

НАУЧНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

3 (20) 2014

ISSN 2076-8907



НАУЧНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

научно-теоретический журнал
| сентябрь | 3 (20) 2014





НАУЧНОЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СИСТЕМЫ
ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ
КАДРОВ

**Научно-теоретический журнал
3 (20) / 2014**



SCIENTIFIC
SUPPORT
OF A SYSTEM
OF ADVANCED
TRAINING

Scientific and theoretical journal
3 (20) / 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Научные сообщения

- Вахнина В. В.** Формирование переговорной культуры сотрудников органов внутренних дел в системе дополнительного профессионального образования5
- Топузов Н. К., Томашев В. П.** Проблемы моделирования и планирования эксперимента при подготовке арбитражных управляющих11
- Дьячкова Ю. Е.** Деятельностные факторы профессиональной деформации психологов правоохранительных органов 17
- Зуева Ф. А.** Управление самостоятельной работой обучающихся в системе повышения квалификации педагогов 21

Гипотезы, дискуссии, размышления

- Тушева Е. С.** Системообразующие компоненты организации учебного процесса профильной дефектологической переподготовки педагогических работников 27
- Селиванова Е. А.** Использование психологических техник для развития рефлексии в процессе обучения слушателей 36
- Смирнова И. Е.** Оценка и критерии профессионального выгорания43
- Бессонов А. А.** Диагностика «командной срабатываемости» при формировании управленческой команды 48
- Антонов В. Н., Антонова-Рафи Ю. В.** Компьютерная система повышения квалификации кадров на основе инновационной кибернетично-акмеологической технологии 56
- Обоскалов А. Г., Машуков А. В., Коптелов А. В.** Научно-методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства 64

Исследования молодых ученых

- Маковецкая Ю. Г.** Особенности представления эффективного опыта педагогической деятельности в условиях реализации ФГОС ОО71

Современная школа

- Овчинников Ю. Д.** Тьютор по ГТО 77
- Керженцева А. В., Пшукова М. М.** Профессиональная переподготовка учителей начальных классов в системе повышения квалификации 82
- Волбуева Т. Б.** Тьюторская модель непрерывного развития педагогического мастерства 91
- Лебедева М. Б., Михайлова И. Е.** Создание системы образовательных сайтов как формы корпоративного повышения квалификации педагогического коллектива школы 101
- Сведения об авторах** 109
- Правила оформления статей для публикации в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров»** 113

Главный редактор

В. Н. Кеспикив, д-р пед. наук, доцент, заслуженный учитель РФ

Зам. главного редактора

Д. Ф. Ильясов, д-р пед. наук, профессор, член-корр. РАЕ

Редакционный совет:

С. И. Беленцов, д-р пед. наук
Ж. Борде, доктор психосоциологии
С. А. Дочкин, д-р пед. наук, доцент
Л. В. Занина, д-р пед. наук, профессор
Н. А. Криволапова, д-р пед. наук, профессор, отличник народного просвещения РФ, заслуженный учитель РФ
А. И. Кузнецов, канд. пед. наук, доцент
Н. В. Самсонова, д-р пед. наук, профессор
М. И. Солодкова, отличник народного просвещения РФ
Н. У. Ярычев, д-р пед. наук, профессор

Редакционная коллегия:

Н. Ю. Андреева, канд. психол. наук
А. В. Ильина, канд. пед. наук
А. В. Кисляков, канд. пед. наук
А. В. Коптелов, канд. пед. наук
В. М. Кузнецов, канд. ист. наук
В. Н. Максимова, д-р пед. наук, профессор
Н. Г. Маркова, д-р пед. наук, профессор
А. Г. Обоскалов, канд. пед. наук, доцент, отличник народного просвещения РФ
И. В. Резанович, д-р пед. наук, профессор
Т. В. Соловьева, канд. филол. наук
А. А. Тараданов, д-р социол. наук, профессор
Т. В. Таран
А. В. Щербаков, канд. пед. наук, доцент
Г. В. Яковлева, канд. пед. наук, доцент

Редакционно-издательская группа:

М. Ю. Держинская

Н. О. Николов

И. М. Никитина

Н. А. Лазариди

Е. В. Бенко

П. В. Федоров

Адрес редакции:

454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, 88
ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»
<http://www.ipk74.ru>
e-mail: ipk_journal@mail.ru
Свидетельство о регистрации
ПИ № ФС 77-38201 от 26.09.09
ISSN 2076-8907
Подписано в печать 19.12.2014
Формат 60×84 1/8. Усл. печ. л. 14,42
Тираж 150 экз. Заказ № 108
ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, 88

**CHELYABINSK INSTITUTE
OF RETRAINING AND IMPROVEMENT
OF PROFESSIONAL SKILL OF EDUCATORS
SCIENTIFIC SUPPORT
OF A SYSTEM OF ADVANCED TRAINING**
Scientific and theoretical journal
Published since 2009
Publication frequency is 4 issues per year

№ 3 (20) 2014

CONTENTS

Scientific reports

- Vakhnina V. V.** Formation of the negotiating culture of internal affairs officers in the system of additional professional education 5
- Topuzov N. K., Tomashev V. P.** Problems of designing and planning experiment when preparing arbitration managers 11
- D'yachkova Yu. E.** Activity-related factors of law enforcement psychologists' professional deformation 17
- Zueva F. A.** Managing students' self-study in the teachers' professional development system 21

Hypotheses, discussion, reflection

- Tusheva E. S.** Systemically important components of organizing educational process of teachers' defectological retraining 27
- Selivanova E. A.** Using psychological techniques for developing refec-tion in process of trainees' education 36
- Smirnova I. E.** Evaluation and criteria of job burnout 43
- Bessonov A. A.** Diagnostics of "team cooperation" when forming the management team 48
- Antonov V. N., Antonova-Rafi Yu. V.** Computer system of profes-sional development on the basis on innovative cybernetically-akmeological technology 56
- Oboskalov A. G., Mashukov A. V., Koptelov A. V.** Scientific and methodological support of professional skills competition contes-tants 64

Young researchers

- Makovetskaya Yu. G.** Features of representing effective teaching experience under the conditions of implementing the Federal State Educational Standards of the General Education 71

Modern school

- Ovchinnikov Yu. D.** Tutor of GTO ("Ready for labor and defense") ..77
- Kerzhentseva A. V., Pshukova M. M.** Professional retraining of pri-mary school teachers in professional development system 82
- Volobuyeva T. B.** Tutoring model of continuous development of teach-ing skills 91
- Lebedeva M. B., Mikhaylova I. E.** Creating a system of educational sites as a form of corporate training of the school teaching staff 101

- Information about the authors** 109
- Requirements to Text Format** for Publication in the Scientific and Theo-retical Journal "Scientific Support of a System of Advanced Training 113

Chief editor

V. N. Kespikov, Doctor of Pedagogy, docent, Honored teacher of Russian Federation

Deputy chief editor:

D. F. Ilyasov, Doctor of Pedagogy, Professor, Corresponding member of Russian Academy of Natural Science

Editorial Council:

S. I. Belentsov, Doctor of Pedagogy
G. Borde, Doctor of psychosociology
S. A. Dochkin, Doctor of Pedagogy, Docent
L. V. Zanina, Doctor of Pedagogy, Professor
N. A. Krivolapova, Doctor of Pedagogy, Professor, Excellent of Public Education, Honored teacher of Russian Federation
A. I. Kuznetsov, Candidate of Pedagogy, Docent
N. V. Samsonova, Doctor of Pedagogy, Professor
M. I. Solodkova, Excellent of Public Education
N. U. Yarychev, Doctor of Pedagogy, Professor

Editorial board:

N. Yu. Andreeva, Candidate of Psychology
A. V. Il'ina Candidate of Pedagogy
A. V. Kislyakov, Candidate of Pedagogy
A. V. Koptelov, Candidate of Pedagogy
V. M. Kuznetsov, Candidate of History
V. N. Maksimova, Doctor of Pedagogy, Professor
N. G. Markova, Doctor of Pedagogy, Professor
A. G. Oboskalov, Candidate of Pedagogy, Docent, Excellent of Public Education
I. V. Rezanovich, Doctor of Pedagogy, Professor
T. V. Solov'eva, Candidate of Phylsophy
A. A. Taradanov, Doctor of Sociology, Professor
T. V. Taran
A. V. Shcherbakov, Candidate of Pedagogy, Docent
G. V. Yakovleva, Candidate of Pedagogy, Docent

Editorial and Publishing group:

M. Yu. Derzhinskaya
N. O. Nikolov
I. M. Nikitina
N. A. Lazaridi
E. V. Benko
P. V. Fedorov

Editorial:

454091, Chelyabinsk,
Krasnoarmeyskaya st, 88
"The Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of professional skill of Educators"
<http://www.ipk74.ru>
e-mail: ipk_journal@mail.ru
Certificate of registration of the media
SP № ФС 77-38201 (26.09.09)
ISSN 2076-8907
"The Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of professional skill of Educators"
454091, Chelyabinsk,
Krasnoarmeyskaya st, 88

Научные сообщения

УДК 378.091.398+159.99

Формирование переговорной культуры сотрудников органов внутренних дел в системе дополнительного профессионального образования

В. В. Вахнина

Formation of the negotiating culture of internal affairs officers in the system of additional professional education

V. V. Vakhnina

Аннотация. Статья посвящена проблеме профессионально-психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел в системе дополнительного профессионального образования; подготовке сотрудников, осуществляющих переговорный процесс в различных ситуациях, связанных с фактом совершения преступления. Автор рассматривает уровни профессионального переговорного мастерства, выделяет высший уровень – переговорную культуру сотрудников ОВД, анализирует основные компоненты переговорной культуры сотрудников ОВД. В статье автор утверждает, что в процессе осуществления общей психологической подготовки специалистов-переговорщиков формируются необходимые для переговоров в кризисных ситуациях профессионально важные качества. Автор полагает, что профессионально-психологическая подготовка ориентирована на повышение надежности профессиональных навыков и умений, обеспечение их качественного функционирования при высокой психической напряженности в различных переговорных ситуациях. Высшим уровнем всей переговорной подготовки является переговорная культура личности переговорщика.

Abstract. The article is devoted to the problem of the professional and psychological preparation

of internal affairs officers in the system of additional professional education and preparation of specialists involved in negotiation process in a variety of situations related to the commission of a crime. The author considers the levels of professional negotiation skills, identifies the highest level – negotiating culture of internal affairs officers, and analyzes the main components of the negotiating culture of internal affairs officers. The author claims that during the psychological preparation of negotiators the professionally important qualities necessary for negotiations in crisis situations are formed. The author believes that the professional and psychological preparation is focused on improving the reliability of professional skills, providing their proper functioning in the state of mental tension during negotiations. The highest level of the negotiation training is negotiating culture of specialist.

Ключевые слова: переговорная культура сотрудников ОВД; профессионально-психологическая подготовка; психологическая подготовка переговорщиков; компоненты переговорной культуры; группа ведения переговоров.

Keywords: negotiating culture of internal affairs officers; professional and psychological training; psychological training of negotiators; components of negotiating culture; negotiating group.

Одним из путей профилактики и преодоления кризисов переговорной деятельности является профессионально-психологическая подготовка сотрудников ОВД к переговорам с преступниками в системе дополнительного профессионального образования.

Психологическая подготовка переговорщиков – это целенаправленное формирование и закрепление у специалистов психических образов модели их предстоящих или будущих действий. Обучение строится по принципу: чем большее количество предстоящих психических образов, максимально соответствующих обстановке, сформировано у переговорщика, тем меньше вероятность его попадания в ситуацию неопределенности, неизвестности, которая, как правило, влечет за собой срабатывание пассивно-оборонительного рефлекса, а следовательно, возможны неэффективные действия.

В процессе осуществления общей психологической подготовки специалистов-переговорщиков формируются необходимые для переговоров в кризисных ситуациях профессионально важные качества.

В ходе профессионально-психологической подготовки повышается профессионально-психологическая устойчивость, способность выдерживать нервно-психические нагрузки, развиваются внимательность, бдительность, осторожность, быстрота реакции.

Переговорная культура сотрудников ОВД – динамически изменяющееся профессионально значимое интегральное личностное образование, состоящее из личностных качеств, навыков и умений, предопределяющее сознательное отношение и конструктивное построение антикризисного переговорного процесса.

Составляющие переговорной культуры – это знания, умения и навыки, представленные рядом компонентов: мотивационный, ценностно-смысловой компонент, когнитивный компонент; коммуникативный компонент, эмоционально-волевой компонент; поведенческий компонент.

Знания необходимы для психодиагностики, понимания, прогнозирования процесса переговоров, поведения субъектов, совершенствования переговорного процесса. Умения позволяют предпринимать осознанные действия в соответствии с наличествующими знаниями о закономерностях переговорного процесса. На-

выки – алгоритмы действий, которые на неосознанном уровне выполняются в соответствующей ситуации. Комбинация мотивации, знаний, умений и навыков антикризисных переговоров во многом составляют основу переговорной культуры.

Таким образом, переговорная культура формируется из следующих составляющих: знание составляющих переговорной культуры; умение вести вербальный и невербальный обмен информацией; умение проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника; умение определять эффективные стратегии, тактики и психотехники; умение взаимодействовать с субъектами переговоров, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных целей переговоров; готовность к применению знаний и умений, присущих переговорной культуре; эмоционально-волевая регуляция в процессе переговоров; желание успешного (антикризисного) ведения переговоров; умение применять стратегии, тактики и психотехники.

Процесс формирования и развития переговорной культуры состоит из двух частей: формирование и развитие переговорной культуры сотрудников ОВД.

1 часть. Формирование переговорной культуры сотрудников ОВД: а) условия формирования переговорной культуры: объективные, субъективные, объективно-субъективные; б) основные компоненты: речевые умения и навыки; психолого-педагогическая компетентность (коммуникативная; аутопсихологическая; конфликтологическая и экстремально-юридическая компетентность; в) задачи: установление контакта; поиск совпадающих интересов; разрешение конфликтной ситуации; г) механизмы формирования: формирование коммуникативные умения, навыки, использование техники нейролингвистического программирования, социально-психологический тренинг, упражнения, игры (ролевые, рефлексивные, деловые).

2 часть. Развитие переговорной культуры: а) алгоритм развития: повышение уровня сформированности переговорных умений и навыков; б) совершенствование стиля переговорной деятельности; в) развитие ценностно-смысловой сферы личности переговорщика; г) критерии эффективности переговоров;

д) уровень развития переговорной культуры: низкий, средний высокий [1, с. 90].

Развитие переговорной культуры происходит в деятельности, которая развивает переговорное мастерство посредством включения в процесс реальной коммуникации. Развитие коммуникативных навыков происходит через многократное повторение действий и операций в условиях реально осуществляемой деятельности. Сформированная переговорная культура позволяет более успешно проводить переговоры, предупреждая возникновение кризисных переговорных ситуаций.

Одной из основных психотехнологий формирования переговорной культуры является социально-психологический тренинг, который позволяет моделировать различные кризисы переговорной деятельности, пути их преодоления. Моделирование кризисных ситуаций в переговорной деятельности включает несколько уровней формирования переговорной эффективности: базовая поведенческая активность; переговорная грамотность; переговорная компетентность; переговорная культура переговорщика.

Концепция формирования и развития переговорной культуры сотрудника ОВД в рамках системно-ситуативного подхода и контекстного обучения ориентирована на профессиональную подготовку сотрудников ОВД в системе дополнительного профессионального образования, реализуемую посредством системного использования профессионального контекста.

Был проведен формирующий эксперимент, целью которого было доказать возможность формирования (развития) переговорной культуры сотрудников ОВД с помощью специального курса обучения. В процессе исследования изучались психологические составляющие, закономерности и особенности формирования и развития переговорной культуры сотрудников ОВД.

В качестве критериев научности и требований к формирующему эксперименту использовались: включение в учебно-образовательный процесс психотехнологий с целью формирования переговорной культуры сотрудников органов внутренних дел; обеспечение условий, позволяющих выделить связи между воздействием и его результатом; включение полного, фиксируемого учета па-

раметров (показателей) начального и конечного уровня переговорной культуры, различие между которыми и определяет результат эксперимента; доказательность, обеспечивающая достоверность выводов.

При проведении формирующего эксперимента создавался экспериментальный план с использованием двух рандомизированных групп с тестированием до и после воздействия, с целью определения влияния личностных особенностей, специально организованных условий и психотехнологий на формирование переговорной культуры, а также влияния переговорной культуры сотрудников ОВД на выбор эффективной стратегии в процессе переговоров.

Формирование независимых переменных, то есть новых условий образовательной среды (новые методы, приемы и средства обучения, развития), психологические особенности участников эксперимента. Независимая переменная в эксперименте является главным формирующим фактором. Нами была проверена эффективность независимой переменной, ее способность улучшать личностные качества участников эксперимента.

Таким образом, для уточнения соотношения всех факторов, входящих в формирующий эксперимент, были выделены зависимая и независимая переменные.

В качестве независимой переменной в эксперименте выступали: психологические условия, в которых осуществляется деятельность испытуемого; характеристика заданий, выполнение которых требуется от испытуемого; характеристики самого испытуемого (социально-демографические различия испытуемых, эмоциональные состояния, психологические особенности испытуемых).

Инструктивные независимые переменные были связаны с экспериментальным заданием, его качественными и количественными характеристиками, а также способами его выполнения.

Персональные независимые переменные, используемые в формирующем эксперименте, представляли управляемые особенности испытуемого: различные эмоциональные состояния. Каждый испытуемый, участвующий в эксперименте, обладает уникальными физическими, биологическими, психологическими, социально-психологическими и социальными призна-

ками, которыми управлять при проведении формирующего эксперимента практически невозможно.

Зависимой переменной, изменение которой в формирующем эксперименте является следствием изменения независимой переменной, выступали компоненты переговорной культуры сотрудников ОВД. Компоненты зависимой переменной проявляются, наблюдаются непосредственно: вербальные и невербальные и поведенческие проявления обследуемых, которые однозначно могут быть оценены внешним наблюдателем (отказ от деятельности, определенное высказывание испытуемого).

Основной гипотезой формирующего эксперимента являлось предположение о том, что формирование переговорной культуры сотрудников ОВД зависит от личностных особенностей переговорщика и уровня обученности, а также прохождения специального курса, посвященного проведению переговоров в различных ситуациях, связанных с фактом совершения преступления.

Для психологического измерения показателей нами были использованы стандартизированные процедуры – психологическое тестирование: Калифорнийский психологический опросник (СРІ); Пятифакторный личностный опросник (NEO-FFI).

На различных этапах исследования также активно использовались такие методы и методики, как наблюдение, самонаблюдение и самоанализ, анкетирование, интервью, экспертный метод.

В ходе исследовательской работы было проведено комплексное лонгитюдное изучение переговорной деятельности в условиях деловой игры. Исследования проводились в Академии управления МВД России и других образовательных учреждениях МВД России, в органах и подразделениях внутренних дел в течение пяти лет (с 2008 по 2013 г. включительно).

Исследование включало три части (анкетирование, экспертная оценка и психологическое тестирование), проводимые параллельно в несколько этапов: психологическая подготовка обследуемых (инструктаж до спецкурса); первый «срез», то есть диагностирование состояния зависимой переменной на начало эксперимента (проводился с помощью психологического тестирования, самооценки и экспертной

оценки); первый ввод независимой переменной и его продолжительность; второй «срез», то есть замер промежуточного состояния зависимых переменных (проводился с помощью самооценки и экспертной оценки); корректировка независимой переменной; второй ввод независимой переменной и его продолжительность; третий «срез» состояния зависимой переменной (проводился с помощью психологического тестирования, самооценки и экспертной оценки); четвертый «срез» экспериментальной группы через 4–6 месяцев после прохождения спецкурса с целью определения стабильности результата обучения (проводился с помощью психологической диагностики).

Первая часть – диагностика по анкетам, касающимся переговорной культуры, в которых изучались следующие показатели: каких знаний и умений не хватало при ведении переговоров; уровень переговорной подготовленности; уровень переговорной культуры в целом; уровень переговорной культуры покомпонентно; знание составляющих переговорной культуры; умение вести вербальный и невербальный обмен информацией; умение проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника; умение определять эффективные стратегии, тактики и психотехники; умение взаимодействовать с субъектами переговоров, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных целей переговоров; готовность к применению знаний и умений присущих переговорной культуре; эмоционально-волевая регуляция в процессе переговоров; желание успешного (антикризисного) ведения переговоров; умение применять стратегии, тактики и психотехники; чему необходимо учить членов группы ведения переговоров в первую очередь; чему учить руководителей группы ведения переговоров; какие формы и методы обучения переговорщиков самые эффективные [2, с. 200].

Самооценка обучаемых проводилась для контрольной группы в начале и конце обучения в Академии. Самооценка для экспериментальной группы до спецкурса, в середине спецкурса, по окончании спецкурса и через 4–6 месяцев после окончания спецкурса.

Вторая часть – экспериментальная группа была подвергнута экспертной групповой оцен-

ке по тем же показателям, по которым респондентами обеих групп проводилась самооценка. При этом на каждого участника переговоров группа будет заполнять лист экспертной оценки с теми же показателями, по которым участники спецкурса оценивали себя. Обсуждение в группе при заполнении экспертного листа помимо диагностических целей преследует цели коррекции самооценки каждого участника спецкурса.

Третья часть представляет непосредственно психологические методики, применявшиеся к тем же опрошенным, что и первая часть, среди которых: CPI, NEO-FFI. Психологическая диагностика проводилась после первоначального анкетирования как с сотрудниками ОВД, так и с заключенными исправительных колоний.

С помощью психологических методик изучены психологические компоненты переговорной культуры: мотивационный (целевое взаимодействие), перцептивный (взаимопознание), коммуникативный (взаимоинформирование), эмоциональный (симпатия-антипатия) и поведенческий (изменение поведения) по различным показателям. Мотивационный компонент (мотив, цели, ценности) CPI: Ai – достижение через независимость; Ie – интеллектуальная эффективность. Коммуникативный компонент: Su – общительность; Sp – социальный облик; социальная активность; межличностная адекватность. Перцептивный компонент: Sa – самопринятие; St – креативность; творческий потенциал; артистичность – сенситивность – пластичность. Эмоциональный компонент: Sc – самоконтроль; Wb – чувство благополучия; V3 – самореализация, психологическая компетентность. Поведенческий компонент: Cs – способность к статусу; социальная роль; Fx – гибкость; сотрудничество – соперничество; уважение других – самоуважение.

В ходе исследования удалось впервые экспериментально обосновать психологические условия оптимального взаимодействия сотрудников в кризисных переговорных ситуациях.

Результатом апробации спецкурса стала концепция формирования и развития переговорной культуры сотрудников ОВД. Необходимость разработки Концепции формирования и развития переговорной культуры сотрудников ОВД вызвана возрастанием объема и слож-

ности задач, стоящих перед системой МВД России, совершенствованием правового поля функционирования системы МВД России, изменением законодательного и нормативного правового регулирования вопросов ведения переговоров [3, с. 67].

Концепция формирования и развития переговорной культуры представляет собой систему, включающую понятийный аппарат, выявленные особенности и закономерности формирования и развития переговорной культуры через призму психологических механизмов и технологий преодоления кризисных ситуаций, возникающих в ходе ведения переговоров.

Сформировав концепцию развития переговорной культуры, определив алгоритм и разработав технологию развития, необходимо отметить, что развитие переговорной культуры должно происходить в комплексе, включая занятия по технике речи, социально-психологические тренинги, включающие различные игры и упражнения.

Каждый компонент переговорной культуры направлен на формирование определенных групп навыков и умений, развитие которых в комплексе составляет основу эффективных переговоров [4, с. 26].

В процессе реализации концепции в целом в системе органов внутренних дел Российской Федерации можно предположить значительное увеличение успешности завершения переговорной деятельности сотрудников ОВД.

Для реализации концепции необходимо предусмотреть организационные механизмы, среди них как основные можно выделить следующие: совершенствование нормативно-правовой базы в сфере подготовки переговорщиков системы ОВД; создание единого межведомственного информационно-правового пространства; обеспечение эффективно-го межведомственного и информационного обмена с целью обмена опытом по формированию и развитию переговорной культуры; разработку и координацию целевых программ по проблемам формирования переговорной культуры; внесение в ведомственные целевые программы задач и мероприятий, содействующих реализации Концепции; разработку системы мониторинга состояния уровня переговорной культуры сотрудников ОВД; созда-

ние системы непрерывного обучения специалистов, задействованных в переговорном процессе; организацию проведения научных исследований в сфере формирования и развития переговорной культуры сотрудников ОВД; работу по выявлению сотрудников, имеющих высокий потенциал переговорной успешности, для участия в переговорном процессе; проведение стратегического планирования и прогнозирования; обеспечение доступности общеобразовательных программ по формированию и развитию переговорной культуры; уточнение и обеспечение реализации ведомственной целевой программы «Развитие переговорной культуры сотрудников органов внутренних дел»; организацию подготовки в образовательных организациях МВД России специалистов для ведения переговоров; разработку программ подготовки и организация подготовки в образовательных организациях личного состава, привлекаемого к ведению переговоров [5, с. 72].

При достаточно эффективном продвижении концептуальной идеи формирования и развития переговорной культуры сотрудников ОВД, при увеличении уровня переговорной культуры сотрудников прямо пропорционально будет возрастать успешность ведения переговоров.

Библиографический список:

1. Вахнина В. В. Психологические особенности кризисных ситуаций переговорной деятельности сотрудников ОВД в рамках системно-ситуативного подхода // Психопедагогика в правоохранительных органах. – Омск. – 2014. – № 3 (58). – С. 90–94.

2. Вахнина В. В. Психология переговорной деятельности сотрудников полиции в различных криминальных ситуациях // International Legal Scientific Symposium “Modern jurisprudence: international dialogue” (29th of September 2014), Hamburg, Germany. – С. 200–207.

3. Вахнина В. В. Организация психологического обеспечения переговорного процесса сотрудников органов внутренних дел : монография. – М. : Академия управления МВД России, 2010. – 250 с.

4. Марьин М. И., Вахнина В. В., Касперович Ю. Г. Профессионально-психологическая подготовка сотрудников органов внутренних дел к ведению переговоров в ситуации захвата заложников : учебно-методическое пособие. – М. : ЦОКР МВД России, 2010. – 145 с.

5. Вахнина В. В. Психология преодоления кризиса в переговорной деятельности в практике органов внутренних дел : монография. – М. : Академия управления МВД России, 2014. – 99 с.

References:

1. Vakhnina V. V. Psychological Features of Crisis Negotiation Activities of Internal Affairs Officers within the System-Situational Approach [Psikhologicheskie osobennosti krizisnykh situatsiy peregovornoj deyatel'nosti sotrudnikov OVD v ramkakh sistemno-situativnogo podkhoda] *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh* [Psychopedagogy in Law Enforcement Bodies]. Omsk, № 3 (58), 2014, pp. 90–94.

2. Vakhnina V. V. Psychology of Police Officers' Negotiation Activities in Various Criminal Situations [Psikhologiya peregovornoj deyatel'nosti sotrudnikov politsii v razlichnykh kriminal'nykh situatsiyakh] *International Legal Scientific Symposium “Modern jurisprudence: international dialogue”* (29th of September 2014), Hamburg, Germany, pp. 200–207.

3. Vakhnina V. V. *Organizatsiya psikhologicheskogo obespecheniya peregovornogo protsessa sotrudnikov organov vnutrennikh del* [Organizing Psychological Support of the Negotiation Process of Internal Affairs Officers]. M., 2010. 250 p.

4. Mar'in M. I., Vakhnina V. V., Kasperovich Yu. G. *Professional'no-psikhologicheskaya podgotovka sotrudnikov organov vnutrennikh del k vedeniyu peregovorov v situatsii zakhvata zalozhnikov. Uchebno-metodicheskoe posobie* [Professional and Psychological Preparation of Internal Affairs Officers for Negotiating in Situation of Hostage Taking]. M., 2010. 145 p.

5. Vakhnina V. V. *Psikhologiya preodoleniya krizisa v peregovornoj deyatel'nosti v praktike organov vnutrennikh del. Monografiya* [Psychology of Overcoming Crisis in Negotiation Activities of Internal Affairs Officers]. M., 2014. 99 p.

УДК 378.091.398

Проблемы моделирования и планирования эксперимента при подготовке арбитражных управляющих

Н. К. Топузов, В. П. Томашев

Problems of designing and planning experiment when preparing arbitration managers

N. K. Topuzov, V. P. Tomashev

Аннотация. Практика подготовки арбитражных управляющих в системе профессионального образования специалистов основана на сочетании теоретических концепций антикризисного управления и практического опыта в финансовом оздоровлении предприятий, учитывающем отечественный и зарубежный опыт разработки программ антикризисного управления в контексте внешней среды. Комбинированный подход при реализации программы подготовки арбитражных управляющих связан с последовательным выполнением алгоритма, состоящего из этапов диагностики предприятия, исследования потребительских требований к инновационному продукту и реализацией характеристик, обеспечивающих выполнение этих требований. Алгоритм предназначен для комплексного подхода к общей и профессиональной подготовке арбитражных управляющих в процессе их обучения с использованием современных информационных систем, базовых и прикладных информационных технологий и инструментальных средств; основан на последовательности математических и логических операций по выбору продукта с наилучшими экономическими показателями и применим для выработки глубоких специальных знаний в области финансового оздоровления предприятий. Финансовую устойчивость предприятий при моделировании тенденций их развития предполагается основывать на активном использовании инновационных процессов. Предлагаемый подход реализуется в рамках дополнительного профессионального образования на базе Южно-Уральского государственного университета.

Abstract. The practice of arbitration managers' preparation in the system of additional professional education is based on the combination of theoretical concepts of crisis management and practical experience of financial rehabilitation of enterprises, which includes domestic and foreign experience in developing programs of crisis management. The combined approach in implementing the program of arbitration managers' preparation is associated with sequential algorithm, consisted of the stages of enterprise diagnostics, study of consumer requirements for innovative product and implementation of characteristics ensuring compliance with these requirements. The algorithm is designed for the integrated approach to general and professional preparation of arbitration managers during their education process with the use of modern information systems, basic and applied information technologies and tools. This algorithm is based on the sequence of mathematical and logical operations for selecting a product with the best economic parameters and is applicable for generating deep special knowledge in the field of financial rehabilitation of enterprises. Financial stability of enterprises, when modeling their development trends, is supposed to be based on active use of innovative processes. The proposed approach is implemented within the additional professional education at the South Ural State University.

Ключевые слова: развитие профессиональных компетенций, дополнительное профессиональное образование, антикризисное управление предприятием, моделирование и планирование, финансовое оздоровление.

Keywords: professional competencies development, additional professional education, crisis

management of enterprise, designing and planning, financial rehabilitation.

Практика подготовки арбитражных управляющих предполагает развитие компетенций в области разработки программ антикризисных мер для обеспечения финансовой устойчивости объектов управления. Разработка программ базируется на всестороннем изучении опыта антикризисного управления в отечественной и зарубежной практике. Такие программы должны учитывать существующую нормативную базу в обеспечении финансовой устойчивости, опыт успешных компаний по выходу из кризиса, международную практику финансовой устойчивости и инновационного развития, а также теоретические исследования по устойчивому развитию в программах стратегического и оперативного менеджмента.

При разработке программы инновационного развития предприятия существует проблема выбора объекта исследования, так как необходимо:

- определить предприятие, которое отвечало бы требованиям инновационного развития;
- иметь доступ к финансовым документам в предшествующий период;
- оценить рыночный сегмент, в котором предприятие осуществляет свою деятельность;
- иметь навыки моделирования и прогнозирования экономического развития предприятия по различным сценариям деятельности с учетом влияния внешней среды [1].

Подобный набор требований дает возможность развить у арбитражных управляющих профессиональные компетенции в области оценки финансовой устойчивости предприятия, его деловой активности, способности гибко реагировать на воздействия внешней среды с учетом других факторов, влияющих на результативность деятельности организации в жесткой или мягкой форме.

Таким образом, проблема выбора объекта становится актуальной задачей в курсе планирования эксперимента. Учитывая данные факторы, мы пришли к выводу, что такой подход должен, с одной стороны, отражать знание методов моделирования финансово-хозяйственной деятельности предприятия в динамичной среде и, с другой стороны, проводить анализ

стратегий развития бизнес-процессов в цикле деловой активности рыночной среды.

При реализации задач планирования инновационного развития предприятия ряд слушателей курсов подготовки арбитражных управляющих уходят в область теоретического моделирования, что не в полной мере отражает действительное состояние организаций. Многие слушатели не учитывают количественные методы и нормативные показатели, отражаемые в модели, а увлекаются только качественным анализом. По нашему мнению, только сочетание двух подходов в состоянии обеспечить качественную подготовку арбитражных управляющих для профессиональной деятельности.

За рубежом практика подготовки таких специалистов, в частности европейских и американских подходов, базируется на разборе кейсовых ситуаций, мало подходящих для наших условий [2].

Для условий рыночной экономики подобная практика означает, что слушатель при разборе кейса может получить ложное представление о факторах, влияющих на принятие управленческих решений. В качестве выхода из этой ситуации появляется необходимость создания собственной базы данных кейсов, либо использования существующей практики деятельности предприятий, а также опыт кафедры по подготовке арбитражных управляющих. По нашему мнению, сочетание двух подходов дает большую объективность в моделировании тенденций развития предприятия по различным сценариям.

При подготовке арбитражных управляющих существенное внимание уделяется детальному изучению сущности инновационных процессов в качестве необходимого элемента антикризисного развития любой организации. Для этих целей предусматриваются моделирование и планирование деятельности предприятий и организаций в процессе создания инновационных продуктов, а также основных этапов этого процесса, его законодательной базы, определяющей процедуры производственной и финансовой деятельности, методов диагностики и оптимизации финансовых потоков, путей повышения платежеспособности и финансовой устойчивости предприятий [3]. Основными задачами такой подготовки являются:

- проведение детального анализа «точки повышенной опасности» в системе бизнеса с ис-

пользованием методов финансового анализа для выявления внутренних резервов оптимизации финансовых потоков на предприятии при создании инновационного продукта;

– рассмотрение вопросов финансового моделирования, направленных на рост рыночной стоимости собственного капитала компании;

– анализ и способы решения основной задачи моделирования инновационной деятельности – повышение платежеспособности, финансовой устойчивости и независимости компании;

– изучение методов моделирования инновационной деятельности в условиях ограниченности финансовых ресурсов;

– обоснование критериев эффективности различных вариантов инновационной деятельности.

Задачей моделирования и планирования инновационной деятельности предприятия является разработка рекомендаций в отношении производственного процесса на основе исследования предварительных опытных данных для дальнейшей их реализации и построения математической модели исследуемого процесса с целью дальнейшего прогнозирования перспектив развития производства [4]. Как правило, результатами таких исследований являются разработки наиболее оптимальных рекомендаций, касающихся технологического процесса, имеющих важные экономические, технические, технологические последствия и влекущих за собой модернизацию как отдельного технологического процесса, так и целого производства.

Планирование эксперимента – это процедура выбора числа и условий проведения опытов, необходимых и достаточных для решения поставленной задачи с требуемой точностью. При этом необходимо придерживаться следующих ограничений:

1. Общее число опытов должно быть по возможности минимальным.

2. Необходимо одновременно изменять все переменные, определяющие процесс исследования. Причем это изменение должно происходить по определенным алгоритмам.

3. При описании исследований необходимо использовать математический аппарат, формализующий действия экспериментатора.

4. В процессе проведения и планирования эксперимента необходимо придерживаться чет-

кой стратегии, позволяющей принимать обоснованные решения после каждой серии экспериментов.

Для успешной подготовки слушателей по вопросам моделирования и планирования финансовых ситуаций им необходимы знания бухгалтерского учета и финансовой отчетности, инновационного и финансового менеджмента, финансового анализа, методов бюджетирования инновационной деятельности. При этом арбитражные управляющие должны уметь логически мыслить и вести научные дискуссии, осуществлять эффективный поиск финансовой информации, владеть навыками анализа информации.

В ходе освоения методов моделирования финансовых ситуаций у слушателей формируются и углубляются следующие профессиональные компетенции:

– способность произвести оценку экономического потенциала инновации, затрат на реализацию научно-исследовательского проекта;

– способность найти (выбрать) оптимальные решения при создании новой наукоемкой продукции с учетом требований качества, стоимости, сроков исполнения, конкурентоспособности и экологической безопасности;

– способность разработать план и программу организации инновационной деятельности научно-производственного подразделения, осуществлять технико-экономическое обоснование инновационных проектов и программ.

Решение задач подготовки управляющих по вопросам моделирования и планирования экспериментальной деятельности с изменением финансовых ситуаций тесно связано с исследованием финансовых потоков от инновационной деятельности и проблемами их анализа на предприятии. Для этого должны быть рассмотрены источники формирования финансовых потоков от инновационной деятельности, их зависимость от условий внешней среды; исследованы причины возникновения и этапы возможного развития кризиса финансов при неблагоприятном ведении инновационной деятельности и дано описание основных методов анализа финансов на предприятии.

При изучении вопросов моделирования финансовой деятельности должно быть рассмотрено формирование системы анализа и диагностики финансового состояния предприятия при

ведении инновационной деятельности. В результате исследования должны быть определены основные задачи, решаемые при анализе финансовых потоков от инновационной деятельности, исследованы точки повышенной опасности в структуре финансов компании, проведен анализ финансовых потоков от инновационной деятельности с целью повышения эффективности их использования и рассчитаны показатели платежеспособности, деловой активности и финансовой устойчивости компании. При этом необходимо установить связь показателей инновационной деятельности и платежеспособности компании с составом ресурсов, а также выявить особенности инновационного развития организации и ее связь с источниками финансирования.

Экспресс-диагностика финансовых ресурсов предприятия включает как методы диагностики, так и особенности моделирования и управления финансовыми потоками от инновационной деятельности. Меры по восстановлению платежеспособности за счет внешних и внутренних финансовых ресурсов обуславливают особенности моделирования финансовых ситуаций на предприятии. Эти меры непосредственно связаны с разработкой стратегии и планом финансового оздоровления предприятия за счет ведения инновационной деятельности. Моделирование инновационной деятельности, оперативной и стратегической финансовой политики является одним из способов санации предприятия в краткосрочный и долгосрочный период. Финансовое моделирование оборота ресурсов можно рассматривать как меру по восстановлению платежеспособности предприятия.

Таким образом, моделирование финансовых ситуаций в инновационном менеджменте должно опираться на определенный алгоритм, в который входят этапы комплексной диагностики предприятия, его людских и товарно-материальных ресурсов, положения на сырьевых и рынках сбыта продукции, исследования вопросов логистики и т. д. Результатом таких исследований должны являться потребительские требования, предъявляемые к продукции предприятия.

Большинство управленческих решений принимается в условиях ограниченности ресурсов и высокой неопределенности, так как они зави-

сят от множества факторов, динамику развития которых не всегда можно оценить с приемлемой точностью. Инновационные проекты относятся к категории наиболее высокого риска для инвестиций. Как следствие, возникает необходимость составления эффективных портфелей инновационных проектов, обеспечивающих достижение стратегических целей предприятия, и определения оптимальной последовательности запуска данных проектов. В существующих теоретических и методологических работах недостаточно внимания уделяется вопросу обоснования выбора инновационного проекта и его взаимозависимости с иными проектами, реализуемыми или планируемыми к реализации на предприятии. Принятие управленческого решения о выборе инновационного проекта можно представить как процесс, состоящий из нескольких этапов. В соответствии с определением алгоритма как инструмента выбора инновационного проекта можно понимать последовательность математических и логических операций исполнителя, приводящих к решению задачи выбора инновационного проекта, за конечное число шагов.

В качестве инструмента к решению задач выбора проекта развития предприятия в программе подготовки арбитражных управляющих предлагается использовать матричный анализ, способный сочетать рыночные интересы сторон для их последующей балансировки.

Матричный анализ – это инструмент, позволяющий выявить логические связи между различными заданными параметрами. Метод интегрально-матричного анализа, опирающийся на мировой опыт, позволяет формализовать процесс принятия управленческого решения в части инновационного развития продукта. То есть позволяет создать алгоритм, в соответствии с которым можно выбрать приоритетное направление реализации отдельных характеристик, обеспечивающих требования потребителей [5]. Цель алгоритма – выбор наиболее экономически эффективного инновационного проекта, достигается последовательной реализацией определенных этапов. Достоинством используемой методики интегрально-матричного анализа и ее отличием от широко известного метода структурирования функции качества является наличие аналитических коэффициентов взаимной связи между отдельными, обеспечиваю-

щими потребительские требования, характеристиками общего плана и самими ранжированными потребительскими характеристиками.

Данный алгоритм используется для выбора приоритетного финансирования проектов инновационного развития и при принятии управляющими управленческих решений.

Информационное обеспечение проводимого анализа базируется на маркетинговых исследованиях рынка, информации о конкурентных продуктах, мнениях экспертов и сотрудников организации. Формализованный алгоритм интегрально-матричного анализа позволяет автоматизировать аналитический расчет взаимной связи потребительских требований и обеспечивающих характеристик, что повышает эффективность работы.

По введенным изменяемым параметрам проектируемого объекта, применяя методы интегрально-матричного анализа, обеспечиваются следующие преимущества по сравнению с традиционными методами:

- устанавливается аналитическая связь между экспертными балльными оценками потребительских свойств и обеспечивающими их характеристиками проектируемого объекта;

- проводится корреляционный анализ различных потребительских свойств и отдельных обеспечивающих характеристик;

- устанавливается приоритетность инвестирования для реализации обеспечивающих характеристик, удовлетворяющих первоочередные потребительские требования.

Разработанный алгоритм выбора инновационного проекта на основе интегрально-матричного анализа [6] наиболее применим для определения оптимальной последовательности запуска проектов в условиях ограниченных ресурсов.

Таким образом, моделирование и планирование финансовых ситуаций при реализации программы подготовки арбитражных управляющих связано с последовательной реализацией следующих этапов:

1. Комплексная диагностика предприятия.
2. Определение основных общих потребительских требований к новому продукту и характеристик, обеспечивающих эти требования.
3. Выбор приоритетных потребительских требований и обеспечивающих характеристик инновационного продукта на основе интегрально-матричного анализа.

4. Определение основных показателей инвестиционного проекта по производству инновационного продукта с учетом приоритетных требований и характеристик (определяются источники, направления и условия финансирования проекта, риски его реализации, срок окупаемости проекта).

Библиографический список:

1. Топузов Н. К. Формирование механизма управления ресурсосбережением в системе инновационного развития предприятия. Книга первая. Теория и методология управления ресурсосбережением по организационным и инновационным факторам развития предприятия : монография. – Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 79 с.

2. Топузов Н. К. Стратегия формирования ресурсосберегающих компетенций персонала в цикле управления разработкой инновационной продукции / Н. К. Топузов. – СПб. : Изд-во Глобальный научный потенциал, 2012. – Выпуск 6. – С. 80–86.

3. Алгоритм профессиональной подготовки арбитражных управляющих: алгоритм / ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»; Е. В. Конева. – М., 2014. – Рег. ФГАНУ «ЦИТиС» № И140919200649.

4. Топузов Н. К. Формирование механизма управления ресурсосбережением инновационного развития предприятия. Книга вторая. Модели и методы управления ресурсосбережением предприятия по технико-технологическим и организационным факторам : монография. – Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 172 с.

5. Алгоритм оценки инновационного потенциала отрасли промышленности: алгоритм / ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»; рук. Н. К. Топузов; исполн. В. П. Томашев, А. А. Дворниченко. – М., 2014. – Гос. рег. № 50201450436.

6. Алгоритм моделирования и планирования эксперимента в экономическом развитии предприятия: алгоритм / ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет»; В. П. Томашев. – М., 2014. – рег. ФГАНУ «ЦИТиС» № И140918181757.

References:

1. Topuzov N. K. *Formirovanie mekhanizma upravleniya resursosberezheniem v sisteme in-*

novatsionnogo razvitiya predpriyatiya. Kniga pervaya. Teoriya i metodologiya upravleniya resursosberezheniem po organizatsionnym i innovatsionnym faktoram razvitiya predpriyatiya: monografiya [Forming Mechanism of Resource Saving Management of Enterprise Innovative Development. The First Book. Theory and Methodology of Resource Saving Management on Organizational and Innovative Factors of Enterprise Development: Monograph]. Chelyabinsk, 2012. 79 p.

2. Topuzov N. K. *Strategiya formirovaniya resursosberegayushchikh kompetentsiy personala v tsikle upravleniya razrabotkoy innovatsionnoy produktsii* [Strategy of Forming Resource Saving Competencies of Staff in Managing Innovative Products Development]. Sankt-Peterburg, 2012. V. 6, pp. 80–86.

3. Koneva E. V. *Algoritm professional'noy podgotovki arbitrazhnykh upravlyayushchikh: algoritm* [Algorithm of Professional Training of Arbitration Managers: Algorithm]. M., 2014.

4. Topuzov N. K. *Formirovanie mekhanizma upravleniya resursosberezheniem innovatsionnogo razvitiya predpriyatiya. Kniga vtoraya. Modeli i metody upravleniya resursosberezheniem predpriyatiya po tekhniko-tekhnologicheskim i organizatsionnym faktoram: monografiya* [Forming Mechanism of Resource Saving Management of Enterprise Innovative Development. The Second Book. Models and Methods of Resource Saving Management of Enterprise on Technological and Organizational Factors: A Monograph]. Chelyabinsk, 2012. 172 p.

5. Topuzov N. K., Tomashev V. P., Dvornichenko A. A. *Algoritm otsenki innovatsionnogo potentsiala otrasli promyshlennosti: algoritm* [Algorithm for Estimating Innovative Potential of Industries: Algorithm]. M., 2014.

6. Tomashev V. P. *Algoritm modelirovaniya i planirovaniya eksperimenta v ekonomicheskom razvitii predpriyatiya: algoritm* [Algorithm of Modeling and Planning Experiment in the Economic Development of the Enterprise: the Algorithm]. M., 2014.

УДК 159.99

Деятельностные факторы профессиональной деформации психологов правоохранительных органов

Ю. Е. Дьячкова

Activity-related factors of law enforcement psychologists' professional deformation

Yu. E. D'yachkova

Аннотация. Феномен профессиональных деформаций психологов правоохранительных органов практически не изучен в науке. Имеют место исследования, посвященные общепсихологическим деформациям психолога. Личность психолога силовых структур подвергается существенному влиянию со стороны деятельностных факторов, обусловленных спецификой правоохранительной деятельности. В статье дано определение понятию «профессиональная деформация психолога правоохранительных органов». Раскрываются особенности правоохранительной деятельности, способствующие формированию профессиональных деформаций служебного психолога. Среди таких факторов: правовая регламентация деятельности, необходимость подчиняться руководству, специфический объект деятельности, властный характер деятельности, экстремальность, конфиденциальность деятельности и др. Описываются возможные проявления профессиональной деформации как на работе, так и вне службы. Постулируется необходимость рассмотрения данного феномена в системе дополнительного профессионального образования при подготовке сотрудников психологических служб правоохранительных органов.

Abstract. The phenomenon of law enforcement psychologists' professional deformation has hardly been studied in science. There have been studies on the general psychological deformations of psychologists. Personality of the law enforcement psychologist is exposed to significant influence from the activity-related factors caused by features of law enforcement activities. The article defines the concept "law enforcement psychologists' profes-

sional deformation". There are defined the peculiarities of law enforcement activities, contributing to the formation of employment activity psychologist's professional deformation. Such factors include: the legal regulation of activity, necessity to obey management, the specific object of activity, overbearing nature of activity, extremality, confidentiality of activity etc. In article are described the possible manifestations of professional deformation both at work and off-duty. It is postulated the necessity to consider this phenomenon in the system of additional professional education when preparing law enforcement psychologists.

Ключевые слова: профессиональная деформация, деструкции, психолог правоохранительных органов, психолог служебной деятельности, особенности правоохранительной деятельности, деятельностные факторы.

Keywords: professional deformation, destructions, law enforcement psychologist, employment activity psychologist, peculiarities of law enforcement activities, activity-related factors.

Любая профессиональная деятельность накладывает отпечаток на формирование личности работника. Происходит это потому, что для выполнения профессиональных задач требуются определенные знания, умения и навыки, которые приобретаются в ходе трудовой деятельности. Происходит непрерывное взаимодействие внешних условий и организма работника [1, с. 352].

Работа осуществляется в сходных условиях: с определенным кругом общения, реализацией повторяющихся действий. Такие условия деятельности создают специфический внутренний мир личности, систему отношений, особенно-

сти реагирования на те или иные события, манеру держаться, одеваться и т. д.

Психологические службы в правоохранительных органах существуют с 90-х годов прошлого века. С 17 января 2011 г. введена новая специальность – психолог служебной деятельности в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования, утвержденным приказом Минобрнауки России. При этом подготовка будущих специалистов предусматривает ориентацию на работу преимущественно в силовых структурах, в том числе в правоохранительных органах. Работа сотрудников психологических служб протекает в условиях, характерных для других сотрудников правоохранительных органов и оказывает существенное влияние на формирование личности. В связи с этим проблема профессиональной деформации психологов правоохранительных органов требует рассмотрения, в том числе в сфере дополнительного профессионального образования, для формирования у практических психологов навыков предупреждения и профилактики профессиональных деструкций.

Проблема профессиональной деформации психологов правоохранительных органов изучена недостаточно. Имеются фундаментальные исследования профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов (С. П. Безносов, С. Е. Борисова, А. В. Буданов, К. Р. Такасаева, В. С. Медведев, А. Р. Ратинов и др.). Исследования, посвященные профессиональной деформации психолога, отражены в работах Н. Д. Алексеевой, А. Н. Баженова, С. Н. Дмитриевой, Ш. В. Саркисян, Д. Г. Трунова и др.

Под *профессиональной деформацией личности психолога правоохранительных органов* будем понимать изменение профессиональных возможностей и личности психолога в отрицательную сторону, возникающее в результате негативных особенностей содержания, организации и условий правоохранительной деятельности.

Труд психолога служебной деятельности, в том числе правоохранительной, может быть представлен как сложно организованная целесообразная профессиональная деятельность специалиста-психолога, направленная на решение комплексных задач психологического

обеспечения управления, служебной деятельности личного состава и подразделений, включающая в себя такие виды деятельности, как психологическое обучение и просвещение, психодиагностика, психопрофилактика и психогигиена, психологическое консультирование, психокоррекция [2, с. 7].

Личность психологов правоохранительных органов подвергается изменениям на двух уровнях деятельности. С одной стороны, это профессиональная деятельность психолога, с другой, – работа в правоохранительных органах со специалистами, осуществляющими данную деятельность.

Среди общепрофессиональных деформаций психолога одни авторы выделяют: объяснение жизненных проблем психологическими причинами; приобретение навыков в рационализации своих проблем; обездвигивающее, лишшающее спонтанности самонаблюдение; гнет профессиональных обязанностей и навыков; комплекс «сапожника без сапог»; поиск людей, нуждающихся в психологической помощи; потеря способности удивляться; профессиональный цинизм [3].

Другие исследователи полагают, что деформации психолога проявляются как: отставание или замедление развития; несформированность в профессиональной деятельности; дезинтеграция профессионального развития; низкая профессиональная мобильность, рассогласованность отдельных звеньев профессионального труда, ослабление ранее сформированных профессиональных качеств [4].

Наряду с существованием указанных деструкций, у психолога в правоохранительных органах могут проявляться и специальные профессиональные деформации, которые обусловлены спецификой правоохранительной деятельности.

Являясь одновременно сотрудником правоохранительных органов, психолог может испытывать на себе влияние следующих особенностей правоохранительной деятельности [5]:

1. Правовая регламентация деятельности (необходимость руководствоваться нормативными правовыми актами). Строгое следование нормам и правилам, необходимость их точного выполнения могут вызывать стремление действовать по шаблону, не вникая в содержание той или иной ситуации.

2. Властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц (возможность применения мер принудительного и ограничительного характера, выяснение подробных обстоятельств личной жизни сотрудника). В результате у психолога могут выработаться профессиональные акцентуации, такие как высокомерие, комплекс превосходства.

3. Экстремальный характер деятельности связан с недостатком информации для решения тех или иных профессиональных задач, неопределенностью и непредсказуемостью событий. Постоянное пребывание в экстремальных условиях деятельности приводит к эмоциональному выгоранию психолога, что может проявляться в снижении трудоспособности, затруднениях в интеллектуальной сфере личности, эмоциональной неустойчивости, быстрой психической истощаемости.

4. Необходимость соблюдения принципа субординации: например, подчинения руководителя отдела организации психологической работы с личным составом и его сотрудников руководителю управления по работе с кадрами. Таким образом, психолог лишается возможности самостоятельно организовать свою работу, выбрать соответствующие методы и способы выполнения задач и вынужден учитывать требования вышестоящих руководителей. Это приводит к появлению стереотипа «начальник всегда прав», что препятствует творческому подходу к деятельности, способствует подавлению инициативы, потери интереса к работе, формальному отношению к своим служебным обязанностям.

5. Конфиденциальный характер деятельности может выражаться в формировании стереотипа закрытости, т. е. в стремлении психолога монополизировать информацию о сотрудниках правоохранительного органа, склонности к «самозасекречиванию» для придания себе мнимой значительности.

6. Организационные факторы деятельности (загруженность работой; необходимость часто идти на компромисс; повышенная ответственность за принятие решений; ощущение сотрудником несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делает; угроза личностному и профессиональному авторитету; неудовлетворительные деловые отношения с руководителем и рядовыми сотрудниками; не-

определенность служебных задач и обязанностей; недостаток полномочий в принятии решений по вопросам, входящим в профессиональную компетенцию). Эти факторы также могут способствовать эмоциональному выгоранию, формированию профессиональных акцентуаций (например, сверхответственности), формальному отношению психолога к работе и др.

7. Фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности. Психолог находится в постоянном взаимодействии с личным составом, отличающимся друг от друга культурным и интеллектуальным уровнем, жизненным опытом, индивидуальными особенностями. Сотрудники могут приходить к психологу по собственной инициативе или направляться принудительно, что отражается на их состоянии, при этом сотрудники могут находиться в возбужденном или беспомощном состоянии, провоцировать конфликты, оказывать противодействие психологу (например, полиграфологу). При этом у психолога может формироваться индифферентное, бездушное или агрессивное отношение к клиенту, а также поведенческий трансфер [5].

Появлению профдеформаций также могут способствовать формально-бюрократические методы, культивирование руководством наущничества и доносительства, формирование двойной морали (для «своих» и «чужих»).

Профессиональные деформации психолога могут также выражаться в переносе своей служебной роли, профессиональных установок и стереотипов во внеслужебные отношения (властно-командный тон, использование профессионального сленга, неуместное употребление профессионального юмора и др.), проявляться в форме защитных механизмов на поведенческом уровне.

Кроме факторов, обусловленных спецификой деятельности (психологической и правоохранительной), на появление профессиональных деформаций влияют личностные особенности психолога, а также социально-психологические факторы (социально-психологический климат, стиль руководства, степень социально-психологической защищенности личности и т. д.).

Таким образом, личность психолога правоохранительного органа подвергается влиянию ряда деятельностных факторов, которые связа-

ны не только с общепсихологической спецификой работы. Большую роль в появлении негативных изменений личности психолога играют факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности.

Проблема профессиональной деформации психолога нуждается в дальнейшем изучении и может быть рекомендована к внедрению в учебный процесс при повышении квалификации, переподготовке или стажировке психологов правоохранительных органов. Считаю возможным разработку модульного курса «Психологическое обеспечение деятельности психологов правоохранительных органов», который будет включать в себя, в том числе, темы, связанные с профессиональными деструкциями сотрудников психологических служб различных правоохранительных органов. В процессе изучения актуальных проблем деятельности необходимо создавать условия для обмена опытом служебных психологов. По результатам освоения модульного курса целесообразно проведение круглого стола для подведения итогов курса повышения квалификации.

Библиографический список:

1. Бозаджиев В. Л. Психолог: профессия и личность. – Челябинск : Изд-во «Печатный Двор», 2011. – 424 с.

2. Кечил Д. И. Особенности профессиональной деятельности психолога служебной деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2013. – 29 с.

3. Трунов Д. Г. Профессиональная деформация практического психолога. – URL : http://psychologos.ru/articles/view/professionalnaya_deformaciya_prakticheskogo_psihologa (дата обращения: 18.11.2014).

4. Саркисян Ш. В. Особенности профессиональной деформации психолога // Здоровье специалиста: проблемы и пути решения : сб. межд. науч.-практ. интернет-конф. – Омск, 2011. – С. 126–130.

5. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел : методическое пособие. – М. : ГУК МВД России, 2004. – 104 с.

References:

1. Bozadzhiev V. L. *Psikholog: professiya i lichnost'* [Psychologist : Profession and Personality]. Chelyabinsk, 2011. 424 p.

2. Kechil D. I. *Osobennosti professiogrammy truda psikhologa sluzhebnoy deyatel'nosti : avtor-ref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Features of Job Description of Employment Activity Psychologist: Author's Thesis]. M., 2013. 29 p.

3. Trunov D. G. *Professional'naya deformatsiya prakticheskogo psikhologa* [Professional Deformation of the Practical Psychologist]. URL: http://psychologos.ru/articles/view/professionalnaya_deformaciya_prakticheskogo_psihologa (Accessed: 18.11.2014).

4. Sarkisyan Sh. V. Features of Psychologist's Professional Deformation [Osobennosti professional'noy deformatsii psikhologa] *Sbornik mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy internet-konferentsii «Zdorov'e spetsialista: problemy i puti resheniya»* [Proceedings of International Scientific and Practical Internet Conference "Health of Expert : Problems and Solutions"]. Omsk, 2011, pp. 126–130.

5. *Profilaktika professional'noy deformatsii lichnosti sotrudnika organov vnutrennikh del: Metodicheskoe posobie* [Prevention of Professional Deformation of the Law Enforcement Officers' Personality : Study Guide]. M., 2004. 104 p.

УДК 378.091.398

Управление самостоятельной работой обучающихся в системе повышения квалификации педагогов

Ф. А. Зуева

Managing students' self-study in the teachers' professional development system

F. A. Zueva

Аннотация. Проблема, рассматриваемая в статье, заключается в поиске таких подходов к организации образовательного процесса, которые способствовали бы проявлению индивидуальности слушателей курсов повышения квалификации и их способности к эффективной саморегуляции. Рассматриваются аспекты по формированию самостоятельности в обучении на основе решения образовательных задач в системе повышения квалификации, заключающиеся в деятельности по совершенствованию занятий за счет внедрения форм и методов активного обучения, повышения методического мастерства, преодоления шаблонности в организации образовательного процесса, более широкого использования новых образовательных технологий, в том числе и ИКТ-технологий. В статье сделан акцент на решение вопросов управления самостоятельной работой слушателей курсов посредством применения сочетания заданий репродуктивного и творческого характера, что способствует лучшему усвоению информации слушателями курсов повышения квалификации и развитию их саморегуляции.

Abstract. The article highlights the issue of searching for such approaches to the organization of the educational process that would facilitate trainees' manifestation of the individuality and their capacity for effective self-regulation. The article considers aspects of forming self-study by solving educational problems in the system of professional training, which involve activities to improve training by implementing forms and methods of active learning, methodological skills improvement, overcoming of the stereotypeness in the educational process organization, wider use of new

educational technologies, including ICT technologies. The article focuses on the issues of managing trainees' self-study by using the combination of reproductive and creative tasks that promotes better assimilation of information by trainees and development of their self-regulation.

Ключевые слова: повышение квалификации, самостоятельная работа, саморегуляция, репродуктивные и творческие задания, оптимальное соотношение.

Keywords: professional development, self-study, self-regulation, reproductive and creative tasks, the optimal ratio.

Логика изменений, происходящих в современном российском обществе, выдвигает на первый план требования по подготовке подрастающего поколения не только к воспроизводству полученных знаний, но, главное, к самостоятельной творческой активности в процессе постановки и решения образовательных задач. В этой связи становится актуальным поиск таких подходов к организации образовательного процесса, которые способствовали бы проявлению индивидуальности обучающихся и их способности к эффективной саморегуляции. Из этого следует, что в системе повышения квалификации деятельность обучающихся может рассматриваться в контексте превращения обучающегося в подлинного субъекта учебной деятельности, связанной с овладением им действиями контроля и оценки на основе самостоятельной работы. Рассматривая аспекты по формированию самостоятельности в обучении, необходимо выделить две задачи. Первая заключается в том, чтобы развить у обучающихся самостоятельность в познавательной деятель-

ности, научить их самостоятельно овладевать знаниями, формировать свое мировоззрение, вторая – в том, чтобы научить их самостоятельно применять имеющиеся знания в практической деятельности. Самостоятельная работа является средством формирования у обучающихся активности добывать новое в процессе решения образовательных задач. В центре усилий педагогов в системе повышения квалификации должна стать работа по совершенствованию занятий за счет внедрения форм и методов активного обучения, повышения методического мастерства, преодоления шаблонности в организации образовательного процесса, более широкого использования новых образовательных технологий, в том числе и ИКТ-технологий. Должны быть созданы такие условия, при которых обеспечивалась бы возможность повышения активности в упражнениях по самостоятельному получению знаний и в систематическом их применении.

Анализ публикаций о сущности самостоятельных работ показывает, что авторы раскрывают их через описание путей руководства выполнением самостоятельной работы или форм организации учебной деятельности. Таким образом, самостоятельная работа определяется одними авторами как метод обучения, другими – как форма организации учебной деятельности. При определении сущности самостоятельных работ определяется и сущность самостоятельных заданий, то есть в трактовке понятия «самостоятельная работа» встречается разнообразие взглядов и подходов.

По мнению П. И. Пидкасистого, в структуре самостоятельной работы, как средства вовлечения обучаемых в такую работу, необходимо вычленить «генетическую клеточку», которая по существу является своеобразным пусковым рычагом всякой познавательной активности и самостоятельности обучающихся. Такой «генетической клеточкой», ядром в любой самостоятельной работе выступает проблема или познавательная задача. Самостоятельную деятельность, включающую в себя применение знаний либо определение новых путей приобретения знаний, П. И. Пидкасистый рассматривает как средство организации и выполнения обучающимися определенной совокупности действий в соответствии с поставленной целью, «...и как любые средства, самостоятельная работа без

наличия в ней четко сформулированной задачи остается в лучшем случае нейтральной по отношению к характеру познавательной деятельности ученика» [1, с. 78].

Следовательно, не сама самостоятельная работа влияет на характер познавательной деятельности, а задача характеризует, какой будет деятельность обучающихся на занятиях – творческой или репродуктивной. В реальности существует диалектическое единство репродуктивности и творчества в деятельности обучающихся: в творческих заданиях всегда имеется элемент репродуктивности, а в работе репродуктивного характера имеются элементы творчества.

М. И. Махмутов определяет структуру самостоятельной работы творческого характера следующим образом: «вопрос, задача, учебное задание и наглядность в ее различных функциях, применение с учетом принципа проблемности и в определенном сочетании, составляют диалектическую основу самостоятельных работ творческого характера» [2, с. 136]. Мы разделяем точку зрения вышеуказанных авторов на то, что задания являются основой самостоятельной работы, так как обуславливают либо необходимость применения имеющихся знаний, либо определение или изыскание новых способов решения поставленных проблем. Находя эти решения, слушатели курсов овладевают новыми знаниями, приемами умственных действий или переноса ранее усвоенных знаний в новую ситуацию. Являясь внешней причиной, задания постепенно приобщают обучающихся к решению познавательных задач и превращаются во внутренний побудитель, в мотив овладения умением творчески, самостоятельно действовать.

Такой подход к структуре и сущности учебных заданий позволяет, выделяя в каждом типе самостоятельной работы виды знаний, заранее предусматривать характер познавательной деятельности слушателей курсов на каждом этапе его движения от незнания к знанию и управлять этим процессом. Изменяя характер заданий, их соотношение и сложность в зависимости от индивидуальных возможностей обучающихся, можно не только способствовать лучшему усвоению информации, но даже формировать мотивационную готовность к решению заданий. Таковы наши позиции в раскры-

тии сущности заданий, функции которых заключаются в том, чтобы содействовать оптимальному усвоению учебного материала и развитию у слушателей курсов способов саморегуляции.

Однако практика свидетельствует о том, что ни усвоение готовой информации, ни привитие навыков и умений по образцу не могут обеспечить достаточное развитие саморегуляции, так как обучающиеся не могут приобрести опыта практической реализации знаний, если не окажутся в ситуации, где эти знания необходимо применять на достигнутом уровне.

При решении учебных проблем, с которыми слушатели курсов сталкиваются впервые, т. е. субъективно новых проблем, преподавание предусматривает деятельность, постепенно приводящую к саморегуляции. Задания репродуктивного характера содержат все необходимые данные для успешного их выполнения, хотя процесс оперирования этими данными может быть достаточно сложным и требовать значительных усилий со стороны слушателей курсов. Задания творческого характера имеют либо недостаточное количество данных, либо данные отсутствуют, либо данных достаточно много.

В первом случае слушатели курсов изучают учебный материал в том виде, в каком он сообщался, и пользуются предложенными методами и приемами познавательной деятельности. Во втором случае слушатели курсов вынуждены значительно шире изучать учебный материал, видеть неявно заданные качества предметов и явлений, свободно пользоваться широким полем различного вида аналогий.

В системе повышения квалификации при выборе системы заданий необходимо опираться на концепцию проблемного обучения, основанную на закономерностях формальной логики, дидактики обучения, психологии мышления и конкретной деятельности, когда принцип передачи обучающимся готовых выводов науки можно сочетать с принципом самостоятельного приобретения знаний путем поиска и «открытий», творческого применения ранее усвоенных знаний в образовательной деятельности.

Своеобразным применением теории проблемного обучения для слушателей курсов является метод конкретной ситуации. Его суть заключается в том, что в процессе обучения

создаются проблемные ситуации, взятые из опыта практических работ. К примеру, при выборе системы технических заданий можно использовать основные положения теории решения изобретательских задач, предложенные Г. С. Альтшуллером [3].

Мы считаем, что творческие задания могут быть решены результативно, если слушатели курсов владеют основами ТРИЗа, что в свою очередь способствует применению знаний в познавательной деятельности и самостоятельному приобретению знаний путем поиска и открытий «для себя». Практика свидетельствует, что лучших результатов в решении вопросов управления самостоятельной работой слушателей курсов можно достигнуть путем применения сочетания заданий репродуктивного и творческого характера, которые своим содержанием связаны с конкретным применением их на практике.

Задания репродуктивного характера связаны с обобщением приемов и методов познавательной деятельности, их переносом на решение более сложных, но типовых заданий. Самостоятельные работы этого типа содержат задания в измененной ситуации на систематизацию и упорядочение ранее изученного материала, проверочные задания, выполняющие функцию обратной связи, что позволяет отследить динамику повышения уровня информированности слушателей курсов в процессе изучения разделов и тем образовательной программы.

Важное значение имеют способы использования знаний в решении задач, при этом одним обучающимся доступна самостоятельная постановка проблемы, другие же используют уже сформулированную идею. Следовательно, достаточно сильным источником и стимулятором мыслительной деятельности слушателей курсов, направленным на самостоятельное овладение знаниями, являются творческие задачи, которые требуют много усилий, проявляющихся в сложных формах самостоятельной деятельности.

В процессе проведения практических занятий возникает основа для создания проблемных ситуаций. Однако суть состоит в том, насколько педагогу удастся придать этим задачам проблемный характер. Задача становится познавательной и проблемной, если удовлетворяет следующим требованиям: представляет познавательную трудность для обучающегося, так

как требует размышления над изучаемой проблемой; вызывает познавательный интерес у слушателей курсов; опирается на их прежний опыт и знания. В этом смысле роль проектов особенно велика, поскольку они наиболее адекватно (в силу своей специфики) переносят механизм научного творчества на процесс обучения в соответствии с требованиями современности. Как мы уже отмечали, ситуация становится проблемной в том случае, когда вызывает потребность в умственном поиске. Осознание противоречий в ситуации приводит слушателей курсов к необходимости открытия каких-либо закономерностей, способов решений, субъективно новых фактов. В условиях повышения квалификации слушатели курсов не выступают в роли первооткрывателей законов, достаточно лишь имитировать условия творческой деятельности, и профессиональные пробы в этой имитации играют важную роль, так как создают реальную действительность или предельно реалистическую модель, что позволяет проектировать задания на материале действительности, сближать процесс обучения с жизнью. В этом случае проблемная ситуация разрешается глубоким доказательством и не ведет к беспочвенному фантазированию [4].

Характеризуя творческие задачи, американский математик Д. Пойа утверждает, что если задача бросает вызов вашей любознательности и заставляет быть изобретательным, решается собственными силами, то можно испытать ведущее к открытию напряжение ума и наслаждение радости победы. Действительно, творческая задача может в значительной мере приближаться к изобретательской, их роднит элемент новизны. Однако в отличие от подлинного изобретения, новизна учебной задачи носит субъективный характер, так как в результате ее решения образуется продукт принципиально новый для обучающегося, но не являющийся новым для науки и техники.

Выполнение творческих заданий требует от слушателей курсов высокого уровня их мыслительной деятельности, оперативности, в результате чего рождается субъективно новый оригинальный способ или принцип решения. Продуктивная деятельность самостоятельного применения приобретенных ранее знаний требует применения приемов мыслительных операций: анализа, синтеза, сравнения, выделения

главного, обобщения, способности к индуктивным и дедуктивным выводам. Необходимость выполнения творческих заданий ставит слушателей курсов в позицию исследователей, что вызывает их заинтересованность, рождает у них стремление к самостоятельной деятельности. В учебном процессе мы должны ориентироваться, прежде всего, на субъективную новизну продуктов творчества. Итак, процесс решения учебных задач может быть процессом реального творчества, которое в значительной мере характерно для настоящего изобретения, но совершается в упрощенном варианте. Необходимо отметить, что упрощенный вариант должен опираться на теоретическое освещение данной проблемы, учитывающей выявление усложняющихся мысленных преобразований [4].

Очень часто основная суть решения творческой задачи заключается в необходимости отказать от уже представленного в тексте задачи требования и построить новое. Характеризуя учебные задачи, требующие творческого мышления, академик П. Л. Капица утверждает, что они не имеют определенного, законченного ответа, поскольку обучающийся может по мере своих способностей неограниченно углубляться в изучение поставленного вопроса [5].

Это дает возможность слушателям курсов продемонстрировать способность применять эффективные приемы образовательной деятельности, предложенные в задании или найденные самостоятельно; умение отобрать из представленного материала самое главное, существенное, необходимое и достаточное для доказательства сформулированного вывода или обоснования собственной версии; умение оперировать соответствующими понятиями; умение облечь аргументацию в адекватную форму.

При этом необходимо отметить, что в процессе продуктивной деятельности выявляются способы формирования универсальных учебных действий, в частности, коммуникативных; создаются условия для сотрудничества: умение слышать, слушать и понимать партнера, планировать и согласованно выполнять совместную деятельность, распределять роли, взаимно контролировать действия друг друга, уметь договариваться, вести дискуссию, правильно выражать свои мысли, оказывать поддержку друг другу и эффективно сотрудничать как с педаго-

гом, так и с коллегами. Таким образом, для активизации познавательной деятельности обучающихся очень важно решение ими самостоятельных заданий репродуктивного и творческого характера, построенных с учетом принципа проблемности усвоения, мотивированных интересом и эмоциональностью.

Самостоятельная работа является разновидностью учебной деятельности обучающегося при опосредованном руководстве педагога, в результате которой закрепляются, углубляются или осваиваются знания, умения и навыки (компетенции), формируются потребности к саморазвитию и самосовершенствованию с использованием различных средств обучения и источников информации. Определяя исходные положения управления самостоятельной работой, необходимо учитывать, что обучающийся, как субъект учения через цель, заданную педагогом, сам планирует, организует и реализует процесс получения необходимого продукта, обогащая свой познавательный и профессиональный опыт новыми образовательными результатами, продуктами деятельности, личностными состояниями. При этом слушатели курсов:

- планируют свои действия, выбирая свои цели, определяя алгоритмы и методы их достижения;
- мобилизуют личностные ресурсы для решения поставленных задач;
- управляют своей деятельностью в рамках самоконтроля с последующей коррекцией своих действий;
- осуществляют связь на основе передачи информации, обеспечивающей принятие решения.

Педагог должен четко определять целевые параметры и условия организации познавательной деятельности обучающихся, выявлять уровень информированности субъекта, разрабатывать программу воздействия на обучающегося, собирать, накапливать и учитывать информацию о состоянии и протекании управляемого учения, осуществлять коррекционные воздействия на процесс деятельности обучающегося, собирать и оповещать информацию о конечном результате управляемого процесса. Управление самостоятельной работой слушателей курсов может осуществляться через различные формы организации учебной деятельности: лекционные и практические занятия; регулярные консультации по

средством специально разрабатываемых учебно-методических материалов. Эффективность и результативность самостоятельной работы обучающихся зависит от мотивации обучающегося. Оценка результатов самостоятельной работы проводится на основе промежуточного и итогового контроля. Промежуточный контроль осуществляется на лекциях, семинарах, практических и лабораторных занятиях. Он проводится в форме собеседования, организации дискуссий, диспутов, письменных контрольных работ и тестов. Итоговый контроль осуществляется через систему зачетов и экзаменов, защиты проектных работ, предусмотренных учебным планом.

Управление самостоятельной работой обучающихся опирается на следующие позиции:

- определение дидактических целей и образовательных единиц с помощью терминов;
- управление самостоятельной работой обучающихся посредством методических инструкций;
- выстраивание систематической обратной связи, выступающей в виде самоконтроля и включающей контроль со стороны педагога;
- полное освоение каждой образовательной единицы в соответствии с дидактическими целями.

Лекции, упражнения, семинары ориентированы, как правило, на массовую фронтальную работу слушателей курсов. Однако процесс учения в структуре аудиторных занятий, как и внеаудиторная учебная работа отдельного обучающегося, по своему характеру индивидуальны. Учет индивидуальных различий в мотивах, темпах и приемах познавательной деятельности обучаемых, в силу уровня информированности обучающегося и ряда других факторов, способен служить катализатором совершенствования образовательного процесса в системе повышения квалификации.

Одним из вариантов решения задач учета индивидуальных различий может быть использование самостоятельной групповой формы обучения на практических занятиях. Работа в малой группе способствует эффективному усвоению новой и актуализации уже имеющейся информации, обеспечению положительной мотивации к деятельности, созданию эмоционально положительного психологического климата. Однако необходимо отметить, что не всякая самостоятельная работа в процессе обу-

чения ведет за собой развитие, а только такая, которая соответствует индивидуальным возможностям слушателей курсов, так как в противном случае развития либо вовсе не происходит, либо наблюдается псевдоразвитие.

Библиографический список:

1. Пидкасистый П. И. Самостоятельная деятельность учащихся / П. И. Пидкасистый. – М., 1982. – 316 с.
2. Махмутов М. И. Современный урок / М. И. Махмутов. – М. : Педагогика, 1985. – 184 с.
3. Альтшуллер Г. С., Крайнина С. А. Основы решения изобретательских задач : учебное пособие для старшеклассников. – Новосибирск, 1987. – 194 с.
4. Зуева Ф. А. Профессиональное развитие потенциала личности в образовательном процессе : монография / Ф. А. Зуева. – Челябинск : Дом печати, 2007. – 173 с.

5. Капица П. Л. Физика, математика, астрономия. М. : Знание, 1966. – 386 с.

References:

1. Pidkasisty P. I. *Samostoyatel'naya deyatelnost' uchashchikhsya* [Students' Self-Study]. M., 1982. 316 p.
2. Makhmutov M. I. *Sovremenny urok* [Modern Lesson]. M., 1985. 184 p.
3. Al'tshuller G. S., Kraynina S. A. *Osnovy resheniya izobretatel'skikh zadach: Uchebnoe posobie dlya starsheklassnikov* [Basics of Inventive Problem Solving: A Manual for Upper-Form Pupils]. Novosibirsk, 1987. 194 p.
4. Zueva F. A. *Professional'noe razvitie potentsiala lichnosti v obrazovatel'nom protsesse : monografiya* [The professional Development of Individual Potential in the Educational Process: Monograph]. Chelyabinsk, 2007. 173 p.
5. Kapitsa P. L. *Fizika, matematika, astronomiya* [Physics, Mathematics, Astronomy]. M., 1966. 386 p.

Гипотезы, дискуссии, размышления

УДК 378.091.398

Системообразующие компоненты организации учебного процесса профильной дефектологической переподготовки педагогических работников

Е. С. Тушева

Systemically important components of organizing educational process of teachers' defectological retraining

E. S. Tusheva

Аннотация. В данной статье рассматриваются системообразующие компоненты организации учебного процесса профильной дефектологической переподготовки педагогических работников. С позиций системного подхода обоснована потребность в формировании эффективно функционирующего организационно-управленческого комплекса, в котором учитываются внутренние и внешние связи, присутствующие данной подсистеме. Фиксированными компонентами научного поиска предстали: модульное структурирование учебных планов образовательных программ переподготовки по направлениям логопедия, олигофренопедагогика, сурдопедагогика, специальная психология; программа педагогических практик; промежуточный контроль и итоговая аттестация; технология подготовки выпускных квалификационных работ. Показано, что адаптированные к специфике организации профильного обучения, системообразующие компоненты учебного процесса могут принимать форму кластеров (более сложных систем), интегрирующих структурные и содержательные компоненты, которые вместе с тем могут быть рассмотрены и как отдельно взятые самостоятельные единицы систем более низкого порядка. Модульная и технологическая реализация рассматриваемых компонентов пред-

ставлена в качестве ключевых показателей эффективной операциональной организации учебного процесса.

Abstract. This article discusses systemically important components of organizing educational process of teachers' defectological retraining. From the perspective of systemic approach there is a need to form well-functioning management complex which takes into account both internal and external connections appropriate to this subsystem. Fixed components of scientific research are: modular structuring of curricula of educational retraining programs for speech therapy areas, oligofrenopedagogy, deaf-and-dumb pedagogy, special psychology; program of pedagogical practices; intermediate control and final examination; technology of graduate thesis preparation. It is shown that adapted to the specific organization of professional training systemically important components of the learning process can take the form of clusters (more complex systems), integrating structural and substantive components, which can be considered as separate independent units of lower order. Modular and technological implementation of these components is presented as key indicator of effective operational organization of the educational process.

Ключевые слова: системный подход, профильная дефектологическая переподготовка,

кластер образовательных программ, организация учебного процесса, системообразующие компоненты, учебные планы, программы практик, подготовка выпускной квалификационной работы.

Keywords: *systemic approach, defectological retraining, cluster of educational programs, organization of educational process, systemically important components, curricula, programs of practices, preparation of graduate thesis.*

Насколько востребованы педагогическими работниками программы дополнительного профессионального образования, можно судить по числу обращений и фактическому комплектованию учебных групп повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Качество и результативность их обучения во многом зависит от организации образовательного процесса.

Определить совокупность всех факторов, оказывающих влияние на организацию образовательного процесса, возможно только в том случае, если данный процесс рассматривается с позиций системного подхода. При его использовании появляются возможности формирования и эффективного функционирования такого организационно-управленческого комплекса, в котором учитываются внутренние и внешние связи, присущие системе дополнительного профессионального образования (ДПО).

Понимание сущности системного подхода как феномена социально-педагогической действительности опирается на теоретические положения и их практическую реализацию. В картотеке научных терминов понятие «системный подход» трактуется как «направление методологии научного познания и социальной практики, в основе которого лежит рассмотрение объектов как систем» [1]. Специфика системного подхода определяется тем, что он ориентирует исследование на раскрытие целостности, открытости, нелинейности, сложной организованности и внутренней активности объекта. Не менее значимыми представляются механизмы, обеспечивающие динамизм системообразующих компонентов объекта, способность объекта к самоорганизации и выявление многообразных типов связей объекта.

Общие теоретические положения, раскрывающие сущность системного подхода, бази-

руются на диалектико-материалистическом принципе системности, в котором анализируемый объект рассматривается как определенное множество элементов, формирующих его целостность. Структура объекта, привязанная к определенной программе, связана с сознательно выдвигаемой целью и управляющими механизмами, посредством которых структура целого активно влияет на функционирование и развитие частей [2; 3; 4]. Исходя из общетеоретических положений, предоставляется возможность охарактеризовать специфику профильной дефектологической переподготовки педагогических работников как в общем контексте дополнительного профессионального образования, так и в частных вопросах системной организации профессиональной переподготовки.

В исследовании Н. Н. Никулиной [5, с. 9] высказано мнение, что «научное познание и преобразование социальной действительности невозможно без учета специфики закономерностей связей, характерных для органических систем, составляющих человеческое общество». В том, что педагогическая система относится к типу органических систем, доказательств не требуется. Нас в большей степени интересуют закономерности связей, имеющих место как внутри исследуемого объекта педагогической системы, так и его взаимоотношения с социально-профессиональным окружением. Тем более, что за то время, когда концепция педагогического образования оформилась и получила свое развитие как система дополнительного профессионального образования (середина 90-х годов прошлого столетия), в данной образовательной структуре сформировалось нормативно-правовое поле профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов, четко обозначились дидактические принципы, функции, цели и задачи ДПО, обновилась структура и содержание учебных программ, совершенствовались формы и методы обучения, были разработаны и апробированы лично ориентированные и лично развивающие образовательно-профессиональные технологии (Б. Г. Ананьев, С. Г. Вершловский, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Л. М. Митина, И. Г. Шамсутдинова и др.).

Подтверждение направленности и целесообразности нашего научного поиска мы находим

в работе Т. А. Овчинниковой, в которой обращается внимание на то, что «педагогическая система может быть рассмотрена как элемент системы более высокого порядка, в то время как ее собственные элементы могут выступать в качестве системы более низкого порядка» [6, с. 25]. При этом автор отмечает, что «свойства объекта как целостной системы определяются не только и не столько суммарной характеристикой его элементов, сколько свойствами его структуры» [6, с. 24].

Применительно к педагогической системе образовательного учреждения, как особого вида образовательной структуры, представление о системном характере объекта формируется на основе совокупности и соподчиненности основных компонентов образовательного процесса. Выделяются такие компоненты, как содержание, формы, методы и средства обучения, способы организации. Мы полностью разделяем позиции автора, полагая, что сказанное имеет непосредственное отношение к нашему научному поиску форм и условий повышения качества организации профильной дефектологической переподготовки за счет систематизации ее структурно-содержательных компонентов.

В сложившейся социально-образовательной ситуации обращение к системному подходу с целью аналитического и технологического рассмотрения системообразующих компонентов учебного процесса профильной дефектологической переподготовки представляется нам чрезвычайно важным, необходимым и своевременным.

Следуя логике предшествующих рассуждений, отметим, что основополагающим теоретико-методологическим подходом к проблеме нашего частно-научного исследования является рассмотрение профессиональной переподготовки в качестве подсистемы ДПО с присущей ей функциональной направленностью, дидактикой, структурой, содержанием, формой организации учебного процесса [7; 8].

Профильное профессиональное переобучение отличается рядом организационно-педагогических особенностей проведения учебного процесса: сокращенными сроками обучения, системной упорядоченностью предметно-специализированных компонентов образовательных программ, модульным структурированием учебных планов, внедрением учебных ис-

следовательских технологий и активной субъектной позицией слушателя в процессе обучения.

Руководителям данного структурного подразделения приходится решать задачи, в числе которых координация действий всех субъектов образовательного процесса, мотивация субъектов к личностно-профессиональному развитию, планирование содержания педагогического процесса и прогнозирование его результатов, контроль за ходом учебного процесса, рефлексия его выполнения и своевременная корректировка, оценка качества и результативности выполнения поставленных задач.

Специфика профильной переподготовки определяется тем, что данный вид профессионального обучения не предполагает повышения образовательного уровня обучающихся, а предоставляет им дополнительные возможности в профессиональном совершенствовании, приобретении новых профессиональных знаний в случае совмещения или изменения профессии. Именно поэтому требуется тщательная расстановка акцентов в организационной деятельности образовательного учреждения, реализующего программы ДПО.

Наши исследования [9; 10, с. 24] показали, что устойчивыми признаками, на основе которых осуществляется организация учебного процесса профильной дефектологической переподготовки педагогических работников, являются:

- функциональная соподчиненность программ профильной дефектологической переподготовки основным требованиям современного специального (дефектологического) образования (социальный заказ на подготовку компетентного педагога; реагирование на потребности педагогических кадров, приведение профессиональной подготовки педагогов в соответствие с квалификационными требованиями);

- образовательные условия (наличие образовательных программ и учебных планов, нормативы учебной нагрузки, определяющие трудоемкость образовательных программ, производственных практик, стажировок, характер проведения итоговой аттестации, аудиторный фонд, техническое оборудование);

- содержание программ, исходной составляющей которых являются действующие

ФГОС ВПО по направлению «Специальное (дефектологическое) образование» (050700);

– субъекты учебно-профессиональной деятельности (специалисты с высшим профессиональным образованием и разным уровнем профессиональной подготовки, разносторонней квалификацией, с опытом и без опыта коррекционно-педагогической работы, бакалавры, магистры, студенты и другие лица, заинтересованные в получении дополнительной специализации).

В настоящее время в Институте детства МПГУ (ранее на факультете переподготовки специалистов по дефектологии) обучение слушателей проходит по четырем кластерам программы дополнительного профессионального образования «Дефектология» и соответствующих им направлений профессионализации: «Логопедия», «Олигофренопедагогика», «Сурдопедагогика», «Специальная психология». Началась реализация новой профильной переподготовки переводчика русского жестового языка в рамках реализации программы «Специфические средства коммуникации незлышащих».

Учебные планы образовательных программ разработаны на основе действующих ФГОС ВПО и квалификационных требований к соответствующим должностям. Учебный план отдельно взятой программы логически связывает модули учебных дисциплин и практик, структурирует компоненты содержания обучения, придает логическую взаимосвязь и взаимообусловленность общего содержания образовательной программы и направляет познавательную деятельность обучающихся на достижение конечных образовательных целей.

На освоение одной образовательной программы предусмотрено 1224 часа учебного времени, что соответствует 34-м зачетным единицам. Распределение аудиторного учебного времени (55%) и самостоятельной работы слушателей (45%) соотносится с профильной спецификой переподготовки и востребованностью практического обучения. Проведение лекционных и практических занятий носит проблемно-ориентированный характер, что позволяет выявить имеющиеся у слушателей представления о профессиональной деятельности и соотнести их с предлагаемым программным материалом.

Использование проблемно ориентированного подхода, адаптированного к специфике обучения слушателей, способствует активизации познавательной самостоятельности обучающихся, переосмыслению взглядов, переоценке ценностей, на основе которых осуществляется конструирование новых смыслов профессиональной деятельности, оценивается реальный творческий потенциал каждого слушателя, выстраивается его учебно-профессиональная траектория. Такой подход к организации учебного процесса оправдан тем, что слушатель является активным участником образовательного процесса и чрезвычайно заинтересованным субъектом учебно-профессиональной деятельности.

В процессе обучения используются компетентностно-ориентированные оценочные средства диагностического и текущего контроля. Проводится промежуточная аттестация в форме экзаменов и зачетов. Изучение дисциплин предполагает полное погружение и читается блоками, промежуточная аттестация проводится по мере завершения дисциплины или модуля учебных дисциплин с учетом готовности слушателей к сдаче экзамена или зачета.

Модель учебных планов представляет собой рамочный вариант модульно-дисциплинарного наполнения разделов программы, что соответствует нормативным требованиям порядка организации и реализации программ профессиональной переподготовки [11].

В структуре каждого учебного плана выделено 3 раздела и интегративно-дифференцированные модули:

1. Нормативно-правовой. Содержательный компонент нормативно-правового раздела включает вопросы правового регулирования коррекционно-образовательного процесса и юридической ответственности участников его реализующих.

2. Психолого-медико-педагогический. Содержательный компонент данного раздела представлен тремя модулями:

Модуль 1. Медико-биологические основы дефектологии. Изучение дисциплин данного модуля формирует базу для усвоения анатомо-физиологических, психофизических и речевых особенностей развития ребенка в норме и патологии.

Модуль 2. Филологические основы дефектологии. В данный модуль заложен интегрированный курс – «Психолингвистика», который читается по всем направлениям переподготовки, и предполагает изучение психолингвистического подхода и особенностей его использования в коррекционной работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Другие дисциплины напрямую связаны с профильным направлением переподготовки: онтогенез речевой деятельности (логопедия), вербальные и невербальные средства коммуникации (сурдопедагогика), онтолингвистика (специальная психология), подготовка к обучению грамоте детей с ОВЗ (олигофренопедагогика).

Модуль 3. Современные образовательные технологии в логопедии (олигофренопедагогике, сурдопедагогике, специальной психологии). В рамках каждого направления профильной дефектологической переподготовки рассматриваются социально-значимые и наиболее востребованные на сегодняшний день технологии обучения, воспитания, социализации и психолого-педагогического сопровождения, технологии, ориентированные на самые социально-проблемные группы лиц с ОВЗ (дети с ДЦП, со сложной структурой дефекта, расстройствами аутистического спектра, синдромом гиперактивности и дефицита внимания, дети-билингвы).

3. Предметная деятельность. Содержательный компонент третьего раздела – предметная деятельность – представлен:

– предметно-специализированным комплексом, соответствующим каждому направлению дисциплин с набором теоретических сведений о механизмах, структуре и симптоматике отклонений в развитии,

– программами коррекции и предупреждения отклонений в развитии, методически обоснованным выбором средств, методов и приемов реабилитационной работы. В учебном плане это модуль 4. Логопедия аналогично – олигофренопедагогика, сурдопедагогика, специальная психология;

– нейropsychологическими и психолого-педагогическими программами диагностики развития детей с ОВЗ; базовым курсом «Специальная педагогика», расширяющим представления слушателей о лицах с ОВЗ;

специальными методиками обучения русскому языку и литературе, математике и другим, соответствующими учебному плану дисциплинам по каждому направлению. (Модуль 5. Психолого-педагогическое сопровождение коррекционно-развивающего процесса).

Проектируя структурно-содержательные компоненты каждого раздела, мы применяем технологии модульного обучения. Дисциплины, входящие в образовательные модули, ориентированы на формирование предметно-специализированных компетенций в соответствии с видами профессиональной деятельности.

Обязательным компонентом организации учебного процесса профильной дефектологической переподготовки является педагогическая практика, на которую отводится 6 недель (216 ч. / 6 з. е.). При организации педагогической практики мы придерживаемся современных требований к ее проведению:

– вариативности (возможность выбора вида практики и места ее прохождения);

– учета приоритетного статуса (стартовых возможностей и предпочтений обучающегося).

Педагогическая практика ориентирована на профессионально-личностную самореализацию обучающегося, решает задачи расширения и углубления педагогических, психологических и методических знаний, формирует практико-ориентированные компетенции и развивает индивидуальные способности практиканта. Она проводится в рамках сетевого взаимодействия Института детства и образовательных организаций на договорной основе. Руководство практикой осуществляется методистами – преподавателями кафедр дефектологического факультета.

Завершающим этапом обучения слушателей является итоговая аттестация, которая активизирует и стимулирует учебную и научно-исследовательскую деятельность слушателей, повышает уровень их профессионального развития и личностного роста. В рамках организации и проведения итоговой аттестации предусмотрены: итоговый экзамен по направлению переподготовки и защита выпускной квалификационной работы по дисциплинам предметно-специализированной подготовки.

Таблица 1

График выполнения научно-педагогического исследования

| Этапы | Планово-отчетные показатели научно-педагогического исследования | | | |
|-------|---|-----------|----------------------|---|
| | сроки реализации | слушатель | научный руководитель | структурное подразделение кафедра/деканат |
| | | | | |

В исследованиях С. И. Брызгаловой [12], Ю. Н. Галагузовой, Г. Н. Штиновой [13] раскрываются особенности научного взгляда на мир, которые в полной мере можно отнести и к научно-исследовательской практико-ориентированной деятельности педагога-дефектолога. Это стремление понять, объяснить и выявить закономерности процессов и явлений посредством выдвижения конкретных познавательных целей и задач, путем применения определенных научно-исследовательских методов, приемов и операций для их решения.

Подготовка выпускной квалификационной работы (ВКР) в процессе профильной дефектологической переподготовки проходит в контексте научно-педагогического исследования и технологически отработанного его сопровождения [14; 15]. Для этого нами раз-

работаны два опорных листа и технологическая карта.

Учетный лист – график выполнения научно-педагогического исследования (табл. 1) регулирует трехсторонние отношения: обучающийся, научный руководитель, кафедра или деканат. Этому способствует поэтапная фиксация планово-отчетных показателей научно-педагогического исследования.

Для обучающегося учетный лист служит ориентировочной основой для саморегуляции и самоконтроля процесса подготовки ВКР. В нем четко прослеживается и фиксируется регулярность взаимодействия научного руководителя и обучающегося в процессе подготовки научно-педагогического исследования. С помощью учетного листа структурное подразделение осуществляет контрольно-регуляторную функцию и оформляет регламентирующую документацию.

Таблица 2

Технологическая карта сопровождения подготовки выпускной квалификационной работы

| № | Этап | Содержание этапов | Выполнение |
|-----|--------------------------|--|------------|
| I | Ориентировочный | Определение направления научно-педагогического поиска, постановка и актуализация проблемы исследования, выбор научного руководителя, формулирование рабочей темы исследования | |
| II | Установочный | Конкретизация темы исследования, формулирование цели, разработка рабочей гипотезы, согласование категориального аппарата исследования и составление поэтапного плана его реализации | |
| III | Адаптивно-поисковый | Уточнение темы, конкретизация средств и приемов выполнения задач исследования, анализ специальной литературы, подготовка первого варианта литературного обзора, разработка методики экспериментально-диагностического исследования, корректировка методического аппарата | |
| VI | Опытно-экспериментальный | Реализация экспериментальной программы исследования и анализ полученных результатов, разработка дидактической части исследования | |
| V | Результативно-оценочный | Подведение итогов экспериментального обучения, формулировки заключения и выводов. Оценка успешности выполнения ВКР (самооценка, отзыв научного руководителя, рецензирование работы) | |
| VI | Итоговый | Подготовка к защите и защита ВКР | |

Технологическая карта сопровождения подготовки ВКР расширяет поле научно-педагогической деятельности обучающегося, предоставляя возможность самостоятельного выбора направления научно-практического поиска. Достигается это посредством схематично фиксированного и поэтапно структурированного выполнения научно-педагогического исследования, представленного в виде опорного информационно-методического блока.

В конструктивном отношении технологическая карта сопровождения подготовки ВКР (табл. 2) представлена поэтапным структурированием научно-исследовательского вида деятельности.

Научный руководитель, основываясь на результатах поэтапной реализации намеченного плана действий и проводя индивидуальные консультации, вносит коррективы в структуру и содержание работы. Его помощь заключается в выборе темы исследования и определении степени ее актуальности, рекомендации основной литературы, согласовании категориального аппарата научно-педагогического исследования, разработке экспериментальной части исследования и формулировании полученных результатов в виде выводов и заключения.

Оценочный лист ВКР (табл. 3) – вариант прозрачной и открытой оценки результатов учебно-исследовательской работы. Использо-

вание оценочного листа расширяет возможности контроля и самоконтроля за ходом выполнения научно-педагогического исследования.

Предлагаемое сопровождение подготовки ВКР, направленное на формирование исследовательских компетенций педагогической деятельности, стимулирует активность в самообразовании, самореализации и самоактуализации личности обучающегося, способствует позиционированию педагога как компетентного дефектолога. Его внедрение позволяет повысить качество и результативность профильной дефектологической переподготовки, дать объективную оценку профессиональной компетентности выпускника.

Проанализированный нами материал позволяет сделать несколько обобщений. В основу исследования системообразующих компонентов организации учебного процесса профильной дефектологической переподготовки был заложен механизм поиска внутрисистемной типологии связей, определяющих структурно-содержательную целостность переподготовки.

Адаптированные к специфике организации профильного обучения, системообразующие компоненты учебного процесса могут принимать форму кластеров (более сложных систем), интегрирующих структурные и содержательные компоненты, которые вместе с тем могут быть рассмотрены и как отдельно взятые самостоятельные единицы систем более низкого порядка.

Таблица 3

Оценочный лист выпускной квалификационной работы

| Критерии оценки результатов научно-педагогического исследования | Экспертная оценка | Самооценка |
|---|-------------------|------------|
| Качественные характеристики научно-педагогического исследования: содержание и ценность работы, практическая востребованность, корректное изложение материала, грамотное оформление и др. | | |
| Активность обучающегося: степень самостоятельности при выполнении работы, характер взаимодействия с научным руководителем, выступления с докладами по результатам научно-педагогического исследования, публикации во внутривузовских, межвузовских изданиях | | |
| Оценка научного руководителя и рецензента | | |
| Защита научно-педагогического исследования, ответы на вопросы членов ГАК | | |
| Суммарная оценка | | |

Ключевыми показателями эффективной организации учебного процесса являются операционально-модульная и технологическая реализации внутрисистемных связей рассматриваемых компонентов.

Библиографический список:

1. Системный подход [Электронный ресурс]. – М. : Большая Рос. энцикл., 2003. – 1 электрон, опт. диск (CD-ROM). slovari.yandex.ru/~книги/БСЭ/ (дата обращения: 13.10.2014).

2. Алексеев П. В., Панин А. В. *Философия* : учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 608 с. [Электронный ресурс] / Алексеев П. В. – Режим доступа: http://www.p-lib.ru/filosofiya/alekseev_panin/alekseev_panin32.html (дата обращения: 13.09.2014).

3. Гершунский Б. С. *Философия образования для XXI века*. – М. : Изд-во «Совершенство». 1998, – 608 с.

4. Кориков А. М., Павлов С. Н. *Теория систем и системный анализ* : учебное пособие (соответствует ФГОС третьего поколения). – Томск : Томск. гос. ун-т системы управления и радиоэлектроники, 2008. – 264 с.

5. Никулина Н. Н. Развитие идей системного подхода к процессу воспитания в отечественной педагогике (историко-педагогический аспект) : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Никулина Наталья Николаевна. – М., 2003. – 22 с.

6. Овчинникова Т. С. *Организация здоровьесберегающей деятельности в дошкольных образовательных учреждениях* : монография. – СПб. : КАРО, 2006. – 176 с.

7. Ильясов Д. Ф. Концепция самообучающейся организации в отражении тенденций развития современной школы / Д. Ф. Ильясов, Н. У. Ярычев // *Сибирский педагогический журнал*. – 2011. – № 4. – С. 247–254.

8. Ильясов Д. Ф. Повышение квалификации руководителей как педагогическая проблема / Д. Ф. Ильясов // *Высшее образование в России*. – 2004. – № 11. – С. 82–85.

9. Тушева Е. С. Научный поиск: рефлексивная направленность дефектологической переподготовки педагогов // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров* : научно-теоретический журнал. – 2012. – № 2 (11). – С. 53–62.

10. Тушева Е. С., Горский Б. Б. *Блочномодульное проектирование адаптивных образовательных программ дефектологической переподготовки* : монография. – М. : МПГУ, 2012. – 208 с.

11. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499. – М. : 2013. – Вып. 6166 (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013. № 29444).

12. Брызгалова С. И. *Введение в научно-педагогическое исследование* : учебное пособие. – Калининград : КГУ, 2003. – 151 с.

13. Галагузова Ю. Н., Штинова Г. Н. *Азбука студента*. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 80 с.

14. Тушева Е. С. *Организация научно-исследовательской работы в процессе переподготовки специалистов-дефектологов / Коррекционно-развивающая работа в условиях полифункциональной интерактивной среды. Международная научно-практическая конференция, 9–10 декабря 2008 г. Том II*. – М. : ГОУ ВПО МПГУ, 2008. – С. 12–16.

15. Тушева Е. С., Костенкова Ю. А. Социальная значимость формирования исследовательских компетенций в процессе профессионального обучения олигофренопедагогов // *Высшее образование XXI века. IV международная научно-практическая конференция*. – СПб. : ЛГУ им. А. С. Пушкина. 2011. – С. 119–123.

References:

1. *Sistemnyy podkhod* [Systemic Approach]. М., 2003. 1 elektron, opt. disk (CD-ROM). slovari.yandex.ru/~книги/BSE/ (Accessed: 13.10.2014).

2. Alekseev P. V., Panin A. V. *Filosofiya: Uchebnik* [Philosophy: Textbook]. М., 2003. 608 p. URL: http://www.p-lib.ru/filosofiya/alekseev_panin/alekseev_panin32.html. (Accessed: 13.09.2014).

3. Gershunskiy B. S. *Filosofiya obrazovaniya dlya XXI veka* [Philosophy of Education for the XXI Century]. М. 1998. 608 p.

4. Korikov A. M., Pavlov S. N. *Teoriya sistem i sistemnyy analiz: uchebnoe posobie* [Systems Theory and Systems Analysis: Tutorial]. Tomsk, 2008. 264 p.

5. Nikulina N. N. *Razvitie idey sistemnogo podkhoda k protsessu vospitaniya v otechestvennoy pedagogike (istoriko-pedagogicheskiy aspekt): avtoref. dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.01* [Developing Ideas of Systematic Approach to the Process of Education in Domestic Pedagogics (Historical and Pedagogical Aspect): Author's Thesis]. M., 2003. 22 p.
6. Ovchinnikova T. S. *Organizatsiya zdorov'es-beregayushchey deyatel'nosti v doshkol'nykh obrazovatel'nykh uchrezhdeniyakh: Monografiya* [Organization of Health Saving Activities in Preschool Educational Institutions: Monograph]. SPb., 2006. 176 p.
7. Il'yasov D. F., Yarychev N. U. The Concept of Learning Organization in the Developmental Tendencies of the Modern School [Kontseptsiya samoobuchayushcheysya organizatsii v otrazhenii tendentsiy razvitiya sovremennoy shkoly]. *Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal]. 2011. № 4, pp. 247–254.
8. Il'yasov D. F. Povyshenie kvalifikatsii rukovoditeley kak pedagogicheskaya problema [Professional Development of Heads as Pedagogical Problem] *Vysshee obrazovanie v Rossii* [The Higher Education in Russia]. 2004. № 4, pp. 82–85.
9. Tusheva E. S. Scientific Search: Reflexive Orientation of Teachers Defectological Retraining [Nauchnyy poisk: reflektivnaya napravlenost' defektologicheskoy perepodgotovki pedagogov]. *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov Nauchno-teoreticheskiy zhurnal* [Scientific Support of a System of Advanced Training. Scientific and Theoretical Journal]. CIPRIS, Chelyabinsk. № 2 (11). 2012, pp. 53–62.
10. Tusheva E. S., Gorskin B. B. *Blochno-modul'noe proektirovanie adaptivnykh obrazovatel'nykh programm defektologicheskoy perepodgotovki* [Modular Design Of Adaptive Educational Programs of Defectological Retraining]. M., 2012. 208 p.
11. *Prikaz Minobrnauki Rossii ot 01.07.2013 № 499 «Ob utverzhdenii Poryadka organizatsii i osushchestvleniya obrazovatel'noy deyatel'nosti po dopolnitel'nyim professional'nyim programmam» (zaregistririvan v Minyuste Rossii 20.08.2013 № 29444)* [Order of the Russian Ministry of Education and Science of 01.07.2013 № 499 «On Approval of the Organization and Implementation of Educational Activities for Additional Professional Programs» (Registered in the Ministry of Education and Science of Russia 20.08.2013 № 29444)].
12. Bryzgalova S. I. *Vvedenie v nauchno-pedagogicheskoe issledovanie: uchebnoe posobie* [Introduction to the Scientific-Pedagogical Research: Tutorial]. Kaliningrad, 2003. 151 p.
13. Galaguzova Yu. N., Shtinova G. N. *Azbuka studenta* [The ABCs of Student]. M., 2000. 80 p.
14. Tusheva E. S. Organizatsiya nauchno-issledovatel'skoy raboty v protsesse perepodgotovki spetsialistov-defektologov [Organization of scientific research work in the process of retraining defectologists] *Korreksionno-razvivayushchaya rabota v usloviyakh polifunktional'noy interaktivnoy sredy. Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya 9–10 dekabrya 2008 g. Tom II* [Correctional and Developing Work in Conditions of Multifunctional Interactive Environment. International Scientific-Practical Conference, 9–10 December 2008, Volume II.]. M., 2008, pp. 12–16.
15. Tusheva E. S., Kostenkova Yu. A. The Social Significance of Forming Research Competencies in the course of Professional Training of Oligofrenopedagogues [Sotsial'naya znachimost' formirovaniya issledovatel'skikh kompetentsiy v protsesse professional'nogo obucheniya oligofrenopedagogov] *Vysshee obrazovanie XXI veka. IV mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya* [Higher Education of the XXI century. IV International Scientific and Practical Conference]. SPb, 2011, pp. 119–123.

УДК 316.663.5

Использование психологических техник для развития рефлексии в процессе обучения слушателей

Е. А. Селиванова

Using psychological techniques for developing reflection in process of trainees' education

E. A. Selivanova

Аннотация. В современных условиях педагог должен владеть не только педагогическими, но и психологическими знаниями, в этой связи акцент в статье делается на формирование психологической компетентности педагога через деятельностный подход. В статье описываются психологические упражнения, игры, техники и приемы, позволяющие слушателям провести самоанализ своих личностных качеств, эмоционального состояния и ресурсов, сформировать позитивную установку. Отдельное внимание уделяется приему использования притч на лекционных и практических занятиях со слушателями. Такое опосредованное воздействие на восприятие педагогов через метафору позволяет донести глубокий смысл некоторых жизненных ситуаций и явлений, развивает педагогическую рефлексивность. Вместе с тем представленные упражнения педагог может проводить на собственных занятиях с обучающимися с целью развития у них личностных и метапредметных универсальных учебных действий.

Abstract. In modern conditions teacher should possess not only pedagogical, but also psychological knowledge. Consequently the article focuses on forming pedagogues' psychological competence using activity approach. The article describes psychological exercises, games, techniques and approaches allowing listeners to conduct self-analysis of their personal qualities, emotional state and resources, to form positive purposes. Special attention is paid to using parables at lectures and practical classes. Such indirect impact on teachers' perception allows with the help of metaphor to convey the deeper meaning of some life situations and phenomena and to develop pedagogical reflection. At the same time pedagogue can use the de-

scribed exercises at his classes in order to develop pupils' personal and meta-subject universal educational actions.

Ключевые слова: обучающийся, психологическая техника, рефлексия, педагог, слушатель, притча, метафора, образование.

Keywords: trainee, psychological technique, reflection, pedagogy, parable, metaphor, education.

Модернизация образования диктует педагогу необходимость использования современных технологий в работе с обучающимися [1; 2]. Это обусловлено несколькими причинами: во-первых, необходимостью повышения учебной мотивации обучающихся; во-вторых, важностью активизации познавательной сферы школьника, в-третьих, большой значимостью не только познавательного, но и личностного развития ребенка в процессе обучения. На самом деле причин гораздо больше, но даже представленные выше дают основание пересмотреть традиционные методики обучения педагога, показывая актуальность использования инновационных образовательных технологий.

Современный учитель должен владеть не только педагогическими технологиями, но и быть психологически грамотным: знать возрастные и индивидуальные особенности учеников, поддерживать в кризисной ситуации, уметь организовать к каждому ребенку свой подход. Многие педагоги испытывают затруднения в данном аспекте своей работы и являются не готовыми к оказанию психологической помощи некоторым обучающимся. Несмотря на то, что психологическое обеспечение образовательного процесса является прерогативой школьного психолога, данное направление должны реализовать и педагоги. Отметим также,

что не в каждом образовательном учреждении есть педагог-психолог, особенно это относится к малокомплектным школам Челябинской области. Поэтому важно дать педагогу психологические приемы и техники, которые позволят ему сформировать личностные, коммуникативные, регулятивные и познавательные учебные действия учащихся в процессе обучения.

Использование психологических техник в процессе обучения слушателей не только расширяет их профессиональный багаж, но также помогает снять напряжение на занятии, переключиться с одной деятельности на другую (с пассивного восприятия лекционного материала на практическую деятельность с целью самодиагностики), провести самоанализ своего эмоционального состояния или личностных ресурсов, посмотреть на себя со стороны и понять причину некоторых психологических проблем или профессиональных затруднений.

Не зависимо от категории слушателей (руководители образовательных учреждений, учителя-предметники, педагоги дошкольных образовательных учреждений или педагоги дополнительного образования детей) существует ряд универсальных техник, применяемых на занятиях со слушателями. Они адресованы, прежде всего, слушателям, которые, выполняя данные упражнения, изучают себя и могут в последствии применить эти упражнения при взаимодействии с обучающимися.

К примеру, техника: «Уровень счастья». Слушателям предлагается нарисовать вертикальную линию, внизу которой располагается «0%», а вверху «100%» (размер линии не имеет значение). Далее предлагается отметить на данной шкале крестиком или горизонтальной линией «уровень своего счастья», проанализировав, на сколько процентов он выражен в данный момент. После этого слушателям необходимо представить, что счастье – это их естественное состояние и соответственно уровень счастья равен 100% в большинстве случаев.

Если уровень счастья ниже 50%, можно выполнить упражнение «Я благодарен за...» [3]. Необходимо написать минимум 10 пунктов, отвечающих на вопрос: кому/чему я благодарен и за что? Это некий список всего того, за что можно быть благодарным судьбе на данный момент. После выполнения этого упражнения идет обсуждение по вопросам: «Задумываемся

ли мы над этим вопросом?», «Слышим ли благодарность в свой адрес и от кого?», «Как часто озвучиваем свою благодарность близким людям?» Здесь важно донести до слушателей мысль, в которой содержится ключевая фраза: «Относись к другим так, как хочешь, чтобы относились к тебе». Часто приходится слышать от педагогов жалобы различного характера, включая недовольство взаимоотношениями с ближайшим социальным окружением. Данное упражнение позволяет понять возможные причины этой проблемы. Также предлагается в данный список включить различные благодарности, например: за солнечный день, свое здоровье, жилье, красоту, любовь и прочее.

Другим вариантом данного задания является упражнение «В чем мне повезло в этой жизни». Слушатели разбиваются по парам, им предлагается в течение трех минут рассказывать своему партнеру о том, в чем им повезло в этой жизни. После этого слушатели меняются ролями. В конце упражнения проводится краткий обмен впечатлениями. Данное упражнение, кроме собственной ценности, создает хороший настрой на работу и повышает уровень жизненного оптимизма.

Можно предложить слушателям игру «Зато», цель которой заключается в снижении уровня фрустрации или стресса. Педагогам необходимо вкратце описать на листке бумаги несбывшееся желание, актуальную стрессовую или конфликтную ситуацию, неразрешенную на данный момент (допускается анонимность авторства). Затем все листки преподавателем собираются, перемешиваются и озвучиваются их содержание. Задача слушателей заключается в том, чтобы привести как можно больше доводов к тому, что данная ситуация вовсе не трудноразрешимая, а простая, смешная или даже выгодная с помощью таких связей, как: «зато...», «не очень-то и хотелось, потому что...», «могло бы быть и хуже!» или «здорово, ведь теперь...» После того, как зачитаны все ситуации и высказаны все возможные варианты отношения к ним, преподаватель предлагает обсудить результаты игры и ту реальную психологическую помощь, которую получил для себя каждый участник.

С интересом педагоги выполняют упражнение «Я в лучах солнца». На самом деле это детская техника, но ее выполнение иногда являет-

ся затруднительным для некоторых педагогов и очень важным для формирования позитивной самооценки личности. В центре листа бумаги необходимо нарисовать круг (солнце) и идущие от него лучи. Далее предлагается в круге написать большую букву «Я» и каждый луч подписать своим положительным качеством (похвалить себя). После выполнения упражнения идет рефлексия, проговариваются возникшие трудности и то, с чем они связаны. Данное упражнение ориентировано на старших дошкольников, младших школьников, применяется и в работе с подростками. Оно позволяет увидеть свои ресурсы, сильные стороны и является особо полезным для тревожных детей, агрессивных и так называемых «трудных» обучающихся. Слушателям необходимо понять через это упражнение, что скорректировать поведение ребенка можно только опираясь на его сильные стороны, показывая ученику его ресурсы. Педагоги же, в большей мере ориентированы на обсуждение недостатков ребенка, что только фиксирует его на негативе. Завершается это упражнение тем, что нужно озвучить каждое свое положительное качество, начиная с местоимения «Я», например: «Я умный», «Я добрый», «Я смелый» и прочее.

Данные упражнения направлены на формирование у педагогов позитивной установки, такого способа восприятия жизненных ситуаций, в котором акцент делается на положительных моментах своей жизни:

- на том, что есть, а не на том, чего не хватает;
- на ресурсах, а не опасностях и угрозах;
- на своих достоинствах, а не недостатках;
- на опыте успеха, а не грузе неудач;
- на радостях, а не на печалих.

В продолжение к вышеотмеченному можно предложить технику «Мой щит». Как правило, на лекции для педагогов-предметников мы рассматриваем психологические особенности подросткового возраста, среди которых отмечаем: склонность к немотивированному поведению, риску, суицидальные тенденции. Последнее может быть связано с тем, что человек не видит выхода из трудной для него ситуации и выбирает один способ решения проблемы – уход из жизни. Это обусловлено суженным восприятием на определенный момент, не умением видеть свои сильные стороны, ресурсы и возможности. При выполнении этого упражнения необходимо лист бумаги

разделить двумя диагональными линиями, идущими из левого верхнего края листа к правому нижнему и наоборот (получается рисунок в виде конверта, состоящий из четырех секторов). Верхний сектор разделить посередине вертикальной линией, в результате получится лист с пятью секторами, которые надо заполнить по часовой стрелке, начиная с верхнего левого края листа. Первый сектор называется «Кто Я?», необходимо дать ответ в виде слова, словосочетания или рисунка. Второй сектор – «Место моей безопасности», здесь также нужно ответить на вопрос в форме слова или рисунка. Третий (правый) сектор называется «Мое самое большое достижение в жизни». Четвертый сектор – люди, которым я могу доверять (здесь необходимо отметить три человека) и пятый сектор – слова, которые я хотел бы о себе услышать (отмечается три слова/словосочетания). Когда это упражнение выполнено, проводится его обсуждение, где отмечается о необходимости позитивных формулировок при ответе на вопросы с целью эффективности дальнейшего применения этой техники, возможные затруднения. Данный щит может помочь в стрессовой ситуации, показывая ресурсы личности, его достижения, ближайшее окружение, возможности.

Для того чтобы слушатели могли лучше понять структуру психики личности, ее сознательный и бессознательный компоненты, используется техника «Вот же это слово» [4]. Педагогам предлагается взять лист бумаги, расположить его горизонтально и написать в столбик шестнадцать слов, связанных с актуальной проблемной ситуацией или первые слова, которые приходят в голову. Первоначальный вариант данной техники обязывает использовать только существительные в единственном числе, однако мы допускаем отмечать различные части речи (кроме союзов и предлогов). После того, как первая часть задания выполнена, предлагается объединить каждую пару слов, идущих по порядку, одним словом-ассоциацией. Слова из второго столбика не должны повторять слова, отмеченные в первом списке. Таким образом, должно получиться восемь слов, которые также нужно объединить по парам и подобрать к ним обобщающее слово или ассоциацию. Получается четыре слова, процедура повторяется. В заключение необходимо вый-

ти на одно последнее слово, которое является ключевым. Это слово – ответ нашего бессознательного на волнующий вопрос, это конец нити, который поможет распутать клубок актуальных проблем. Важно выполнять это технику в спокойной обстановке, обращая внимание на сопутствующие мысли. Порой бывает, что сразу после получения «слова» человека посещает необходимая идея, иногда ответ приходит через несколько дней. Важно держать в уме это «слово», прикладывая его к разным аспектам своей жизни. Очень хорошо эта техника помогает в ситуациях, связанных с выбором. Поэтому она будет полезна не только педагогам, но и старшекласникам.

Порой бывает сложно донести до слушателей некоторые мысли, встречая их сопротивление определенного рода информации. Бывает, чтобы акцентировать внимание на важной ситуации или вопросе, приходится использовать дополнительные приемы. Очень эффективным при этом является применение притч в работе со слушателями. Бывает, что педагоги жалуются на безысходность некоторых жизненных ситуаций либо на отсутствие возможности выбора, подчинении и зависимости от обстоятельств. В данном случае можно привести в пример следующую притчу.

Притча «Открытые возможности»

Однажды ночью одного человека посетил ангел и поведал ему о великих делах, которые будут впереди: у него будет возможность стать богатым, заслужить уважение и достойное положение в обществе, жениться на прекрасной девушке.

Всю жизнь человек прождал обещанных чудес, однако ежедневно ничего не происходило, и в итоге он умер в нищете и одиночестве, да и уважения он тоже не приобрел. Когда человек попал на небо, то встретил у врат рая того ангела и упрекнул его: «Ты обманщик, пообещал мне богатство, уважение людей и красавицу жену. Я всю жизнь этого ждал, но ничего так и не произошло...»

Ангел ответил: «Разве это я тебе обещал? Я говорил о возможностях, которые у тебя были, и которыми ты не воспользовался».

Человек парировал: «Неправда! Не было у меня таких возможностей!».

Тогда ангел стал показывать ему эпизоды из прожитой жизни.

«Ты помнишь, как-то у тебя возникла рискованная идея, но ты побоялся, что она не сработает, да и осуществить ее будет не под силу. Ты не стал действовать, но через некоторое время эта идея пришла в голову другому человеку, он сейчас богат».

«А еще был случай, когда во время большого землетрясения было разрушено много домов, тысячи беспомощных людей лежали под обломками зданий, и ты мог бы помочь им спастись, выбраться из-под обломков. Однако ты испугался мародеров, а потом подумал, что есть и другие, более профессиональные спасатели. Если бы тогда ты не засомневался, то люди бы стали уважать тебя за помощь, ведь ты мог бы спасти человеческие жизни».

«Ну и последний случай. Помнишь ту рыжеволосую красивую женщину, которая очень нравилась тебе, она не была похожа ни на одну другую, кого ты встречал за прожитые годы. Но и здесь ты подумал, что такая женщина не захочет выйти за тебя замуж, ты сказал сам себе: «Перестань мечтать, кто она и кто я, красавица и чудовище».

Человек вспомнил все это, кивнул, и в его глазах появились слезы.

Ангел продолжал: «Эта женщина стала бы твоей женой, она любила тебя не за внешность, с ней тебе посчастливилось иметь много прекрасных детей, и ты был бы понастоящему счастлив всю жизнь».

Важно провести рефлексии чувств слушателей на услышанную метафору, обратив особое внимание на то, по какой причине человек не смог добиться того, что было возможно.

В продолжение отмеченному можно привести следующую притчу.

Притча «В больничной палате»

В одной больничной палате лежали два тяжелобольных человека. Кровать одного человека была расположена у окна, а другого – располагалась у двери.

– Что там, в окне? – как-то спросил тот больной, что лежал у двери.

– О! – оживился первый. – Я вижу голубое небо, облака, похожие на зверюшек, вдалеке озеро и лес.

Каждый день больной, лежащий у окна, рассказывал своему соседу о том, что творится за окном. То он видел лодку, рыбаков с большим уловом, то детей, играющих на бе-

регу или влюбленную пару, держащуюся за руки. Его соседа в это время мучила злоба. «Это несправедливо, – думал он. – Почему его уложили у окна, а не меня. Я вижу только дверь с облупившейся краской, а он любуется видом из окна?»

Однажды больной, лежащий у окна, сильно закашлял и стал задыхаться. Он стал пытаться достать кнопку вызова медсестры, но сил уже не было. Сосед же спокойно наблюдал за происходящим. Он мог нажать на свою кнопку, но не сделал этого.

Через какое-то время первый затих и вытянулся на своей постели. Когда его унесли, то сосед, лежащий у двери, попросил медсестру, чтобы его переложили к окну.

Медсестра так и сделала, перестелила его постель, помогла ему перелесть на другую кровать и, убедившись, что больному удобно, пошла к двери. Вдруг ее остановил удивленный восклик больного:

– Как же так! Ведь окно выходит на глухую серую стену! А тот, кто умер, рассказывал мне, что видел озеро, лес, облака и людей... Как он мог это видеть из такого окна?

Медсестра печально улыбнулась:

– Он вообще ничего не мог видеть – ваш покойный сосед был слепым.

Хорошо воспринимаются достаточно небольшие по объему, но емкие по содержанию притчи.

Притча «Счастье»

Когда Бог слепил человека из глины, то у него остался один не использованный кусок.

– Что слепить тебе еще? – спросил Бог.

– Слепи мне счастье, – попросил человек.

Ничего не ответил Бог, а только вложил человеку в ладонь оставшийся кусочек глины.

Следующая притча может быть полезна родителям, которые воспитывают ребенка в стиле гиперопеки, такие родители встречаются и среди педагогов. Часто педагоги сами жалуются на подобный способ отношения к ребенку со стороны родителей и ищут способ, как донести опасность такого опекающего воздействия на ребенка.

Притча «Урок бабочки»

Однажды в коконе возникла маленькая щель, проходивший мимо человек долго стоял и смотрел, как через эту щель пытается выйти на свет бабочка. Прошло много времени, но

бабочка как будто не прилагала своих усилий, а щель оставалась такой же небольшой. Казалось, что бабочка сделала все что могла, и что у нее уже не было сил.

Тогда человек решил помочь этой бабочке, он взял ножик и разрезал кокон на две части. Бабочка сразу вышла. Однако ее тельце было таким слабым и немогущим, крылья такими прозрачными и тонкими, что еле двигались.

Человек продолжал наблюдать, надеясь, что сейчас крылья бабочки расправятся, окрепнут и она улетит. Но ничего не произошло! Остаток своей жизни бабочка волочила по земле свое слабое тельце и нерасправленные крылья. Она так и не смогла полететь.

Все это потому, что желая помочь, человек, не понимал, что бабочке необходимо усилие для выхода через узкую щель кокона, чтобы бабочка смогла летать, необходимо жидкости из тела перейти в крылья.

Природа заставляет бабочку с трудом покидать эту оболочку, чтобы она в дальнейшем могла расти и развиваться.

То же самое и в воспитании детей. Если родители будут стараться делать за ребенка его работу, они лишат его духовного развития. Ребенок должен научиться прикладывать усилия, которые потом будут необходимы ему в жизни, помогут преодолевать все трудности, научат быть сильным.

Описывая психологические особенности «трудных детей», педагогу важно акцентировать внимание на том, что позитивное развитие личности идет только через его ресурсы, а не через недостатки.

Очень важно ребенку показать его хорошие качества, его сильные стороны. Но, прежде всего, педагог сам должен их увидеть. В подтверждение отмеченному можно привести следующую притчу.

Притча «Роза»

Человек посадил розу, ухаживал за ней, поливал. Потом он увидел шипы и нераскрывшийся маленький бутон. Подумав, что красивого цветка из растения с шипами вырастить не сможет, он опечалился и перестал поливать розу. Так и не успев расцвести цветок погиб.

Все прекрасные качества заложены в нас с рождения, они растут среди шипов из наших ошибок.

Многие из нас, когда смотрят на себя, видят только эти «шипы» – дефекты. Мы расстраиваемся, думая, что ничего хорошего не может из нас произойти.

Одной из великих наград, которой может обладать человек, является способность пробраться через колючки и шипы другого и найти в нем Розу. Это одно из качеств Любви видеть ошибки человека и не прогонять его из своей жизни, уважая то благородство, которое есть в его душе.

Помогайте другим понять то, что они могут справиться со своими трудностями. Если показать им эту «Розу» внутри себя, они преодолеют свои шипы-ошибки и будут постоянно цвести.

И в завершение темы применения притч как метода опосредованного воздействия на восприятие слушателей хотелось бы привести еще одну притчу.

Притча «Кораблекрушение»

После кораблекрушения уцелел единственный человек, которого выбросило волной на небольшой необитаемый остров.

Он очень сильно молился о том, чтобы Бог спас его. Каждый день он высматривал на горизонте корабль, который бы спас его.

Не дождавшись спасения, он решил построить шалаши из плавающих бревен, чтобы защититься от стихий. Но однажды, вернувшись после поисков пищи из леса, он нашел свое жилище окутанным пламенем; дым и гарь поднимались к небу. Все запасы были потеряны. Человек был охвачен горем и злостью.

– Как ты мог так поступить со мною, Бог! – в слезах кричал он.

На следующий день рано утром его разбудил гудок корабля, приближающегося к берегу. Корабль пришел, чтобы спасти его.

Утомленный и изумленный человек спросил у своих спасателей: «Как вы узнали, что я здесь?»

– Мы увидели твой дымовой сигнал, – сказали они.

Через притчу в форме метафоры слушателям доносятся простые, но важные истины [5; 6]. Поэтому очень важно проводить рефлексии с педагогами после каждого психологического упражнения, после каждой притчи, тем самым педагоги сами делают определенные выводы, необходимые им для осознания каких-то жизненных моментов.

Эффективность используемых на занятиях со слушателями техник мы отследили с помощью исследования удовлетворенности педагогов занятиями с применением психологических техник. 98% слушателей отметили их значимость как лично для себя, так и для применения в работе со школьниками. 100% слушателей, участвующих в данном опросе, отметили, что включение в лекционные занятия таких техник значительно повышает их учебную мотивацию и активизирует внимание. 96% педагогических работников отметили, что хотели бы еще посетить подобные занятия, где отражаются и другие психологические техники. 100% слушателей высказали важность таких техник для развития рефлексии как педагогов, так и учеников.

Таким образом, можно с уверенностью заявить, что использование психологических техник в процессе обучения слушателей существенным образом влияет на развитие рефлексии. Причем можно отметить, что данные техники подходят для учителей различных типов акцентуации характера, использующих различные стили учебной деятельности, а главное, направлены на удовлетворение основных потребностей, проявляющихся в педагогической деятельности [7].

Библиографический список

1. Ильясов Д. Ф. Педагогические теории и роль субъективного фактора в их проектировании / Д. Ф. Ильясов, О. А. Ильясова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2010. – № 12. – С. 5–11.
2. Ильясов Д. Ф. Концепция самообучающейся организации в отражении тенденций развития современной школы / Д. Ф. Ильясов, Н. У. Ярычев // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 4. – С. 247–254.
3. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего : практическое пособие / пер. с нем. 5-е изд., стер. – М. : Генезис, 2004. – 256 с.
4. Тест «Вот же это слово» [Электронный ресурс] // А. Я. Психология (azps.ru) : [веб-сайт]. – Режим доступа: <http://azps.ru/tests/kit/kit1002.html> (дата обращения: 10.11.2014).
5. Агранович С. З. Гармония-цель-гармония: Художественное сознание в зеркале притчи. – М. : Логос, 1997. – 134 с.

6. Безрукова В. С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога). – Екатеринбург, 2000. – 937 с.

7. Селиванова Е. А., Андреева Н. Ю., Курьшова Л. А. Психологические особенности организации обучения педагогов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров : научно-теоретический журнал. – 2014. – № 2 (19) – С. 20–30.

References:

1. Il'yasov D.F., Il'yasova O.A. Pedagogical Theories and the Role of Subjective Factors in Their Designing [Pedagogicheskie teorii i rol' sub'ektivnogo faktora v ikh proektirovanii]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Tomsk State Pedagogical University Bulletin]. 2010, № 12, pp. 5–11.

2. Il'yasov D. F., Yarychev N. U. The Concept of Learning Organization in the Developmental Tendencies of the Modern School [Kontseptsiya samoobuchayushcheysya organizatsii v otrazhenii tendentsiy razvitiya sovremennoy shkoly]. *Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal* [Siberian Pedagogical Journal]. 2011, № 4, pp. 247–254.

3. Fopel' K. *Psikhologicheskie gruppy: Rabochie materialy dlya vedushchego: Prakticheskoe posobie* [Psychological Groups: Working Materials for the Group Leader: A Practical Guide]. M., 2004. 256 p.

4. Test «Vot zhe eto slovo» [Test “This is the Word”]. URL: <http://azps.ru/tests/kit/kit1002.html> (Accessed: 10.11.2014).

5. Agranovich S. Z. *Garmoniya-tsel'-garmoniya: Khudozhestvennoe soznanie v zerkale pritchi* [Harmony-Purpose-Harmony: Artistic Consciousness in the Mirror of the Parable]. M., 1997. 134 p.

6. Bezrukova V. S. *Osnovy dukhovnoy kul'tury (entsiklopedicheskiy slovar' pedagoga)* [Basics of Spiritual Culture (Encyclopedic Dictionary of the Teacher)]. Ekaterinburg, 2000. 937 p.

7. Selivanova E. A., Andreeva N. Yu., Kuryshova L. A. Psychological Features of Organization of Teacher Learning [Psikhologicheskie osobennosti organizatsii obucheniya pedagogov] *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov Nauchno-teoreticheskiy zhurnal* [Scientific Support of a System of Advanced Training. Scientific and Theoretical Journal]. 2014. № 2 (19), pp. 20–30.

УДК 159.923+316.613

Оценка и критерии профессионального выгорания

И. Е. Смирнова

Evaluation and criteria of job burnout

I. E. Smirnova

Аннотация. Профессиональное выгорание – это синдром эмоционального выгорания, связанный с профессиональной деятельностью человека. Профессиональное выгорание является психологическим процессом, и его можно оценить с точки зрения психологического риска в профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности имеет свою симптоматику, этиологию, признаки, типологию и последствия. Этиологически определяются профессиональные стрессоры для каждой профессиональной группы в контексте эмоционального выгорания. Важным в исследовании эмоционального выгорания является выявление оценки и выявление критериев эмоционального выгорания в профессии. Статья посвящена категории эмоционального выгорания в профессии. Формирование эмоционального выгорания – процесс и результат адаптационных процессов и психологической защиты в ответ на длительные стрессогенные воздействия на человека профессиональных факторов. Предварительные результаты проведенного исследования свидетельствуют о необходимости регулярной психологической поддержке сотрудников организации.

Abstract. Job burnout is a syndrome of emotional burnout associated with one's professional activities. Job burnout is a psychological process and it can be considered as a psychological risk in professional activities. Emotional burnout in professional activity has its symptoms, etiology, characteristics, typology and implications. In the article are determined the occupational stressors for each professional group in the context of emotional burnout. Discovering evaluation and criteria of emotional burnout in the profession is essential in the study of emotional burnout. The article is devoted to the emotional burnout in the profession.

Appearance of emotional burnout is a process and result of the adaptation processes and psychological defense in response to long-term exposure to occupational stressors. Preliminary results of the study indicate the need for regular psychological support of corporate employees.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание в профессии, профилактика эмоционального выгорания, психологический климат, оценка профессионального выгорания.

Keywords: emotional burnout in the profession, prevention of emotional burnout, psychological climate, job burnout assessment.

Профилактическая деятельность по сохранению здоровья сотрудников имеет большое практическое значение как для отдельно взятого сотрудника, так и определяется как важная государственная задача в плане профилактики хронических психосоматических заболеваний. Профессиональное выгорание как результат интенсификации труда в подразделениях организаций и изменений функциональных регламентаций отражаются на состоянии трудоспособности личного состава, продуктивности его деятельности, в результатах труда. Феномен профессионального выгорания определен на основе результатов анализа генезиса данного явления как дезадаптация, что проявляется в психическом и физическом истощении, «обезличивании» субъектов делового взаимодействия, утрате трудовой мотивации или эмоционально-ценностного отношения к профессии. Основной детерминантой профессионального выгорания является неконгруэнтность между индивидуально-личностными особенностями субъекта труда и запросом работодателя данной профессиональной группы. Сущностные характеристики профессионального выгорания отражают дезадаптацию человека в профессии

(изменение личностных и поведенческих характеристик).

Наиболее актуальной задачей является решение проблемы саморегуляции психологического состояния сотрудника – это первоочередная психологическая проблема, актуальная для профессионального развития сотрудников специальной кадровой службы. В последние десять лет актуальность проблемы сохранения здоровья сотрудников в специализированном учреждении является особенно значимой в связи с переаттестациями, переукомплектованиями и кадровыми перестановками, пересмотром функциональных обязанностей ведомства и т. д. стала особенно острой. Синдром «выгорания» в профессии является значимым фактором инактивации созидательных тенденций в учреждении, фактором временной нетрудоспособности и инвалидизации, барьером в создании инновационного потенциала учреждения.

Но для решения вопросов профилактики и учреждения программы профилактики в организации в плане профессионального выгорания необходимо выполнить диагностические мероприятия, которые позволяют выявить ключевые моменты состояния социально-психологического климата в организации и затем определить состояние выгорания каждого отдельного сотрудника, – то есть провести мероприятия по оценке явления профессионального выгорания сотрудников. Исходя из результатов диагностических мероприятий, составляется план работы с подразделением и индивидуальный подход программы психологической коррекции каждого сотрудника.

Проведение оценки профессионального выгорания основывалось на психологической диагностике личностных качеств и состояния психологического статуса сотрудников подразделений, что определялось несколькими диагностическими методами. Основной психологический метод оценки профессионального выгорания – это метод включенного наблюдения, который позволил выявить склонность к скрытой агрессии, тенденции к открытым конфликтам и враждебным установкам по отношению друг к другу отдельных сотрудников подразделений, распространение слухов и сплетен по поводу профессиональной деятельности и личной жизни сотрудников.

В исследовании был использован метод беседы как возможность детальной оценки психологического явления, который позволил выявить характерные особенности социально-психологического аспекта: психологический климат в подразделениях и субъективную оценку эмоционального выгорания каждого отдельного сотрудника.

Проведенное исследование оценки профессионального выгорания основывалось также на методиках тестирования и анкетирования.

В нашем конкретном случае тестирования использовались следующие тесты: определение эмоционального выгорания у сотрудников с использованием тестов В. В. Бойко [1], проведено исследование с применением методики диагностики профессионального выгорания Н. Е. Водопьяновой [2] и К. Маслач.

Анкетирование было проведено по Анкете «Психологический климат» Н. П. Фетискина [3; 4].

По результатам проведенного исследования была предложена критериально-диагностическая модель оценки профессионального выгорания, которая может служить матрицей для исследований профессионального выгорания сотрудников любых организаций. Основаниями для применения на практике критериально-диагностической модели являются заключения экспертов, апробация модели на практике в ОК ОВД ЦАО, что позволило выделить реальные критерии диагностики профессионального выгорания сотрудников подразделений сложно структурированного субъекта труда.

Общие показатели по критериям профессионального выгорания можно соотнести с системой качества профессионала Е. А. Климова: прежде всего с его первой составляющей – свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности) (Е. А. Климов, 1996). На уровне единичного характерными информативными показателями являются данные биографического метода исследования человека или анамнестические данные истории жизни.

Показатели профессионального выгорания по заболеваниям, отражающим психофизиологический критерий, связаны с предметом социальной и профессиональной реабилитации личного состава (вторичной и третичной профилактических систем).

На социальном уровне профессиональное выгорание приводит к колоссальным потерям – ранней смертности и сверхсмертности, инвалидности, то есть психофизиологический критерий по последствиям в ключе социального здоровья является и экономическим индикатором, влияющим на общее благосостояние социума. Эти проблемы в профессиональной деятельности детерминировали запрос на выявление направлений в психологическом исследовании и определении оценки эмоционального выгорания в профессии. Предложена методика оценки профессионального выгорания (табл. 1).

Исследованием были охвачены 100 (сто) сотрудников, имеющих стаж службы более пятнадцати лет. Контрольную группу в таком же количестве составили сотрудники, имеющие стаж службы до трех лет. Все обследованные имеют высшее образование.

Предварительные данные, полученные при обследовании, показывают, что факторы эмоционального выгорания в профессии следующие:

1. Реальное содержание профессиональной деятельности не совпадает с представлениями о ней.
2. Отсутствие соблюдения охраны и гигиены труда (ненормированный рабочий день с переработкой в общей сложности до двенадцати часов в сутки, дополнительные трудовые нагрузки в выходные дни, ночные обязательные дежурства по установленному графику и др.).
3. Стаж службы более 5 лет.

4. Неконгруэнтность соблюдения должностных инструкций и устойчивых стереотипов корпоративной культуры.

5. Эмоциональная поглощенность трудовой деятельностью и неотрагированные эмоции в ситуациях делового общения с вышестоящим руководством.

6. Неблагоприятный психологический климат в результате неравномерно распределяемой трудовой нагрузкой между сотрудниками подразделений и отсутствием объединяющих досуговых мероприятий.

7. Неудовлетворенность результатами своей деятельности по окончании отчетных периодов.

8. Непродуктивность профессиональной деятельности (времени и энергии затрачивается гораздо больше, чем необходимо для получения полезного результата).

По результатам исследования отмечено, что ощущения, связанные с синдромом профессионального выгорания, имеют разную степень интенсивности в зависимости от пола, возраста, стажа работы, также имеют сезонные колебания и изменения функционального состояния нервной системы в течение года – периоды обострения состояний истощения психологических и физических ресурсов испытывают 2–3 раза в год, мужчины в два раза чаще женщин.

Отмечено, что после отпусков и после выхода на службу с «больничных листов по состоянию временной нетрудоспособности» состояние эмоционального выгорания ощущается особенно остро, нежелание приступить к трудо-

Таблица 1

Методика оценки профессионального выгорания субъекта труда (И. Е. Смирнова)

| Субъект труда | Тип методик | | Подход к оценке профессионального выгорания |
|---|--|--|--|
| | по анкетным данным | по тестам и оценке результатов | |
| Сотрудники подразделений (индивидуальный субъект труда) | Модуль оценки диагностики по возрасту, стажу работы, званию, по гендерным отличиям | Модуль количественно-качественной оценки уровня профессионального выгорания (Бойко, Маслач, Рукавишников), личности (Кеттэлл) и психологический климат | Профессиональное выгорание субъекта труда не является тождественным совокупности данных результатов модулей диагностики, оно определяется как интегративная характеристики критериев с их показателями и определением уровня профессионального выгорания и их коррелиций для прогнозирования продолжения профессиональной деятельности |

вым обязанностям имеет ярко выраженный осознанный характер.

Полученные в результате включенного наблюдения, бесед, изучения «Личных дел» данные позволили сделать предварительные выводы о том, что на формирование синдрома эмоционального выгорания в профессии специальных подразделений оказывают влияние жесткая регламентация (в том числе и временная) и субординация в служебной деятельности; эмоциональная поглощенность профессией; высокая степень ответственности за результаты деятельности перед начальством, обществом, государством и перед своими близкими; неадекватность морального и материального вознаграждения за результаты деятельности; отсутствие коммуникативной компетентности (трудности в деловом общении), неумение управлять своим психологическим состоянием (эмоциональная распушенность, вербальная агрессия, алкогольные эксцессы и др.).

Профилактика синдрома профессионального выгорания в исследуемой профессиональной группе имеет отличительные особенности. Психологическое сопровождение обеспечивается с первого дня приема на службу. Психологи проводят первичное обследование и тренинг «Профессиональная адаптация к служебной деятельности». Следующий этап психологического сопровождения – подкрепление систематическими психопрофилактическими мероприятиями как индивидуального, так и группового характера. Основные направления профилактики профессионального выгорания определяются по критериальным оценкам труда сотрудников. С сотрудниками подразделений после проведения диагностических мероприятий в целях профилактики профессионального выгорания осуществляется рациональная психотерапия (по авторским методикам Дюбуа), обучение методам саногенного мышления (по методике Ю. М. Орлова), обучение «методам остановки мыслей» (по методике Тэйлор) и проведение релаксационных мероприятий в кабинетах психологической разгрузки.

Помимо проведения психотерапевтических мероприятий решение вопроса превенции эмоционального выгорания в трудовой деятельности специальных подразделений требует разработки нескольких направлений деятельности, в частности:

– деятельность по предупреждению эмоционального выгорания, как результата неадекватной профессиональному запросу стрессоустойчивости;

– проведение просветительских мероприятий по особенностям психофизиологии человека;

– создание «теплого» психологического климата в подразделениях [5];

– проведение входного и промежуточного тестирования на предмет выявления отклонений в психологическом статусе сотрудников (психодиагностика), анализ полученных данных о каждом отдельном сотруднике и подразделения в целом;

– регулярное проведение психологического консультирования с учетом результатов анализа диагностических данных, обеспечение сотрудника допустимой информацией и рекомендациями по актуальному состоянию его здоровья в соответствии с его возрастной нормой;

– регулярное проведение психологической коррекции – воздействие на те или иные сферы психики сотрудника для достижения им психологического равновесия с целью преодоления возникших трудных ситуаций и возвращения к продуктивной созидательной деятельности;

– проведение психотерапевтических мероприятий по мере необходимости в рамках психологической парадигмы, направленной на позитивное изменение личности и субъекта деятельности.

Перечисленные мероприятия необходимо проводить психологической службой специальных подразделений, которые несут ответственность за психологическое состояние каждого отдельного сотрудника и подразделений в целом. Данные мероприятия способствуют первичному предупреждению и вторичной профилактике эмоционального выгорания в процессе профессиональной деятельности.

Библиографический список:

1. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – С. 99–105.

2. Водопьянова Н. Е. Психическое выгорание / Н. Е. Водопьянова // Стоматолог. – М. : Медицина, 2002. – № 7. – С. 12.

3. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагно-

стика развития личности и малых групп. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

4. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика личности и группы в контексте психологического управления качеством жизни : материалы международного конгресса «Триединство здоровья нации, качества жизни и гармоничного общества как основа устойчивого развития России в XXI веке». – Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2014. – С. 290–300.

5. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / под редакцией В. А. Ядова. – СПб., Наука, 2006. – 236 с.

References:

1. Boyko V. V. *Sindrom «emotsional'nogo vygoraniya» v professional'nom obshchenii* [Syndrome of «Emotional Burnout» in Professional Communication]. SPb., 1999, pp. 99–105.

2. Vodop'yanova N. E. Psychic Burnout [Psikhicheskoe vygoranie] *Stomatolog* [Stomatologist]. M., 2002. № 7, p. 12.

3. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-Psychological Diagnostics of Personality Development and Development of Small Groups]. M., 2002. 490 p.

4. Fetiskin N. P. Socio-Psychological Diagnostics of Individuals And Groups in the Context of Psychological Management of Quality of Life [Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika lichnosti i gruppy v kontekste psikhologicheskogo upravleniya kachestvom zhizni] *Materialy mezhdunarodnogo kongressa «Triedinstvo zdorov'ya natsii, kachestva zhizni i garmonichnogo obshchestva kak osnova ustoychivogo razvitiya Rossii v XXI veke»* [Proceedings of the International Congress “Trinity of the Nation's Health, Quality of Life and a Harmonious Society as a Basis for Sustainable Development of Russia in the 21st Century”]. Kostroma, 2014, pp. 290–300.

5. Parygin B. D. *Sotsial'no-psikhologicheskii klimat kollektiva: puti i metody izucheniya* [Socio-Psychological Climate: Ways and Methods of Studying]. SPb., 2006. 236 p.

УДК 351

Диагностика «командной срабатываемости» при формировании управленческой команды

А. А. Бессонов

Diagnostics of “team cooperation” when forming the management team

A. A. Bessonov

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы формирования руководителем управленческой команды. Важнейшее значение в управленческой деятельности имеет правильный подбор своего ближайшего окружения, чему способствует знание руководителем психолого-акмеологических критериев, которым должны соответствовать участники команды. Проведенное автором статьи исследование позволило предложить ряд таких критериев «командной срабатываемости», которые определяются по опроснику Р. Б. Кеттелла путем выявления акцентуаций, ориентаций на управленческие задачи и предпочитаемый стиль управления. Полученные таким образом данные в отношении члена команды должны быть соотнесены с аналогичными данными руководителя, что позволяет с высокой степенью достоверности прогнозировать варианты возможной эффективной командной работы. Предложенные критерии могут быть использованы руководителем при любой стратегии и технологии формирования своей управленческой команды.

Abstract. The article highlights the issue of forming management team. One of the most important things in management activity is the proper selection of one's immediate circle, facilitated by manager's knowledge of the psycho-akmeological criteria which should be met by the team members. Research conducted by the author of the article allowed us to propose a number of “team cooperation criteria”, which are defined by Personality Factor Questionnaire of R. B. Cattell, by identifying accentuations, orientations on managerial tasks and preferred management style. The obtained data concerning a team member should be

associated with similar data concerning manager that allows with a high degree of reliability predict possible effective teamwork. The proposed criteria can be used by manager for any strategy and technology of forming his management team.

Ключевые слова: диагностика управленческой команды, команда, командоформирование, срабатываемость команды, управленческая команда.

Keywords: diagnostics of the management team, team, teambuilding, team cooperation, management team.

В современный период стремительного развития нашей страны, динамически меняющихся условий деятельности всех институтов государства и общества насущным является вопрос обеспечения эффективного функционирования различных государственных и негосударственных структур. Одним из наиважнейших инструментов построения высокорезультативной деятельности как органов государственной власти всех уровней, местного самоуправления, различных учреждений, так и общественных объединений, коммерческих организаций, выступает управленческая деятельность.

Особую актуальность вопрос эффективной управленческой деятельности приобретает в связи с широкомасштабным кризисом и нестабильностью не только в нашем государстве, но и во всем мировом сообществе. Осуществление управления любой организационной структурой в командной форме представляет собой самый высокий уровень этой деятельности, позволяющий находить новые, зачастую скрытые резервы в использовании усилий других людей.

Как показывает отечественная и зарубежная управленческая практика, именно командная организация работы является наиболее эффективной при решении управленческих задач любой сложности, в том числе, новых, инновационных, в различных кризисных ситуациях.

Все великие лидеры – те, которые действительно добиваются успеха, которые находятся на вершине (и которых немного) – имеют одну общую черту. Они знают, что самой важной задачей является обнаружение и удержание около себя надежных людей. Организация сама по себе не может повысить производительность труда – но люди могут! Активы, которые имеют истинную ценность внутри любой организации, – это люди. Системы устаревают. Здания разрушаются. Оборудование изнашивается. Но люди могут расти, развиваться и работать еще более эффективно, если у них есть лидер, который понимает их потенциальную ценность [1, с. 7–8].

Соратники необходимы каждому руководителю, ибо руководитель, который не имеет соратников, в очень скором времени утонет в текущих делах, и у него просто не останется времени на то, чтобы быть руководителем и выполнять ту работу, которую он может выполнить только лично. Именно командная работа соратников позволяет и самому руководителю достигать вершин своей собственной профессиональной деятельности, ибо как гласит восточная мудрость: «трудность управления царством не в том, чтобы самому быть умным и способным, а в том, чтобы находить умных и способных» [2, с. 142].

Поскольку жизнь постоянно диктует необходимость внедрения новых форм организационной деятельности, например, распределенных по различным территориям (в том числе и разным государствам) команд, антикризисных команд и т. п., имеется потребность в оптимизации управленческой работы, прежде всего в ее командных формах.

Наиболее насущным является вопрос о критериях подбора руководителем членов своей управленческой команды (которые мы предлагаем именовать «командной срабатываемостью»), ибо, как верно отметил Ю. В. Синягин, «именно окружение выступает и причиной, и следствием, и фактором, и результатом формирования личности руководителя и стимулом, и,

одновременно, тормозом на пути достижения им вершин его личностного и профессионального роста» [3, с. 39].

Выбор методик и диагностических средств для выявления «командной срабатываемости» должен быть обусловлен психолого-акмеологическим подходом к исследованию процесса формирования управленческой команды.

Во-первых, ключевым моментом выступает определение управленческой команды, под которой мы понимаем группу взаимосвязанных между собой и руководителем единомышленников (кто принял его цели, как свои собственные, и по отношению к нему лоялен), входящих в его ближайшее окружение, реализующих общую цель, как совпадающую, так и не совпадающую с целями организации, используя для этого предоставленные руководителю и им полномочия, выполняющих функцию обеспечения влияния руководителя на формальную и неформальную структуры организации, имеющих между собой распределение ролей.

Во-вторых, основополагающим также является то, что стратегия и цель формирования управленческой команды, обусловленные конкретными психолого-акмеологическими условиями и факторами, определяют динамику дальнейшего процесса ее жизнедеятельности.

Выделяют следующие условия и факторы, определяющие специфику формирования управленческих команд: 1) специфика сферы деятельности и особенности организационной структуры (характер целей и задач, вид и форма собственности, степень формализации, диапазон субъектности, территориальные характеристики, особенности каналов коммуникации, степень сбалансированности рабочих мест и др.); 2) социально-психологические характеристики организации (организационная культура, философия организации, нормы и ценности, традиции и др.); 3) психолого-акмеологические особенности субъекта формирования команды (половозрастные характеристики, уровень профессионализма, специфика ориентации в нормативно-ценностном пространстве, психологическая дистанция и включенность); 4) психолого-акмеологические характеристики персонала (половозрастные и индивидуально-психологические особенности,

отношение к деятельности, мотивация, цели, ценности) [4, с. 238].

Учитывая изложенное, произвести диагностику «командной срабатываемости», по нашему мнению, позволяют следующие методики: 16-факторный личностный опросник Р. Б. Кеттелла (16PF-опросник), характерологический опросник К. Леонгарда и Г. Шмишека, тесты об оценке особенностей командного поведения и определении предпочитаемого стиля управления, разработанные проф. Ю. В. Синягиным, «Решетка предпочитаемого подбора» (И. В. Калинин, Ю. В. Синягин).

Так, опросник Р. Б. Кеттелла (16PF-опросник) с позиции настоящего исследования позволяет диагностировать широкий круг личностных характеристик обследуемых, их психологических особенностей, в том числе влияющих на командную деятельность [5]. С его помощью также возможно выявить те особенности личности, которых препятствует работе в команде и даже могут привести к ее распаду.

К примеру, о возможных затруднениях во внутрикомандных коммуникациях свидетельствуют отрицательные (низкие) показатели по факторам А и Н, высокие показатели факторов Е и Q2 указывают на стремление занять лидерское положение в группе, что может вызвать столкновение с интересами руководителя и, как следствие, конфликт. На предрасположенность к интригам и зависти указывают высокие показатели по факторам L и N. Высокие показатели по факторам Q3 и G указывают на высокую организованность, регуляцию поведения требованиями группы, высокое чувство долга, и, наоборот, низкие показатели по этим факторам свидетельствуют о неорганизованности, регуляции поведения личными интересами в ущерб группе. Кроме того, высокое прогностическое значение может иметь следующее сочетание факторов: недисциплинированность – низкие показатели по факторам С, G, Q3 и высокие показатели по факторам Е, О, Q4; склонность к алкоголизму – низкие показатели по факторам С и G, высокие – по О и Q4; конфликтность, неадекватная самооценка – низкие показатели по факторам А и I, высокие – по Е и L; низкая стрессоустойчивость – отрицательные показатели по факторам С и Q3, высокие – по О и Q4 [6, с. 50–54].

Результаты, полученные при обследовании членов управленческих команд с помощью упомянутого опросника целесообразно сопоставлять с данными тестирования по характерологическому опроснику К. Леонгарда и Г. Шмишека. Так, работу в команде для ее членов существенно затрудняют в сочетании такие акцентуации, как: гипертимность (низкая дисциплина, стремление к лидерству), дистимность (пессимизм), застревание (упрямство, высокое самомнение, претензии на лидерство), демонстративность (стремление к исключительному положению в группе и лидерству, склонность к лжи), эмотивность (неустойчивость интересов, слабая воля и чувство долга) [7, с. 190–193].

Тест на оценку особенностей командного поведения позволяет выявить ориентацию на решение трех видов задач: на собственную «кровную идею», на организационную задачу, на безопасность, иерархия которых определяет специфические особенности его управленческого поведения и формирования своего ближайшего окружения [8, с. 35–38].

Тест определения предпочитаемого стиля управления направлен на выявление субъективных моделей о возможных представлениях руководителя о личностях работников: 1) последние не имеют собственной внутренней рабочей мотивации и нуждаются в постоянном контроле; 2) наоборот, они ориентированы на работу и главное им не мешать, создав лишь соответствующие условия [8, с. 39–43].

Наконец, «Решетка предпочитаемого подбора» (И. В. Калинин, Ю. В. Синягин) [9; 10] позволяет получить данные относительно способов формирования управленческих команд на основе двух стратегий: подбор кадров под задачу (телеологически центрированный) и подбор под субъекта (субъектно-центрированный). Между тем, нами использована только первая часть этой методики – подбор под задачу, поскольку руководители следственных подразделений системы Следственного комитета России ориентированы, прежде всего, на достижение организационных задач, для решения которых и осуществляют подбор членов своих команд.

С целью проверки этой гипотезы нами проведено психодиагностическое исследование и опрос 50 участников 18 управленческих команд (из которых 20 руководителей и 30 членов

команд), являющихся работниками следственных управлений системы Следственного комитета Российской Федерации трех субъектов: Республики Калмыкия, Калужской и Кировской областей.

Это все лица с высшим юридическим образованием, 47 мужчин и 3 женщины, средний возраст 34 года (минимальный возраст 26 лет, максимальный – 54 года), со стажем работы на руководящих должностях от 1 года до 15 лет. Из них 92% воспитывалось в полных семьях и являлись не единственными детьми, 50% – старшие дети, 40% – младшие. У 58% респондентов один из родителей либо оба занимали руководящие должности, более половины в детстве часто бывали у родителя на рабочем месте.

Для выявления сущности «командной срабатываемости» и ее значения в процессе формирования управленческой команды нами проведен сравнительный анализ полученных данных из указанных управленческих команд, которые разделены на высокоэффективные (7 команд), среднеэффективные (5) и низкоэффективные (6). В основу такого деления положены статистические результаты деятельности за последние 3 года и мнение по этому вопросу контролирующих их аппарата управления и вышестоящего руководства. Ибо для целей настоящего исследования наибольший интерес представляет не сходство, а существенное различие между представителями таких команд. Все команды формально-иерархические, простые, непосредственно взаимодействующие.

В ходе настоящего исследования получен следующий психолого-акмеологический портрет руководителя эффективной команды в системе государственных органов: возраст более 30 лет, в основном мужчины, воспитывавшиеся в полной семье, являвшиеся не единственным ребенком (60% – старшие дети, 30% – младшие), более чем у половины из них родители (или один из них) занимали руководящие должности и они посещали их на рабочем месте, лидером в семье являлся отец. Такой портрет применительно к женщинам составить не представилось возможным, ввиду малого количества эмпирического материала. Все перечисленные факторы выступают определенным залогом формирования в личности качеств, необ-

ходимых для занятия управленческой деятельностью, в том числе эффективным командоформированием.

Путем сравнения усредненных профилей личности руководителей и членов команды указанных типов, полученных по результатам обследования с помощью теста Р. Б. Кеттела, установлено, что в высокоэффективной команде у руководителя и члена команды совпадают показатели по 10 факторам (коэффициент корреляции у 5 из 7 команд от 0,326 до 0,563), аналогичные характеристики присущи и среднеэффективным командам (совпадение по 10 факторам, коэффициент корреляции у всех 5 команд от 0,108 до 0,563), а в низкоэффективной лишь по 6 (коэффициент корреляции у 2 команд из 6 – 0,595; 0,800).

Также производилась оценка факторов, характеризующих способность к эффективному внутригрупповому взаимодействию. Выявлено, что эффективность внутрикомандного взаимодействия («командную срабатываемость») характеризует сочетание показателей по факторам Е («подчиненность-доминантность»), G («низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения»), L («доверчивость – подозрительность»), Q2 («конформизм – неконформизм»), F4 («конформность»). Для здоровых внутрикомандных отношений, соблюдения иерархии, субординации и дисциплины в команде характерно выше значение показателей по факторам Е, L, Q2, F4 и ниже по фактору G – у руководителя, чем у членов команды.

Соотношение значений в стенах по этим факторам сравнивалось в высокоэффективных, среднеэффективных и низкоэффективных командах по усредненным профилям.

Установлено, что в низкоэффективной команде у ее участника существенно выше оказались показатели, чем у руководителя, по факторам L (>1), Q2 (>2), F4 (>0,7), ниже по фактору G (<1), равны по фактору Е (см. табл. 1). Коэффициент корреляции для перечисленных факторов соответственно: –0,150; –0,058; 0,469; 0,309; 0.

Данные сведения также проверены путем соотнесения частоты повторяемости показателей в указанном виде в исследованных командах и получены следующие результаты, приведенные в таблице 2.

Таблица 1

Сравнение усредненных профилей руководителя (Р) и членов (Ч) низкоэффективной управленческой команды (УК)

| | A | B | C | E | F | G | H | I | L | M | N | O | Q ₁ | Q ₂ | Q ₃ | Q ₄ | F1 | F2 | F3 | F4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|-----|-----|-----|
| Р | 7 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 | 8 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 2 | 7 | 5 | 4,2 | 7,1 | 4,8 | 4,4 |
| Ч | 7 | 6 | 8 | 6 | 4 | 5 | 8 | 7 | 6 | 6 | 8 | 6 | 7 | 4 | 8 | 4 | 2,9 | 6,2 | 5,1 | 5,1 |

Таблица 2

Коэффициенты повторяемости значений по факторам, характеризующих отрицательные показатели члена команды, угрожающие внутрикомандному взаимодействию (определены по тесту Р. Б. Кеттела)

| Факторы | Высокоэффективная команда | Среднеэффективная команда | Низкоэффективная команда |
|----------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| E | 0,7 | 0,2 | 0,7 |
| G | 0,6 | 0,4 | 0,7 |
| L | 0,3 | 0,2 | 0,8 |
| Q ₂ | 0,1 | 0,4 | 0,7 |
| F ₄ | 0,3 | 0,4 | 0,7 |

Таблица 3

Сравнение усредненных профилей руководителя (Р) и членов (Ч) высокоэффективной управленческой команды (УК)

| | A | B | C | E | F | G | H | I | L | M | N | O | Q ₁ | Q ₂ | Q ₃ | Q ₄ | F1 | F2 | F3 | F4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|-----|-----|-----|
| Р | 7 | 5 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 7 | 4 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 4,0 | 7,0 | 5,3 | 7,3 |
| Ч | 7 | 6 | 7 | 6 | 4 | 7 | 7 | 7 | 4 | 6 | 7 | 6 | 7 | 4 | 8 | 6 | 3,9 | 6,4 | 4,8 | 5,6 |

Таблица 4

Сравнение усредненных профилей руководителя (Р) и членов (Ч) среднеэффективной управленческой команды (УК)

| | A | B | C | E | F | G | H | I | L | M | N | O | Q ₁ | Q ₂ | Q ₃ | Q ₄ | F1 | F2 | F3 | F4 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|-----|-----|-----|
| Р | 6 | 6 | 7 | 6 | 4 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 8 | 5 | 6 | 5 | 8 | 5 | 4,2 | 6,5 | 6,1 | 5,1 |
| Ч | 6 | 5 | 6 | 5 | 4 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 9 | 6 | 8 | 4 | 8 | 4 | 3,4 | 6,2 | 5,5 | 5,5 |

Иная картина наблюдается в характеристике члена высокоэффективной команды по отношению к его руководителю (табл. 3): E (=), G (>2), L (=), Q₂ (<2), F₄ (<1,7). Коэффициент корреляции соответственно: 0,069; 0,529; 0,223; 0,542; 0,315.

В среднеэффективной команде для ее члена по отношению к руководителю (табл. 4): E (<1), G (>1), L (=), Q₂ (<1), F₄ (>0,4), коэффициент корреляции: 0,404; -0,629; 0,731; -0,506; 0,101.

Изложенное позволяет вести речь о том, что совокупность показателей по факторам E, G, L, Q₂, F₄ теста Р. Б. Кеттела с высокой степенью достоверности может использоваться для диагностики уровня «командной срабатываемости» членов управленческих команд (для руководи-

телей эффективной команды – E (>), G (<), L (>), Q₂ (>), F₄ (>) по отношению к членам команды) и, следовательно, имеет большое прогностическое значение.

Результаты опроса с применением теста Р. Б. Кеттела свидетельствуют, что участник низкоэффективной команды склонен доминировать над руководителем, конкурировать с ним, стремиться проявлять независимость от него, игнорируя при этом групповые нормы и цели, ибо для него важнее собственная «кровная идея» и эгоцентризм. Это вызывает напряжение между ним и руководителем, вплоть до острых конфликтов, психологический дискомфорт в отношениях и внутри команды в целом, создает почву для зависти и интриг, что в об-

щем сказывается на эффективности работы управленческой команды в сторону ее снижения. Даже, если взаимоотношения между ними не выходят на уровень конфликта, либо иного противодействия, такой член команды, как показывает наблюдение, склонен зачастую совершать действия и принимать решения, не согласованные с руководителем, в разрез интересам команды, исходя из собственной «кровной идеи».

Это также объясняется тем, что при обследовании таких участников команд с применением характерологического опросника К. Леонгарда – Г. Шмишека у них выявлены доминирующие акцентуации гипертимного типа (усредненное значение $m=17$, выявлен у 83,3% лиц) в сочетании с высокими показателями по демонстративному ($m=12$, 66,7%) и застревающему ($m=15$, 66,7%) типами. При этом показатели по этим акцентуациям превышают результаты обследования, как их руководителей, так и участников высокоэффективных команд. В целом в низкоэффективных командах частота встречаемости акцентуаций такова: гипертимный (10 раз), застревающий (9), педантичный (8), демонстративный (6) типы.

В высокоэффективных командах отмечены типы: педантичный (11 раз), застревающий (11), гипертимный (10), демонстративный (9). Однако у рядовых участников лишь две акцентуации более выражены, чем у руководителей – педантичный и тревожный типы.

В среднеэффективных командах: педантичный (9 раз), застревающий (9 раз), гипертимный (8 раз), демонстративный (5 раз) и дистимный (5 раз) типы. У членов команды показатели только по гипертимной и застревающей акцентуациям выше, чем у руководителей.

Упомянутое столкновение командных позиций и интересов руководителя и члена его команды, если она является низкоэффективной, вызвано еще и тем, что у членов этих команд при основной ориентации на организационную задачу (это обусловлено спецификой места работы – государственный орган) на втором месте в большей части ориентация на собственную «кровную идею» (66,7% фактов). В то же время, у руководителей в половине случаев на втором месте ориентация на безопасность (это ответная реакция на попытки доминировать со стороны второго лица) и в половине – «кровная

идея» (что само по себе для него характерно в силу ролевой позиции).

В командах же со здоровым микроклиматом (высокоэффективных) на втором месте у членов команды ориентация на безопасность (75%). Здесь наблюдается совпадение с задачами руководителей на 50%, что обеспечивает определенное единомыслие. На первом месте – практически у всех (85,7%) ориентация на организационную задачу.

В среднеэффективных командах наблюдается практически такая же ситуация: в 80% случаев на первом месте совпадение в ориентации на организационную задачу, на втором месте у 60% руководителей ориентация на «кровную идею», а на этом же месте у членов команды ориентация на безопасность (80%).

Таким образом, в эффективной управленческой команде государственного органа у руководителя и членов его команды должно быть совпадение первоочередной задачи – организационной, на втором месте у первого лица может находиться ориентация на «кровную идею», а у члена команды – на безопасность.

Понимание наиболее приемлемого стиля управления во всех типах команд у руководителей и их подчиненных в основном совпадает (по 1 случаю расхождения в каждом типе команд).

Доминирующей стратегией подбора руководителем кадров в свое ближайшее окружение в целом и отдельно для каждого типа рассматриваемых команд выступает субъектно-центрированный подбор. Для всех видов задач (кроме дела, не имеющего значения для руководителя, но выступающего формальной неизбежностью) предпочтение отдается проверенным людям, которые уже работали под руководством опрошенных, что не всегда, как мы показали выше, оправданно. Это вызвано спецификой кадровой работы системы государственных органов, в нашем случае – Следственного комитета РФ (высокая вероятность назначения предложенного именно самим руководителем кандидата, уверенность в предполагаемом комфорте работы с ним) и приоритетом ориентации на организационную задачу.

При формировании управленческой команды, опрошенные в ходе настоящего исследования респонденты в 59% случаев учитывают профессиональные качества претендента,

13% – небольшую разницу в возрасте, 11% – сходство с ним в идейно-политических взглядах, 8% – дружеские отношения, 6% – одинаковый пол.

Препятствием для включения в команду считают: недостаточный профессионализм (31%), непринятие кандидатом целей деятельности руководителя (15%), возможная психологическая несовместимость (15%), потенциальная невозможность претендента устанавливать деловые контакты (13%), расхождение с ним во взглядах и жизненных ориентирах (11%), отсутствие у кандидата достаточного авторитета в местном сообществе (5%), существенная с ним разница в возрасте (4%).

Подводя итог изложенному, необходимо отметить, что в основе «командной срабатываемости», прежде всего, лежит следующее:

– уровень такой срабатываемости, определяемый по тесту Р. Б. Кеттелла, исходя из следующей формулы: для руководителей эффективной команды – E (>), G (<), L (>), Q2 (>), F4 (>) по отношению к членам команды;

– совпадение основных психологических характеристик либо такое их сочетание, которое обеспечивает наилучшее внутрикомандное взаимодействие;

– единомыслие и общее видение (прежде всего, целей деятельности команды, совпадение: иерархии ориентаций на задачи деятельности, взглядов на приемлемый стиль управления и дистанцию как организационную, так и психологическую);

– совпадение характеров ориентаций на внешние и внутренние ценности.

Представляется, что указанные критерии, характеризующие «командную срабатываемость», могут быть положены в основу любой технологии формирования управленческой команды. Также указанные положения могут использоваться для повышения управленческой компетентности руководителя как путем самообразования, так и через систему обучения и повышения квалификации управленческих кадров.

Библиографический список:

1. Максвелл Д. Создай команду лидеров // пер. с англ. Л. А. Бабук. – М. : ООО «Попурри», 2005. – 368 с.
2. Большая книга восточной мудрости. – М. : Эксмо, 2012. – 800 с.

3. Сиягин Ю. В. Руководитель организации и его команда (Теоретическая модель) : монография. – М., Ульяновск, 1996. – 112 с.

4. Деркач А. А., Калинин И. В., Сиягин Ю. В. Стратегия подбора и формирования управленческой команды. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 315 с.

5. Капустина А. Н. Многофакторная методика Р. Кеттелла. – СПб. : Речь, 2007. – 104 с.

6. Романов В. В., Кроз М. В. Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации : методическое пособие. – М. : Генеральная прокуратура РФ, 1994. – 116 с.

7. Карелин А. А. Большая энциклопедия психологических тестов. – М. : Эксмо, 2009. – 416 с.

8. Методики диагностики управленческого персонала и латентной структуры организации: методическое пособие / под общ. ред. Ю. В. Сиягина. – М. : Изд-во РАГС, 2009. – 142 с.

9. Калинин И. В. Стратегия подбора кадров как стилевая характеристика управленческой деятельности руководителя : дис. ... канд. психол. наук. – Ульяновск, 1995. – 190 с.

10. Сиягин Ю. В. Психологические основы формирования руководителем управленческой команды : дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1997. – 464 с.

References:

1. Maxwell D. *Sozday komandu liderov: Translation from English L.A. Babuk* [Developing the Leaders around You]. М., 2005. 368 p.
2. *Bol'shaya kniga vostochnoy mudrosti* [The Big Book of Eastern wisdom]. М., 2012. 800 p.
3. Sinyagin Yu. V. *Rukovoditel' organizatsii i ego komanda (Teoreticheskaya model')*. Monografiya [Head of the Organization and His Team (Theoretical Model). Monograph]. М., Ul'yans'k, 1996. 112 p.
4. Derkach A. A., Kalinin I. V., Sinyagin Yu. V. *Strategiya podbora i formirovaniya upravlencheskoy komandy* [Strategy of Selecting and Forming Management Team]. М., 1999. 315 p.
5. Kapustina A. N. *Mnogofaktornaya metodika R. Kettela* [Personality Factor Questionnaire of R. Cattell]. SPb., 2007. 104 p.
6. Romanov V. V., Kroz M. V. *Rukovodstvo po professional'nomu psikhologicheskomu otboru kandidatov na sluzhbu v organy prokuratury Rossiyskoy Federatsii: Metodicheskoe posobie* [Guid-

ance on Professional Psychological Selection of Candidates to Serve in the Procuracy of the Russian Federation: Study Guide]. M., 1994. 116 p.

7. Karelin A. A. *Bol'shaya entsiklopediya psikhologicheskikh testov* [Great Encyclopedia of psychological tests]. M., 2009. 416 p.

8. Sinyagin Yu. V. *Metodiki diagnostiki upravlencheskogo personala i latentnoy struktury organizatsii: metodicheskoe posobie* [Methods of Diagnosing Management Personnel and Latent Structure of the Organization: Study Guide]. M., 2009. 142 p.

9. Kalinin I. V. *Strategiya podbora kadrov kak stilevaya kharakteristika upravlencheskoy deyatelnosti rukovoditelya : dis. ... kand. psikhol. nauk* [Recruitment strategy as stylistic characteristics of administrative activity of the head: Author' Thesis]. Ul'yanovsk, 1995. 190 p.

10. Sinyagin Yu. V. *Psikhologicheskie osnovy formirovaniya rukovoditelem upravlencheskoy komandy : dis. ... d-ra psikhol. nauk* [Psychological Bases of Forming the Management team by Head: Author' Thesis]. M., 1997. 464 p.

УДК 004.9+378.091.398

Компьютерная система повышения квалификации кадров на основе инновационной кибернетично-акмеологичной технологии

В. Н. Антонов, Ю. В. Антонова-Рафи

Computer system of professional development on the basis on innovative cybernetically-akmeological technology

V. N. Antonov, Yu. V. Antonova-Rafi

Аннотация. С учетом концепции и принципов системного анализа авторы исследуют проблему повышения качества квалификации кадров на основе современных информационных технологий на базе акмеологии и кибернетической акмеологии (киберакмеологии). Исследования проблем кибернетической акмеологии актуальны и являются перспективными. Авторами исследуется проблема разработки, внедрения и реализации акмеологии в различных областях науки, техники, хозяйственной сферы и в образовании на основе современных информационных технологий (СИТ) с целью повышения качества квалификации кадров. Разработана новая теоретическая парадигма обучения на основе понятия гармонизации Личности с учетом базовых понятий системного анализа, инновационных технологий, акмеологии и киберакмеологии, что в свою очередь учитывает акселерацию качества обучения студентов и их профессиональной деятельности. Основными результатами исследования являются акселерация профессиональной деятельности и актуализация личностно – профессионального развития кадров на основе киберакмеологии (КА).

Abstract. Taking into account the conception and principles of systems analysis, the authors study the problem of improving the quality of staff qualification on the basis of modern information technologies based on Akmeology and Cybernetic Akmeology (Cyberakmeology). Research of the Cybernetic Akmeology problems is relevant and promising. The authors study the problem of de-

veloping, introducing and implementing Akmeology in various fields of science, technology, economic sphere and education on the basis of modern information technologies in order to improve the quality of staff qualification. A new theoretical paradigm of learning was developed on the basis of the notion of personality harmonization taking into account basic concepts of systems analysis, innovative technologies, Akmeology and Cyberakmeology, considering the acceleration of students' education quality and their professional activities. The main results of the study are the acceleration of professional activities and actualization of staff's personal and professional development on the basis of Cyberakmeology.

Ключевые слова: акмеология, кибернетическая акмеология, информатизационные технологии, системный анализ, акселерация, бихевиоризм, креативность, когнитология, фазу-технологии, технологическое моделирование, концепция, профессиограмма.

Keywords: Akmeology, Cybernetic Akmeology, information technologies, systems analysis, acceleration, behaviorism, creativity, knowledge engineering, fuzzy-technologies, process simulation, conception, job description.

Акмеология, как наука, существует с 1928 года (Н. Рибников) и с тех пор нарабатанный опыт ее развития в различных отраслях по направлениям: экономическая акмеология, военная акмеология, социальная акмеология и т. д.

В 2005 году начато новое направление в развитии акмеологии – это КИБЕРАКМЕОЛОГИЯ (В. Н. Антонов).

Киберакмеология – это:

– наука о технологическом моделировании развития и совершенствования творческой индивидуальности человека (личности);

– методология проектирования новых знаний о технологии достижения желаемого результата: успеха, власти, здоровья, богатства;

– технологические модели и методы создания архитектоники (гармоничное сочетание в единое целое) креативного саморазвития личности на эволюционном пути творческой зрелости;

– срок, который вводится для обозначения нового направления в исследовании, анализе и внедрении математических акме-систем, основанный на основных принципах, таких наук как кибернетика, акмеология, синергетика, бихевиоризм, креативность, когнитология и т. д.

– понятие, позволяющее анализировать любую математическую проблему с позиции fuzzy-технологии, используя при этом soft computing, аттракторность точки бифуркации и принимать эффективные математические решения с применением акме-возможностей преподавателя/ученика [1].

Концепция киберакмеологии заключается в теоретическом и практическом (прикладном) моделировании талантов и способностей Личности на основе современных информационных технологий (ИТ), за счет методологии достижения акме-точек Человека в различных областях и ситуациях, и реализация построенной модели на основе фило- и онтогенеза.

Косвенно Киберакмеологию можно использовать для: борьбы с фобиями, с нежелательными привычками, снятия стресса, выхода из депрессии, излечения, повышения и совершенствования здоровья, собственной уверенности, настроения, эмоций, чувств и т. п. на основе современных информационных технологий [2].

Принципы киберакмеологии:

– структурирование собственного субъективного опыта на основе СИТ;

– формирование автокреативности;

– конструирование внутреннего мира человека;

– коммуникации и человеческого общения;

– интеллектуальной синергетичности личности;

– когнитологичной акмеологичности человека;

– креативной бихевиористичности личности;

– программирование быстрого интеллектуального обучения;

– проектирование состояния согласованности (конгруэнтности) с собой (с окружающей средой), внутренней благодати, счастья, состояния здоровья, успехов, благополучия, власти, нужного эмоционального состояния, нужного нейрофизиологического состояния, экологии, взаимных отношений и т.д.;

– результативности креативного мышления;

– генетичности и динамичности;

– интерактивности и итеративности;

– многосредовности реализации;

– формирование индивидуальных карт мира за счет человеческих фильтров;

– альтернативности и согласованности;

– позитивности и конструктивности в достижении цели;

– когнитологичной трехсторонности (трех-креативности) и сбалансированности жизнедеятельности человека (интуиция, сознание, подсознание);

– креативной ресурсности и потенциальной энергии и возможностей;

– моделирование успешной синергетически-креативной личности;

– креативности саморазвития;

– экологичности и гармонии с окружающей средой;

– когерентности (связности) моделирования [2].

Авторами разработана новая теоретическая парадигма, которая строится на понятии Гармонизации личности с учетом базовых понятий Акмеология и Киберакмеология. Она заключается в следующем:

– Акселерация профессиональной деятельности и актуализация лично-профессионального развития кадров на основе киберакмеологии (КА).

– Киберакмеологические проблемы развития профессионализма лица.

– Киберакмеодиагностические методы исследования в профессиональной работе лица.

– Киберакмеологическая компетентность руководителя.

- Киберакмеологическая эффективность имиджа лица.
- Киберакмеологический профессионализм деятельности человека в экстремальных ситуациях.
- Киберакмеологические особенности подбора и формирования руководителем творческого коллектива.
- Разработка и внедрение Киберакмеологических прикладных технологий как средств креативного саморазвития личности; самосовершенствования личности; самообразования лица.
- Личность госслужащего и его Киберакмеологическая активность в профессиональной деятельности, Киберакмеологическая стратегия жизненного пути, Киберакмеологического социального мышления, Киберакмеологическая организация времени жизни и деятельности.
- Применение Киберакмеологии для изучения и развития креативного потенциала личности и ее рефлексивности.
- Киберакмеология и развитие аутопсихологической компетентности лица с целью сохранения профессионального здоровья и повышения профессиональной компетентности.
- Разработка киберакмеологических алгоритмов продуктивного решения проблем человека.
- Киберакмеологические психологические основы профессиональной деятельности человека.
- Киберакмеологической профессиональной и социально-перцептивной компетентности кадров.
- Современные прикладные киберакмеологические психотехнологии.
- Киберакмеологический индивидуальный стиль профессиональной деятельности человека в современных условиях.
- Киберакмеологические психологические особенности формирования и функционирования общественного образа жизни.
- Киберакмеологическая психология парламентаризма.
- Киберакмеологические проблемы руководства.
- Киберакмеологический менеджмент.
- Киберакмеологическая мотивация профессиональной деятельности и достижения успе-

хов в карьере, в творческой жизни, в здоровье, в финансовом благополучии.

Практические направления применения киберакмеологии заключаются в следующем:

- Киберакмеологические проблемы повышения качества квалификации кадров.
- Киберакмеологические проблемы здоровья.
- Киберакмеологические проблемы системного анализа (СА).
- Методы киберакмеологии в управлении повышением качества квалификации кадров.
- Проектирование общей киберакмеологической методологии построения математических моделей динамики медико-биологических процессов.
- Проектирование киберакмеологической схемы-технологии «Здоровье населения».
- Разработка киберакмеологической методологии построения системы социально-гигиенического мониторинга здоровья человека.
- Построение киберакмеологической имитационной модели динамики повышения качества квалификации кадров.
- Разработка киберакмеологической концепции и принципов киберакмеологии, что необходимо и достаточно для решения проблемы управления повышением качества квалификации кадров.
- Разработка проекта создания системной киберакмеологии – технологии продления жизни человека.
- Разработка Киберакмеологической имитационной системы для анализа средств и методов повышения качества квалификации кадров.
- Исследование научно-практических задач в области Киберакмеологии для повышения качества квалификации кадров.
- Киберакмеологический системный анализ, прогнозирование и управление повышением качества квалификации кадров.
- Киберакмеологические СППР для определения индивидуальных поведенческих методик, технологий, алгоритмов, программ и т. д. по повышению качества квалификации кадров для лица, желающего достичь акметочек в своей жизни.
- Применение методов СА, информатики и киберакмеологии для решения фундаментальных и прикладных задач повышения качества квалификации кадров [3].

Авторами планируется в настоящее время следующая тематика хозяйственно-договорных работ с заинтересованными объектами и субъектами (организациями, фирмами, корпорациями, ассоциациями, банками, финансовыми учреждениями и т. д.):

– Разработка моделей, методов, методик, технологий, алгоритмов и программ Киберакмеологии для оценки и прогноза повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологический анализ эффекта воздействия на повышение качества квалификации кадров факторов природной и социальной среды с учетом онто- и филогенеза.

– Киберакмеологическое обоснование систем медицинских мероприятий, направленных на улучшение повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологическая оценка и прогноз социально-экономической эффективности внедрения систем медицинских мероприятий, направленных на улучшение повышения качества квалификации кадров.

– Создание Киберакмеологических Автоматизированных Рабочих Мест (АРМ) в области повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологическая экологическая экспертиза для повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологическое планирование и обработка данных и знаний медико-биологических исследований для повышения качества квалификации кадров.

– Разработка Киберакмеологической концепции, принципов и программ в области повышения качества квалификации кадров.

– Решение Киберакмеологических проблем в области диагностики и профилактики повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологический системный анализ, мониторинг, контроль, прогнозирование и управление повышением качества квалификации кадров [4].

Для научно-учебного процесса в вузах с соответствующей ориентацией предлагается такая тематика курсовых, дипломных и научно-исследовательских работ:

– Проектирование и реализация Киберакмеологических Медико-Биологических Информационных Систем (Камбиса) на основе Ресурсной личностной Модели (РОМ)

по повышению качества квалификации кадров.

– Разработка алгоритмического обеспечения Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологический системный анализ и диагностика повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологическое прогнозирование состояния повышения качества квалификации кадров.

– Системы поддержки принятия решений (СППР) в Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологические АРМ в Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологический АРМ – как средство повышения эффективности принимаемых решений в Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Киберакмеологические синергетические АРМ в Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Проектирование и реализация архитектуры Камбиса на основе бихевиористических АРМ для повышения качества квалификации кадров.

– Модели и методы Камбиса для анализа повышения качества квалификации кадров.

– Функционально-технологические проблемы Камбиса и их реализация с помощью АРМ для повышения качества квалификации кадров.

– Проектирование и реализация дистанционных Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Разработка когнитологического программного средства для Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Проектирование киберсинергетических ИС для повышения качества квалификации кадров.

– Построение креативных web-сайтов для Камбиса для повышения качества квалификации кадров.

– Проектирование киберакмеологических технологий для повышения качества квалификации кадров.

– Кибертестирование лица для повышения качества квалификации кадров.

– Дистанционное киберакмеологическое обучение для повышения качества квалификации кадров.

– Проектирование акмеологических киберакмеологических технологий в ИС для повышения качества квалификации кадров.

– Современные ИТ для акселерации потенциально ресурсных возможностей человека для повышения качества квалификации кадров.

– Разработка киберакмеологической методологии построения системы социально-гигиенического мониторинга для повышения качества квалификации кадров.

– Разработка проекта создания системной киберакметехнологии продления жизни человека и его реализация в среде Камбиса.

– Исследование научно-практических задач в области киберакмеологии для повышения качества квалификации кадров.

– Применение методов СА, информатики и киберакмеологии для решения фундаментальных и прикладных задач для повышения качества квалификации кадров [5].

С целью повышения качества квалификации кадров человека и дальнейшего ее акметрудоустройства авторами предлагается создать отдельное подразделение по проблемам тестирования, диагностики и профессиональной ориентации всех желающих.

Основными задачами подразделения являются: акмеологическая диагностика (или диагностика развития) с использованием различных методов Акмеологии, таких как: собственные оригинальные эмпирические методы и методы развития, лонгитюдный метод, биографический метод, метод акмеологического описания, метод сравнительного анализа пробильности, метод профессиограмм, психограмм и акмеограмм, метод акмеологических тренингов, акмеологические методы и технологии игромоделирования, адаптированные методы в психологии, социологии, педагогики и т. д.

Акмеологическая диагностика (диагностика развития) – комплексный анализ индивидуального состояния человека с учетом следующих факторов: физиологических, психофизиологических, психологических, социально-психологических, социологических и т. п. с целью исследования динамики развития личности и технологий достижения им высокого уровня профессионализма и самореализации [5; 6].

Профессиография – это технология изучения «требований» профессии к качествам Личности в соответствии с субъектогенезом:

- психологическим характеристикам;
- социально-психологическим показателям;
- естественно-генетическим способностям (филогена);
- приобретенным навыкам (онтогена);
- деловым качествам;
- профессиональным знаниям и умениям;
- состояния здоровья человека;
- и т. д. в виде профессиограмм.

Коррекционная Профессиография ориентирована на повышение безопасности профессионального труда с аналитическим описанием факторов, которые являются источником опасного поведения человека для конкретной профессии.

Диагностическая Профессиография ориентирована на изучение следующих характеристик труда: технических, правовых, технологических, социально-психологических, гигиенических, психологических, психофизиологических.

Формирующая Профессиография используется в процессе профессионального обучения на стороне таких характеристик профессии, как – социально-экономических, исторических, правовых, технологических, технологических.

Профессиограмма – это документ, где фиксируются требования к профессиональной деятельности личности специалиста, которые необходимы для достижения человеком заданного результата.

Профессиограмма включает:

- качественное описание профдеятельности на основе профессиональных задач, функций, проблем, профессиональных средств, методов, моделей, профессиональных технологий;
- нормативные требования к специалистам.

Психограмма – структурная часть профессиограммы, включающая такие нормативные требования к специалистам, как психологические качества, психологические процессы, психические функции [2].

Акмеография – это технология для:

- изучения путем достижения высокого уровня профессионализма;
- выявления акмеологических условий и факторов, способствующих развитию профес-

сионализма и Личностно-профессиональному росту специалиста на основе методов акмеографического описания, создание акмеограмм.

Акмеографическое описание характеризует профессионализм на общем и специфическом уровне с учетом функциональных связей.

Акмеограмма – это документ индивидуального профессионально-личностного развития, где отражена система требований, система условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности специалиста.

Акмеограмма включает следующую информацию: цель – конечную, промежуточные, модели развития, акмеологические технологии, индивидуальные факторы, профессионализм, виды профессиональной деятельности, качества личности и т. п. [2].

Разделы типичной методической схемы акмеограммы

Общие разделы:

- подструктуры профессиональной квалификации;
- акмеологические инварианты профессионализма.

Специальные разделы:

- подструктур и векторности лица;
- специфические акмеологические инварианты профессионализма.

Индивидуальные разделы:

- подструктуры способностей;
- характерологические особенности;
- «Нравственного» качества.

Выводами акмеографического исследования являются: динамика профессионально-личностного развития (+ или –):

- «узкие места» и факторы, мешающие развитию;
- особенности, изменяющие мотивацию;
- акмеологические технологии развития личности.

Акмеологический мониторинг

Мониторинг – определяет комплекс научных средств оперативного надзора, анализа, контроля изменений состояния сложного объекта в соответствии с нормативными.

Акмеологический мониторинг – система непрерывного (динамического, квази-динамического контроля):

– профессионально-личностного развития в процессе подготовки специалиста,

– переподготовки,

– повышение квалификации,

– коррекции индивидуального профессионально-личностного развития (при необходимости) [7].

Структурно-акмеологический мониторинг включает:

– модели процесса: подготовки, переподготовки, повышения квалификации;

– модели профессионализма и профессионально-личностного развития;

– контроль: входной, текущий, выходной;

– обобщение полученных выводов;

– формулировка психологических характеристик специалистам;

– описание практических рекомендаций по оптимизации профессионально-личностных факторов лица.

Акмеологический тренинг – это средство оптимизации, подготовки, переподготовки, повышения уровня профессиональной компетентности лица на основе программно-целевой технологии [1].

Методические комплексы акмеологического тренинга:

1. Методический комплекс (МК) психологического анализа включает:

– тренинговые процедуры исследования технологии;

– методы оптимизации технологических цепочек;

– установление взаимосвязей между различными психотехнологиями;

– построение математической модели пространства конкретного вида деятельности (текущую, тактическую, стратегическую).

2. Методический комплекс программно-целевого подхода включает:

– предварительное тестирование;

– входное анкетирование;

– построение субъективных акме-пространств;

– коррекцию математической модели пространства конкретного вида деятельности;

– корректировку общего курса тренинга;

– индивидуальную программу подготовки Личности.

3. Методический комплекс обучения включает:

– лекции;

- дискуссии;
- семинары;
- тестирование;
- практику;
- анализ (синтез ситуации).

4. Методический комплекс тренинговых процедур включает индивидуальные и коллективные тренинги.

5. Методический комплекс игры включает 3 аспекта: ролевой – для формирования межличностного профессионализма, дидактический – для формирования соответствующего инструментария, ситуативный – для формирования гностики.

6. Методический комплекс психотерапии включает: получение психологических знаний, усвоение психологических технологий, получение психотерапевтической помощи.

7. Методический комплекс «технологической структуры и событийного компонента профессионализма включает:

- подготовительную часть (поиск решения профессиональных и жизненных проблем, усовершенствование «Я-концепции», изучение методик контекстного обучения);
- основную часть (поиск решения реальных проблем) [1].

Практическим выводом реализации всех МК является создание комплекса акмеологических процедур для совершенствования и коррекции профессионального мастерства лица.

Субъективно генетический подход (субъект-гена) в акмеологической практике характеризуется потребностью человека достичь вершин своего мастерства, то есть мотивационного основного субъектногенетического практического желания Личности чего-то достичь.

Стадии субъектогенеза : принятие человеком на себя ответственности за Акмеологическое решение (+,-); субъективный мониторинг собственных чувств по реализации различных вариантов будущего человека (+,-); чувство от реализации акмеологических возможностей; анализ самочувствия человека при достижении акме-возможностей на интроинтервал и метаиндивидуальных уровнях.

Психолого-акмеологическое консультирование – это способ акмеологической поддержки самоопределения человека как субъекта профессионально-личностных достижений.

Процесс психолого-акмеологического консультирования включает в себя 3 статьи работы акмеолога-консультанта:

- индивидуальное психологическое консультирование;
- психологическая консультационная работа;
- психологическое обеспечение всего процесса консультаций.

Предложенный подход и организация трудоустройства на профессионально-акмеологическом и киберакмеологическом уровне позволит качественно решить проблему с учетом креативно-синергетического и системного подхода.

Таким образом, можно сказать, что КИБЕРАКМЕОЛОГИЯ – это новая и перспективная наука, которая охватывает широкую и глубокую сферу проблем, вопросов, функций развития для повышения качества квалификации кадров гармоничной личности в настоящее время [2].

При этом Акме-Человек строит и реализует свое функционально-гармоничную жизнь на основе саморегуляции, самоорганизации, самодетерминированности, самосовершенствования, самореализации, самооценности, саморазвития, самовыражения, самоактуализации и т. п.

Библиографический список:

1. Антонов В. Н., Антонова-Рафи Ю. В. Кибернетическая акмеология: теория и практика моделирования, акселерации и развития человека. – Киев : КНТ, 2011. – 298 с.
2. Антонов В. Н. Кибернетическая акмеология: технология развития и совершенствования человека : монография. – Киев : ИПЦ «Киевский ун-т», 2011. – 274 с.
3. Антонов В. Н. Дистанционное обучение: Киберакмеологический подход : монография. – Херсон, 2011. – 286 с.
4. Антонов В. Н. Интернет-энциклопедическое издание : учеб.-метод. пособие. – Киев : ООО Редакция «компьютер», 2008. – 178 с.
5. Антонов В. Н. Интеллектуально-математический менеджмент: киберакмеологическая концепция : монография. – Киев : КНТ, 2007. – 364 с.
6. Ильясов Д. Ф. Повышение квалификации руководителей как педагогическая проблема / Д. Ф. Ильясов // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 82–85.

7. Ильясов Д. Ф. Требования к повышению квалификации руководителей / Д. Ф. Ильясов // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 154–156.

References:

1. Antonov V. N., Antonova-Rafi Yu. V. *Kiberneticheskaya akmeologiya: teoriya i praktika modelirovaniya, akseleratsii i razvitiya cheloveka* [Cybernetic Acmeology: Theory and Practice of Modeling, Acceleration and Human Development]. Kiev, 2011. 298 p.

2. Antonov V. N. *Kiberneticheskaya akmeologiya: tekhnologiya razvitiya i sovershenstvovaniya cheloveka. Monografiya* [Cybernetic Acmeology: Technology of Development and Improvement of Human. Monograph]. K., 2011. 274 p.

3. Antonov V. N. *Distantionnoe obuchenie: Kiberakmeologicheskiy podkhod. Monografiya* [Distance Learning: Cyberakmeological approach.: monograph]. Kherson. 2011. 286 p.

4. Antonov V. N. *Internet – Entsiklopedicheskoe izdanie: Uchebno-metodicheskoe posobie* [Internet – Encyclopedic Edition: Study Guide]. Kiev, 2008. 178 p.

5. Antonov V. N. *Intellektual'no-matematicheskiiy menedzhment: kiberakmeologicheskaya kontseptsiya: Monografiya* [Intellectual and Mathematical Management: Cyberakmeological Conception : monograph]. K., 2007. 364 p.

6. Il'yasov D. F. Povyschenie kvalifikatsii rukovoditeley kak pedagogicheskaya problema [Professional Development of Heads as Pedagogical Problem] *Vysshee obrazovanie v Rossii* [The Higher Education in Russia]. 2004. № 4, pp. 82–85.

7. Il'yasov D. F. Requirements for Executives' Professional Development [Trebovaniya k povysheniyu kvalifikatsii rukovoditeley] *Vysshee obrazovanie v Rossii* [The Higher Education in Russia]. 2005. № 4, pp. 154–156.

УДК 378.046.4

Научно-методическое сопровождение участников конкурсов профессионального мастерства

А. Г.Обоскалов, А. В. Машуков, А. В. Коптелов

Scientific and methodological support of professional skills competition contestants

A. G. Oboskalov, A. V. Mashukov, A. V. Koptelov

Аннотация. Данная статья посвящена проблеме научно-методического сопровождения участников и организаторов конкурсов профессионального мастерства. На основе положений Концепции интегративной модели конкурсов профессионального мастерства в Челябинской области раскрываются особенности научно-методического и организационного сопровождения педагогов в процессе подготовки и проведения конкурсов профессионального мастерства. В статье авторы акцентируют внимание на характеристике структуры и содержания дополнительной профессиональной программы модульного курса «Конкурсы профессионального мастерства как развивающаяся практика повышения квалификации», разработанной и реализуемой в ГБОУ ДПО ЧИППКРО с целью научно-методической помощи потенциальным участникам и организаторам конкурсов профессионального мастерства на муниципальном и институциональном уровнях. Данный модульный курс рассматривается как часть широкого спектра научно-методических мероприятий, реализуемых институтом в рамках конкурсов профессионального мастерства педагогов Челябинской области, способствующих формированию и развитию позитивного имиджа педагогического труда.

Abstract. The article highlights the issue of scientific and methodological support of professional skills competition contestants and organizers. On the basis of the provisions of conception of integrative model of professional skills competitions in the Chelyabinsk Region authors reveal the peculiarities of teachers' scientific

and methodological support during the preparation and realization of professional skills competitions. The authors emphasize the characteristics of the structure and the content of additional professional program of modular course «Professional skills competitions as developing practice of professional development», which is developed and implemented in Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators with the view of scientific and methodological support of professional skills competition contestants and organizers at the municipal and institutional levels. This modular course is considered as part of scientific and methodological activities implemented by the Institute for the Chelyabinsk region teachers' professional skills competitions. Such activities promote formation and development of positive image of pedagogical work.

Ключевые слова: конкурсы профессионального мастерства, дополнительная профессиональная программа, модульный курс, повышение квалификации педагога, Концепция интегративной модели конкурсов профессионального мастерства, позитивный имидж педагогического труда, научно-методическое сопровождение.

Keywords: professional skills competitions, additional professional program, modular course, teacher's professional development, the conception of integrative model of professional skills competitions, positive image of pedagogical work, scientific and methodological support.

В период модернизации российского образования возрастает потребность в разра-

ботке новых форм повышения квалификации педагогов, в том числе неформальных, с целью формирования творческой личности педагога. Одна из них – конкурсы профессионального мастерства, участвуя в которых, педагог не только публично представляет свой опыт работы, свои мастерство, талант, утверждает общественную значимость педагогической профессии, но и имеет возможность увидеть новые идеи для собственной экспериментальной и инновационной деятельности, что актуализирует его творческий потенциал, становится мотивом для дальнейшего профессионального развития. Конкурсы профессионального мастерства позволяют объединить передовые педагогические идеи и практики учителей разных образовательных учреждений для формирования нового современного имиджа педагога, в частности, и образования, в целом. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью распространения опыта своей работы, реализации своего профессионального «Я» в условиях творческого состязания, повысить свой профессиональный уровень. Конкурс дает возможность стать значимым учителю в профессиональном сообществе через оценку, данную его педагогической деятельности.

Сложившаяся система конкурсов профессионального мастерства в Челябинской области нацелена на выявление и поддержку талантливых, высококвалифицированных педагогов, способствует расширению активного профессионального общения, созданию инновационного образовательного пространства. Участники конкурса подтверждают наличие в их опыте инновационных подходов к образованию или оригинальных компонентов организации и содержания учебной деятельности обучающихся, которые представляют собой уникальные образцы педагогической деятельности. Во многом этому способствует разработанная и реализуемая в Челябинской области Концепция интегративной модели конкурсов профессионального мастерства, утвержденная 25 сентября 2012 года решением Коллегии Министерства образования и науки Челябинской области [1]. Стратегической целью интегративной моде-

ли конкурсов профессионального мастерства в Челябинской области является формирование позитивного имиджа педагогического труда через выявление, поддержку и поощрение талантливых педагогов и распространение их инновационного педагогического опыта.

Таким образом, можно говорить о том, что конкурсы профессионального мастерства способствуют выявлению адресов эффективного массового педагогического опыта учителей. Но что особенно значимо: конкурсы позволяют выявить инновационный опыт педагогической деятельности, который может рассматриваться в качестве потенциального ресурса развития образования. Чрезвычайно важно не оставить этот опыт без внимания, сделать его достоянием учительской аудитории, перевести из разряда потенциальных в актуальные ресурсы преобразования практики обучения и воспитания учащихся. Выявление, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта предполагает, что приоритетным признаком в оценке качества работы педагога становится совокупность, включающая в себя инновационность, наличие в опыте современных технологических подходов, научно-объективную оценку процесса и результата деятельности [2; 3].

Анализ документов, представляемых на конкурсы, и конкурсных заданий выявил устойчивое противоречие между заданными параметрами содержания и уровня педагогического опыта конкурсантов и неготовностью публично представить его с позиции целостного системного видения. Это связано с тем, что участники конкурса при подготовке пакета документов, описывающих педагогический опыт, а затем при его представлении затрудняются в определении собственных концептуальных позиций на основе противоречий, в выделении в собственном педагогическом опыте наиболее ценных составляющих, в доказательстве актуальности и новизны применяемых методов, способов деятельности, технологий обучения и воспитания детей, в качественном логичном представлении опыта и результатов деятельности. Эти же проблемы выделяют службы, отвечающие за организацию и проведение

конкурсов, а также за подготовку конкурсантов. В связи с этим интегративная модель конкурсов профессионального мастерства в Челябинской области определяет наряду с общими целями и задачами проведения конкурсов профессионального мастерства, требованиями к определению критериев оценки профессиональной компетентности педагогов, подходами к ресурсному обеспечению организации конкурсов, требованиями к экспертам и участникам конкурса также требования к научно-методическому и организационному сопровождению педагогов в процессе подготовки и проведения конкурсов профессионального мастерства [1].

С целью оказания научно-методической помощи потенциальным участникам конкурсов профессионального мастерства, организаторам конкурсов на муниципальном и институциональном уровнях в Челябинском институте переподготовки и повышения квалификации работников образования реализуется дополнительная профессиональная программа в виде модульного курса «Конкурсы профессионального мастерства как развивающаяся практика повышения квалификации». Программа разработана в соответствии с требованиями к структуре и содержанию дополнительных профессиональных программ, принятых в институте и утвержденных соответствующим локальным нормативным актом [4; 5].

Цель модульного курса заключается в повышении квалификации специалистов органов управления образованием, руководителей и методистов муниципальных методических служб, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций в области теории и методики организации, подготовки и проведения конкурсов профессионального мастерства, в повышении квалификации педагогов образовательных организаций в области теории и методики подготовки и участия в конкурсах профессионального мастерства, таких как «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», «Мастер года».

Задачами дополнительной профессиональной программы модульного курса являются:

– формирование знаний специалистов органов управления образованием, руководи-

телей и методистов муниципальных методических служб, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций о требованиях к организации, подготовке и проведению конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (институциональном, муниципальном, региональном, федеральном);

– формирование представлений слушателей о критериях участия и оценки в конкурсах профессионального мастерства;

– формирование умений слушателей изучать, обобщать и распространять педагогический опыт, в том числе инновационный, в рамках конкурсов профессионального мастерства;

– формирование готовности педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства;

– формирование экспертно-оценочной компетенции слушателей.

Реализация программы позволяет слушателям при подготовке к конкурсам профессионального мастерства научно-теоретически и практически обосновать представляемый педагогический опыт, создать пакет документов, содержащих целостную картину педагогической деятельности, подготовиться к публичному представлению своего педагогического опыта, а службам методического сопровождения конкурсов организовывать и проводить конкурсы с учетом принятых требований, закрепленных Концепцией интегративной модели конкурсов профессионального мастерства.

Содержание программы модульного курса рассчитано на 48 часов. В структурном отношении образовательная программа модульного курса представляет собой совокупность взаимосвязанных четырех разделов:

– Концепции развития современного образования в России.

– Конкурсы профессионального мастерства как форма трансляции лучших образцов педагогической практики.

– Конкурс «Учитель года» как развивающаяся практика повышения квалификации.

– Психология профессионального межличностного общения. Создание персонального публичного имиджа.

Первый раздел – «Концепции развития современного образования в России» – предусматривает ознакомление с материалами Концепции социально-экономического развития России до 2020 года, Концепции духовно-нравственного воспитания и развития личности гражданина России, федеральных образовательных стандартов общего образования (дошкольного, начального, основного, среднего (полного) общего образования), Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг., Профессиональным стандартом «Педагог», а также определение направлений совершенствования и развития образования в России.

Второй раздел – «Конкурсы профессионального мастерства как форма трансляции лучших образцов педагогической практики» – освещает подходы, принципы и функции к организации конкурсов профессионального мастерства на школьном, муниципальном и региональном уровнях с учетом требований и основных положений Концепции интегративной модели конкурсов профессионального мастерства в Челябинской области.

Третий раздел – «Конкурсы профессионального мастерства как развивающаяся практика повышения квалификации» – характеризует современные технологии организации и проведения конкурсных заданий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов и освоение новых профессиональных компетенций, соответствующих современным требованиям к должностным обязанностям работников образовательных учреждений.

Четвертый раздел – «Психология профессионального межличностного общения. Создание персонального публичного имиджа» – раскрывает вопросы профессионального межличностного общения и преодоления конфликтов на этапах подготовки и проведения конкурсов профессионального мастерства. Также в данном разделе рассматриваются основы создания персонального публичного имиджа участника конкурса профессионального мастерства.

Программа модульного курса включает характеристику методических особенностей по-

строения учебных занятий со слушателями. В частности, в качестве преподавателей должны выступить высококвалифицированные специалисты, которые сориентированы на то, чтобы четко следовать содержанию образовательной программы, ее целям и задачам. Для преподавателей разрабатываются методические рекомендации по подготовке и проведению теоретических и практических занятий. Они могут быть расширены и углублены преподавателями в зависимости от формы организации курсовой подготовки (очная, очно-заочная, очная с применением дистанционных образовательных технологий) и образовательной ситуации.

В рамках реализации программы модульного курса преподаватели проектируют свою совместную деятельность со слушателями таким образом, чтобы изучаемое содержание носило, прежде всего, практическую направленность посредством применения интерактивных методов и приемов обучения взрослых людей; (лекция-диалог, моделирование педагогических ситуаций, проектная деятельность, мастер-класс, кейсы образовательных ситуаций и др.).

В качестве преподавателей в рамках реализуемого курса выступают не только работники ГБОУ ДПО ЧИППКРО, но и победители областных и всероссийских конкурсов профессионального мастерства, что позволяет сделать данный курс более практико-ориентированным.

В результате реализации с 2009 года дополнительной профессиональной программы в виде модульного курса «Конкурсы профессионального мастерства как развивающаяся практика повышения квалификации» обучение прошло около трехсот пятидесяти педагогов только в конкурсных номинациях «Учитель года» и «Педагогический дебют». Треть участников модульного курса стали победителями муниципальных этапов конкурсов, что позволило им продемонстрировать свой опыт на региональном уровне.

Данный модульный курс является частью широкого спектра научно-методических мероприятий, реализуемых институтом в рамках конкурсов профессионального мастерства педагогов Челябинской области, рассматриваемых в качестве формы по-

вышения квалификации, как на этапе подготовки к конкурсам, так и во время его проведения, а также в постконкурсном пространстве [6].

Наряду с модульным курсом «Конкурсы профессионального мастерства как развивающаяся практика повышения квалификации» для организаторов и членов жюри школьного и муниципального этапов конкурсов «Учитель года» и «Педагогический дебют» проводятся семинары по теме «Психолого-педагогическое и методическое сопровождение конкурсов профессионального мастерства». Широким интересом как у участников, так и у организаторов конкурсов пользуются авторские семинары победителей и призеров областного и всероссийского конкурсов «Учитель года» и «Педагогический дебют», организованные Институтом, которые позволяют в непосредственном общении концептуализировать не только собственный опыт, но и актуализировать необходимость дальнейшего собственного педагогического опыта.

В рамках собственно проведения конкурсных испытаний участники имеют возможность познакомиться с лучшими образцами современной педагогической практики победителей конкурсов прошлых лет через организованную систему открытых учебных занятий, мастер-классов, дискуссионных клубов, а также через широкую включенность в проектную деятельность, направленную как на формирование позитивного имиджа педагогического труда, так и на проектирование собственно педагогической деятельности.

В условиях расширения государственно-общественного управления качеством образования актуальным становится широкое привлечение общественности к реализации Концепции интегративной модели конкурсов профессионального мастерства с целью формирования единого экспертного сообщества обучающихся, представителей педагогической и родительской общественности, различных общественных организаций, существующих на территории области, и позволяющего обеспечить:

– с одной стороны, формирование и развитие позитивного имиджа педагогического труда в обществе;

– с другой стороны, открытость системы образования через единство подходов к организации и проведению конкурсных процедур [7].

В данном контексте необходимо отметить еще один аспект работы института, направленный на повышение квалификации организаторов конкурсов профессионального мастерства в муниципалитетах. Речь идет о тех задачах, которые определяются муниципалитетам по научно-методическому и организационному сопровождению конкурсов на основе анализа прошедших конкурсов.

На наш взгляд, для более результативной организации повышения профессиональной компетентности педагогов в рамках конкурса необходимо не только на региональном уровне, но и на уровне муниципалитета создать систему организационно-методического сопровождения участников конкурса. Кроме того, перспективной является и разработка и использование в практической работе персонифицированных программ повышения квалификации в рамках подготовки будущих участников конкурса. Муниципалитетам необходимо сформировать систему, в которой участникам конкурса при подготовке будет обеспечена поддержка специалистов разной направленности, таких как психолог, методолог, дидакт, имиджмейкер, культуролог.

Тем самым, при эффективной интеграции всех перечисленных форм научно-методического сопровождения как организаторов конкурса, так и его участников мы действительно можем рассматривать конкурсы профессионального мастерства как развивающуюся практику повышения квалификации всех субъектов во влеченных в конкурсное движение, а также как мотив для развития творческого потенциала педагога, что позволит продемонстрировать обществу позитивный имидж современного образования и педагога.

Библиографический список:

1. Концепция интегративной модели конкурсов профессионального мастерства в Челябинской области // От качества условий – к качеству результатов : сборник нормативных документов / под общей редакцией А. И. Куз-

нецова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2013. – С. 50–58.

2. Пахомова Е. М. Учитель в профессиональном конкурсе : уч.-метод. пособие / Е. М. Пахомова, Л. П. Дуганова. – М. : АПКИППРО, 2006. – 168 с.

3. Машуков А. В. Конкурсы профессионального мастерства как фактор развития педагогического творчества учителя // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – № 2 (7). – С. 87–91.

4. Ильясов Д. Ф. Технология проектирования образовательных программ повышения квалификации педагогических работников / Д. Ф. Ильясов, О. А. Ильясова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – № 2. – С. 5–12.

5. Локальные нормативные акты образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные программы : сборник документов ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» / М. И. Солodkova, А. В. Коптелов и др. ; под ред. В. Н. Кеспикова. – М. : ИД «Методист», 2014. – 72 с.

6. Коптелов А. В. Слет участников конкурсов профессионального мастерства – конструктивный диалог лидеров педагогического сообщества по проблемам образования / А. В. Коптелов, А. Г. Обоскалов, А. В. Машуков // Методист. – М., 2010. – № 8. – С. 20–23.

7. Обоскалов А. Г. Государственно-общественное управление реализацией концепции интегративной модели конкурсов профессионального мастерства педагогических работников челябинской области / А. Г. Обоскалов, А. В. Ильина, А. В. Машуков // Государственно-общественное управление как механизм достижения современного качества образования в условиях действия нового законодательства : материалы Всероссийской научно-практической конференции. В ч. Ч. 1. / Челябинск, 27 февраля 2014 г. / под ред. А. И. Кузнецова, Е. А. Коузовой, В. Н. Кеспикова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2014. – С. 86–89.

References:

1. Kuznetsov A. I. The Conception of Integrative Model of Professional Skills Competitions in

the Chelyabinsk Region [Konseptsiya integrativnoy modeli konkursov professional'nogo masterstva v Chelyabinskoy oblasti] *Ot kachestva usloviy – k kachestvu rezul'tatov : sbornik normativnykh dokumentov* [From the Quality of Conditions – to the Quality of Results: a Collection of Normative Documents]. Chelyabinsk, 2013, pp. 50–58.

2. Pakhomova E. M., Duganova L. P. *Uchitel' v professional'nom konkurse: uch.-metod. Posobie* [Teacher in Professional competition: Study Guide]. M, 2006. 168 p.

3. Mashukov A. V. Professional Skills Competitions as a Factor in Development of Teachers' Pedagogical Creativity [Konkursy professional'nogo masterstva kak faktor razvitiya pedagogicheskogo tvorchestva uchitelya] *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific Support of a System of Advanced Training. Scientific and Theoretical Journal]. 2011. № 2 (7), pp. 87–91.

4. Il'yasov D. F., Il'yasova O. A. Technology of Designing Educational Programs of Teachers' Professional Development [Tekhnologiya proektirovaniya obrazovatel'nykh programm povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov] *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific Support of a System of Advanced Training. Scientific and Theoretical Journal]. 2011. № 2, pp. 5–12.

5. Kespikov V. N., Solodkova M. I., Koptelov A. V. Lokal'nye normativnye akty obrazovatel'noy organizatsii, realizuyushchey dopolnitel'nye professional'nye programmy. Sbornik dokumentov GBOU DPO «Chelyabinskiy institut perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya» [The Local Statutory Enactments Of Educational Institution Implementing Additional Professional Programs. Collection of documents of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators]. M, 2014. 72 p.

6. Koptelov A.V., Oboskalov A.G., Mashukov A.V. Meeting of Professional Skills Competition Contestants – Constructive Dialogue of the Educational Community Leaders on Educational Issues [Slet uchastnikov konkursov professional'nogo masterstva – konstruktivnyy dialog liderov pedagogicheskogo soobshchestva po problemam obrazovaniya] *Metodist* [Methodologist]. M., 2010. № 8, pp. 20–23.

7. Oboskalov A. G., Il'ina A. V., Mashukov A. V. State and Public Management of Implementing Conception of Integrative Model of the Chelyabinsk Region Teachers' Professional Skills Competitions [Gosudarstvenno-obshchestvennoe upravlenie realizatsiey kontseptsii integrativnoy modeli konkursov professional'nogo masterstva pedagogicheskikh rabotnikov chelyabinskoy oblasti] *Gosudarstvenno-obshchestvennoe upravlenie*

kak mekhanizm dostizheniya sovremennogo kachestva obrazovaniya v usloviyakh deystviya novogo zakonodatel'stva : materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii [State and Public Management as a Mechanism of Achieving Modern Education Quality in Conditions of the New Legislation: Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference]. Chelyabinsk, 2014. V 2, pp. 86–89.

Исследования молодых ученых

УДК 378.091.398

Особенности представления эффективного опыта педагогической деятельности в условиях реализации ФГОС ОО

Ю. Г. Маковецкая

Features of representing effective teaching experience under the conditions of implementing the Federal State Educational Standards of the General Education

Yu. G. Makovetskaya

***Аннотация.** Одним из механизмов обеспечения модернизации и развития системы образования является кадровое обновление образовательной организации. Данный процесс обеспечивается через непрерывное образование работников в системе дополнительного профессионального образования. В статье описан опыт Челябинского института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования по разработке и реализации модульных курсов. Уникальным элементом данных процессов является то, что реализация содержания рассматриваемых программ, а соответственно обучающих модулей, основана на персонализированном образовании, позволяющем вовлечь всех педагогических работников, независимо от направления их профессиональной деятельности, в данный обучающий процесс. В Челябинском институте переподготовки и повышения квалификации работников образования сложилась практика реализации программ дополнительного профессионального образования педагогов образовательных организаций на основе их персонализированных образовательных запросов. Результатом данной деятельности является не только повышение субъектной позиции участ-*

ников образовательных отношений, но и ориентация содержания повышения квалификации на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагогов.

***Abstract.** One of the mechanisms to ensure the modernization and development of the educational system is the personnel development in educational organization. This process is ensured through continuing education of employees in the system of additional professional education. The article describes the experience of the Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators in developing and implementing modular courses. A unique feature of these processes is that the teaching staff of the Chelyabinsk region educational institutions is involved in the development and implementation of the training programs and modular courses. Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators has the practice of implementing programs of additional professional education of educational institutions teachers on the basis of their personalized educational needs. The result of this activity is not only the increase in subject position of the participants of educational relations, but also the focus of professional development on meeting educational and professional needs of teachers.*

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, квалификация, удовлетворение потребностей, профессиональная компетентность, непрерывное образование, индивидуализация, персонифицированное образование, публикация.

Keywords: additional professional education, qualification, meeting needs, professional competence, continuing education, individualization, personalized education, publication.

Потенциал, который заложен в возможностях публикации как ведущей формы предоставления эффективного опыта педагогической деятельности, способен обеспечить всестороннее представление учителя как одаренного педагога, гармоничную личность, наделенную умением и желанием профессионально развиваться и реализовываться. В настоящее время в процессах модернизации системы российского образования участвуют все его уровни – от общего до дополнительного. Необходимо отметить, что в нормативных документах федерального уровня уделяется большое внимание необходимости повышения эффективности и качества образования. В данном контексте, как отмечают российские ученые, очень важными становятся вопросы, отражающие необходимость обеспечения «соответствия качества российского образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам развития российского общества и экономики» [1]. Именно поэтому особую остроту и значимость приобретает проблема компетентности педагога, его умения грамотно представлять свой опыт, в том числе через публикации. Одновременно необходимо отметить, что действующий Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее – закон) предлагает рассматривать инновационную деятельность, как один из механизмов обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, а также реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования. В этом же документе определен круг проблем, решение которых возможно с помощью инновационной деятельности (совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, пра-

вового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения), а также предложены некоторые организационные формы (реализация инновационных проектов и программ), позволяющие разрешать возникающие противоречия [2]. В соответствии с этим необходимо отметить актуальность «позиции формирования программ развития и кадрового обновления образовательных организаций» [3], к которым, конечно же, относится и школа. В настоящее время кадровое обновление школы в большей степени обеспечивается через непрерывное образование имеющихся работников, которое, безусловно, может осуществляться в системе дополнительного профессионального образования. Данное утверждение актуально в связи с тем, что педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. В то же время «дополнительное профессиональное образование в своем содержании ориентируется на удовлетворение их образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [2]. Считаем необходимым отметить, что дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Безусловно, в данных условиях одним из приоритетных направлений инновационной деятельности учреждения дополнительного профессионального образования является совершенствование научно-методического сопровождения педагогических работников, представляющие собой совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных мероприятий, позволяющих разрешить возникающие у педагогов в ходе их профессиональной деятельности затруднения, а также способствующие развитию их профессиональной компетентности на протяжении всей профессиональной деятельности.

Изложим опыт организации и проведения модульных курсов, сложившийся в Челябинском институте переподготовки и повышения квалификации работников образования. В на-

стоящее время разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования, основанная на модульном принципе, не является инновацией для системы образования России. Но в то же время уникальным элементом данных процессов является то, что реализация содержания рассматриваемых программ, а соответственно обучающих модулей, основана на персонифицированном образовании, позволяющем вовлечь всех педагогических работников в реализацию данных модулей. Одним из таких примеров является программа модульного курса «Публикация как ведущая форма представления эффективного опыта педагогической деятельности в условиях введения и реализации ФГОС общего образования». Данный курс является надпредметным по содержанию и дополняет, расширяет и углубляет содержание образовательных программ в контексте реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», реализации федеральных государственных стандартов общего образования и иных проектов, обеспечивающих современное качество общего образования.

Актуальность данного модульного курса обусловлена необходимостью внедрения такой формы представления эффективного опыта педагогической деятельности, как публикация, которая необходима для саморазвития и совершенствования в соответствии с требованиями современности. Соответственно целью курса стало повышение профессиональной компетенции педагогических и руководящих кадров по обеспечению подготовки публикации как ведущей формы представления эффективного опыта педагогической деятельности. В ходе изучения курса осуществляется:

1) актуализация психолого-педагогических аспектов организации работы по подготовке публикации с соблюдением требований, предъявляемым к ней на основе передового зарубежного и отечественного педагогического опыта;

2) структурирование содержательных и процессуальных характеристик организации процесса написания научной статьи на основе выполненных разработок и учебно-технологических компонентов эффективного передового опыта;

3) овладение формами, приемами и методами применения эффективного опыта подготовки научной статьи для достижения новых образовательных результатов.

В структуре модульного курса разработчиками выделено две темы (табл. 1), имеющие специфическую направленность.

В первом разделе курса «Научная публикация: цель и задачи, структура, правила оформления и подачи публикации» представлены виды научных публикаций, объясняется цель и задачи научной публикации. Необходимость данного раздела объясняется потребностью в углублении представлений работников образовательных организаций о построении плана статьи, основных понятиях, применяемых для описания своего педагогического опыта. Кроме того, акцентируется внимание на структуре научной публикации. Немаловажная роль в данном разделе отведена и освоению процесса подготовки и написания сопроводительного письма. Особый интерес данный раздел представляет в том, что позволяет сформировать у слушателей представление о типичных ошибках, затруднениях и рисках при подготовке и написании научной статьи, знакомит их с правилами оформления и подачи публикации,

Таблица 1

Учебный план модульного курса

| № | Наименование тем модульного курса | Всего (часов) | В том числе | | | Форма контроля |
|---|--|---------------|-------------|-------------------------------------|-------------------------------|----------------|
| | | | лекции | практические занятия / кол-во часов | самост. работа / кол-во часов | |
| 1 | Научная публикация: цель и задачи, структура, правила оформления и подачи публикации | 11 | 4 | 6 | 1 | |
| 2 | Рецензирование материалов | 5 | 1 | 3 | 1 | |
| | Итого: | 16 | 5 | 9 | 2 | |

основными подходами и правилами в рецензировании научных материалов.

Освоение данного раздела позволит слушателям ознакомиться с педагогическими возможностями повышения своего профессионального мастерства посредством подготовки и написания публикации.

Во втором разделе «Рецензирование материалов» рассматриваются вопросы, касающиеся общей характеристики рецензии, задач рецензирования. Большую роль играет и тот факт, что слушателями анализируются параметры, подлежащие анализу и оценке. Кроме того, при изучении данного раздела слушатели получают представление об определенных нюансах рецензий на научные публикации, учебные документы, а также апробируют некоторые формы рецензий на научную статью на собственных материалах.

Представленный подход к определению структуры модульного курса не случаен. В частности, первый раздел в своем содержании представляет инвариантную совокупность, так как его содержание, в первую очередь, связано с изучением и осмыслением как нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность образовательной организации в условиях действия Федерального Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», так и теоретических основ, отражающих

виды научных публикаций, особенности их построения и наполнения. Кроме того, важным аспектом является не только ознакомление педагогов с возможностями использования публикаций в рамках своего профессионального роста, но и освоение прикладных основ построения публикации, как краткого подробного отчета о проведенных исследованиях, а так же как объективного обсуждения его значения, содержащего достаточное количество подробных данных и ссылок на опубликованные источники информации, чтобы можно было легко и свободно проверить правильность изложенного материала. Отметим, что такие подходы к построению публикации достаточно подробно описаны в отечественной литературе [4; 5].

Содержание же практических занятий первого и второго разделов представляют собой вариативный компонент модульного курса, так как определяются индивидуальными особенностями материалов слушателей, для которых реализуется модульный курс.

Таким образом, методические особенности построения учебных занятий обусловлены необходимостью освоения слушателями практических умений, что достаточно четко отражено как в учебном плане модульного курса (см. табл. 1), так и в его содержании (табл. 2).

Таблица 2

Содержание модульного курса

| № п/п | Наименование разделов | Содержание разделов |
|-------|--|--|
| 1. | Научная публикация: цель и задачи, структура, правила оформления и подачи публикации | Качество общего образования как комплексная характеристика современного образования. Федеральный Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» как источниковая база достижения качества общего образования. Виды научных публикаций: монография, статья, тезисы докладов. Цель и задачи научной публикации. Построение плана статьи. Структура научной публикации: титульный лист, заголовок, аннотация, введение, основной текст, выводы, выражение благодарности, библиографический аппарат публикации, библиографические ссылки, библиографический список, специальные разделы. Сопроводительное письмо. Рубрикация и заголовки. Стилистическая окраска слов. Терминология. Перечни. Цитаты. Таблицы. Иллюстративный материал. Язык изложения. Вычитка текста. Сокращения слов и числа в тексте |
| 2. | Рецензирование материалов | Общая характеристика рецензии. Задачи рецензирования. Параметры, подлежащие анализу и оценке. Форма рецензии на научную статью |

Организация учебных занятий ориентирована на создание интеллектуально напряженной, но при этом и эмоционально комфортной атмосферы. Значительное место в аудиторной работе отведено активным формам работы со слушателями, что предполагает использование различных источников, в том числе использования ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Освоение образовательной программы не исключает и дистанционного обучения, что позволяет еще более индивидуализировать процесс обучения. Объем времени, отводимый на освоение модульного курса, составляет 16 часов учебного времени. Отметим, что объем практической части курса составляет 45,45%.

Хотелось бы напомнить еще раз о том, что повышение уровня подготовки педагогического состава требуют большей мобильности и гибкости системы повышения квалификации, основанной на единых подходах к развитию профессиональных умений, но адресно отвечающей на персональные запросы педагогов и образовательных учреждений. По нашему мнению, одним из важных направлений непрерывного профессионального развития педагогических работников является персонализация их повышения квалификации с учетом особенностей работы каждого педагога и того опыта, который он представляет в своих публикациях. В данный процесс активно вовлекаются педагоги из образовательных организаций разного уровня и направленности своей деятельности. Среди слушателей данного модульного курса присутствуют педагогические работники из лицеев, гимназий, средних общеобразовательных школ, детских садов, учреждений дополнительного образования, органов управления образованием. Хотелось бы отметить и тот факт, что значимость подготовки публикации с каждым годом у педагогов возрастает и это видно через увеличение публикационной активности педагогов при участии в конференциях, проводимых в ГБОУ ДПО ЧИППКРО, в подготовке сборников «Из опыта работы» и т. д.

Возвращаясь к программе модульного курса, отметим, что самостоятельная работа слушателей включает в себя в первом разделе составление библиографического списка к научной статье, а во втором разделе слушатели осуществляют подбор примеров рецензий на научные

публикации, учебные документы и другие материалы, подобранные для модульного курса. Данный раздел, в зависимости от того, какие материалы используются слушателями в своей работе, имеет вариативный характер и очень четко ориентирован на персонифицированные особенности слушателей, их собственный опыт педагогической деятельности, который они планируют представить через публикацию.

Таким образом, одним из направлений инновационной деятельности учреждения дополнительного профессионального образования является разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования, ориентированных на персонифицированные особенности педагогических работников образовательных организаций. При этом, несомненно, следует выделить результаты, получаемые в ходе такой деятельности, а именно:

- повышение субъектной позиции участников образовательных отношений;
- практико-ориентированная направленность программ дополнительного профессионального образования;
- ориентация содержания повышения квалификации на удовлетворение образовательных, профессиональных и персональных потребностей педагогов.

Библиографический список:

1. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru (дата обращения: 05.04.2014).
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru (дата обращения: 05.04.2014).
3. Ильина А. В. Содержательно-процессуальные аспекты разработки и реализации модульных курсов в дополнительном профессиональном образовании / А. В. Ильина // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров : научно-теоретический журнал. – Челябинск, 2014. – № 1 (18). – С. 98–109.
4. Мильчин А. Э. Справочник издателя и автора : редакционно-издательское оформление издания / А. Э. Мильчин, Л. К. Чельцова. – М. : Олимп, 1999. – 687 с.

5. Эллиот С. М. Основные правила опубликования научно-технических статей в западных технических журналах / С. М. Эллиот, Б. В. Литвинов. – Снежинск : Изд-во РФЯЦ – ВНИИ ТФ, 1999. – 104 с.

References:

1. *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15.04.2014 № 295 «Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy Rossiyskoy Federatsii «Razvitie obrazovaniya» na 2013 – 2020 gody»* [Government Decree of 15.04.2014 № 295 “On approval of the State Program of Russian Federation “Development of Education” for 2013–2020”]. URL: www.consultant.ru (accessed: 05.04.2014).

2. *Federal'nyy zakon ot 29.12.2012 g. № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii»* [Federal Law of 29.12.2012 № 273-FZ “On Education in the Russian Federation”]. URL: www.consultant.ru (accessed: 05.04.2014).

3. Pina A. V. Substantial and Processual Aspects of Developing and Implementing Modular Courses in Additional Professional Education [Soderzhatel'no-protsessual'nye aspekty razrabotki i realizatsii modul'nykh kursov v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii] *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific Support of A System of Advanced Training]. Chelyabinsk, 2014. № 1 (18), pp. 98–109.

4. Mil'chin A. E., Chel'tsova L. K. *Spravochnik izdatelya i avtora: redaktsionno-izdatel'skoe oformlenie izdaniya* [Handbook of Publisher and Author: Editorial and Publishing Typography of Publications]. M., 1999. 687 p.

5. Elliot S. M., Litvinov B. V. *Osnovnye pravila opublikovaniya nauchno-tekhnikeskikh statey v zapadnykh tekhnicheskikh zhurnalakh* [The Basic Rules of Publishing Scientific and Technical Articles in Western Technical Journals]. Snezhinsk, 1999. 104 p.

Современная школа

УДК 372.8+796.08

Тьютор по ГТО

Ю. Д. Овчинников

Tutor of GTO (“Ready for labor and defense”)

Yu. D. Ovchinnikov

Аннотация. В статье автор рассуждает о введении новых норм ГТО («Готов к труду и обороне») и касается проблемы введения новой профессии в российской школе «тьютор по ГТО». Появится новая штатная единица – тьютор (преподаватель) физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне», соответствующее решение было принято Министерством образования и науки. Тьюторы будут отвечать за внедрение и интеграцию норм ГТО в учебном заведении, повышать мотивацию школьников к участию в массовом спорте и курировать все вопросы, связанные с физическим развитием учеников. Вводя российскую систему ГТО необходимо учитывать российский менталитет с хорошими отечественными традициями и методиками российского образования, вспомнить четко выстроенную систему ГТО 70-х годов, когда были два уровня БГТО и ГТО. В школах можно выстраивать уровневую систему подготовки школьников к сдаче норм ГТО, которая поможет определить функциональные обязанности тьютора.

Abstract. In the article the author discusses the introduction of new standards GTO (“Ready for labor and defense”) and new profession “Tutor of GTO” in Russian schools. There will be new staff member in school – tutor (teacher) of sports and recreation complex “Ready for labor and defense”, this decision was taken by the Ministry of Education and Science. Tutors will be responsible

for the implementation and integration of GTO standards in school, will increase pupils’ motivation to participate in mass sports activities, and will oversee all issues related to pupils’ physical development. When implementing the Russian system of GTO it is necessary to consider the Russian mentality with good national traditions and methods of education in Russia, to remember well-arranged GTO system of 70-s with two levels of GTO. In schools it is possible to build a tiered system of preparing students to reach a qualifying standard of GTO that will help to define the tutor’s responsibilities.

Ключевые слова: тьютор, ГТО, физкультура в школе, физическое здоровье, биомеханика двигательной деятельности.

Keywords: Tutor, “Ready for Labor and Defense”, physical education in school, physical health, biomechanics of motor activity.

Актуальность данной темы продиктована не только гражданской позицией за сохранение отечественных ценностей и здорового образа жизни, но и профессиональным интересом к предлагаемым новшествам, так как три десятилетия преподаю профильную дисциплину «Биомеханику двигательной деятельности» в высшем учебном заведении [1]. Естественно, оцениваю физическое, интеллектуальное и психологическое состояние учеников пришедших со школьной скамьи. Оно различное даже у тех, кто занимался спортом.

В российских школах введут преподавателей по ГТО, и подразумевается, они будут отвечать за внедрение новых нормативов и курировать вопросы физического развития учеников [2]. Появится новая штатная единица – тьютор (преподаватель) физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне», соответствующее решение было принято Министерством образования и науки. По мнению сотрудников ведомства, в рамках выполнения этого решения предполагается провести конкурсный набор тьюторов и подготовить их через систему повышения квалификации из числа педагогических работников. Тьюторы будут отвечать за внедрение и интеграцию норм ГТО в учебном заведении, повышать мотивацию школьников к участию в массовом спорте и курировать все вопросы, связанные с физическим развитием учеников.

В марте 2014 года Владимир Владимирович Путин подписал указ о возвращении Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне». Согласно приказу, внедрение нормативов ГТО должно быть произведено с 01 сентября 2014 года. А правительству поручено в срок до 30 июня разработать и утвердить план мероприятий по поэтапному внедрению комплекса ГТО. Планируется, что интеграция будет проходить до января 2017 года [3].

По мнению Министерства образования и науки важно увеличить количество регулярно занимающихся физической культурой и спортом детей и молодежи, обеспечить сдачу ими нормативов и тестов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса.

Минобрнауки проанализировало ситуацию в сфере развития физической культуры и выявило следующие проблемы:

1. У большинства преподавателей отсутствуют профессиональные компетенции в области методического оформления учебных и культурно-досуговых мероприятий для обучающихся.

2. Отсутствие мониторинга и анализа лучших практик в области повышения двигательной активности обучающихся, популяризации спортивно-оздоровительных программ.

3. Недостаточность развития массового спорта и вовлечения детей и молодежи в спортивные мероприятия, а также не создана систе-

ма оценки эффективности проведенных мероприятий.

Поэтому актуальным является подготовка в системе повышения квалификации тьюторов из числа педагогических работников. Однако встает вопрос, какими профессиональными компетенциями [4; 5] должен обладать «российский тьютор» и какой результат мы хотим видеть.

Само понятие «тьютор» пришло к нам из Великобритании, где оно существует в стенах Оксфорда и Кембриджа с XIV века [6]. В Англии тьютор прикрепляется к ученику или целой группе в средней школе и ведет его (их) до поступления в высшее учебное заведение. В Британии тьютор является учителем, психологом, помощником и наставником ученика. Дети, обучающиеся по пансионной программе, уезжают домой только на выходные. В стенах учебного заведения они обсуждают с наставником не только учебные, но и личные проблемы.

В официальном реестре профессий уже есть тьютор, но его наличие в школе пока не является обязательным, пока существуют предложения о возможных моделях тьюторства в нашей стране, о чем пишет специалист по тьюторству Т. М. Ковалева [7; с. 72, 163, 170, 195, 204]. В том числе сейчас апробируется модель, когда преподаватели через повышение квалификации получают компетенции тьюторов. Проработкой вопроса реализации подготовки преподавателей по ГТО будет заниматься Российский университет дружбы народов (РУДН). На подготовку тьюторов Министерство образования и науки направит РУДН порядка 23 млн бюджетных рублей [2].

Встает резонный вопрос «Что мы хотим сделать для физического развития российской молодежи: возродить забытое в 90-х годах ГТО или перенести модное слово с западными принципами воспитания?» Прочитав различные материалы, увидел, что процесс подготовки тьюторов предполагается проводить в несколько этапов, нет единого мнения как о развитии уроков физкультуры, так и о развитии ГТО, а также о физическом развитии российской молодежи.

На первом этапе будет проведен конкурсный отбор среди учителей образовательных организаций, преподавателей учреждений повышения квалификации педагогических работников в

субъектах РФ. Работники образования, успешно прошедшие отбор, будут подготовлены по программе тьюторов. Предполагается, что будет создана система мониторинга физической подготовленности и развития школьников на основе многопараметрического анализа критериев физического развития, психологического здоровья, уровня нравственного воспитания детей и подростков [2].

Существует мнение о необходимости интеграции нормативов ГТО в уроки физической культуры. Более того, говорить о результатах ГТО в физическом воспитании и развитии молодого поколения преждевременно, необходимо четко разработать механизм его внедрения, который был бы понятен всем заинтересованным категориям: родителям, учителям, контролирующим органам и прежде всего ученику, сдающему нормы ГТО. Для него должно прийти главное понимание, что он выполняет эти нормы не для галочки в специальном журнале, не для родителей и не для моды на все возвращающееся старое, а для собственного контроля над своим физическим и психическим состоянием. Физическое здоровье будет складываться и развиваться на протяжении всей жизни, учитывая возрастные и генетические особенности организма. Приходится слышать о влиянии социальных факторов на организм человека, но необходимо заметить, что такие социальные факторы, как употребление алкоголя, наркотиков, различных курительных смесей, создает индивидуальную личность для себя или группы лиц. Хорошо воспитанная сила воли может поставить барьер многим социальным ситуациям, возникающим на жизненном пути. Остается открытым вопрос, как будут сдавать нормы ГТО дети, обучающиеся в общеобразовательной школе с различными заболеваниями здоровья, например сахарным диабетом. Эти дети страдают очень серьезным заболеванием, которое требует постоянного контроля над своим физическим состоянием, в то же время они обладают хорошим интеллектом, творческими и спортивными способностями, им показан определенный уровень двигательной активности и режим распределения физических нагрузок.

Необходимо понимать, что физическая культура является процессом привития, прежде всего, гигиенических и оздоровительных норм ребенку, правильных движений, а также работе

с различными предметами. Физкультура – это и распределение различных физических нагрузок, составление графика индивидуальных нагрузок с учетом особенностей развития организма. И такой график должен составляться учителем, учеником, родителями с возможностью консультаций специалистов в области медицины и спорта. Это может быть бег, отжимание, различные виды ходьбы, в том числе и скандинавская ходьба. Спортивный клуб в школе будет приобщать к игровым видам спорта и повышению двигательной активности, а также возможностью выхода на другой уровень – занятие профессиональным спортом. Фитнес-клуб в школе поможет школьницам заботиться о своей фигуре и разумно относиться к модным диетам и избегать страшного заболевания – анорексии. Проходя лечение, такие дети могут набрать в весе, но восстановить тонус мышц и привести в порядок дыхание очень сложно и невозможно без системы биомеханических движений индивидуальных для организма.

Необходимо понять, что уроки физкультуры должны подготовить ребенка к физическим нагрузкам, так как любые нормативы являются физической нагрузкой для организма. ГТО является высоким уровнем физической нагрузки, и интегрировать его в уроки физкультуры не следует, так как нормы ГТО с первого раза сдадут далеко не все ученики, есть в их школе тьютор или нет. Тьютор должен не только представлять механизм выполнения нормативов ГТО и методы их оценки, но и уметь выполнить нормативы на высоком спортивном уровне. Еще один важный аспект о социальной роли тьюторства. Как показывает педагогический опыт, модель тьютора видим на примере тренера сборной: он разрабатывает не только стратегию и тактику игры, выполняет организаторские функции по обеспечению игроков бытовыми условиями, медицинскими и образовательными услугами и другие социально-этические функции, направленные на разрешение личных проблем членов команды. Но как только игрок выходит из команды по разным причинам, в том числе и по причине завершения игровой деятельности, он становится не приспособленным к различным жизненным ситуациям (устройства быта и работы, получения образования или решения семейных проблем).

Вводя в российскую систему ГТО, необходимо учитывать российский менталитет с хо-

рошими отечественными традициями и методиками российского образования, вспомнить четко выстроенную систему ГТО 70-х годов, когда были два уровня БГТО и ГТО. В предстоящей системе тоже придется обратиться к уровневой системе, так как уровневая система покажет тьюторам результат работы. Предлагаем рассмотреть следующую схему:

Первый этап – школьная работа

1 уровень – физические упражнения, или их называют пятиминутки, для расслабления мышц тела и улучшения кровообращения.

2 уровень – уроки физкультуры.

Выстраивание определенных уровней нагрузки в соответствии с возможностями детского организма, учитываем физиологическую готовность, в том числе и гормональные всплески у подростков.

3 уровень – посещение школьных спортивных клубов и секций. Их могут посещать не только ученики, педагоги, но и родители, дедушки и бабушки. Это сплачивает детей и взрослых и каждый видит, что он делает и для чего. Посещая секцию надо помнить, каждый выполняет физическое упражнение, прежде всего для себя, будь то ребенок или взрослый человек. Третий уровень является подготовительным уровнем к сдаче ГТО, который по новой российской концепции сдают дети и взрослые разных возрастов. Доступность платных услуг для детей и взрослых в различных секциях, в том числе и в школах требует изучения и государственного подхода.

Второй этап – внешкольная работа

1 уровень – занятие спортом на дворовых спортивных площадках.

2 уровень – профессиональное занятие спортом в спортивных школах и секциях, получение спортивной квалификации, спортивного разряда, спортивных наград.

3 уровень – занятие спортом в военно-патриотических кружках и секциях допризывной молодежи. Ребята, занимающиеся в РОСТО (бывшее ДОСААФ), имеют боевой настрой, ясно видят дальнейшую цель и идут к ней с помощью физических упражнений и спортивных состязаний. Уровень упражнений гораздо выше предлагаемых норм ГТО. Это уровень профессиональной подготовки молодежи для прохождения службы в различных войсках, получения профессии в военных училищах, работы в различных органах.

Если иметь такую схему работы подготовки школьника к нормам ГТО, то тьютору будет видно, какое число школьников готово и сдало ГТО с каким значком. Тьютор выступит, таким образом, организатором уровневой системы по подготовке к сдаче норм ГТО и выполняет свои функциональные обязанности неформально.

Библиографический список:

1. Овчинников Ю. Д. Биомеханика двигательной деятельности : учебное пособие / Ю. Д. Овчинников. – Краснодар : КГУФКСТ, 2014. – 265 с.

2. В российских школах появятся преподаватели ГТО [Электронный ресурс]. – URL:./izvestia.ru/news/571512 (дата обращения: 11.11.2014).

3. Указ президента РФ от 24 марта 2014 г. № 172 «О всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО): [Электронный ресурс]. – URL:./http://www.gto-normy.ru/ukaz-prezidenta-rf-putina-o-gto/(дата обращения: 11.11.2014).

4. Овчинников Ю. Д. Логико-компетентный подход: общекультурные и профессиональные компетенции. / Ю. Д. Овчинников // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки : всероссийский научный журнал. – Краснодар : ООО «Наука и образование», 2013. – № 5. – С. 144–145.

5. Овчинников Ю. Д. Проектные технологии в учебном предмете как механизм реализации профессиональных компетенций студентов / Ю. Д. Овчинников // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты : научный журнал. – Москва – Челябинск : АНО НОЦ «Со-Действие», 2014. – № 2 (15). – С. 39–44.

6. Тьютор. Историческая справка. [Электронный ресурс]. – URL:./https://ru.wikipedia.org/wiki (дата обращения: 11.11.2014).

7. Ковалева Т. М., Кобыща Е. И., Попова (Смолик) С. Ю., Теров А. А., Чередилина М. Ю. Профессия «тьютор». – М. : Изд-во СФК-офис, 2012. – 246 с.

References:

1. Ovchinnikov Yu. D. *Biomechanika dvigatel'noy deyatel'nosti: uchebnoe posobie* [Biomechanics of Motor Activity: Study Guide]. Krasnodar, 2014. 265 p.

2. *V rossiyskikh shkolakh poyavyatsya prepodavateli GTO* [In Russian Schools Teachers of “Ready for Labor and Defense” Will Appear]. URL:./izvestia.ru/news/571512 (Accessed: 11.11.2014).
3. *Ukaz prezidenta RF ot 24 marta 2014 g. № 172 «O vserossiyskom fizkul'urno-sportivnom komplekse «Gotov k trudu i oborone» (GTO)* [Presidential Decree of 24 March 2014 № 172 “On the All-Russian Sports and Recreation Complex «Ready for Labor and Defense” (GTO):]. URL:./http://www.gto-normy.ru/ukaz-prezidenta-rf-putina-o-gto/(Accessed: 11.11.2014).
4. Ovchinnikov Yu. D. Logical-Competence Approach: General Cultural and Professional Competencies [Logiko-kompetentnostnyy podkhod: obshchekul'turnye i professional'nye kompetentsii] *Gumanitarnye, sotsial'no– ekonomicheskie i obshchestvennye nauki: vserossiyskiy nauchnyy zhurnal* [Humanities, Social-economic and Social Sciences: All-Russian Scientific Journal]. Krasnodar, 2013. № 5, pp. 144–145.
5. Ovchinnikov Yu. D. the Project Technologies in Education as a Mechanism of Implementing Professional Competencies of Students [Proektnye tekhnologii v uchebnoy predmete kak mekhanizm realizatsii professional'nykh kompetentsiy studentov]. *Professional'nyy proekt: idei, tekhnologii, rezul'taty: nauchnyy zhurnal* [Professional Project: Ideas, Technologies and Results: Scientific Journal]. Moskva, Chelyabinsk, 2014. № 2 (15), pp. 39–44.
6. *T'yutor. Istoricheskaya spravka* [Tutor. Historical Note]. URL:./https://ru.wikipedia.org/wiki (Accessed: 11.11.2014).
7. Kovaleva T. M., Kobysheva E. I., Popova (Smolik) S. Yu., Terov A. A., Cheredilina M. Yu. *Professiya «t'yutor»* [Profession “Tutor”]. M., 2012. 246 p.

УДК 378.091.398

Профессиональная переподготовка учителей начальных классов в системе повышения квалификации

А. В. Керженцева, М. М. Пшукова

Professional retraining of primary school teachers in professional development system

A. V. Kerzhentseva, M. M. Pshukova

Аннотация. Профессиональная переподготовка учителей начальных классов рассматривается как необходимое условие успешного профессионального развития и функционирования педагогов в сложившихся обстоятельствах внедрения федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования. Программы профессиональной переподготовки, содержание, методы и технологии должны разрабатываться с учетом современных требований к уровню компетентности педагога. Рассматриваются содержательные и организационно-методические подходы формирования готовности педагогов к новому виду профессиональной деятельности в системе повышения квалификации, практико-ориентированный опыт организации обучения учителей начальных классов. При изучении дисциплин учебного плана по программе профессиональной переподготовки «Начальное образование и информатика» в качестве примера дидактического средства обучения, приводятся фрагменты заданий рабочей тетради для самостоятельной работы слушателей, способствующие развитию предметной и профессиональной компетенции обучающихся.

Abstract. Professional retraining of primary school teachers is considered as necessary condition for successful professional development and functioning of the teachers under the conditions of the implementing the Federal State Educational Standard of the Primary General Education. The programs, content, methods and technologies of professional retraining should be developed considering modern requirements to the level of teachers' competence. The article

describes substantive and methodological approaches to forming teachers' readiness to a new kind of professional activity in the system of professional development, practice-oriented experience in the organization of primary school teachers' training. When studying curriculum subjects on the program of professional training «Primary education and Informatics» as an example of didactic training tools there are given the fragments of workbook for self-study, contributing to the development of subject and professional competence of trainees.

Ключевые слова: профессиональная переподготовка, система повышения квалификации, учителя начальных классов, федеральный государственный образовательный стандарт, компетентность педагога, дополнительная профессиональная программа, учебный план, самостоятельная работа, рабочая тетрадь.

Key words: professional retraining, professional development system, primary school teachers, Federal State Educational Standard, the competence of the teacher, additional professional program, curriculum, self-study, workbook.

Современная эпоха – эпоха активных разработок высоких технологий, в том числе и в области образования, которые создаются благодаря интеграции передовых достижений многих дисциплин. В связи с этим, нашим обществом перед современной школой выдвинута цель: российская школа должна быть переведена в режим развития, стать развивающей школой, характерной чертой которой является направленность на человека как личность.

В настоящее время произошли преобразования в системе российского образования на всех

уровнях, которые ставят задачу развития педагогических кадров с учетом экономических, социальных и профессиональных проблем.

В данных условиях одним из актуальных направлений поступательного движения педагогов в профессии становится профессиональная переподготовка по насущным направлениям развития образовательного учреждения и системы образования в целом.

После изучения практики профессиональной переподготовки педагогов Кабардино-Балкарской республики перед нами открылась причина необходимости данной подготовки, таковыми являются: расширение направления собственной профессиональной деятельности; овладение новыми смежными специальностями и компетенциями; нормативно-правовые акты, регламентирующие кадровые вопросы функционирования системы образования.

После принятия нового Закона «Об образовании в РФ» идет пересмотр целей деятельности образовательного учреждения, которое осваивает новые педагогические технологии, внедряет федеральные стандарты второго поколения. С внедрением федеральных государственных образовательных стандартов в отечественном образовании изменились требования: к структуре основных образовательных программ; условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим; результатам освоения основных образовательных программ. Такое сочетание выдвигает соответствующие требования к подготовке педагогических кадров [1, с. 12].

Ведущим компонентом ФГОС становится три «Т», одной из которых является требование к результатам освоения основной образовательной программы (ООП) начального образования, что выходит непосредственно на педагога. Это обстоятельство делает чрезвычайно актуальной проблему переподготовки учителей работающих в начальных классах, но не имеющих базового образования.

Главной целью профессиональной переподготовки является успешное трудоустройство педагогов и эффективная профессиональная деятельность по новому виду деятельности в образовательном учреждении.

Существенное значение в реализации ФГОС принадлежит начальному общему об-

разованию школьников. ФГОС НОО ориентирует на формирование личностных характеристик учащегося, отраженных в «портрете выпускника начальной школы» [2, с. 8]. В связи с этим, подготовка учителей начальных классов к работе в условиях реализации ФГОС НОО возможна, в том числе в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

В условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов второго поколения (ФГОС) в образовании, современный учитель должен не просто формировать у ученика твердые и прочные знания, умения и навыки, но и осуществлять целостное развитие его личности, создавать условия для самоопределения, обеспечивать механизмы социализации, вооружать учащегося ключевыми компетенциями, обеспечивающими социальную адаптацию и готовность к продолжению образования. Для решения этих задач учителю необходимы глубокие теоретические, практические и методические знания, лежащие в основе современных теорий, концепций, технологий и методик обучения и воспитания, владение способами проектирования и реализации развивающего образования школьников, сформированности рефлексивной педагогической позиции и готовность к осуществлению инновационных моделей образования. В связи с этим, целью дополнительной профессиональной программы (ДПП) «Начальное общее образование и информатика» является развитие у обучающихся личностных качеств, формирование общекультурных, профессиональных и специальных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС по данному направлению подготовки; а также обеспечение педагогов необходимыми для образовательных инноваций и повышения качества образования знаниями и умениями, содействие становлению их новой педагогической позиции и стимулирование творческого роста.

Конкретная миссия данной ДПП, реализуемой в институте повышения квалификации и переподготовки работников образования Кабардино-Балкарского государственного университета (г. Нальчик), заключается в подготовке учителей, работающих в области методики преподавания в начальной школе (предметных областей) и информатики в начальной школе, способных в дальнейшем реализовать

профессиональные компетентности в различных образовательных учреждениях, и т. д.

С 2013 года в ИПК и ПРО КБГУ реализуется профессиональная переподготовка учителей начальных классов по программе «Начальное образование и информатика» в объеме 546 часов, дающая квалификацию учителям начальных классов с правом преподавания информатики в начальной школе. Обучение прошли более 350 педагогов, получив диплом о профессиональной переподготовке, дающей право на ведение нового вида профессиональной деятельности, получив квалификацию «учитель начальных классов с правом преподавания информатики».

В основу подготовки положены принципы организации образования взрослых людей, содержательные и организационно-методические подходы формирования готовности педагогов к новому виду профессиональной деятельности, практико-ориентированный и опережающий характер обучения.

В программе по переподготовке внимание слушателя концентрируется не только на методические аспекты его деятельности, но и на методологическую подготовку. Так как вхождение учителя в пространство новой для него педагогической технологии является глубокое понимание ФГОС нового поколения.

Полагаем, что введение новых программ, учебных планов и методических рекомендаций не способно изменить ситуацию без кропотливой и длительной работы по изменению педагогической позиции учителя, поэтому задачей профессиональной переподготовки учителей начальных классов является создание условий для пересмотра педагогами своего профессионального мировоззрения, приобретения ими принципиального опыта, формирования нового профессионального поведения.

Содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ДПП профессиональной переподготовки «Начальное образование и информатика» регламентируется учебным планом, рабочими программами учебных дисциплин, материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; годовым календарным учебным графиком, а также дидактическими и методическими материалами, обеспечивающими

реализацию соответствующих образовательных технологий.

Учебный план профессиональной переподготовки по программе «Начальное образование и информатика» содержит разделы:

1. Общепрофессиональные дисциплины.
2. Специальные дисциплины.
3. Дисциплины специализации.
4. Специальные факультативные дисциплины.

Продолжительность обучения 10 месяцев, заканчивается обучение сдачей итогового комплексного экзамена.

Выбор предметов осуществлялся на базе необходимости обновления знаний педагогов с одной стороны и формирования новых компетенций профессиональной деятельности по направлению переподготовки.

Предложим профессиональные компетенции педагога, отражающие специфику работы в начальной школе с правом преподавания информатики:

– учитывать своеобразие социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной, целенаправленно формировать у детей социальную позицию ученика;

– обеспечить формирование универсальных учебных действий до уровня, необходимого для обучения в основной школе;

– обеспечить при организации учебной деятельности достижение метапредметных образовательных результатов как важнейших новообразований младшего школьного возраста;

– быть готовым, как самый значимый взрослый в социальной ситуации развития младшего школьника, к общению в условиях повышения степени доверия детей учителю;

– уметь реагировать на непосредственные по форме обращения детей к учителю, распознавая за ними серьезные личные проблемы. Нести ответственность за личностные образовательные результаты своих учеников;

– учитывать при оценке успехов и возможностей учеников неравномерность индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразие динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек;

– использовать информационные источники, периодику, следить за последними открытиями в области педагогической науки.

ДПП регламентирует цели, планируемые результаты, учебный план, календарный график, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению, рабочие программы учебных дисциплин и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы самостоятельной работы и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

Раздел «Общепрофессиональные дисциплины»

1. Педагогика и психология младшего школьника.
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности.
3. Методология научно-исследовательской деятельности учащихся.

Раздел «Специальные дисциплины»

1. Теоретические основы информатики.
2. Вычислительная техника и программное обеспечение ЭВМ.
3. Компьютерные сети и телекоммуникации.
4. Языки и методы программирования.
5. Теория и методика обучения информатике.
6. Основы защиты информации.
7. Методика преподавания русского языка в начальной школе.
8. Методика начального математического образования.
9. Методика изучения предмета окружающий мир.
10. Методика преподавания литературного чтения.

Раздел «Специальные факультативные дисциплины»

1. Социальная информатика.
2. Методика преподавания ИЗО.
3. Теория и методика музыкального воспитания младшего школьника.

Раздел «Дисциплины специализации»

1. Информационная культура младшего школьника.
2. Методика организации читательской деятельности младшего школьника.

Практика профессиональной переподготовки показала, что образовательный процесс находится в двусторонней зависимости от общего профессионального образования педагогов: каждого по отдельности, группы в целом и реали-

зуемой в процессе подготовки диалектической модели обучения. В связи с этим изменяется характер и функции дополнительного профессионального образования: оно должно не только передать знания, сформировать умения, но и развить способности к освоению нового вида деятельности, ее осмыслению и творческому преобразованию, научить нести ответственность за себя и свои действия.

Конструирование учебного процесса в рамках профессиональной переподготовки осуществляется, исходя из заданных установок, таких как:

- актуализация целей и содержание образования;
- постановка целей обучения с ориентацией на достижение результатов;
- выбор методического обеспечения;
- подготовка учебно-методических материалов и организация процесса обучения в соответствии с поставленными целями;
- оценка текущих результатов, коррекция обучения;
- заключительная оценка результатов;
- педагогическая рефлексия.

Методологическую основу профессиональной переподготовки составляет единство трех принципов [3, с. 178; 4, с. 65]:

1. Деятельностный подход к организации педагогического взаимодействия, определяющий деятельность, как основное условие профессионального развития педагога.
2. Личностный подход к организации и осуществлению педагогического процесса, предполагающий опору на естественный процесс саморазвития личности обучающегося.

3. Принцип смены ролей в ходе образовательного взаимодействия, гарантирующий учителям равные права и возможности при реализации вариативной части учебного плана.

Параллельно с аудиторными занятиями слушатели имеют возможность наблюдения педагогического процесса в школах, где уже сложились образцы инновационной педагогической деятельности, в той или иной степени воплощающие идеалы нового содержания образования реализующего ФГОС.

Задача лекций, семинаров в том, чтобы помочь учителю осознать новые требования, критически осмыслить собственный опыт, в том числе сравнивая его с наблюдаемой ими практикой.

Задача программы дополнительного профессионального образования учителей начальных классов – создание условий для пересмотра педагогами своего профессионального мировоззрения, приобретение ими принципиального нового опыта, формирование нового профессионального поведения.

Поэтому сегодня работа с учителем состоит, прежде всего, в формировании у него умения организовать работу по саморазвитию.

Планируемые результаты нашей программы дополнительного образования «Начальное образование и информатика» ориентируются на профессиональный стандарт, который был введен в 2013 году.

Профессиональный стандарт – это не догма, периодически его необходимо пересматривать, поскольку его содержание должно соответствовать реальной ситуации в образовании, а он сегодня требует, чтобы учитель овладел компетенциями, которые включены в новый профессиональный стандарт педагога:

- Работа с одаренными детьми.
- Работа в условиях реализации школой программ эксклюзивного образования.
- Преподавание русского языка учащимся, для которых он не является родным.
- Работа с учащимися массовых школ, имеющими проблемы в развитии.
- Мониторинг и экспертиза качества обучения, соответствующие международным стандартам.

В условиях профессиональной переподготовки учителей, когда каждый из них проходит обучение без отрыва от основной работы, актуальными становятся формы, методы и средства обучения, базирующиеся на продуктивной самостоятельной работе обучающихся [5, с. 17].

Одним из средств организации данной работы и формирования профессиональной компетентности обучающихся являются рабочие тетради.

В рамках ДПП «Начальное образование и информатика» используется рабочая тетрадь, разработанная силами кафедры начального общего образования и кафедры информационно-коммуникационных технологий в образовании ИПК и ПРО КБГУ.

В качестве примера учебно-методического обеспечения профессиональной переподготовки приводим выдержки из рабочей тетради по трем дисциплинам.

Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

Общие вопросы модернизации образования

Задание 1: Перечислите основные направления государственной политики в сфере образования _____.

Задание 2. Оцениваем ситуацию введения ФГОС в образовательном учреждении.

Действительно ли ваше образовательное учреждение в полной мере использует основные идеи и положения ФГОС? Выберите один из ответов и аргументируйте:

Да _____.

Нет _____.

Частично _____.

Затрудняюсь ответить _____.

Как понять и оценить, что успешная реализация ФГОС в образовательном учреждении связана с эффективными управленческими решениями? Приведите примеры: _____.

Напишите эссе на тему «Как изменилась моя педагогическая деятельность с введением ФГОС НОО».

Эссе (фр. *essai* – попытка, проба, очерк) – прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающие индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу, заведомо не претендующие на исчерпывающий ответ. Это развитие мысли в свободной форме на свободно выбранную или заданную тему. Представленное утверждение можно не доказывать, важно творчество в развитии мысли и представление своего мнения. _____.

Задание 3. Обсуждаем тенденции изменения целей начального общего образования.

Сравнительно недавно главной целью начального общего образования считали обучение чтению, письму, счету, а критериями успешного обучения – уровень знаний и степень сформированности предметных умений и навыков.

В настоящее время в соответствии со стандартом второго поколения начальное образование закладывает основу формирования учебной

деятельности – систему познавательных и учебных мотивов, умение принимать, сохранять, реализовывать учебные цели, планировать, контролировать и оценивать учебные действия и их результат. Одновременно начальная школа призвана формировать у детей способность и готовность сотрудничества в учебной деятельности с учителем и одноклассниками, основы нравственного поведения, определяющие отношения личности с обществом и окружающими людьми.

Согласны ли вы с обозначенной в тексте сменой приоритетов в целях начального образования?

Были ли вы на уроках, на которых решаются задачи формирования УУД. Напишите о них:

Задание 4. Рассматриваем направленность ФГОС на Решение дидактических задач урока.

Согласно приказу Минобрнауки РФ от 06 октября 2009 г. № 373 (п.6) ФГОС направлен на обеспечение:

- равных возможностей получения качественного образования;
- духовно-нравственного развития и воспитания обучающихся, становление их гражданской идентичности;
- единства образовательного пространства Российской Федерации в условиях многообразия образовательных систем и видов учреждений;
- расширения возможностей для реализации права выбора педагогическими работниками методик обучения и воспитания, методов оценки, использования различных форм деятельности обучающихся, развития культуры образовательной среды учреждения;
- индивидуального развития всех обучающихся, в особенности тех, кто в наибольшей степени нуждаются в специальных условиях обучения, – одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

Проанализируйте положения (пункты) Приказа Минобрнауки РФ от 06 октября 2009 г. № 373 (п.6). Какие положения (пункты) определяют требования к современному уроку?

Рассмотрите направления, реализуемые ФГОС, которые представлены в приказе.

В чем заключаются, на ваш взгляд, основные требования к современному уроку?

В чем принципиальное отличие уроков, проводимых до введения стандартов второго поколения и в условиях реализации ФГОС?

Сформулируйте свою точку зрения по данным вопросам _____

Проанализируйте одну из примерных программ по учебному предмету (на ваш выбор) и определите, какие основные виды деятельности учащихся определены по каждому из разделов программы. Как учителю использовать обозначенные виды деятельности при проектировании и проведении урока? _____

Задание 6. Планируемые результаты освоения ООП в начальной школе.

Познакомьтесь с некоторыми пунктами приказа об утверждении ФГОС (Приказ Минобрнауки РФ от 06 октября 2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования») (в ред. приказов Минобрнауки РФ от 26 ноября 2010 г. № 1241, от 22 сентября 2011 г. № 2357), в которых говорится о планируемых результатах обучающихся, освоивших ООП начальной школы.

Какие изменения, на ваш взгляд, имеют планируемые результаты освоения ООП в условиях ФГОС. Приведите примеры.

Какие из планируемых результатов представляются вам наиболее значимыми? Почему? _____

Что, по вашему мнению, необходимо изменить в содержании и организации урока, чтобы достичь указанных в ФГОС планируемых результатов? _____

Задание 7. Рассмотрите методические особенности УМК, который используете вы в своей педагогической деятельности. На основе одной (или нескольких, – на выбор) особенностей приведите аргументы в пользу соответствия этого методического комплекта ФГОС и системно-деятельностному подходу как его методологической основы.

Какая из особенностей, на ваш взгляд, является наиболее важной, существенной? _____

Какими профессиональными и личностными качествами должен обладать педагог начальной школы для создания и развития учебно-игровой среды для детей? _____

Задание 8. Как вы считаете, почему в условиях введения ФГОС учебник оказывается в центре личностно-ориентированного обучения? _____

Типы уроков:

- первичного предъявления новых знаний или УУД – «открытия» нового знания, нового вида учебного действия (личностного, регулятивного, коммуникативного, познавательного);
- формирование первоначальных предметных навыков и УУД, овладения новыми предметными умениями;
- применения, обобщения и систематизации предметных ЗУНов, УУД;
- повторение предметных ЗУНов или закрепление УУД;
- контрольный (применение предметных ЗУНов, сформированности УУД, умений решать практические задачи);
- коррекционный (индивидуальная работа над ошибками);
- комбинированный.

Методика преподавания литературного чтения.

Проектирование и анализ урока

в соответствии с требованиями ФГОС

Задание 1. Разработайте технологическую карту достижения планируемых результатов на уроке литературного чтения.

Тема _____
 Результаты деятельности _____
 Личностные (ЛР) _____
 Метапредметные (МПП) _____
 РУУД _____
 ПУУД _____
 КУУД _____
 Предметные (ПР) _____
 Цель: _____
 Средства _____
 Тип урока _____

Задание 2. Для развития личностных УУД на уроках литературного чтения возможно использовать следующие типы задач:

- на личностное самоопределение;

- на развитие Я-концепции;
- на самообразование;
- на мотивацию;
- на нравственно-этическое оценивание.

Спроектируйте учебную ситуацию, включающую решение одной из представленных задач _____

Методика обучения информатике.

Задания для самостоятельной работы

Тема 1. Планирование образовательного процесса по информатике.

Задание 1. Проанализировать различные варианты тематического планирования по курсу информатики в начальной школе. Изучить примеры планирования уроков по информатике. Указать наиболее удачные, по вашему мнению _____

Тема 2. Методы обучения информатике.

Задание 2. В контексте использования активных методов обучения рассмотреть собственный опыт преподавания информатики и опыт ваших коллег с указанием разделов и тем курса информатики. Перечислить разделы, темы и классы в хронологическом порядке _____

Тема 3. Требования федерального образовательного стандарта начального общего образования.

Задание 3. Рассмотреть цели изучения информатики в начальной школе. Изучить характеристики предмета «Информатика» в начальной школе. Рассмотреть личностные, метапредметные и предметные результаты освоения информатики в начальной школе. Заполнить таблицу 1.

Таблица 1

| | Результаты | Компетенции |
|----|----------------|-------------|
| 1. | Личностные | |
| 2. | Метапредметные | |
| 3. | Предметные | |

Тема 4. Содержательные линии курса информатики в начальной школе

Задание 4. Ознакомиться с содержанием обучения информатике в начальной школе.

Провести сравнительный анализ содержания обучения информатике в начальной школе и основной школе. Сделать вывод об особенностях каждого.

Вывод: _____.

Перечислить основные содержательные линии курса «Информатика» в начальной школе

_____.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Каковы особенности преподавания информатики в начальной школе?
2. Почему информатику следует изучать с первых классов школы?
3. Почему приоритетным при изучении информатики следует считать развитие мышления школьников?
4. Каковы цели обучения информатике в начальной школе?
5. Приведите перечень общеучебных навыков, которые следует формировать при изучении информатики в начальной школе.
6. Составьте перечень основных умений работы на компьютере, которыми должны овладеть младшие школьники.
7. Почему курс информатики в начальной школе должен быть пропедевтическим?
8. Что, на ваш взгляд, должно быть содержанием обучения информатике в начальной школе?
9. Какие умения надо сформировать в ходе изучения пропедевтического курса информатики?
10. Особенности мышления младших школьников.
11. Организация и методы обучения младших школьников по информатике.
12. Безотметочное обучение информатике в начальной школе.
13. Какие особенности мышления младших школьников следует учитывать при обучении информатике?
14. Какова роль дидактических игр в обучении младших школьников?
15. Каково соотношение по времени между компьютерной и безкомпьютерной составляющими урока, предлагаемое СанПиН?
16. Компьютерные обучающие программы.
17. Компьютерные развивающие игры для младших школьников.
18. Психолого-педагогические особенности использования развивающих компьютерных игр для младших школьников.

19. Каковы психолого-педагогические особенности использования компьютерных игр следует учитывать учителю?

20. Как, на ваш взгляд, следует решать проблему, связанную с различием в уровне навыков первоначального владения компьютером школьниками?

Таким образом, предложена модель профессиональной переподготовки учителей начальных классов в системе повышения квалификации, базирующаяся на цели овладения новыми профессиональными компетенциями, необходимыми в повседневной практической деятельности современного педагога.

Библиографический список:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. – М. : Просвещение, 2013. – 41 с.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – М. : Проспект, 2013. – 160 с.
3. Новые педагогические технологии и информационные технологии в системе образования : учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалификации пед. кадров / под ред. Е. С. Полат. – М. : Академия, 2002. – С. 178–179.
4. Пшукова М. М. Методические аспекты совершенствования подготовки учителей школ в области информационной компетентности в системе повышения квалификации : дис. ... канд. пед. наук. – М., 2003. – 157 с.
5. Агмалова А. Ф. Формирование информационной компетенции будущих учителей информатики // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 5. – С. 17–19.

References:

1. *Federal'nyy gosudarstvennyy obrazovatel'nyy standart nachal'nogo obshchego obrazovaniya* [Federal State Educational Standard of the Primary General Education]. М., 2013. 41 p.
2. *Federal'nyy zakon «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii»* [Federal Law «On Education in the Russian Federation»]. М, 2013. 160 p.
3. Polat E. S. *Novye pedagogicheskie tekhnologii i informatsionnye tekhnologii v sisteme obrazovaniya: Ucheb. posobie dlya stud. ped. vuzov i sistemy povysh. kvalifikatsii ped. kadrov* [New Educational Technologies and Information Technologies

in Education: Textbook for Students of Pedagogical Higher Education Institutions and Teachers' Professional Development System]. M., 2002, pp. 178–179.

4. Pshukova M. M. *Metodicheskie aspekty sovershenstvovaniya podgotovki uchiteley shkol v oblasti informatsionnoy kompetentnosti v sisteme povysheniya kvalifikatsii : dis. ... kand. ped. nauk* [Methodological Aspects of Improving Teachers'

Preparation in the Field of the Information Competence in the System of Professional Development: Author's Thesis]. M., 2003. 157 p.

5. Agmalova A. F. Forming Information Competence of Future Informatics Teachers [Formirovanie informatsionnoy kompetentsii budushchikh uchiteley informatiki] *Srednee professional'noe obrazovanie* [Secondary Vocational Education]. 2013. № 5, pp. 17–19.

УДК 378.091.398

Тьюторская модель непрерывного развития педагогического мастерства

Т. Б. Волобуева

Tutoring model of continuous development of teaching skills

T. B. Volobueva

Аннотация. В статье рассматривается модель повышения квалификации педагогических кадров, которая создана и успешно внедряется в Донецком областном институте последипломного педагогического образования. Ее ядром является профессиональное и личностное развитие педагога. Каждый элемент отражает тенденции развития образования и общества, инновации и творческий поиск. Важнейшими составляющими модели являются тьюторско-консалтинговая служба и единое учебно-методическое пространство. Грамотный тьюторинг обеспечивает развитие педагогического мастерства при формальном и неформальном последипломном образовании. Центры инновационного опыта также осуществляют тьюторскую поддержку учебных заведений. Профессионализм педагогов развивается на трех этапах: аналитико-подготовительном, развивающе-формирующем, рефлексивно-внедренческом. Предлагаемая модель является целостной, открытой, мобильной системой и направлена на создание максимально благоприятных условий для непрерывного профессионального и личностного развития, что, несомненно, содействует инновационному развитию системы образования в целом.

Abstract. The article considers the model of teacher's professional development, which was created and implemented in the Donetsk Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education. Its core is the professional and personal development of the teacher. Each element represents the development trends of education and society, innovation and creative search. The most important components of the model are tutoring consulting service and unified training space. Competent tu-

toring provides the development of teaching mastery in formal and non-formal postgraduate education. The centres of innovative experience also provide tutoring support for educational institutions. The professionalism of teachers develops in three stages: analytical and preparatory, developmental and forming, reflective and innovative. The proposed model is complete, open mobile system and is aimed at creating favorable conditions for continuous professional and personal development. It promotes innovative development of the educational system in general.

Ключевые слова: педагог, модель, педагогическое мастерство, инновационный опыт.

Keywords: pedagogue, model, pedagogical skills, innovative experience.

Развитие областной системы последипломного педагогического образования осуществляется в соответствии с законодательством государства, в котором нашли отражение гуманистические идеи и принципы самоопределения личности, создания условий для ее самореализации и интеграции в мировую и национальную культуру, дифференциация и вариативность обучения, формирование в сознании учащихся адекватной современному уровню знаний картины мира и т. п.

Одновременно в глобальном цивилизационном контексте разрабатываются и воплощаются идеи непрерывного образования, его гуманизации, социально-культурной ориентации, аксиологизации, использование в обучении новейших технологий.

Ориентация областной системы последипломного педагогического образования на современные и перспективные виды деятельности обуславливает поиск новых образовательных

форм, инициирует создание новых моделей, проектов.

Анализ практики позволяет нам выделить ряд проблем в системе повышения квалификации педагогов.

Во-первых, в системе последипломного образования доминирует отдаленность результатов многих ее направлений. Но для отдельных управленческих органов показателями работы являются массовые мероприятия [1, с. 143]. Не отрицая необходимость проведения олимпиад, профессиональных конкурсов, выставок и тому подобное, следует, на наш взгляд, ограничивать их количество. Серьезного внимания требуют творческие мастерские, педагогическое моделирование, супервизия, стажировка и другие виды деятельности, эффективность которых проявляется через длительное время. Они нуждаются в гибкой корректировке, адаптации к конкретным ситуациям, педагогической импровизации, проявлению профессионального предвидения и терпения.

Во-вторых, в образовательной среде сформировалось мнение о том, что учитель сам, без посторонней помощи может работать над своим профессиональным ростом [2]. Безусловно, самообразование является базовым фактором профессионального роста. Однако всегда существуют такие направления в организации, содержании, технологиях и многих других аспектах, которые требуют серьезной разъяснительной работы, постоянных консультаций, общего с учителем мониторинга деятельности и, безусловно, мотивации учителя на самообразование.

В-третьих, некоторые университеты претендуют на единоличное осуществление повышения квалификации педагогов. Вузы в большинстве случаев предлагают усовершенствование учителей в области предметных знаний (школьных образовательных курсов), а педагогам нужны и другие области знаний. К ним относятся дидактические аспекты обучения школьным предметам, обеспечение проектной, исследовательской деятельности при обучении и воспитании детей, специфика работы в инклюзивных классах, пути формирования жизненных и предметных компетентностей и т. п. При этом важно учитывать, что это учитель-практик, который уже состоялся, и, возможно, мастер высокого уровня, а не студент.

Кроме рассмотренных проблем анализ практики позволяет сформулировать комплекс вызовов к системе последипломного педагогического образования:

- создание условий для свободного, многовекторного, личностно ориентированного и востребованного профессионального роста педагога;

- первоочередная направленность общего содержательного вектора повышения квалификации на актуальные направления развития образования;

- реализация интерактивности, модульности, проектности, дистантности и непрерывности как факторов, которые обеспечивают творческий, индивидуальный подход к повышению квалификации;

- актуализация и многоаспектная диссеминация опыта учителей;

- создание условий для постоянного и объективного оценивания педагогом уровня своей квалификации.

Ответом на эти вызовы стала разработка и внедрение обновленной модели системы повышения квалификации работников образования (рис. 1).

Одним из механизмов, оказывающим существенное влияние на развитие профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников, является формирование образовательного заказа региональной системы повышения квалификации.

Маркетинговые исследования образовательных потребностей (см. рис. 2) осуществляются на основе выявления проблем и профессиональных затруднений педагогов и управленцев. Для этого используются:

- изучение развития образования на всех уровнях;

- анализ развития профессиональной педагогической компетентности в трех составляющих (профессионально-личностной, деятельностной, творческой);

- анализ состояния педагогической практики на местах;

- анализ результативности повышения квалификации.

По результатам маркетинга создается пакет образовательных услуг, который обеспечивает реализацию образовательного заказа разных целевых групп. В методические службы городов и



Рис. 1. Модель повышения квалификации работников образования в Донецком облИППО

районов направляется *рекламный проспект*, в котором можно найти как традиционные, так и инновационные модели повышения квалификации, составить в соответствии с ним индивидуальный образовательный маршрут.

В рамках формального образования повышение квалификации осуществляется на разнообразных курсах, на специализации и стажировке, ориентированных на шестиэлементное целевое ядро. Такими *элементами* являются:

- самоопределение;
- развитие профессиональных компетентностей, профессионального мастерства, личности;
- формирование инновационной готовности педагога;
- обратная связь;
- интеграция;
- непрерывность.

Каждый из элементов в своей структуре содержит содержательно-технологические секторы, которые в комплексе и обеспечивают решение всех вышеупомянутых проблем. Рассмотрим эти элементы и их структуру несколько детальнее.

Самоопределение. Этот элемент модели обеспечивает работнику образования возможность самому выбирать свою траекторию профессионального роста. Это и содержание повышения квалификации, и сроки, и место обучения. Эффективность реализации самоопределения будет успешнее, если в ее структуре будут содержательный сектор (модульный) и проектно-организационный. Модульный сектор дифференцированного повышения квалификации обеспечивает актуальное для нынешнего образования содержание по отдельным направлениям, которые и становятся для учителя объ-



Рис. 2. Инновационная модель выявления профессиональных запросов и потребностей педагогов области

ектами выбора. Среди них такие модули как нормативно-правовые, социально-экономические, по сохранению здоровья, медийные, предметно-технологические, маркетинговые. Это и обеспечивает многовекторность повышения квалификации. Наконец, важной составляющей этого сектора является система самооценки и самоконтроля профессионализма. Она должна сопровождать работника образования в процессе всей его педагогической деятельности, тем более в ходе активной части повышения квалификации.

Развитие профессиональных компетентностей, профессионального мастерства, личности. Этот элемент модели представлен секторами, которые являются ведущими профессиональными компетентностями работника образования. В настоящей статье не предусматривается детальное рассмотрение каждой компетентности, но само осознание учителем необходимости форсирования у себя такого уровня представлений в области экономики образования, нормативных, правовых, информационно-коммуникационных, психолого-педагогических, предметно-технологических, культурно-эстетических направлений позволит творчески и адекватно действовать во всем многогранном и многосложном учительском труде, позволит

вывести образование на абсолютно новый качественный уровень. А такой уровень этих представлений как раз и является комплексом компетентностей.

Предлагаемая модель также акцентирует внимание на личностном развитии педагога и повышении профессионального мастерства (рис. 3).

Формирование инновационной готовности педагога. Готовность к инновационной деятельности является внутренней силой, которая формирует инновационную позицию педагога. По структуре это сложное интеграционное образование, которое охватывает разнообразные качества, свойства, знания, навыки личности [3]. Как один из важных компонентов профессиональной готовности, оно является предпосылкой эффективной деятельности педагога, максимальной реализации его возможностей, раскрытия творческого потенциала. Именно на этих принципах строится этот сектор.

Обратная связь. Очень необходимый и своеобразный элемент модели, который учитывает особенности педагогической деятельности и, следовательно, особенности профессионального роста работников образования. Этот элемент представлен двумя группами секторов:



Рис. 3. Траектория формирования педагогического мастерства

ты обучения, а с другой, – эта деятельность очень серьезно мотивируется, поскольку большинство учителей хотят, чтобы их опыт был замечен. На этом же этапе учитель обнаруживает проблемные места в своем профессионализме и начинает планирование нового проекта (рис. 4).

Повышение квалификации сопровождается интенсивной практической направленностью и заканчивается конкретным продуктом, разработанным слушателем в ходе курсовой переподготовки (проектом, учебной программой, нормативно-правовым документом и т. п.). При этом этот продукт оценивается и с точки зрения освоенных слушателем знаний, сформированных компетентностей, и с точки зрения целесообразности его в конкретной педагогической ситуации. Такой подход предусматривает сопровождение курсанта в практической деятельности и отслеживание результативности реализации этого продукта в реальной педагогической работе. Таким образом, в систему повышения квалификации включаются программы не только курсовой переподготовки, но и тьюторство в послекурсовой период, а также программы сопровождения проектной деятельности разных творческих, проектных групп от момента разработки проекта до его полной реализации.

Деятельность консалтинго-тьюторской службы акцентирована на поддержку процесса перенесения полученных знаний в практическую деятельность. Одним из ее важнейших заданий является оценка качества повышения квалификации, диагностика и прогнозирование потребностей учителей и школ. Ведущей деятельностью при этом является коучинг. В данном контексте он определяется как процесс взаимодействия между учителем и специалистом, который помогает учителю перенести приобретенные на курсах повышения квалификации умения в реальную ситуацию обучения в классе. Для этого направления характерны неэкспертные методы деятельности, то есть отказ от позиции эксперта-специалиста, который знает, как нужно делать. Диагностика и прогноз достоверных затруднений практических работников находятся в тесной взаимосвязи с проектированием и реализацией программ обучения.

Важной составляющей в региональной системе повышения квалификации является под-

держка и развитие единого учебно-методического пространства, потому что от обновления сферы сервисных услуг, которая предоставляется институтами учебным заведениям области и педагогам, зависит в итоге качество образования.

Единое учебно-методическое пространство обеспечивает надлежащий уровень повышения квалификации педагогов с помощью установления горизонтальных, вертикальных и диагональных связей, их интеграции и установления связей с внешней средой [4].

Горизонтальные связи проявляются прежде всего в организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений, а также создании центров и систем дистанционного обучения с привлечением ресурсов инновационных учебных заведений.

Вертикальные связи заключаются в обеспечении преемственности между разными ступенями образования.

Диагональные связи проявляются в единых требованиях, которые определены в региональной образовательной системе:

- наличие стратегии развития региональной образовательной системы;
- командное обучение подходам к реализации государственных и региональных стандартов (концепций) руководящих кадров системы образования области;
- управление формированием единого регионального образовательного пространства;
- организация экспериментальной работы областного уровня.

Установление внешних связей допускает:

- взаимодействие с объектами культуры и спорта в интересах образования;
- влияние на развитие социума;
- определение оптимального взаимодействия с другими высшими учебными заведениями области;
- международную интеграцию в сфере образования.

В межкурсовой период повышение квалификации педагогов осуществляется через систему целевых мероприятий.

Источником развития компетентности кадров в системе повышения квалификации вместе с теорией служит практика, а именно передовой педагогический и управленческий опыт. В области создаются Центры по разработке и

эффективной трансляции инновационного опыта (ЦИД), которые обеспечивает тьюторинг школ своей сети. Научный руководитель или консультант ЦИДа, из числа работников института, организует встречи управленческих команд для методической и консалтинговой поддержки деятельности:

- диагностики текущего состояния системы управления;
- формирования результата инновационной деятельности;
- обсуждения выявленных проблем;
- кураторства этапа подготовки и реализации производительных шагов (презентации, проекты и т. п.).

Представители сетевой школы при этом сами строят свое деятельностное пространство, необходимые социальные связи, а ЦИД содействует им в этом, облегчает решение сложных проблем, будучи помощником, советником, участником проекта, носителем культурной нормы и определенных ценностей.

В поле зрения ЦИД также находятся основные компетентности, построение новой модернизированной системы управления, которые обеспечивают успешность, а именно:

- готовность к решению проблем – способность проектной команды сетевой школы анализировать нестандартные ситуации, ставить цели, планировать результаты и разрабатывать алгоритмы их достижения, оценивать результаты своей деятельности;
- готовность к повышению компетентности в инновационной и управленческой деятельности – способность обнаруживать пробелы в своих знаниях и умениях при решении инновационных заданий, оценивать необходимость тех или других способов деятельности и технологий для своей деятельности, производить информационный поиск и получать информацию из разных источников, что позволяет гибко изменять свою профессиональную квалификацию, самостоятельно осваивать знания и формировать умения, необходимые для решения поставленного задания;
- готовность к использованию информационных ресурсов – способность использовать информацию для планирования и осуществления своей деятельности, что позволяет принимать осознанные решения на основе критически осмысленной информации, и тому подобное.

Тьюторинг может быть реализован с помощью широкого арсенала средств: проектной технологии, технологии консалтинга, тренинговой технологии, информационных технологий.

Инновационная культура в данном случае будет основана на создании творческой атмосферы в организации, которая поощряет работников к созданию нового.

Задание ЦИД – выявить особенности и отличия собственной системы управления в системе управления сетевой школы через наличие или отсутствие:

- четкой, ясной стратегии и в то же время свободы поиска в ее рамках. Такая стратегия позволяет ограничить зону поисков и выдвижения идей реальными возможностями и потребностями школы;
- определенной системы (формальной и неформальной) сбора информации, активного поиска и оценивания новых идей;
- практики формирования коллектива как временного – «под задание»;
- системы мотивации, основанной на удовлетворенности работой, ее соответствия личным интересам, престижу; материальном стимулировании, зависимом во многих случаях от конечных результатов; продвижении по службе и зависимости оплаты труда от творческого потенциала работников.

В свою очередь, для Центров инновационного опыта, как учреждений, которые реализовывают диссеминационные процессы, институтом разработана программа поддержки. Результатами ее реализации должны стать позитивные изменения в условиях, процессах, результатах диссеминационной деятельности (рис. 5).

Стержневым фактором реализации модели является опережающее образование. Оно сформировано на основе предвидения перспективных требований к педагогу как взрослому субъекту общественно полезной деятельности, направленной на формирование интеллектуального потенциала подрастающего поколения.

С социально-культурной точки зрения опережающее развитие педагогов связывается с тем, что уровень образованности общества должен опережать уровень развития техники, производственно-профессиональной сферы [5, с. 122].

Данная модель актуализирует следующие опережающие направления системы повышения квалификации:



Рис. 5. Организационный механизм структуризации поддержки диссеминационных процессов в области

– информационно-ресурсное – обеспечение работников образования всех уровней актуальной профессиональной информацией, создание эффективно действующей информационной инфраструктуры, которая включает издательскую базу, компьютерные сети, новые информационные технологии;

– исследовательское – выявление тенденций развития регионального образования, актуальных потребностей образовательных учреждений, изучение и совершенствование процесса обучения;

– проектировочное – участие в разработке областных программ развития образования,

новых моделей обучения в образовательных учреждениях и в самом институте;

– инновационно-внедряющее – обеспечение педагогов квалифицированной помощью в инновационной педагогической деятельности, научное обобщение, выявление и трансляция инновационных моделей деятельности образовательных учреждений и отражение этого в содержании повышения квалификации кадров;

– прогностическое – развитие у педагогических кадров опережающей компетентности в областях практической психологии, образовательного менеджмента, IT-технологий и т. п.;

– экспертное – экспертиза проектов инновационной педагогической деятельности, оценивание реализованных новаций.

Эти направления призваны обеспечить достижение необходимого уровня опережающей профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации модели.

Таким образом, сегодня обществу нужны образованные, моральные, предприимчивые педагоги, которые могут самостоятельно принимать решение, делать выбор; способные к сотрудничеству; отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью. Достижение этих важных социально-образовательных и культурно-моральных заданий общества возможно при обновлении содержания и технологий непрерывного педагогического образования, в частности системы повышения квалификации. Предлагаемая модель повышения квалификации педагогов Донецкого областного института последипломного педагогического образования содержит такие важные элементы, как маркетинг образовательных запросов, формальное и неформальное образование, консалтинго-тьюторскую службу, единое учебно-методическое пространство, центры инновационного опыта. Она является целостной, открытой, мобильной системой и направлена на создание максимально благоприятных условий для непрерывного профессионального и личностного развития, что, несомненно, содействует инновационному развитию системы образования в целом.

Библиографический список:

1. Дахин Н. А. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и ... неопределенность / Н. А. Дахин // Педагогика, 2003. – № 4. – С. 21–26.

2. Долженко Ю. А. Проблемы формирования «успешного» педагога в системе постдипломного образования : практико-ориентированное пособие для руководителей образовательных учреждений. – Барнаул : АКИППРО, 2011. – 234 с.

3. Клокар Н. И. Характеристика модели повышения квалификации педагогических работ-

ников на принципах дифференцированного подхода / Н. И. Клокар // Педагогика и психология. – 2007. – № 4. – С. 53–61.

4. Хлебунова С. Ф., Алимова Е. Е., Щербакова Т. Н. Развитие профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации: ресурсы и риски : монография / С. Ф. Хлебунова, Т. Н. Щербакова, Е. Е. Алимова. – Ростов н/Д. : Изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2011. – 128 с

5. Чернышов А. И. Современные подходы к организации последипломного педагогического образования. – Донецк : Вытоки, 2012. – 211 с.

References:

1. Dakhin N. A. Pedagogical Modeling: Nature, Effectiveness and ... Uncertainty [Pedagogicheskoe modelirovanie: sushchnost', effektivnost' i ... neopredelennost'] *Pedagogika* [Pedagogy]. 2003. № 4, pp. 21–26.

2. Dolzhenko Yu. A. *Problemy formirovaniya «uspeshnogo» pedagoga v sisteme postdiplomnogo obrazovaniya. Praktiko-orientirovannoe posobie dlya rukovoditeley obrazovatel'nykh uchrezhdeniy* [Problems of Forming «Successful» Teacher in the System of Postgraduate Education. Practice-Oriented Handbook for Heads of Educational Institutions]. Barnaul, 2011. 234 p.

3. Klokar N. I. Characteristics of the Model of Teacher Training on the Principles of Differentiated Approach [Kharakteristika modeli povysheniya kvalifikatsii pedagogicheskikh rabotnikov na printsipakh differentsirovannogo podkhoda] *Pedagogika i psikhologiya* [Pedagogy and Psychology]. 2007. № 4, pp. 53–61.

4. Khlebunova S. F., Alimova E. E., Shcherbakova T. N. *Razvitie professional'noy kompetentnosti pedagoga v sisteme povysheniya kvalifikatsii: resursy i riski* [Development of Teacher's Professional Competence in the System of Professional Development: Resources and Risks]. Rostov n/D, 2011. 128 p.

5. Chernyshov A. I. *Sovremennye podkhody k organizatsii poslediplomnogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Modern Approaches to the Organization of Postgraduate Education]. Donetsk, 2012. 211 p.

боты образовательных организаций с трудом, не всегда необходимость инноваций принимается педагогическими коллективами и реализуется планомерно и качественно.

В современном обществе существует и активно действует концепция непрерывного образования – это современная система взглядов на образовательную практику, которая провозглашает учебную деятельность человека как неотъемлемую и естественную составляющую часть его образа жизни во всяком возрасте. Концепция предусматривает необходимость постоянной достройки образовательной лестницы новыми ступенями, рассчитанными на все периоды детской и взрослой жизни (рис. 1).

В качестве основной цели непрерывного образования рассматривается пожизненное обогащение творческого потенциала личности, формирование и развитие общих и профессиональных компетенций человека. В международной деловой культуре в контексте непрерывного образования существует традиция корпоративного повышения квалификации. Корпоративное повышение квалификации решает задачи как индивидуального развития сотрудников любой организации, в которой оно проводится, так и задачи развития организации в целом.

Содержание корпоративного повышения квалификации и методика ее организации имеют следующие особенности [3]:

- зависят от задач организации;
- направлены на повышение эффективности работы персонала;
- обслуживают потребности организации в управлении результативностью и изменениями;
- выступают как инструмент преобразований в организации;
- ориентированы на системное развитие организации.

Такое обучение в масштабах организации можно и нужно использовать как средство управляемого преобразования имеющегося

опыта как отдельных сотрудников любой организации, так и организации в целом.

Преимущества корпоративного повышения квалификации состоят в том, что корпоративные программы [3]:

- разрабатываются и реализуются исходя из стратегических задач организации, при их соз-

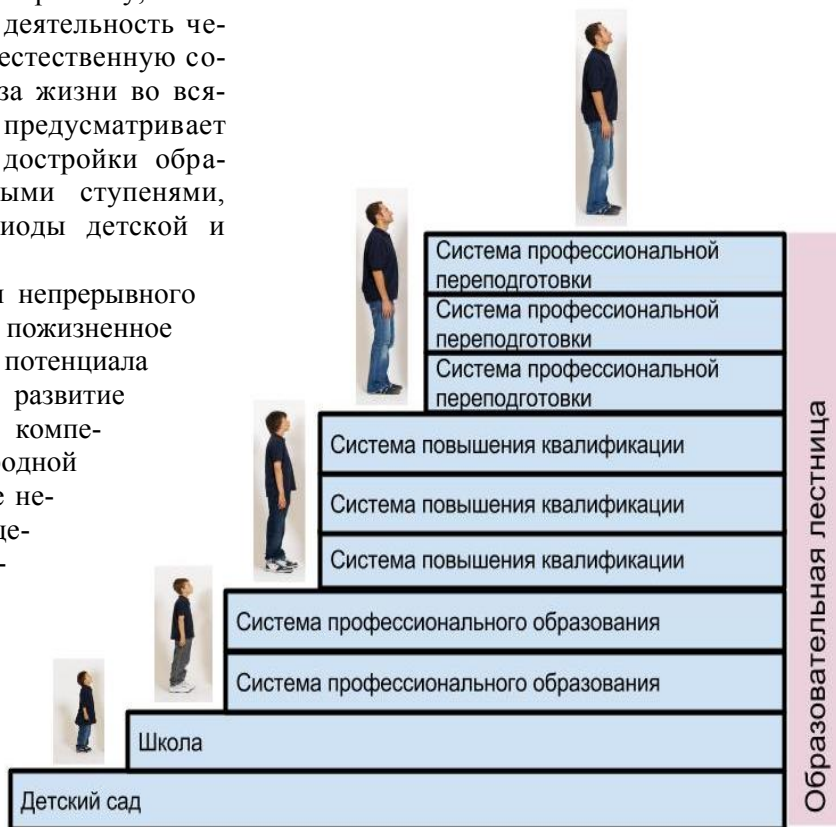


Рис. 1. Образовательная лестница современного человека

дании учитывается необходимая динамика развития сотрудников организации, возможные темпы развития, имеющиеся в организации людские и материальные ресурсы;

- всегда создаются с учетом интересов организации в целом, интересов отдельных подразделений организации и интересов самих сотрудников;

– могут решать задачи командообразования в коллективе, повышения качества взаимодействия между подразделениями организации;

- всегда направлены на создание в организации «единого поля»: понятийного, информационного, ценностного;

– проводятся в активной форме и направлены на выработку практических умений и навы-

ков сотрудников организации; в ходе работы используются такие методы, как дискуссия, ролевые игры, разбор конкретных профессиональных ситуаций, решение кейсов, преодоление профессиональных проблем и затруднений и т. д.

Правила корпоративного повышения квалификации [3]:

- направленность на результат (рост конкурентного преимущества организации);
- практическое наполнение обучения (кейс-технологии, ролевые игры, деловые ситуации), результаты которого можно впоследствии использовать в профессиональной деятельности;
- обеспечение слушателей методическими материалами и пособиями, дистанционная поддержка обучения;
- двусторонний контроль за качеством обучения: со стороны руководства организации и со стороны сотрудников;
- такой подбор преподавателей и тренеров, который обеспечит результативное повышение квалификации.

В результате корпоративного повышения квалификации организация получает:

- сотрудников с системой необходимых компетенций в актуальных для них областях;
- профессионалов, способных эффективно и с энтузиазмом работать в команде над решением задач, актуальных для организации;
- специалистов, мотивированных на успешное внедрение инноваций и увеличение конкурентных преимуществ организации.

Корпоративное повышение квалификации будет эффективным, если оно будет осуществляться:

- с учетом моральной готовности специалистов к введению инноваций;
- на основе специально созданной программы обучения и модели корпоративного повышения квалификации, обеспечивающей непрерывность профессионального образования, практико-ориентированный подход в совершенствовании профессиональных компетенций;
- на основе эффективных форм и методов корпоративного повышения квалификации (тренинги, мастер-классы, решение кейсов и др.);
- с использованием методического обеспечения повышения квалификации (дистанционные курсы, методические пособия).

В настоящее время корпоративное повышение квалификации особенно значимо для образовательных организаций [4]. Повышение квалификации непосредственно на рабочем месте в составе группы коллег по работе имеет явное преимущество перед повышением квалификации в учреждении дополнительного профессионального образования. При корпоративном повышении квалификации решаются те задачи, которые актуальны для данного педагогического коллектива, и в процесс их решения одновременно включаются все педагоги, улучшается их взаимодействие, взаимопонимание, организуется совместная деятельность.

В 2012–2015 гг. в средней общеобразовательной школе № 212 Фрунзенского района Санкт-Петербурга было организовано корпоративное повышение квалификации педагогического коллектива. В ходе такого повышения квалификации решалась конкретная педагогическая задача – создавалась система образовательных сайтов.

Формы корпоративного повышения квалификации, используемые в школе № 212:

1. Был организован постоянно действующий семинар (ПДС) – наиболее часто используемая форма, так как предполагается постоянный обмен информацией, как в малых группах (МО), так и при обсуждении общей стратегии и тактики работы в процессе создания системы сайтов. Также в рамках ПДС было организовано сетевое обсуждение актуальных проблем, консультирование; использовались вебинары и видеовстречи.

2. Для дистанционного взаимодействия был создан сайт дистанционной поддержки педагогов, где содержится общая информация о деятельности групп педагогов, организуется обсуждение возникающих в процессе работы вопросов, размещаются необходимые для работы материалы.

3. Происходила индивидуальная и групповая работа с материалами для наполнения сайтов, осуществлялись постоянные консультации в малых и общей группах.

4. Организовывались установочные лекции по темам: «Особенности и возможности корпоративной работы в Google Apps», «Технология создания образовательных сайтов и блогов», «Структура сайта», «Работа с блогами», «Рабо-

та с веб-страницами, каталогами, добавление ссылок» и т. д.

5. Осуществлялся постоянный мониторинг: в зависимости от задач каждого этапа работы, отслеживается определенный спектр проблем: например, мониторинг запроса материалов сайта МО, мониторинг динамики развития исследовательских и проектных умений учащихся, мониторинг практики использования электронного портфолио и пр.

6. Большое внимание было обращено на представление промежуточных результатов работы творческих групп. В течение каждого этапа работы такое представление проводилось постоянно, в разных формах. Использовались презентация сайтов МО на педагогическом совете школы, на региональном методическом семинаре «Сайт МО как составляющая часть информационно-образовательной среды ОУ», в публикациях участников рабочих групп, на межрегиональной научно-практической конференции «Региональная образовательная информационная среда» в Ленинградском областном институте развития образования и т. п.

Как уже отмечалось основным продуктом, который создавался в процессе корпоративного повышения квалификации, стала система образовательных сайтов. Такое направление работы было выбрано не случайно.

В настоящее время образовательный сайт – это, с одной стороны, современное средство взаимодействия школы с внешним миром, отражающее образовательный процесс в образовательной организации. С другой стороны, образовательный сайт – это учебное средство, которое помогает организовать активную и эффективную совместную деятельность обучающихся и обучающихся, направленную на создание и представление творческого продукта.

Сайт должен отражать особенности и достоинства школы, стимулировать развитие учителей и учащихся, способствовать их совместной творческой работе; сайты становятся также средством освоения современных информационных и коммуникационных технологий [5].

В современной школе недостаточно разрабатывать и развивать только сайт школы. На сайте школы обычно представлена основная офици-

альная информация о школе: локальные нормативные акты, информация о педагогическом коллективе и его достижениях, главная информация об организации образовательного процесса. Такой информации обычно недостаточно для того, чтобы все субъекты образовательного процесса могли получить всестороннюю и полную информацию о деятельности педагогического коллектива школы, о достижениях учителей и школьников. Сегодня в составе информационной образовательной среды школы должна быть создана система образовательных сайтов (рис. 2).

Из схемы видно, что система сайтов представлена сайтами трех уровней:

I. Сайт школы.

II. Сайты методических объединений.

III. Сайты учителей.

Такая система сайтов позволяет представить наиболее полную информацию о деятельности школы и ее педагогического коллектива.

По итогам работы педагогов школы № 212 была разработана модель создания системы образовательных сайтов в образовательной организации, которая рассматривается нами с разных позиций:

– как алгоритм деятельности педагогического коллектива по созданию системы сайтов;

– как регламент разграничения информации, представленной на разных сайтах с целью исключения дублирования;

– как описание деятельности по наполнению сайтов.

Основная цель формирования и развития модели создания системы образовательных сайтов – распространение опыта, накопленного школой.

Алгоритм деятельности педагогического коллектива по созданию системы сайтов

Шаг 1. Проведение анкетирования субъектов образовательного процесса (администрация, учителя, учащиеся, родители, общественность) с целью выявления направлений развития сайта школы и определения той дополнительной информации, которая должна быть представлена с использованием системы сайтов.

Шаг 2. Обсуждение структуры сайтов методических объединений.

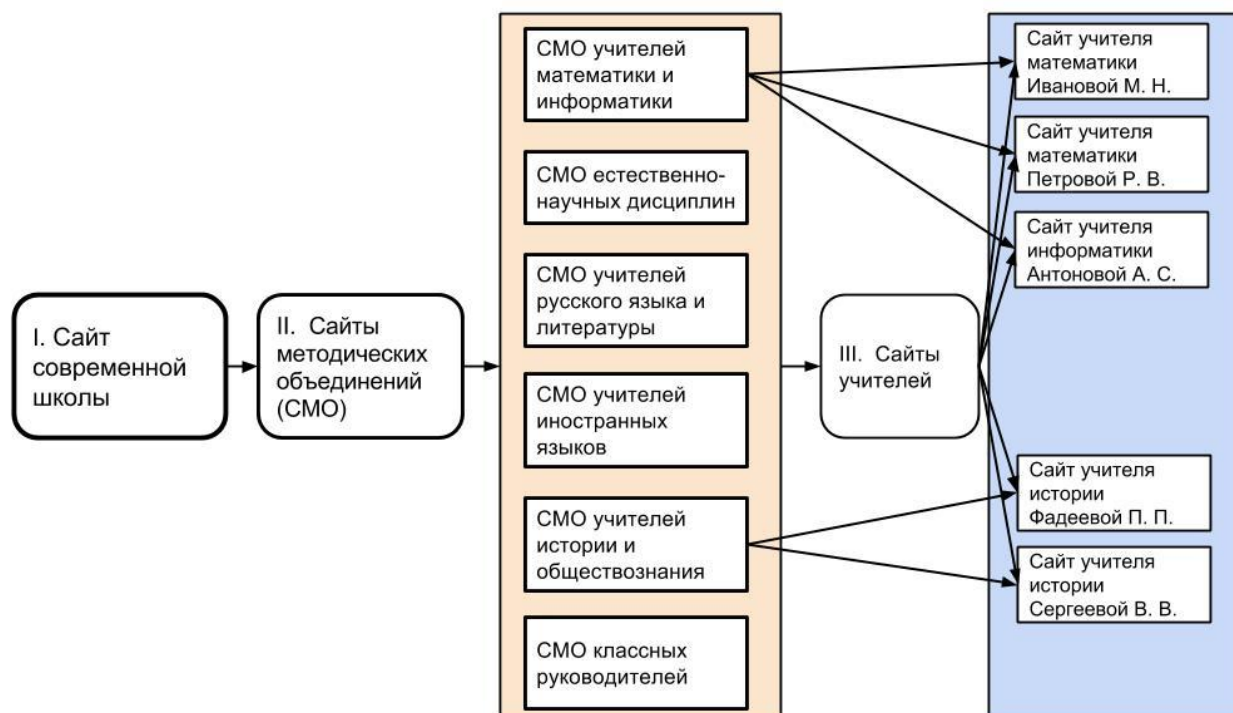


Рис. 2. Система сайтов современной школы

Шаг 3. Выбор инструментальной среды для разработки сайтов методических объединений, обсуждение содержания и последовательности работы по созданию сайтов методических объединений (СМО).

Шаг 4. Обучение педагогического коллектива технологии создания СМО.

Шаг 5. Разработка структуры СМО.

Шаг 6. Наполнение информацией СМО.

Шаг 7. Апробация системы СМО в образовательном процессе во взаимодействии с разными субъектами образовательного процесса.

Шаг 8. Обсуждение структуры сайтов учителей.

Шаг 9. Разработка структуры сайтов учителей.

Шаг 10. Наполнение информацией сайтов учителей.

Шаг 11. Апробация системы учительских сайтов в образовательном процессе во взаимодействии с разными субъектами образовательного процесса.

Регламент разграничения информации, представленной на разных сайтах с целью исключения дублирования, представлен в таблице 1.

Таблица 1

Разграничение информации на образовательных сайтах

| Информация | Сайт школы | Сайты методических объединений | Сайты учителей |
|-----------------------------|--|---|---|
| О школе | История школы Учредительные документы Устав школы | Состав методических объединений школы, цели и задачи деятельности | Стаж работы в школе, вклад в образовательный процесс |
| О педагогическом коллективе | Список учителей, сведения о разрядах, опыте работы, повышении квалификации | Учителя, входящие в методическое объединение, информация об образовании, педагогической деятельности, методической работе | Образование учителя, повышение квалификации, педагогическое кредо, достижения |

| | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|
| Об образовательном процессе | Общие подходы к организации урочной и внеурочной деятельности, проектная деятельность в школе, работа в условиях современных ФГОС | Система работы методического объединения по совершенствованию образовательного процесса, описание открытых уроков, внеурочных мероприятий, результатов проектной деятельности, участие в олимпиадах и конкурсах | Методические материалы к открытым урокам, внеурочным мероприятиям |
| О государственной итоговой аттестации | Общие результаты ГИА в сравнении с результатами по стране и региону | Сравнительный анализ результатов ГИА в разные годы, анализ достижений и проблем | Система подготовки к ГИА, методические материалы |

Таблица 2

Востребованность педагогами разного профессионального уровня материалов сайтов методических объединений

| Педагоги | 2012–2013 уч. год | 2013–2014 уч. год |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Без категории | 2% | 6% |
| Первой категории | 31% | 51% |
| Высшей категории | 42% | 54% |

Таблица 3

Востребованность педагогами различных материалов сайтов методических объединений

| Материалы на сайте | 2012–2013 уч. год | 2013–2014 уч. год |
|--|-------------------|-------------------|
| Рабочие программы | 40% | 50% |
| Учебно-методические комплексы | 40% | 65% |
| Методические материалы из методической копилки | 28% | 40% |
| Нормативные документы | 70% | 68% |
| Формы отчетов о профессиональной деятельности | 30% | 35% |
| Материалы повышения квалификации | 38% | 42% |

Описание деятельности по наполнению сайтов

1. Выбор макета (способа оформления сайта).
2. Сбор основного информационного и иллюстративного материала (картинки, тексты, фотографии, видео и др.).
3. Приведение информационного материала к единой форме.
4. Наполнение сайта информацией.

5. Проверка работоспособности сайта (корректность информации, работоспособность гиперссылок, понятность иллюстраций, фотографий).
 6. Экспериментальная апробация сайта в работе с разными субъектами образовательного процесса.
- Созданные сайты оказались очень востребованными среди педагогов школы (табл. 2, табл. 3).

Данные, представленные в таблицах, свидетельствуют о том, что количество педагогов, нуждающихся в образовательных сайтах методических объединений, увеличивалось по мере их наполнения информацией; педагоги проявляют интерес к разнообразной информации, представленной на сайтах.

По результатам корпоративного повышения квалификации по созданию системы сайтов в школе можно сделать следующие выводы:

– Совместная работа педагогов по методическим объединениям над созданием сайтов методических объединений приводит к нахождению общих точек для интеграции знаний, отмечается повышение уровня методической и информационной компетентности педагогов. Происходит постоянное повышение квалификации педагогов с учетом современных требований в области ИКТ, что подтверждает влияние инновационной деятельности на побудительные мотивы и конкретные результаты аттестации преподавателей.

– В процессе наполнения сайтов учителя систематизируют свои методические и дидактические разработки, что очень важно для организации в школе более системной педагогической деятельности и подготовки педагогов к аттестации.

– Организация методической работы с использованием дистанционной формы позволила достаточно быстро и гибко подойти к решению ряда текущих учебных вопросов, что при традиционной форме требует больших временных затрат. Обучение с дистанционной поддержкой позволяет педагогам подготовиться к реализации дистанционных образовательных технологий в своей профессиональной деятельности.

– Совместная консультативная деятельность обусловила расширение взаимодействия преподавателей школы и создание реального школьного сетевого педагогического сообщества.

– Работа с сайтами позволяет систематизировать имеющиеся электронные образовательные ресурсы и в доступной форме организовать методическое сопровождение их внедрения в образовательный процесс, осуществить обновление, дифференциацию и индивидуализацию содержания образования в соответствии со

стандартами. Постоянное использование современных информационно-коммуникационных технологий рассматривается как средство повышения качества образования.

Библиографический список:

1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/news/6683> (дата обращения 15.10.2014).

2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.consultant.ru (дата обращения: 15.10.2014).

3. Корпоративное обучение. Факультет повышения квалификации и переподготовки специалистов Государственного университета телекоммуникаций им. профессора М. А. Бонч-Бруевича [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fppk.ru/korporativnoe-obuchenie>. (дата обращения 15.10.2014).

4. Пискунова Е. В. Повышение квалификации в современной социокультурной ситуации // Зарубежный опыт повышения квалификации учителей : сб. статей. – СПб., 2005. – С. 6–29.

5. Ээльмаа Ю. В., Смирнова З. Ю. Создание школьного сайта: от концепции до воплощения и развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: september.ru. (дата обращения: 15.10.2014).

References:

1. *Natsional'naya obrazovatel'naya initsiativa «Nasha novaya shkola»* [National Educational Initiative “Our New School”]. URL: <http://www.kremlin.ru/news/6683> (Accessed: 15.10.2014).

2. *Federal'nyy zakon ot 29.12.2012 g. № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii»* [Federal Law of 29.12.2012 № 273-FZ “On Education in the Russian Federation”]. URL: www.consultant.ru (accessed: 15.10.2014).

3. *Korporativnoe obuchenie. Fakul'tet povysheniya kvalifikatsii i perepodgotovki spetsialistov Gosudarstvennogo universiteta telekommunikatsiy im. professora M. A. Bonch-Bruevicha* [Corporate Training. Faculty of Advanced Training and Retraining of Specialists of the Bonch-Bruevich Saint-Petersburg State University of Telecommunications]. URL:

<http://www.fppk.ru/korporativnoe-obuchenie>.
(Accessed: 15.10.2014).

4. Piskunova E. V. Professional Development in Contemporary Socio-Cultural Situation [Povyshenie kvalifikatsii v sovremennoy sotsiokul'turnoy situatsii]. *Sb.st. Zarubezhnyy opyt povysheniya kvalifikatsii uchiteley* [Collection of

Articles: Foreign Experience of Teachers' Professional Development]. SPb, 2005, pp. 6–29.

5. Eel'maa Yu. V., Smirnova Z. Yu. *Sozdanie shkol'nogo sayta: ot kontseptsii do voploshcheniya i razvitiya* [Creating a School Site: from Concept to Realization and Development]. URL: september.ru. (Accessed: 15.10.2014).

Сведения об авторах

ВАХНИНА Виктория Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, г. Москва.

ТОПУЗОВ Николай Константинович, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой антикризисного управления Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск.

ТОМАШЕВ Виктор Петрович, кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры антикризисного управления Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск.

ДЬЯЧКОВА Юлия Евгеньевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии развития ФГБОУ НИУ Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск.

ЗУЕВА Флюра Акрамовна, доктор педагогических наук, доцент, руководитель отдела по научно-исследовательской работе ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

ТУШЕВА Елена Сергеевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры олигофренопедагогики, заместитель директора Института детства по непрерывному дополнительному образованию ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет», г. Москва.

СЕЛИВАНОВА Елена Анатольевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

СМИРНОВА Ирина Евгеньевна, аспирант, г. Москва.

БЕССОНОВ Алексей Александрович, кандидат юридических наук, первый заместитель руководителя следственного управления Следственного комитета РФ по Республике Калмыкия, г. Элиста.

АНТОНОВ Валерий Николаевич, кандидат технических наук, доцент, профессор факультета ТЭФ Национального технического университета Украины «КПИ», г. Киев, Украина.

АНТОНОВА-РАФИ Юлия Валериевна, кандидат технических наук, доцент факультета БМИ Национального технического университета Украины «КПИ», г. Киев, Украина.

ОБОСКАЛОВ Александр Георгиевич, кандидат педагогических наук, доцент, проректор по научно-методической и организационной работе ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

МАШУКОВ Александр Васильевич, руководитель организационного отдела ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

КОПТЕЛОВ Алексей Викторович, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой управления, экономики и права ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

МАКОВЕЦКАЯ Юлия Геннадьевна, кандидат исторических наук, заведующий лабораторией научно-методического сопровождения обучения одаренных детей Центра научно-методического сопровождения обучения детей с особыми образовательными по-

требностями ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

ОВЧИННИКОВ Юрий Дмитриевич, кандидат технических наук, доцент, преподаватель Кубанского государственного университета физической культуры, спорта и туризма, г. Краснодар.

КЕРЖЕНЦЕВА Анна Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой начального общего образования Института повышения квалификации и переподготовки работников образования Кабардино-Балкарского государственного университета, г. Нальчик.

ПШУКОВА Мадина Мухадиновна, кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой информационно-коммуникационных технологий в образовании Института повышения квалификации и переподготовки работников образования Кабардино-Балкарского государственного университета, г. Нальчик.

ВОЛОБУЕВА Татьяна Борисовна, кандидат педагогических наук, доктор философии, доцент, член-корреспондент Международной академии наук педагогического образования, проректор по научно-педагогической работе Донецкого областного института последиplomного педагогического образования, г. Донецк, Украина.

ЛЕБЕДЕВА Маргарита Борисовна, доктор педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой математики, информатики и ИКТ ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования», г. Санкт-Петербург.

МИХАЙЛОВА Ирина Евгеньевна, заместитель директора по опытно-экспериментальной работе, учитель физики ГБОУ СОШ № 212 Фрунзенского района, г. Санкт-Петербург.

Information about authors

VAKHNINA Viktoriya Vladimirovna, Candidate of Psychology, Docent, assistant professor of the Department of Psychology, Pedagogy and organization of work with personnel, Academy of Management of the Interior Ministry of Russia, Moscow.

TOPUZOV Nikolay Konstantinovich, Candidate of Economics, Docent, the Head of the Department of Crisis Management of South Ural State University, Chelyabinsk.

TOMASHEV Viktor Petrovich, Candidate of Technical Sciences, Docent, assistant professor of the Department of Crisis Management of South Ural State University, Chelyabinsk.

D'YACHKOVA Yuliya Evgen'evna, Candidate of Psychology, assistant professor of the Department of Developmental Psychology of South Ural State University, Chelyabinsk.

ZUEVA Flyura Akramovna, Doctor of Pedagogy, Docent, the Head of the Department of Scientific Research Work, Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

TUSHEVA Elena Sergeevna, Candidate of Pedagogy, assistant professor of the Department of Oligophrenic Pedagogy, Deputy Director of continuous additional education in the Institute of Childhood, Moscow Pedagogical State University, Moscow.

SELIVANOVA Elena Anatol'evna, Candidate of Psychology, assistant professor of the Department of Pedagogy and Psychology of the Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

SMIRNOVA Irina Evgen'evna, postgraduate student, Moscow.

BESSONOV Aleksey Aleksandrovich, Candidate of Law, First Deputy Head of the Investigation Department of the Investigative Committee of the Russian Federation in the Republic of Kalmykia, Elista.

ANTONOV Valeriy Nikolaevich, Candidate of Technical Sciences, Docent, Professor of the Department of Faculty of Heat Power Energy, National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine.

ANTONOVA-RAFI Yuliya Valerievna, Candidate of Technical Sciences, assistant professor of the Faculty of Biomedical Engineering, National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine.

OBOSKALOV Aleksandr Georgievich, Candidate of Pedagogy, Docent, Vice-Rector of the methodological and organizational work in the Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of professional skill of Educators, Chelyabinsk.

MASHUKOV Aleksandr Vasil'evich, the Head of the Organization Department in the Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of professional skill of Educators, Chelyabinsk.

KOPELOV Aleksey Victorovich, Candidate of Pedagogy, the Head of the Department of Management, Economics and Law in the Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

MAKOVETSKAYA Yuliya Gennad'evna, Candidate of History, the Head of the Laboratory of scientific and methodological support of education of gifted children in the Center of scientific and methodological support of education of children with special educational needs, Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

OVCHINNIKOV Yuriy Dmitrievich, Candidate of Technical Sciences, Docent, Lecturer of the Kuban State University of Physical Education, Sport and Tourism, Krasnodar.

KERZHENTSEVA Anna Vladimirovna, Candidate of Pedagogy, Docent, the Head of the the Department of Primary General Education, Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators of Kabardino-Balkarian State University named after H. M. Berbekov, Nalchik.

PSHUKOVA Madina Mukhadinovna, Candidate of Pedagogy, Docent, the Head of the the Department of Information and Communication Technologies in Education, Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators of Kabardino-Balkarian State University named after H. M. Berbekov, Nalchik.

VOLOBUEVA Tat'yana Borisovna, Candidate of Pedagogy, Doctor of Philosophy, Docent, corresponding member of the International Academy of Sciences of Pedagogical Education, Vice-Rector of the methodological and pedagogical work Donetsk Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Donetsk, Ukraine.

LEBEDEVA Margarita Borisovna, Doctor of Pedagogy, Docent, the Head of the the Department of Mathematics, Informatics and ICT, Leningrad Regional Institute of Education Development, St. Petersburg.

МИХАЙЛОВА Irina Evgen'evna, Deputy Director for experimental work, teacher of physics, school №212 of Frunze district, St. Petersburg.

Правила оформления статей для публикации в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров»

В журнале обсуждаются самые актуальные **проблемы функционирования системы повышения квалификации кадров**, а также вопросы современной системы образования.

Журнал публикует статьи, отражающие результаты теоретико-прикладных исследований по вопросам функционирования системы повышения квалификации кадров, отбора содержания повышения квалификации кадров, оценивания профессиональной компетентности кадров в системах аттестации, повышения квалификации и профессиональной деятельности, управленческого содействия кадрам в развитии их готовности к осуществлению профессиональной деятельности, совершенствования профессиональной квалификации кадров, взаимосвязи общего, профессионального и дополнительного профессионального образования, модернизации содержания, форм и методов повышения квалификации кадров, управления качеством подготовки слушателей в системе дополнительного профессионального образования.

Авторами статей являются специалисты общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного профессионального образования, научно-педагогические работники высших учебных заведений различных субъектов Российской Федерации и ближнего зарубежья. Журнал включает в себя четыре раздела:

- научные сообщения;
- гипотезы, дискуссии, размышления;
- исследования молодых ученых;
- современная школа.

Редакционная коллегия журнала состоит из специалистов в данной области (доктора и кандидаты наук, обладатели званий «Отличник народного просвещения», «Заслуженный учитель РФ»).

Материалы журнала могут оказаться полезными специалистам, научным работникам и аспирантам, интересующимся проблемами повышения квалификации кадров.

Журнал зарегистрирован в Международном регистрационном каталоге в Париже, где ему присвоен номер (ISSN 2076-8907).

Имеется свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38201 от 26 ноября 2009 г.

Обращаем ваше внимание на то, что журнал включен в **Российский индекс научного цитирования** (РИНЦ) – национальную информационно-аналитическую систему, аккумулирующую публикации российских авторов, а также информацию о цитировании этих публикаций.

Экземпляры журнала рассылаются авторам, а также в крупнейшие библиотеки страны, являясь, таким образом, доступными для широкой аудитории. Электронная версия журнала размещается на сайте института (<http://www.ipk74.ru/> раздел «Научный журнал»).

Публикация статьи в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» **бесплатна**, все материалы проходят научную экспертизу перед допуском к публикации.

Для ускорения работы с присылаемыми материалами редакция просит предъявлять ей готовые материалы в электронном виде (высланном на адрес редакции по электронной почте **ipk_journal@mail.ru**).

Требования к принимаемой статье

Текст высылается отдельным файлом с названием по следующей структуре:

Фамилия И. О. автора, «название статьи», город (doc.).

Требования по оформлению научной статьи

– Набор в текстовом редакторе Microsoft Word 2003 и сохраняется в формате с расширением *.doc (по умолчанию) и отправляется на адрес редакции по электронной почте ipk_journal@mail.ru

– Гарнитура – Times New Roman, кегль – 14 пт.

– Формат – А4 (210×297 мм), поля: 20 мм – сверху, 25 мм – снизу, слева и справа.

– Выравнивание текста осуществляется по ширине.

– Новый абзац начинается с красной строки с отступом 0,5 см.

– Объем не менее 8 страниц через одинарный интервал и не более 15 страниц (в данный объем не входят аннотация, ключевые слова и список используемой литературы).

– Выделение какой-либо мысли автора из основного текста статьи возможно только курсивом, дополнительное выделение полужирным шрифтом не допускается.

– Сокращения слов не допускаются, кроме общепринятых, аббревиатуры включаются в текст лишь после их первого упоминания с полной расшифровкой (например, Трудовой кодекс Российской Федерации – ТК РФ).

– Материалы, отправляемые по электронной почте, следует предоставлять в формате MS Word (с расширением doc., rtf). Если размер файла превышает 50 Кбайт, следует сжать его программой-архиватором (ZIP, RAR).

Структурность

Сначала указывается УДК (унифицированный десятичный классификатор). После отступа в 2 интервала ниже УДК следует **название статьи**, которое должно состоять не более чем из **8 (восьми) слов**, еще один интервал ниже – место для ввода **инициалов и фамилии автора**. Далее дублируется английский вариант названия статьи и И. О. Фамилии автора. Затем следует **аннотация** и **ключевые слова** на русском и английском языке. В окончании статьи приводится **библиографический список**: вначале на русском языке, ниже – переведенный на английский язык.

Правила оформления библиографического списка

Библиографический список оформляется в конце статьи концевыми сносками согласно ГОСТ 7.05-2008.

Актуальный список используемой литературы должен включать в себя **не менее 5 и не более 15 источников** (отсутствие ссылок на используемую (цитируемую) литературу подлежит редакторской правке и может быть отклонен редакционной коллегией в связи с отсутствием заявленных организаторами требований).

Библиографический список приводится **в порядке упоминания** по тексту статьи, а не в режиме алфавитного порядка.

Библиографический список, **переведенный на английский язык**, обязательно приводится в том же порядке упоминания.

1. Ссылка при цитировании в тексте

Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста документа, в отсылке указывают порядковый номер страницы, на которой помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой.

В тексте:

[10, с. 3]; [10, с. 106].

В затекстовой ссылке:

10. Бердяев Н. А. Смысл истории. – М. : Мысль, 1990. – 175 с.

2. Примеры оформления библиографических ссылок

Библиографический список приводится после текста статьи. Все ссылки в списке последовательно нумеруются и располагаются по порядку упоминания в тексте.

Правила и примеры оформления затекстовых примечаний (в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008)

1. Монография, книга (один или несколько авторов)

Олефир С. В. Библиотеки для детей и подростков в информационно-образовательном пространстве : монография. – Екатеринбург : Банк культ. инф., 2012. – 312 с.

2. Документ, созданный четырьмя и более авторами, а также, если авторы не указаны, – в отсылке указывают название документа

Нестационарная аэродинамика баллистического полета / Ю. М. Липницкий [и др.]. – М., 2003. – 176 с.

3. Издание, не имеющее индивидуального автора

Демографический ежегодник России. – М. : Госкомстат России, 1996. – 557 с.

4. Переводное издание – 1–3 автора

Кэмпбелл В. Ф. Международное руководство по инфаркту миокарда. [Пер. с англ.]. – М. : Медицина, 1997. – 87 с.

5. Раздел книги – 4 и более авторов

Трансформации в здоровье населения в 90-е годы / В. И. Стародубов, А. Е. Иванова, В. Г. Семенова и др. // Здоровье населения России в социальном контексте 90-х годов: проблемы и перспективы [под ред. В. И. Стародубова, Ю. В. Михайловой, А. Е. Ивановой]. – М. : Медицина, 2003. – С. 26–84.

6. Раздел отдельного тома многотомного издания, написанный одним, двумя или тремя авторами

Акчурин Р. С. Хирургическое лечение ишемической болезни сердца и инфаркта миокарда // Болезни сердца и сосудов : руководство для врачей : В 4 т. [под ред. Е. И. Чазова]. – М. : Медицина, 1992. – Т. 2. – С. 119–136.

7. Электронный ресурс

Комплекты и содержательные линии учебников, рекомендованных (допущенных) Министерством образования Российской Федерации к использованию в образовательном процессе в общеобразовательных учреждениях на 2004/2005 учебный год: Приложение № 3 к приказу Минобрнауки России // Сайт газеты «Начальная школа» Издательского дома «1 сентября». [М., 2008]. – URL : <http://nsc.1september.ru/2004/17/6.htm> (дата обращения: 14.06.2008).

8. Библиографические ссылки на архивные документы

Полторацкий С. Д. Материалы для «Словаря русских писателей, исторических и общественных деятелей и других лиц» // ОРРГБ. Ф. 223 (С. Д. Полторацкий). Картон 14–29.

Полторацкий С. Д. Материалы к «Словарю русских псевдонимов» И ОР РГБ. Ф. 223 (С. Д. Полторацкий). Картон 79. Ед. хр. 122. Картон 80. Ед. хр. 1–24. Картон 81. Ед. хр. 1–7.

9. Статья – 1–3 автора

Ильясов Д. Ф., Ильясова, О. А. Системный эффект в контексте реализации приоритетного национального проекта «Образование» // Вестник Южно-Урал. гос. ун-та. – 2010. – Вып. 9. – № 23 (199). – С. 14–21.

Берестова Т. Ф. Законы формирования многоуровневой структуры информационного пространства и функции разных видов информации // Библиография. – 2009. – № 5. – С. 32–47.

10. Диссертация

Меняев М. Ф. Методологические основы информатизации библиотечно-библиографических процессов : дис. ... д-ра пед. наук. – М., 1994. – 504 с.

11. Автореферат

Белопухов В. М. Механизмы и значение перидуральной блокады в профилактике и компенсации гемореологических нарушений : автореф. дис. ... д-ра мед. наук. – Казань, 1991. – 29 с.

12. Тезисы доклада 1–3 автора

Бокерия Л. А. Хирургия сердца и сосудов на рубеже XXI века // Тезисы докладов IV Всероссийского съезда сердечно-сосудистых хирургов. – М., 1998. – С. 5.

Пример оформления научной статьи

УДК 378.091.398

Самообучающаяся организация как феномен и стратегия (на примере общеобразовательного учреждения)

Д. Ф. Ильясов

Learning organization as a phenomenon and strategy (case study general education institutions)

D. F. Ilyasov

Аннотация. Феномен самообучающейся организации рассматривается как относительно новое направление в дополнительном профессионально-педагогическом образовании, призванном компенсировать недостатки традиционно осуществляемой в общеобразовательном учреждении методической работы. Раскрываются преимущества самообучающейся организации, обобщаются положения и принципы обучения педагогов на собственном опыте... (не менее 100 слов)!!!

Abstract. The phenomenon of self-training organization is considered as relatively new direction of vocational professionally-pedagogical education, which should compensate drawbacks of methodological work implementing in institution of general education. The author reveals the advantages of self-training organization and generalizes clauses and principles of teachers' approach "learning by doing"... (не менее 100 слов)!!!

Ключевые слова: педагог, общеобразовательное учреждение, самообучающаяся организация, обучение персонала, обучение на собственном опыте, системное мышление, обучение в группе, ментальные модели, технология "Hansei".

Keywords: teacher, institution of general education, self-training organization, personnel training, learning by doing, system thinking, group training, mental models, "Hansei" technology.

Существенное изменение приоритетов в области обучения и воспитания подрастающего поколения привело к повышению требований к уровню профессионализма педагогов. При этом обнаружилось, что традиционно осуществляемая в общеобразовательном учреждении методическая работа оказалась не вполне готовой решать задачи повышения квалификации педагогических кадров в новых условиях. Ее преимущественная направленность на «ометодичевание» образовательного процесса не вполне соответствует целевым установкам и курсу общеобразовательных учреждений на обеспечение современного качества общего образования...

Таблица 1

**Уровни сформированности исследовательской позиции
будущих учителей в режиме самообучающейся организации**

| Группы | Уровни сформированности исследовательской позиции | | |
|---------------------------------------|---|-----------|-----------|
| | низкий % | средний % | высокий % |
| Контрольные (44 чел. – 100%) | 5,91 | 50 | 34,1 |
| Экспериментальные (46 чел. – 100%) | 2,2 | 3,7 | 80,44 |

Библиографический список:

1. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / П. Сенге. – М. : Олимп-Бизнес, 2011. – 417 с.
2. Практика обучения действием / М. Педлер и др. ; под ред. О. С. Виханского. – М. : Гардарики, 2000. – 333 с.
3. Брейем Б. Дж. Создание самообучающейся организации / Б. Дж. Брейем. – СПб. : Нева, 2003. – 121 с.
4.
5.

References:

1. Senge P. *Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika obuchayushcheysya organizatsii* [The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization]. M., 2011. 417 p.
2. Pedler M. *Praktika obucheniya deystviem* [The Practice of Teaching by Doing]. M., 2000. 333 p.
3. Braham B. J. *Sozdanie samoobuchayushcheysya organizatsii* [Creating a Learning Organization]. SPb., 2003. 121 p.
4.
5.

Заявка на публикацию статьи

Каждая статья сопровождается заявкой,
оформленной по приложенному образцу, в отдельном файле

| | | |
|-----|--|--|
| 1. | Ф. И. О. | |
| | Ф. И. О. (на англ. яз)* | |
| 2. | Ученое звание | |
| | Ученое звание (на англ. яз)* | |
| 3. | Ученая степень | |
| | Ученая степень (на англ. яз)* | |
| 4. | Место работы | |
| | Место работы (на англ. яз)* | |
| 5. | Должность | |
| | Должность (на англ. яз)* | |
| 6. | Индекс, рабочий адрес, телефон (мобильный телефон) | |
| 7. | Почтовый адрес (с индексом), по которому будет выслан сборник (просьба указывать домашний адрес; если приводится адрес образовательного учреждения, укажите, пожалуйста, номер кабинета), электронный адрес | |
| 8. | Название статьи | |
| | Название статьи (на англ. яз.)* | |
| 9. | Количество страниц в статье | |
| 10. | Аннотация на русском языке | |
| | Аннотация на английском языке* | |
| 11. | Ключевые слова на русском языке | |
| | Ключевые слова на английском языке* | |
| 12. | Раздел, в котором планируется размещение статьи | |

* Английский считается международным языком для научных публикаций, поэтому информация в отмеченных полях должна быть приведена на английском языке.

Дополнение

Более подробно с оформлением текста статьи, списка используемой и цитируемой литературы вы можете познакомиться на сайте www.ipk74.ru в разделе Научно-теоретический журнал.

Формат авторских ремарок: в цитатах допустимы следующие авторские ремарки: (курсив мой. – *Е. Ж.*); (выделено автором. – *Е. Д.*).

Статьи, не соответствующие тематике журнала (повышение квалификации кадров) или оформленные с нарушениями указанных правил, к рассмотрению не принимаются.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Министерство образования и науки Челябинской области
Международная академия наук педагогического образования
Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации
работников образования»

XVI Международная заочная
научно-практическая конференция

**Интеграция методической
(научно-методической) работы
и системы повышения квалификации
кадров**

Москва – Челябинск, 18 апреля 2015 года

Современное развитие экономики и совершенствование российского общества неразрывно связаны с повышением качества функционирования системы дополнительного профессионального образования, имеющей существенное значение для решения многих общественно-политических, социальных и экономических проблем. Интерес к данным проблемам определил значимость темы традиционной научно-практической конференции, которая посвящена 80-летию Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования. Целью конференции является обсуждение проектов и результатов в области развития системы профессионального и дополнительного профессионального образования, анализ перспектив развития системы повышения квалификации кадров в условиях сохранения целостности российской национальной системы профессионального образования и обеспечения стабильности ее развития, определение направлений развертывания системы методической (научно-методической) работы в образовательных учреждениях.

К участию в юбилейной XVI конференции приглашаются все научные работники и преподаватели вузов, учреждений дополнительного профессионального образования, докторанты, аспиранты, педагогические работники образовательных учреждений, представители общественности и др. Участие в конференции является, с одной стороны, формой высказывания общественного мнения по заявленным проблемам, а с другой стороны –

компонентом научно-исследовательской деятельности, решая такие ее задачи, как обсуждение и публикация результатов научного исследования, изучение педагогического опыта регионов России и стран СНГ, организация научного общения.

1. Основные вопросы, планируемые для обсуждения на конференции (разделы)

1. Международный опыт и направления развития образования. Реализация основных принципов государственной политики в развитии образования. Приоритеты в области повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

2. Направления создания системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров. Принципы непрерывного образования и акмеологический подход к образованию человека «через всю жизнь».

3. Обеспечение инновационного характера системы образования в соответствии с социально-экономическими вызовами, инновационным характером экономики. Многообразие форм обобщения и распространения инновационного педагогического (управленческого) опыта.

4. Формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг. Внедрение процедур независимой оценки деятельности образовательных учреждений и процессов.

5. Формирование целостной электронной образовательной среды. Внедрение и эффективное использование новых информационных сервисов, систем и технологий обучения, электронных ресурсов образовательного назначения.

6. Проекты совершенствования методического (научно-методического) обеспечения образовательного процесса в учреждениях образования. Педагогическая поддержка научно-исследовательской и творческой активности обучающихся.

7. Содержательные и процессуальные аспекты проектирования методической (научно-методической) работы в образовательном учреждении. Пути обновления содержания и форм организации методической (научно-методической) работы в образовательном учреждении. Система организации научно-исследовательской работы в образовательном учреждении.

8. Направления повышения эффективности учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении. Прогрессивные педагогические технологии в образовательном процессе. Активные формы и методы обучения и воспитания.

2. Необходимые документы

Для участия в заочной научно-практической конференции необходимо в адрес оргкомитета направить:

- **заявку на участие в конференции** (форма заявки и требования к ее оформлению приводятся в приложении 1);
- **текст доклада** (требования к оформлению текста доклада приводятся в приложении 2); оргкомитет оставляет за собой право частичного редактирования докладов;
- **подтверждение об оплате.**

Издание сборников материалов конференции предполагается в апреле – мае 2015 г. **Сборник материалов конференции в течение мая – июня 2015 г. будет направлен ав-**

тору по адресу, указанному в заявке. Рассылка будет осуществляться в порядке поступления докладов в оргкомитет. Публикуются только статьи с оплатой организационного взноса.

Документы предоставляются в оргкомитет конференции по электронной почте **metod-14@mail.ru**

3. Организационный взнос

Организационный взнос составляет:

- при публикации тезисов (текст до 4 страниц) – 600 рублей.
- при публикации статьи (текст до 8 страниц) – 1200 рублей.

Подтверждение об оплате является основанием для включения материалов в сборник. В случае выполнения работы в соавторстве направляется только один сборник. Если кто-либо из соавторов пожелает дополнительно приобрести сборник, организационный взнос удваивается. Оплата организационного взноса за издание сборника материалов научно-практической конференции производится по безналичному расчету до **18 апреля 2015 г.** Оплата организационного взноса осуществляется перечислением средств на счет, банковские реквизиты которого приведены ниже.

! Доклады будут включены в программу (и соответственно в сборник конференции) только при условии **подтверждения перечисления оргвзноса**. Для подтверждения оплаты необходимо прислать копию платежного поручения электронной почтой **metod-15@mail.ru** или по факсу **(351) 264-01-26**. **Подтверждение об оплате целесообразно присылать одновременно с материалами для публикации и заявкой.**

Банковские реквизиты для перечисления организационного взноса:

Наименование получателя платежа: Министерство финансов Челябинской области (ГБОУ ДПО ЧИППКРО, л/с 20201202046ПЛ).

ИНН получателя платежа: 7447041828. **КПП получателя платежа:** 745301001.

Номер расчетного счета: 40601810500003000001 в Отделении по Челябинской области Уральского главного управления Центрального банка Российской Федерации

БИК 047501001, **ОКТМО** 75701000

Наименование платежа: л/с 20201202046ПЛ, 130. Участие в конференции «Интеграция-2015» (Ф. И. О., учреждение).

! Раздел «Назначение платежа» нужно заполнять строго в соответствии с образцом во избежание зачисления средств Министерством финансов Челябинской области на «Суммы до выяснения».

4. Контрольные даты:

- прием заявок, тезисов и статей, оплаты – до 18 апреля 2015 г.
- извещение о принятии тезисов и статей – по принятии документа

! Во избежание недоразумений рекомендуем отправлять копию платежного документа, подтверждающего факт оплаты, не позднее 2–3 дней с момента предоставления материалов статей и тезисов в оргкомитет конференции.

5. Контакты:

454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88, Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования, кабинет 203 (кафедра педагогики и психологии), Оргкомитет конференции «И-2015».

Председатель оргкомитета конференции – Дмитрий Фёдорович Ильясов (тел. 8 (351) 263-85-27). Дополнительную информацию можно получить по телефону: 8 (351) 264-01-26 (Никита Олегович Николов).

На сайте Института www.ipk74.ru (в разделе «Конференции / Интеграция-2015») будет размещен список докладов, поступивших в оргкомитет и электронные версии сборников материалов. Здесь же вы можете ознакомиться с примерами оформления заявки и тезисов, скачать пакет документов в случае безналичного расчета за публикацию материалов.

6. Форум и сертификат участника

18 апреля 2015 года будет проходить обсуждение материалов конференции на **форуме** института (<http://ipk74.ru/forum/>). Стоимость оформления **сертификата**, включая его пересылку заказным письмом, составляет дополнительно **250 рублей** к организационному взносу (на каждого участника). В сертификате участника будут указаны данные, представленные в вашей заявке.

7. Приложения

Приложение 1

Форма заявки

| | |
|-----|--|
| 1. | Фамилия Имя Отчество (полностью) автора |
| 2. | Ученая степень, ученое звание, почетное звание |
| 3. | Должность (полностью, без сокращений) |
| 4. | Название доклада и предполагаемый раздел |
| 5. | Представляемая организация, город (без сокращений) |
| 6. | Почтовый адрес (с индексом), по которому будет выслан сборник (просьба указывать домашний адрес; если приводится адрес образовательного учреждения, укажите, пожалуйста, номер кабинета) |
| 7. | Телефон (служебный) с указанием кода города |
| 8. | Телефон (домашний) с указанием кода города |
| 9. | E-mail |
| 10. | Необходимость сертификата ДА/НЕТ |

! Каждый участник конференции (как основной, так и соавтор) должен заполнить заявку. При оформлении электронного варианта заявки и докладов, их следует организовывать в двух отдельных файлах с названиями, например, **Певная ЕЮ(заявка)(Калининград).doc** и **Певная ЕЮ(статья)(Калининград).doc**.

! Материалы публикуются в авторской редакции.
● Авторы несут ответственность за их качество и оригинальность.

Приложение 2

Требования к оформлению текста тезисов и статей

К публикации принимаются: **тезисы доклада** (объем текста – не более 4 страниц), **статьи** (объем текста – не более 8 страниц). Для набора текста доклада, формул и таблиц необходимо использовать редактор Microsoft Word. Перед набором текста доклада настройте указанные ниже параметры текстового редактора: верхнее поле – 2 см, остальные поля – 2,5 см; шрифт Times New Roman, 15 пт; межстрочный интервал – одинарный; выравнивание по ширине (установить автоматический перенос в словах); отступ первой строки абзаца 0,7 см. Список литературы обуславливается наличием цитат или ссылок, оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.5-2008. Оформлять ссылки следует в виде указания в тексте в квадратных скобках на соответствующий источник списка литературы. Использование автоматических постраничных ссылок не допускается. Рабочими языками конференции являются русский и английский.

Приложение 3

Образец оформления тезисов и статей

Е. Ю. Певная

Россия, г. Калининград,

Балтийский федеральный университет им. И. Канта

**Европейский взгляд на необходимость обучения
стандартизации**

В настоящее время одной из наиболее актуальных задач является стандартизация образования Российской Федерации с целью повышения конкурентоспособности...