации педагогов в организациях  
дополнительного образования**

*Аннотация.* В статье рассматриваются вопросы повышения квалификации педагогических работников в учреждениях дополнительного образования. Обоснованы требования времени, которые предъявляет практика дополнительного образования к специалисту: непрерывный профессиональный рост, повышение культурного уровня и развитие самосознания. Теоретические обоснования подкреплены примерами из практики МАУ ДО ЛО «Межшкольный учебный комбинат» г. Кириши.

*Ключевые слова:* качество, потенциал, развитие, система, результат.

В современных условиях повысился спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. В законе «Об образовании в Российской Федерации» говорится: «педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные формы, обеспечивающие высокое качество образования» [1].

Направленность на качество образования означает и качество профессионализма педагога, совокупность следующих профессионально значимых качеств: уметь анализировать педагогическую деятельность, создавать развивающую предметно-пространственную среду, интегрировать разные виды детской деятельности в образовательном пространстве учреждения дополнительного образования для его перехода в новое результативное состояние.

Одним из ключевых направлений работы в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» в соответствии с программой развития учреждения на 2020–2023 гг. определено моделирование внутренней системы методической работы, ориентированной на повыше-

ние квалификации педагогов и качества дополнительного образования. Ведущим звеном в системе управления учреждением является методический совет – орган, координирующий деятельность педагогического коллектива по повышению квалификации. Система работы с педагогическими кадрами в учреждении является одним из показателей внутренней системы оценки качества образования в учреждении.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» (далее – МАУДО «МУК») представляет собой учреждение дополнительного образования, реализующее в качестве основного вида деятельности дополнительные общеобразовательные программы, дополнительно образовательная деятельность направлена на профессиональное обучение старшеклассников.

Учреждение имеет следующие структурные подразделения, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности: Отдел информационных технологий и сетевой безопасности, Центр военно-патриотического воспитания «Авангард», Центр профориентационной работы. На базе учреждения в условиях сетевого и социального партнерства функционируют муниципальные центры: допризывной подготовки молодежи, по работе с одарёнными детьми, дистанционного образования детей-инвалидов.

В настоящее время в МАУДО «МУК» осуществлен переход от линейно-функциональной структуры управления к матричной. Структура матричного типа создаётся при реализации одновременно нескольких направлений деятельности и проходит через педагогический совет, методический совет, методическое объединение, творческие группы. Важнейшей особенностью такой структуры управления является то, что один и тот же работник может в одной структуре быть подчиненным или руководителем, а в другой – играть другие роли. На переходном этапе основными подразделениями матричной структуры стали творческие группы по различным направлениям, общее руководство которыми осуществляет методический совет. Каждой творческой группой руководит координатор, заинтересованный в качественных изменениях в содержании образовательного процесса. Одним из первых шагов в организации новой структуры управления стала разработка нормативно-правового обеспечения.

В частности, были обновлены и разработаны Положение о Методическом совете, Положение об организации наставничества, Положение об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества.

Такая структура позволяет не только существенно улучшить гибкость управления, но и значительно повышает требования к компетенции специалистов, реально влияет на процессы, связанные с личностным развитием педагогов и обучающихся, удовлетворением их образовательных индивидуальных потребностей, развитием инициативности и становлением самостоятельности.

Профессиональный и творческий рост педагогов МАУДО «МУК» достигается системой непрерывного образования в учреждении, реализующейся в трех направлениях:

1. **Обучение в сетевом взаимодействии учреждений профессионального образования в различных формах** на долгосрочных и краткосрочных курсах повышения квалификации, в ходе обучения по программам курсовой переподготовки, проблемно-ориентированных семинарах-практикумах, консультациях.

Осуществляя повышение квалификации, педагоги не только приобретают профессиональные знания и опыт других учреждений дополнительного образования, но и делятся с коллегами своим опытом в разных формах (проект, мастер-класс, презентация), применяют в практической деятельности с целью повышения качества образовательного процесса.

Принцип непрерывности в повышении квалификации педагогов дополнительного образования на муниципальном уровне осуществляет МАУ «Киришский центр методического и психолого-педагогического сопровождения». Обмен опытом работы на районных методических мероприятиях, мастер-классах, в творческих группах рассматривается педагогами как осмысление и апробация полученных знаний на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

2. **Обучение внутри учреждения.** Известно, что развитие педагогического мастерства педагога происходит главным образом непосредственно на рабочем месте, в условиях естественной профессиональной среды. Использование в процессе повышения квалификации педагогов принципа непрерывности означает: межкурсовой период

повышения квалификации рассматривается не как перерыв между курсами, а как один из самых важных этапов совершенствования профессионально-педагогической квалификации; учет опыта, уровня подготовленности, квалификации педагога, а также выбор форм и методов методической работы, которая является в учреждении важным этапом в повышении квалификации педагога.

Обновление содержания методической работы в учреждении выстроено по следующему принципу. При обучении педагогов внутри учреждения применяется кластерный подход. Коллектив разделён на группы педагогов высокого мастерства, педагогов совершенствования педагогического мастерства, становления педагогического мастерства (педагоги, проработавшие в занимаемой должности менее трех лет).

Содержание методической работы по повышению квалификации педагогов зависит от конкретных условий и строится на основе диагностирования проблем, которые испытывают педагогические работники во время образовательного процесса. Изучив потенциальные возможности и проблемы каждого педагога, адресно планируется и строится методическая работа более конкретно, индивидуально для каждого педагога. Методическая работа ориентирована на достижение качества образования в учреждении, а осуществляется она в течение всего учебного года, поэтому органично вплетается в повседневную практику педагогов.

По масштабности охвата педагогов работа ведётся на трёх уровнях: системном, модульном и локальном.

На системном уровне участвует весь педагогический коллектив. Основными формами работы являются педагогический совет, методические объединения, семинары-практикумы, конкурсы педагогического мастерства.

Данные формы позволяют рассматривать проблемы и принимать решения по вопросам образовательно-воспитательного процесса всего учреждения, изучать современные социально-педагогические тенденции, образовательные и воспитательные технологии, практические подходы по реализации инновационной деятельности. Для совершенствования данных форм в учреждении используются различные технологии обучения педагогов: интегрированные (проектные и игровые); кластерные.

В течение года в МАУДО «МУК» реализуется мероприятие «Педагог – педагогу» – в ходе взаимопосещения учебных занятий педагогические работники обмениваются опытом деятельности. Одной из эффективных форм является мастер-класс, где педагогические работники демонстрируют не только свои творческие достижения, но и применяемые в образовательном процессе новые методы и педагогические технологии. В мастер-классах нет слушателей, там только участники. Именно на мастер-классах педагогическое творчество имеет ярко выраженную личностную специфику. Этим объясняется тот факт, что одни и те же приемы, методы, технологии у разных педагогов дают разный эффект. На выходе мастер-класса каждый из участников создает свой «продукт».

На модульном уровне деятельность осуществляется творческими проблемными группами с молодыми педагогами по различным направлениям в ходе консультаций, методических «оперативок» и мастер-классов.

Практика показывает, что особую роль в работе с молодыми специалистами играют педагоги-наставники. Опытные педагоги, мастера педагогического труда осуществляют шефство над молодыми специалистами, передавая им свой опыт и оказывая педагогическую помощь. Обучение педагогов на локальном уровне – это индивидуальная работа с педагогами.

**3. *Повышение квалификации педагога в условиях самообразования.*** В своей организационной деятельности педагоги осуществляют работу над методической темой, которую вносят в индивидуальный план. В плане отражаются различные направления деятельности: работа над темой, использование при изучении темы различных технологий, выступления по выбранной теме, полученные результаты.

Одним из условий формирования мотивации к повышению квалификации педагогических кадров является принцип стимулирования творческого роста. Этому в учреждении способствуют профессиональные конкурсы, тиражирование лучших материалов, выступления на районных и областных семинарах, открытые мероприятия, предусмотрены материальные и нематериальные формы поощрений.

Наряду с положительными результатами совершенствования внутренней системы методической работы по повышению квалификации педагогов следует учитывать факторы риска, возникающие на различных этапах: психологический барьер – «боязнь педагогов» к нововведениям, собственная инерция, разочарование в результате имевшихся неудач, недостаток времени.

Педагог для ребенка – значимая личность, на него ложится ответственность за полноценное его становление. Следовательно, рядом с ребенком должен находиться человек, постоянно совершенствующий свои знания, овладевающий прогрессивными педагогическими технологиями в решении задач целостного непрерывного развития, воспитания и обучения ребенка, улучшающий профессиональный опыт и личностные качества. Постоянное развитие педагога – ключевой фактор успеха ребенка в будущем, а повышение личностно-профессиональной позиции обеспечивает ориентацию на ценности развития личности ребенка – это залог успешной самореализации его в будущем.

### Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 20.04.2021) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.consultant.ru>
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учеб. пособие / Т. Ю. Базаров. – М.: Академия, 2003.
3. Деснер Г. Управление персоналом. – М.: БИНОМ, 2007.
4. Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития : сб. материалов IX Международной научно-практической конференции / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: Центр научного сотрудничества «Интерактив плюс», 2018.

## **Непрерывное профессиональное образование как фактор совершенствования управления качеством в среднем профессиональном образовании**

*Аннотация.* В статье рассматривается понятие «непрерывное образование» в условиях вызова современного времени.

*Ключевые слова:* непрерывное образование, руководитель профессиональной образовательной организации, проектное управление, качество образования.

Современные социально-экономические условия России характеризуются как стремительной модернизацией существующих технологий управления, так и развитием новых. В таких условиях главным профессиональным качеством руководителя становится его стремление к самостоятельному освоению новых (как для него самого, так и уникальных) компетенций, готовность к переменам, стратегическое мышление, трудовая мобильность, способность (готовность) к нестандартным решениям, ответственность, самостоятельность в принятии решений, саморазвитие и самосовершенствование, направленные на опережающее формирование собственной востребованности на ранке труда.

Это связывается с необходимостью рассмотрения новых возможностей непрерывного профессионального образования, которые позволят реализовать совершенствование самостоятельной деятельности человека для получения и развития новых профессиональных компетентностей.

Чаще всего непрерывное профессиональное образование понимается как постоянное профессиональное развитие и совершенствование человека на протяжении всей жизни. В контексте такого понимания проблемной задачей перестройки системы профессионального образования является переход от парадигмы «образование на всю жизнь» к парадигме «образование через всю жизнь», т. е. пере-

вод профессионального образования из положения конечного результата в средство обеспечения развивающей деятельности человека.

Современная профессиональная образовательная организация выступает, с одной стороны, самостоятельным субъектом системы профессионального образования, а с другой – является подсистемой системы непрерывного профессионального образования. Механизм преемственности уровней профессионального образования сегодня нормативно не оформлен, отсутствуют и единые методологические подходы к его реализации, что сегодня является проблемным полем модернизации деятельности профессиональной образовательной организации как подсистемы системы непрерывного профессионального образования.

Анализ теоретических исследований и существующих практик позволяет сделать следующий вывод: для управления качеством деятельности современной профессиональной образовательной организации необходимо инициировать существенные и срочные изменения по сравнению с текущим положением, в частности, повысить уровень управленческой культуры руководителей профессиональных образовательных организаций [5].

Осуществить решение данной педагогической задачи возможно через их мотивацию и вовлечение в процесс непрерывного профессионального образования, одним из результатов которого должно стать применение в деятельности директора проектно-ориентированного управления качеством образования.

Результаты анализа теоретических научных работ в области педагогики, психологии, социологии и др. и прикладных технологий формирования проектной компетентности позволяют сделать вывод о том, что данное предположение обусловлено противоречием между возросшими потребностями профессионального сообщества в эффективных технологиях формирования проектной компетентности административного состава учреждений СПО и недостаточным уровнем их разработки в условиях реальной управленческой деятельности [3, 4, 6].

Рассматривая проектную деятельность как организованную работу по созданию оригинального продукта (проекта), можно определить формирование проектной компетентности как необходимое

условие для решения профессионально значимой задачи, имеющей целью приобретение и развитие умений и навыков, личностных качеств, необходимых современному конкурентоспособному специалисту.

Проектная технология в управлении профессиональной образовательной организацией является относительно новым видом руководящей деятельности. Это обстоятельство требует обновления подходов к формированию проектной компетентности в контексте развития целостной профессиональной компетентности.

Особенностью такого педагогического подхода к формированию проектной компетентности руководителя образовательной организации является ее поэтапность с акцентированием внимания на формирование дескрипторов профессиональных компетенций в области проектного управления на каждом их них. Выделяются три этапа: 1 – теоретическая подготовка (акцент на формирование дескриптора «знания»), 2 – стажировка (формирование дескриптора «умения») и 3 – проектный коучинг (формирование дескриптора «практический опыт») [1].

Очевидно, что процесс формирования проектной компетентности руководителя образовательной организации должен обеспечить создание условий для закрепления у субъекта (сопровождаемого) готовности к принятию оптимальных проектных решений в различных производственных ситуациях. В связи с этим эффективной является организация сопровождения формирования проектной компетентности руководителя образовательной организации, так как будет способствовать снижению числа неудач применения проектной технологии в повседневной управленческой деятельности и повышению уровня культуры управленческой деятельности руководителя образовательной организации [2].

Таким образом, непрерывное образование позволяет современному руководителю профессиональной образовательной организации повысить свое мастерство на основе освоения проектной технологии управления, что, в свою очередь, обеспечит повышение качества образования.

## Список литературы

1. *Ермоленко В. С.* К вопросу о формировании проектной компетентности руководителя профессиональной образовательной организации как элемента модернизации системы управления профессиональной образовательной организацией // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Серия 3: экономические, гуманитарные и общественные науки. – 2019. – № 4. – С. 117–120.
2. *Кропотина О. Е.* Проектный и процессный подходы в управлении: достоинства и недостатки // Образование и право. – 2019. – № 9. – С. 167–172.
3. *Марон А. Е., Резинкина Л. В.* Муниципальная модель повышения качества непрерывного образования педагогических кадров / А. Е. Марон, Л. В. Резинкина // Человек и образование. – 2019. – № 1. – С. 72–77.
4. *Марон А. Е., Резинкина Л. В.* Научные основы и подходы к построению моделей профессионально-личностного роста педагога / А. Е. Марон, Л. В. Резинкина // Человек и образование. – 2018. – № 2. – С. 27–33.
5. *Резинкина Л. В., Янык И. В.* Историко-философский аспект феномена «управленческая культура» / Л. В. Резинкина, И. В. Янык // Научная парадигма – 2021 : материалы XIX Междунар. науч.-практ. конф. 3 февр. 2021 г., г.-к. Анапа. – С. 138–143.
5. *Черненко О. Б.* Процессное управление и проектный подход при управлении развитием компании // Вестник Академии знаний. – 2019. – № 34 (5). – С. 253–259.

## Сведения об авторах

**Амирбекова Рена Новруз кызы**, преподаватель ГБПОУ ЛО Подпорожский политехнический техникум, г. Подпорожье, Ленинградская обл.

**Антипенко Эдуард Владимирович**, директор ГАПОУ ЛО «Борский агропромышленный техникум», г. Бокситогорск, Ленинградская обл.

**Боярова Галина Александровна**, преподаватель АОУ ЛО ВО «ГИЭФПТ», г. Гатчина, Ленинградская обл.

**Гоман Евгения Евгеньевна**, преподаватель Института экономической безопасности ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина», г. Выборг, Ленинградская обл.

**Гузаирова Ирина Сергеевна**, учитель начальных классов Гатчинской средней общеобразовательной школы № 1, г. Гатчина, Ленинградская обл.

**Долматов Александр Васильевич**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО», Санкт-Петербург.

**Ермейчук Наталья Андреевна**, кандидат филологических наук, преподаватель ГАПОУ ЛО «Киришский политехнический техникум», г. Кириши, Ленинградская обл.

**Ермоленко Вадим Сергеевич**, заместитель директора по учебно-методической работе Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Академия индустрии красоты «ЛОКОН», Санкт-Петербург.

**Ивина Екатерина Владимировна**, учитель начальных классов Гатчинской средней общеобразовательной школы № 1, г. Гатчина, Ленинградская обл.

**Ильина Надежда Борисовна**, преподаватель ГАПОУ ЛО «Всеволожский агропромышленный техникум», г. Всеволожск, Ленинградская обл.

**Колыхматов Владимир Игоревич**, кандидат педагогических наук, проректор по цифровой трансформации и обеспечению деятельности ГАОУ ДПО «ЛОИРО», Санкт-Петербург.

**Кравченко Стэлла Константиновна**, кандидат экономических наук, доцент, директор Института экономической безопасности ГАОУ ВО ЛО ЛГУ им. А. С. Пушкина, г. Выборг, Ленинградская обл.

**Крупнова Елена Евгеньевна**, заместитель директора ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум им. Е. И. Лебедева», г. Тихвин, Ленинградская обл.

**Курбатова Лариса Дэжоновна**, методист, преподаватель ГБПОУ ЛО «Техникум водного транспорта», г. Шлиссельбург, Ленинградская обл.

**Лукин Михаил Петрович**, инженер-программист, МАУ ДО «Межшкольный учебный комбинат», г. Кириши, Ленинградская обл.

**Макаева Наталия Владимировна**, специалист Института экономической безопасности ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А. С. Пушкина», г. Выборг, Ленинградская обл.

**Марон Аркадий Евсеевич**, доктор педагогических наук, профессор, заведующий лабораторией непрерывного образования управленческих кадров и издательской деятельности института управления образованием РАО, заслуженный работник высшей школы РФ, Санкт-Петербург.

**Монахова Лира Юльевна**, доктор педагогических наук, доцент, главный научный сотрудник Института управления образованием РАО, Санкт-Петербург.

**Моштаков Антон Анатольевич**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО», заместитель руководителя СПО по УПР, АОУ ЛО ВО «ГИЭФПТ», Санкт-Петербург.

**Никулина Татьяна Михайловна**, преподаватель истории ГАПОУ ЛО «Всеволожский агропромышленный техникум», г. Всеволожск, Ленинградская обл.

**Одинцова Татьяна Николаевна**, преподаватель ГБПОУ ЛО «Кингисеппский колледж торговли и сервиса», г. Кингисепп, Ленинградская обл.

**Омутова Елена Владимировна**, заместитель директора ГАПОУ ЛО «Выборгский политехнический колледж «Александровский», г. Выборг, Ленинградская обл.

**Павлова Ольга Валентиновна**, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики и андрагогики ФГБОУ ДПО «Институт непрерывного образования взрослых», Санкт-Петербург.

**Панова Наталья Александровна**, заместитель директора по общим вопросам, Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Академия индустрии красоты «ЛОКОН», Санкт-Петербург.

**Пархоменко Владимир Григорьевич**, кандидат педагогических наук, преподаватель физики СОШ № 660 ЗЦ ДЮТ «Зеркальный», Санкт-Петербург.

**Першина Наталья Юрьевна**, преподаватель русского языка и литературы ГБПОУ ЛО «Подпорожский политехнический техникум», г. Подпорожье, Ленинградская обл.

**Пронкина Любовь Александровна**, учитель начальных классов МБОУ «Гатчинская средняя общеобразовательная школа № 1», г. Гатчина, Ленинградская обл.

**Рассолов Александр Александрович**, преподаватель ГАПОУ ЛО «Сосновоборский политехнический техникума», г. Сосновый Бор, Ленинградская обл.

**Резинкина Лилия Владимировна**, доктор педагогических наук, методист ГАОУ ДПО ЛОИРО, директор научно-методического центра дуального и инклюзивного образования СПбГУПТД, заместитель директора КТМУ СПбГУПТД по общим вопросам, Санкт-Петербург.

**Рогова Екатерина Игоревна**, методист ГБПОУ ЛО «Волховский колледж транспортного строительства», г. Волхов, Ленинградская обл.

**Рыбина Ольга Владимировна**, директор Санкт-Петербургское ГБПОУ «Академия индустрии красоты «ЛОКОН», Санкт-Петербург.

**Топоровский Виталий Петрович**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «ЛОИРО», Санкт-Петербург.

**Шеховцева Екатерина Валерьевна**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин ФГКОУ ВО «Санкт-Петербургская академия следственного комитета Российской Федерации», юрисконсульт ГАОУ ДПО «ЛОИРО», Санкт-Петербург.

**Педагогический поиск:**  
*инновационный опыт, проблемы качества  
профессионального развития педагога*

*(Итоги региональной научно-практической конференции,  
2 июня 2021 года)*

Редактор *Е. В. Романова*  
Оригинал-макет *Ю. Г. Лысаковской*

---

Подписано в печать 05.03.2021. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>  
Усл. печ. л. 11,06. Гарнитура Times New Roman. Печать цифровая  
Тираж 100 экз. Заказ 05/2021

---

Ленинградский областной институт развития образования  
197136, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., 25-а