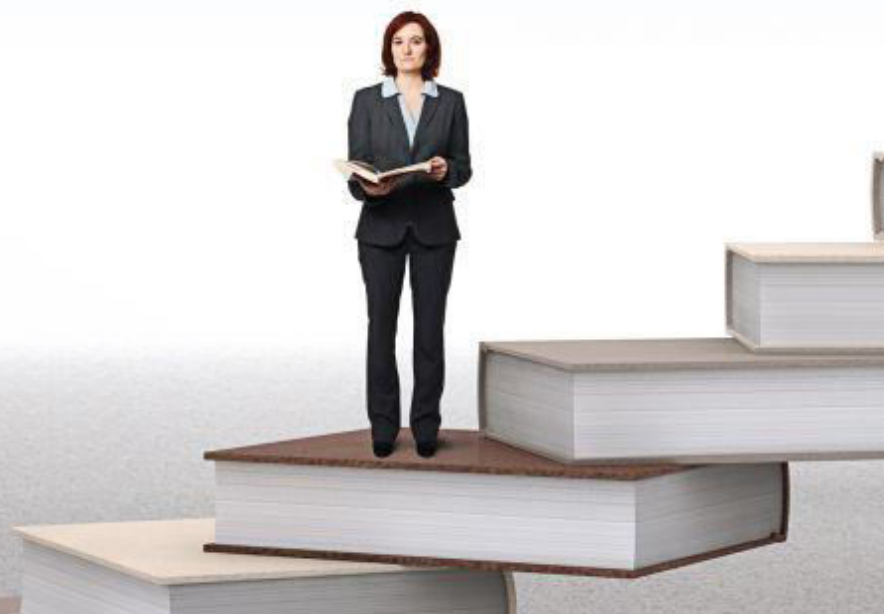




## Современные проблемы и направления развития системы образования и подготовки кадров

## Сборник научных трудов по материалам I международной научно-практической конференции



**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И  
НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ  
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

**Сборник научных трудов  
по материалам I международной  
научно-практической конференции**

**31 октября 2016 г.**

[www.scipro.ru](http://www.scipro.ru)  
Санкт-Петербург 2016

УДК 37.01.4  
ББК 74

С 568

*Редактор: Н.А. Краснова. Технический редактор: Ю.О. Канаева*

Современные проблемы и направления развития системы подготовки кадров: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции 31 октября 2016 г. Санкт-Петербург: НОО «Профессиональная наука», 2016. 414 с.

ISBN 978-5-00-006409-7

В сборнике научных трудов расстраиваются актуальные вопросы, проблемы и направления развития системы образования и подготовки кадров по материалам научно-практической конференции «Современные проблемы и направления развития системы подготовки кадров» (31 октября 2016 г.).

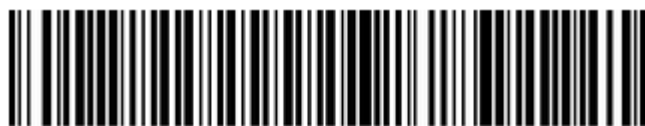
Сборник предназначен для научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Информация об опубликованных статьях предоставлена в систему Российского индекса научного цитирования – **РИНЦ** по договору No 2819-10/2015К от 14.10.2015 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте [www.scipro.ru](http://www.scipro.ru)

УДК 37.01.4  
ББК 74



978-5-00-006409-7

- © Редактор Н.А. Краснова, 2016
- © Коллектив авторов, 2016
- © Индивидуальный предприниматель Краснова Н.А., 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>СЕКЦИЯ 1. ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	<b>7</b>
Zhanazarova Zh. K. CLIL (Content and Language Integrated Learning) Technologies in the process of foreign language acquisition in senior classes .....	7
Басина О.А. Психологические условия повышения удовлетворённости трудом в коллективе образовательной организации.....	18
Ганьш Б. В. Теоретические аспекты функционирования системы дополнительного образования на современном этапе .....	23
Злобина А.С. Психолого-педагогическое сопровождение семьи имеющей ребенка с ограниченными возможностями.....	36
Клюсова О.Н., Зырянова В.А. Повышение учебно-профессиональной мотивации студентов первого курса как фактор успешности профессионального образования.....	41
Комолова О.Е. Немного о здоровьесберегающих технологиях.....	46
Курдельчук Н.Г. Формирование национального самосознания посредством ценностно-смыслового диалога .....	51
Кухта О.И. Развитие точности движений у детей шестого года жизни средствами игры «Настольный теннис». .....	58
Мадеева И.А. Организация инклюзивного обучения в образовательной организации в условиях поликультурного пространства .....	64
Менар Л.Ю., Недбайлик С.Р. К вопросу об основных критериях подбора текстовых материалов при обучении младших школьников чтению на иностранном языке.....	71
Новосельцева А.В., Литке С.Г. Разрешение педагогических конфликтов посредством применения метода «карта конфликтов» .....	79
Онушко К.Ю., Цвелюх И.П. Размышления о портфолио студентов ВУЗа .....	89
Попкова С.А. Социально-Педагогическая технология гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста .....	95
Самолетова В.М. Проект как метод социализации студентов-сирот .....	107
Сиреканян В.В. Выбор методики при обучении иностранному языку.....	113
Судас А.В. Формы организации учебного процесса, направленные на формирование познавательных УУД .....	122
Тулемисова Д.З. Использование видеоконференций в современном образовании .....	129
Широкова М.Н. Современные проблемы развития социальной компетенции у детей дошкольного возраста.....	136
<b>СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....</b>	<b>141</b>
Тихомирова К. А. Особенности организации закупочной деятельности общеобразовательными организациями .....	141
<b>СЕКЦИЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ.....</b>	<b>147</b>
Гаврюшина Е.Н. Управление инновационной деятельностью в современном ДООУ .....	147
Дроган И. Г. Инновации и традиции методической работы в образовательной организации .....	154

Реган О.Н. Организация и управление инновационными процессами в системе начального общего образования .....	170
Скороходова Е.В. Аспекты мониторинга удовлетворенности родителей образовательными услугами в дошкольной организации.....	181
Яненко Е.Н. О профессиональной составляющей менеджмента образовательных учреждений.....	189
<b>СЕКЦИЯ 4. ФГОС ОО: СОДЕРЖАНИЕ, ТЕХНОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЕ .....</b>	<b>197</b>
Анисимова Л.С. Информационный педагогический фонд как форма работы с информацией в научно-исследовательской деятельности будущих учителей начальных классов.....	197
Городова А. Н. Интеграция профессиональных и общих компетенций в процессе подготовки будущих педагогов в условиях реализации ФГОС.....	204
Ермекбаева А.Т., Чилдибаев Ж.Б. Подготовка будущих учителей биологии на основе элективного курса «Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся Казахстана» .....	217
Курдельчук Н. Г. Воспитательные игры на основе народных традиций и праздников.....	225
Улахович Е.С., Козлова Н.А. Управление как взаимодействие участников образовательного процесса при изучении иностранного языка.....	237
<b>СЕКЦИЯ 5. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ.....</b>	<b>240</b>
Куликова Т.И. Педагогическая команда образовательной организации .....	240
Листофорова К.А., Забродина И.В. Сущность и базовые функции управления в образовательной организации.....	249
Носова Т.А., Гордеева Д.С. Теоретическое обоснование проблемы мотивации и стимулирования работников в образовательной организации .....	253
Онушко К.Ю., Цвелюх И.П. Проблемы управления качеством высшего образования в России и Германии. ....	263
Скрипоченко К. С. Модель управления процессом социального проектирования в школе .....	270
Тесленко Д.Д., Козлова Н.А. Управление организацией продуктивных форм в начальной школе .....	277
Чашина Ю.В. Личность руководителя в системе управления образовательной организацией .....	280
<b>СЕКЦИЯ 6. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ .....</b>	<b>286</b>
Акимова Л. В., Решинская Т. А. Экспериментальная проверка эффективности средств развития кадрового потенциала в дошкольной общеобразовательной организации «Детский сад №21 общеразвивающего вида города Владивостока».....	286
Базуева А. В., Турковская Н. В. Инклюзивное образование через дистанционное обучение .....	295
Браун Л.С. Психологический клуб как альтернативная форма психолого-педагогического сопровождения подростков проявляющих признаки саморазрушающего поведения .....	301
Довготько О. Н. Особенности понятий системы управления качеством образования в общеобразовательной организации.....	311
Дронова О. В., Собко Ю. А. Мониторинг качества образования социально-гуманитарных дисциплин.....	321

Дубинская Т.В. Проблема формирования рефлексивной деятельности будущих педагогов-психологов в процессе обучения в высшей школе .....	332
Калетинец Л.Н. Инновационные подходы во внутришкольном управлении качеством образования.....	337
Куликова Е.В. Применение информационных технологий для самостоятельной работы студента в процессе изучения английского языка. ....	348
Лунегова Т.Ю. Формирование психолого-педагогической компетентности родителей младших школьников на основе системно-деятельностного подхода.....	356
Овчинников Д.Е., Иконникова И.В., Соловьева Н.А., Романцов А.Н., Бурмистрова Е.В., Заикин А.В., Змияк С.С., Калмыков Н.Н. Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам.....	360
Окунькова Е.И., Гордеева Д.С. Использование мультимедиа-технологий в обучении трудовому праву .....	389
Павлова Г.В., Фролова Н.Н. Сотрудничество с семьями воспитанников как один из основных принципов ФГОС ДО.....	396
Тукан Е.И. Методика формирования общеучебных умений у учащихся в процессе обучения технологии .....	403
Филиппова Ю.С. Критерии удовлетворенности студентов качеством образовательного процесса .....	408

УДК 30

### Zhanazarova Zh. K. CLIL (Content and Language Integrated Learning) Technologies in the process of foreign language acquisition in senior classes

Предметно-языковое интегрированное обучение. Технологии в процессе обучения иностранным языкам в старших классах

**Zhanazarova Zh. K.**

Kazakhstan, Kzyl-orda district, Kazaly region,  
school №204 named after Y. Altynsarin

**Abstract:** The research work has been devoted to the innovative technologies in the process of foreign language acquisition in senior classes. The CLIL strategy involves using a language that is not a student's native language as a medium of instruction and learning for primary, secondary and/or vocational-level subjects such as math, science, art or business. Language teachers in CLIL programmes play a unique role. In addition to teaching the standard curriculum, they work to support content teachers by helping students to gain the language needed to manipulate content from other subjects.

**Key words:** CLIL, content, language, learning skills, competence in listening, speaking, reading and writing; an understanding, teaching/learning strategies.

CLIL (content and language integrated learning) is a dual-focused educational approach in which an additional language is used for the learning and teaching of both content and language [1, pp. 7-24]. The term CLIL was coined in 1994 in Europe. However, CLIL practice has a much longer history. The example from history of the use of a second language to teach content is the widespread use of Latin. For centuries, Latin was used as a language of instruction in European universities and became the primary language of law, medicine, theology, science and philosophy. The CLIL strategy involves using a language that is not a student's native language as a medium of instruction and learning for primary, secondary and/or vocational-level subjects such as math, science, art or business. However, CLIL also calls on content teachers to teach some language. In particular, content teachers need to support the learning of those parts of language knowledge students are missing and that may be preventing them mastering the content. Language



teachers in CLIL programmes play a unique role. In addition to teaching the standard curriculum, they work to support content teachers by helping students to gain the language needed to manipulate content from other subjects. In so doing they also help to reinforce the acquisition of content. Thus, CLIL is a tool for the teaching and learning of content and language. The essence of CLIL is integration. This integration has a dual focus: 1) Language learning is included in content classes (e.g., math, history, geography, computer programming, science, civics, etc). This means repackaging information in a manner that facilitates understanding. Charts, diagrams, drawings, hands-on experiments and the drawing out of key concepts and terminology are all common CLIL strategies. 2) Content from subjects is used in language-learning classes. The language teacher, working together with teachers of other subjects, incorporates the vocabulary, terminology and texts from those other subjects into his or her classes. Students learn the language and discourse patterns they need to understand and use the content. The language teacher takes more time to help students improve the quality of their language than the content teacher. However, finding ways in the CLIL context to inject content into language classes will also help improve language learning. Thus, in CLIL, content goals are supported by language goals. In addition to a focus on content and language, there is a third element that comes into play. The development of learning skills supports the achievement of content language goals. Learning skills goals constitute the third driver in the CLIL triad. [1, pp. 7-24]

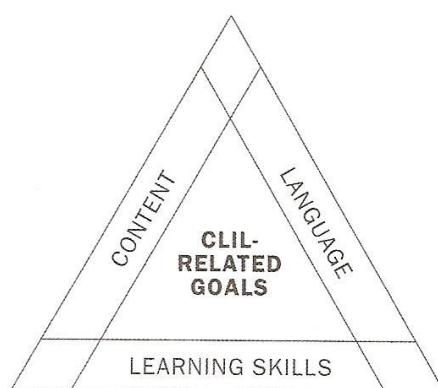


Figure 2. The structure of CLIL.



The three goals of content, language and learning skills need to fit into a larger context. Parents are most interested in having their children learn the CLIL language, continue to develop their first language and learn as much of the content as children who are not in CLIL programmes. Therefore, the ultimate goal of CLIL initiatives is to create conditions that support the achievement of the following: grade-appropriate levels of academic achievement in subjects taught through the CLIL language; grade-appropriate functional proficiency in listening, speaking, reading and writing in the CLIL language; age-appropriate levels of first-language competence in listening, speaking, reading and writing; an understanding and appreciation of the cultures associated with the CLIL language and the student's first language; the cognitive and social skills and habits required for success in an ever-changing world. One overwhelming feature of CLIL is to partially replicate the conditions to which infants are exposed when learning their first language. CLIL sets out to expand the student's learning capacity by tuning into the natural way the child learnt his or her first language. A young child's environment is full of resources that the child learns to use as tools. Children learn to use language, and use language to learn. Although CLIL does involve a new approach and a certain degree of change, it can easily fit into the parameters established by the national or regional curriculum. Moreover, CLIL cannot be separated from standard good practice in education. CLIL is a valued-added, as opposed to a subtractive, approach that seeks to enrich the learning environment. The CLIL approach encourages teachers to keep using their favorite strategies and to apply standard best practice in education. However, it does require an understanding of those strategies that are essential for CLIL, such as having a three-way focus on content, language and learning skills. Thus, CLIL is more likely to require a modification, as opposed to a major change, in daily classroom practice. Most strategies that are essential for CLIL can also be considered good practice in education. It is the need to take simultaneously into account standard good practice in education and teaching/learning strategies unique to CLIL that can be difficult for teachers [2, pp. 43-60].

Core features of CLIL methodology: Multiple focus - supporting language learning in content classes, supporting content learning in language classes, integrating several subjects, organizing learning through cross-curricular themes and projects, supporting reflection on the learning process; Safe and enriching learning environment - using routine activities and discourse, displaying language and content throughout the classroom, building student confidence to experiment with language and content, using classroom learning centres, guiding access to authentic learning materials and environments, increasing student language awareness; Authenticity - letting the students ask for the language help they need, maximizing the accommodation of student interests , making a regular connection between learning and the students' lives, connecting with other speakers of the CLIL language, using current materials from the media and other sources; Active learning - students communicating more than the teacher, students help set content, language and learning skills outcomes, students evaluate progress in achieving learning outcomes, favouring peer co-operative work, negotiating the meaning of language and content with students, teachers acting as facilitators; Scaffolding - building on a student's existing knowledge, skills, attitudes, interests and experience, repackaging information in user-friendly ways, responding to different learning styles, fostering creative and critical thinking, challenging students to take another step forward and not just coast in comfort; Co-operation - planning courses/lessons/themes in co-operation with CLIL and non-CLIL teachers, involving parents in learning about CLIL and how to support students involving the local community, authorities and employers.

Thinking drives the learning process [3, pp. 156-178]. The more powerful the thinking is, the greater the learning. CLIL is no exception: good CLIL practice is driven by cognition. Thinking (cognition) is the mental faculty of knowing, which includes: perceiving; recognizing; judging; reasoning; conceiving; imagining. In CLIL, the primary focus is on substance (content) as opposed to form. Parroting language patterns and *memorizing* vocabulary or facts in any subject area are

unlikely to contribute to their long-term application. In order to acquire new knowledge and skills, people usually need not only to access new information, but also connect that information with their own existing knowledge, skills and attitudes. Moreover, as meaning-making is both a personal and a social process (community), new knowledge and skills develop through personal as well as co-operative reflection/analysis (cognition) and through communication. Long-term retention also usually requires that we experience application of new knowledge and the use of related skills in a meaningful context. Finally, discussion and reflection, and the drawing of conclusions related to the experience associated with the application of new knowledge and skills, helps to cement learning. Vocational students tend to be more focused on the practical benefits to be gained from the programme. Brainstorming potential long-term benefits, watching and discussing related videos, receiving former students who use languages in the workplace and receiving an employer in class are all ways of helping students to gain a greater understanding of the benefits of CLIL. Language is a tool for professional advancement and the payoffs are manifold. Personal testimonies and specific examples are likely to best assist students in developing this understanding. As fluency may seem too distant a goal for these students, it is wise also to explore during the first session how even a limited amount of language knowledge for special purposes can help open doors.

Moreover, learning in a second language can actually facilitate comprehension because learners have to work harder at understanding and articulating the essence of what is being taught/learnt. This forces them to be more precise and organized in their communication. Every subject has its own terminology -language that is common to scientists, mathematicians or actors. A useful first step is to decide what language the students absolutely must know (content-obligatory language) to master the content. The language that could be helpful, but is not absolutely necessary (content-compatible language) for learning the subject takes a back seat, although it needs to be accommodated. Content-compatible language comes to the fore as students try to express their own thoughts in relation to the topic under study.

Consequently, content-compatible language is often language that truly interests the student. It can sometimes serve as the foundation into which content-obligatory language can anchor itself. [4, p.341] Content-obligatory language includes 1) technical vocabulary (taxonomy, numerator), 2) special expressions (least common multiple, common ancestral species), 3) multiple meanings of words (mass, table), 4) syntactical features (passive voice, embedded clauses) and 5) language functions which predominate in a particular content area of a lesson (informing, defining, analysing, classifying, predicting, inferring, explaining, justifying, etc). These language abilities are necessary for students to acquire concepts, ask questions, explain understanding, demonstrate mastery and prepare for future learning in the content area [5, pp.170-171]. Whether it is content-obligatory or content-compatible language, there need to be plenty of opportunities for oral interaction among students. We do not learn to speak a language simply by listening, reading or writing. For new language to take root, we need to use it in conversation before it can become a lasting part of our output repertoire. The multi-faceted nature of the CLIL approach involves an extra focus on student interests, peer co-operative work and the fostering of critical thinking, among other methodological strategies. These foster the learning of content and provide increased forums for discussing and otherwise communicating about content. Those increased opportunities support language learning.

In CLIL programmes, students' language develops quickly. Content teachers are partners with language teachers. They provide students with additional opportunities for language learning. CLIL students almost inevitably understand and master a language much faster than those who only learn it as a subject. Nonetheless, the language curriculum still needs to be taught and often enriched. On a practical level, a shift in thinking and practice takes place. The language teacher uses the language textbook more as a reference tool, and works regularly with material from content classes to teach language. Most often, these content materials would be content-compatible as opposed to content-obligatory. The materials are often provided by the

content teacher, or they are proposed by the language teacher. The materials would sometimes need to be rewritten to help stress a given point on, for example, syntax or grammar. Language teachers can find electronic support materials about content topics that can easily be adapted for language learning. For example, by typing the word *animation* with a content topic such as acid rain or carbon footprint into any major Internet search engine, one can access many animations or pictures.

Assessing ELLs in an equitable manner poses interesting challenges for teachers of natural – mathematical profile. We want to assess in a way that enables ELLs to share what they know and are able to do, rather than administer an assessment that simply determines what they are not able to do. Too often, assessment seems to emphasize a deficiency model that leads to erroneous conclusions that students not yet proficient in English are not able to function in mathematics, physics and biology. Here are tips for teacher on how to assess [6, p. 220-243]. Provide access to learning tools during assessments: a) We should permit students to use their personal mathematics, physics or biology dictionaries as well as conventional English–other language dictionaries during assessments. Obviously, the use of other dictionaries is possible only when students are literate in their own language; for those who are not, their personal dictionaries, perhaps with many pictures, are more realistic. When students are regularly permitted and encouraged to use their personal mathematics dictionary, we send a message that this is an essential tool in learning mathematics. We emphasize the importance of keeping the dictionary up to date and that it is a useful tool to enable success in mathematics. b) We might consider audiotaping the assessment. An audiotope enables students to listen to questions as they read them. Students can rewind and listen multiple times. So many of our students have personal music players, and a recording of an assessment can easily be downloaded for students to listen to throughout the test. Williams, who taught in a school with many international students, found that students' scores increased and anxiety levels lessened when students were able to listen to an assessment while completing it. c) a beneficial assessment strategy for all students and one that might be particularly

helpful to ELLs is to have students create their own personalized notes for use during a test. We do not usually allow students to use all of their notes; when students have access to all of their notes they often fail to study and spend too much test time flipping through their notes. Rather, we prefer to give students the option of having one page of notes that they have created for use on the test. Students must write the notes by hand in ink, so that they are personalized; we don't want one student to create notes on a computer and share with everyone else. We want students to review the mathematics being studied and determine what concepts are thoroughly understood, what concepts might require a brief hint, and what concepts might still need some major support. When students create their notes based on their review of the content, they must self-monitor their learning to determine where they need support. Often, by the time students have completed such notes, they no longer need to use them on the test. [7, pp. 209-314]. d) If students have regularly used concrete materials as part of instruction, those materials should be available to students during assessment. For instance, if teachers have used two-color chips when exploring integer operations, or pattern blocks when exploring fractions, or algebra tiles when multiplying and factoring binomials, then students should have the opportunity to use those materials during assessments if they so desire. This strategy is good for all students, but may be particularly helpful for ELL students who are still struggling with language. The concrete materials give students a means to interact with the concepts, even when they lack the English language fluency needed for discussing the concepts.

2. Avoid Linguistic Complexities: a) One non-mathematical issue that needs to be considered is the names used in word problems. Names, such as Pat or Mark or June, that have ordinary English meanings can get in the way of students making sense of the problem. Even though a name is generally a non-essential piece of information in the problem, students may be applying the English meaning of the word and trying to determine how that relates to other aspects of the problem. There is no reason for students to face this difficulty when a simple change in the name would prevent confusion. b) Another practice that can create difficulties is use of

synonyms in the problem. Consider the following variants of the same problem: *Version 1:* Janet plants lilies in her garden. She plants them 6 inches apart. How many flowers will she plant if her garden is 9 feet long? *Version 2:* Janet plants lilies in her garden. She plants them 6 inches apart. How many lilies will she plant if her garden is 9 feet long? Although only one word is different in version 2 (*flowers* was changed to *lilies*), that one word can influence students' ability to understand the problem and to be successful.

3. Provide Test Accommodations: a) we need to realize that thinking in English takes more time for many of our ELL students, who often translate from English into their first language and then back again to English to respond. So, it may be necessary to adjust the number of questions to which ELL students are expected to respond in order to give them the same amount of time for thinking about mathematics as our English speaking students. The extent to which the number of questions should be adjusted will likely vary based on the course and the ELLs' level of language proficiency. b) ELL students may need more time to complete an assessment because they need time to process English as well as think about mathematics, physics or biology. c) teachers might consider administering all or part of a test orally to their ELL students. One advantage of such an accommodation is that the teacher can probe students' understanding of mathematics by asking questions to ensure that difficulties are the result of a lack of mathematics knowledge rather than language difficulties. Such an approach is feasible if there are only one or two ELL students in a class because the teacher can administer some questions to ELL students in the back of the room while the rest of the class is taking the test. If the number of ELL students is large, the teacher might use an audiotape of the test or read the questions on the test aloud, one at a time, giving students an opportunity to respond before reading the next question. With these adjustments, the teacher loses the opportunity to probe for understanding but still ensures that language proficiency is not a barrier to demonstrating mathematics, physics or biology knowledge. d) depending on the composition of a class, it may be feasible to consider some alternative arrangements to administering tests. For instance, students



might take all or part of a test with a partner. Teachers could administer some procedural questions individually and enable students to work with partners on problem-solving questions that require more language skills. However, teachers will need to ensure that both students contribute equally to the exam. e) at times, teachers may need to reduce the complexity of the language in problems. For example, for students at the very earliest stages of language proficiency (particularly preproduction), problems might be rewritten in a visual form. At other times, it may not be necessary to minimize English. 4) daily assessments: a) ensure students have the background for homework. If our daily classroom instruction is language-rich, then our assessments also need to be language rich. If students have been engaged in problem solving as part of class instruction, then students need to be engaged in problem solving as part of their out of class practice. However, we need to be sensitive to challenges for our ELLs. When students work on word problems during class, they have an opportunity to interact with their peers and get needed language support. b) teachers need to modify homework assignments. Modifications should not eliminate all contextual or language-embedded problems. But if the typical assignment has 10 word problems, for instance, modifications might reduce the number of word problems to five to seven for ELL students, depending on their level of language proficiency. c) establish routines for making homework assignments known: many secondary teachers provide homework assignments to students in advance so that students are able to plan ahead or keep abreast of class even when they are absent. For instance, teachers might distribute the homework assignments and schedule for an entire chapter when the class first begins the chapter. All students can benefit from this advance notice. For ELLs, advance notice can provide an opportunity to work with an ESL teacher to complete the homework, if they have time scheduled during the day with that teacher. d) use journals for students to dialogue with teachers: journals, used once or twice a week, provide an opportunity for teachers to communicate one-on-one with students. For ELLs who may be reluctant to speak up in class or to ask questions face-to-face, a journal provides an

opportunity for dialogue. Even students who are struggling with English can communicate via pictures. Students can receive credit for completing a journal entry rather than having a specific grade attached. In addition, a journal provides a record of progress over the course of a year so that teachers and students can measure the extent to which academic-content language and mathematics learning improve throughout the school year. 5) projects as assessments: projects provide outlets for students to demonstrate their mathematical understanding of a concept in a manner that often is less language intense. Students can be expected to build a model or design a poster that illustrates a mathematical concept; students could research information on the internet, such as finding pictures with particular types of symmetry. When students are engaged in such projects, we want to make them as open as possible, so that students can draw on their own experiences. Depending on the nature of the project, students can be encouraged to use their own cultural background as the basis for the project. Here is an example of project task: As part of a geometry unit that included study of transformations, the teacher built a summative assessment in which students were to create a geometric design that included at least two types of symmetry. In addition, students were to find at least one example of a piece of art or a building or a sculpture that incorporated symmetry (e.g. lines of symmetry or rotational symmetry). Students were to write a few sentences to indicate the nature of the symmetry. Cultural examples were provided to illustrate the types of designs that might be possible, such as a Navajo rug, an Aztec warrior shield. Students were encouraged to create a design representative of their culture if they so desired. Although the teacher encouraged students to use cultural examples, she did not force students to bring their culture into the classroom if they were reluctant to do so. The concrete example of building a design is helpful to ELLs who benefit from visual perspectives tied to life experiences; expecting students to write a few sentences to describe the symmetry in their designs helps build a bridge from the concrete to the use of academic content language. The use of projects is helpful for all students because projects help make abstract concepts more concrete. For ELLs,

projects involve hands-on materials that help them build on prior experiences while learning new vocabulary and concepts. Students can potentially work with others who provide language support.

### References

1. Uncovering CLIL. Mehisto, Marsh, Frigols. Macmillan books for teachers, 2008. (pp. 7-24)
2. Paul Davies, Eric Pearse. Success in English teaching. Oxford University Press, 2008. (pp. 43-60)
3. Jeremy Harmer. How to Teach English. Longman, 2008. (pp. 156-178)
4. Gladis Kersaint, Denisse R. Thomson, Mariana Petkova. Teaching Mathematics to English Language Learners. New York and London: Routledge, 2009. (p. 341)
5. Cloud, N., Genesse, F., & Hamayan, E. (2000). *Dual language instruction: A handbook for enriched education*. Boston: Heinle & Heinle. (pp. 170-171)
6. Мильруд Р. П. (2005) Методика Преподавания Английского Языка. М.: Дрофа. (220-243 с)
7. Thompson, Kersaint, Richards, Hunsader, & Rubenstein (2008). Mathematical Literacy. Helping Students Make Meaning in the Middle Grades, University of Michigan, Heinemann (pp. 209-314).

УДК 159.9

### **Басина О.А. Психологические условия повышения удовлетворённости трудом в коллективе образовательной организации**

Psychological conditions of rising satisfaction in the collective work of educational organizations

**Басина О. А.**  
магистрант факультета психологии ФГБОУ ВПО «ТГПУ им.Л.Н.Толстого  
г. Тула.  
**Basina O. A.**  
pedagogical University them.L.N. Tolstoy,

**Аннотация:** в статье рассматриваются актуальные проблемы удовлетворённости трудом в коллективе образовательной организации. Поскольку психологический климат педагогического коллектива влияет на психологический климат ученического коллектива, качество и эффективность педагогической деятельности.

**Ключевые слова:** удовлетворённость трудом, психологический климат.

**Abstract:** The article deals with topical issues in the collective labor satisfaction of the educational organization. Since the psychological climate of the teaching staff affects the psychological climate of the collective student, the quality and effectiveness of teaching.

**Keywords:** satisfaction with work, the psychological climate.

Удовлетворенность трудом — это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности — факторов, определяющих, в конечном счете, стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству [3, с. 21].

Удовлетворенность трудом определяют так же, как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания.

Факторы, влияющие на удовлетворенность работника трудом:

- уровень запросов работника к содержанию и условиям труда;
- оценка состояния условий труда и их адекватность требованиям работника;
- мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда;
- степень возможности воздействия работника на совершенствование условий труда.

Как показывает анализ научной литературы удовлетворённость трудом в коллективе образовательной организации опосредствуется, прежде всего, не объективными средовыми параметрами, а общей склонностью конкретного

индивида к «позитивной аффективности» (позитивному восприятию мира — попросту говоря, к оптимизму), либо к «негативной аффективности» (негативному восприятию, или пессимизму). Как сообщает Л. Джуэлл, «в настоящее время имеется много данных, подтверждающих существование положительной корреляции между оценками положительной аффективности и большей удовлетворенностью работой».

Сегодня, во время научно-технического и социального прогресса происходит непрерывное усложнение деловых и личностных взаимосвязей между людьми в процессе деятельности. Вместе с этим неизмеримо возрастает и роль психологического фактора, человеческих отношений и общения в трудовых коллективах. Это в полной мере проявляется и в педагогических коллективах.

Американские ученые-бихевиористы выделяют три «психических состояния», испытываемые работником, которые определяют его удовлетворенность работой и профессиональную мотивацию: ощущение значимости (работник должен чувствовать, что его деятельность является стоящей и важной в принятой им системе ценностей); ощущение ответственности (он должен быть уверен, что несет личную ответственность за результат своих действий); знание результата (он должен иметь возможность оценить результаты своей работы).

Важнейшими условиями удовлетворенности являются благоприятная корпоративная культура, оптимальный стиль лидерства, коммуникативная и управленческая компетентность руководителя. В этом заключается умение принять решения, взять на себя ответственность, способность организовать работу, высказать благодарность. Важным элементом управленческой деятельности, влияющим на удовлетворенность руководством, является делегирование полномочий и ответственности персоналу.

В педагогическом коллективе существует несколько характерных типов людей, входящих в малые группы и оказывающих влияние на коллег и

обучающихся. Перед администрацией в этих условиях стоит непростая задача, связанная с грамотным управлением этими процессами. Это предполагает сформированность ценностных ориентаций коллектива, необходимость знать, учитывать и использовать возможности и особенности участников малых групп внутри коллектива.

Психологический климат педагогического коллектива влияет на психологический климат ученического коллектива, качество и эффективность педагогической деятельности. Благоприятный психологический климат в коллективе помогает педагогу найти оптимальные пути взаимодействия с коллегами, свободно проявлять свои желания, чувствовать себя значимым членом коллектива. Он также способствует стремлению педагогов к саморазвитию и самообразованию, повышению уровня своего профессионализма[1, с. 35].

С. Кортрайт и К. Купер [2, с. 46] выделяют потенциальные стрессоры, влияющие на жизнь человека на рабочем месте и повышающие уровень внутренней и внешней неопределенности:

- потеря чувства самоидентификации при разрастании масштабов организации;
- нехватка информации, слабая или недостаточно протроенная коммуникация;
- боязнь потерять работу или получить существенное понижение по должности;
- опасение нежелательного перевода на другой функционал или рабочее место;
- снижение или утрата полномочий, статуса, престижа;
- прерванная или неопределенная судьба дальнейшей карьеры;
- изменение правил и положений внутриорганизационного распорядка;
- неоднозначность системы распределения ролей, прав и обязанностей;
- обесценивание и девальвация имеющегося опыта;

- несовпадение личных ценностей с культурой организации;
- повышение рабочей нагрузки.

Делая вывод, следует отметить, что если психологический климат в коллективе получает высокую оценку педагога, то это способствует не только развитию самого коллектива, но и его сотрудников. В целом, результаты исследования научной литературы позволили выявить тесную связь между оценкой психологического климата и осмысленностью жизни, стратегиями поведения, ценностными ориентациями и жизнестойкостью.

Удовлетворенность психологическим климатом в педагогическом коллективе во многом зависит от личностных особенностей самого человека (системы ценностных ориентаций, жизнестойкости, осмысленности жизни, предпочтения эффективных стратегий совладания с жизненными трудностями); размера сети индивидуальной социальной поддержки в педагогическом коллективе, связанной с осмысленностью жизни и жизненными ценностями.

Осмысленность жизни, умение справляться с вызовами (в том числе, профессиональными) на деятельностном и внутриличностном уровнях, интерес к своей профессиональной деятельности, способствуют более высокой удовлетворенности жизнью, трудом и коллективом.

### **Библиографический список**

1. Грановская Р.М. Творчество и конфликт в зеркале психологии / Грановская Р.М. - Питер, 2006. – 416с.
2. Леонтьева Д.А. Личностный потенциал: структура и диагностика / Леонтьева Д.А.– М.: Смысл, 2011. – 680с.
3. Шульца С.Э. Психология и работа / под ред. Шульца Д.Я., Шульца С.Э. – Питер, 2013.



## Ганыш Б. В. Теоретические аспекты функционирования системы дополнительного образования на современном этапе

Theoretical aspects of the system of supplementary education at the present stage

**Ганыш Б. В.** магистрант гуманитарно-педагогической академии, филиал ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» г. Ялта

**Ganysh B.V** undergraduate Humanities and Pedagogical Academy, FGAOU branch in "Crimean Federal University named V.I. Vernadsky " Yalta

**Аннотация.** В данной статье раскрыты теоретические аспекты функционирования системы дополнительного образования детей на современном этапе, проанализированы результаты мониторинга экономики образования Национального исследовательского университета Высшей школы экономики, выявлены ключевые отличия понятия «дополнительное образование детей».

**Ключевые слова:** дополнительное образование, педагогическое руководство, мониторинг.

**Abstract.** This article describes theoretical aspects of functioning of system of additional education of children on the modern stage, analyzed the results of the monitoring the Economics of education National research University Higher school of Economics, identified key differences between the concept of «additional education of children».

**Keywords:** additional education, pedagogical leadership, and monitoring

### Введение

Опираясь на Концепцию модернизации дополнительного образования детей Российской Федерации до 2010 года (принята коллегией МО РФ 06.10.2004 года), «дополнительное образование» – мотивированное образование за рамками основного образования, позволяющее человеку приобрести устойчивую потребность в познании и творчестве, максимально реализовать себя, самоопределиться предметно, социально, профессионально, лично.

Исследуя особенности становления дополнительного образования детей в России, опор делался на совокупность исследований, раскрывающих развитие

дополнительного образования, его сущность, содержание и специфику (В.В. Абраухова, В.А. Березина, Л.Н. Буйлова, И.А. Верба, М.Б. Коваль, О.Е. Лебедев, Е.Н. Медынский, Т.И. Сущенко, Л.И. Филатова).

**Формулировка цели статьи и задач.** Целью данной статьи является определение теоретических аспектов функционирования системы дополнительного образования детей на современном этапе, анализ результатов мониторинга экономики образования Национального исследовательского университета Высшей школы экономики, описание ключевых отличий понятия «дополнительное образование детей».

**Изложение основного материала статьи.** Приоритетом управления финансово-экономической деятельностью является успешное обеспечение деятельности предприятия путем рациональной организации производственного процесса, включая управление производством и развитием технологической базы, эффективное использование кадрового потенциала при одновременном повышении квалификации, творческой активности и лояльности каждого работника.

Изучив подробно Федеральный закон «О дополнительном образовании» от 12.07.2001 года, который был принят Государственной. Думой, можем прийти к такому термину «дополнительного образования» как – целенаправленный процесс воспитания и обучения посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и осуществления образовательно-информационной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества, государства.

Развитие творческого потенциала и полноценно развивающейся социальной личности происходит не в урочное время, а в период свободного общения, период выбора деятельности, различных игр, увлекательного время проведения подростка.

Учреждениями дополнительного образования – являются такие учреждения, в которых дети и подростки проводят свой совместный досуг, направленный на помощь своим близким и школе, осуществляют плодотворное и гармоничное развитие личности ребёнка с учетом его способностей, предпочтений и интересов. В учреждениях дополнительного образования детей формируются важнейшие качества человеческой натуры, например такие как: положительное отношение ко всему происходящему и к жизни в целом благодаря реализации самого себя как личности в заинтересованной им деятельности; навыках кропотливой работы над собой, самосовершенствованию и саморазвитию; чувство ответственности за свои поступки, поступки своих близких людей, которые отражаются в социокультурной среде; культура досуговой деятельности и др. Учреждения доп. образования помогают личности ребёнка гармонично сформироваться при проведении досуга во внеурочное время принимая во внимание его способности, талант и собственные интересы.

Дополнительное образование (ДО) – это педагогический процесс со своей спецификой, собственной организацией и материальной базой, который основывается на завоевании внешкольного образования и воспитания. Современному дополнительному образованию присущи следующие признаки: отклик между педагогом и обучающимся; двусторонний характер; руководство педагога и содержательная организация управления; единство; соблюдение возрастной планки развития подростков; целенаправленное управление развитием и воспитанием подростка. Дополнительное образование от школьной программы обучения отличает сочетание педагогического подхода управления с проявлением инициативности, самостоятельности и активности обучающегося. Главное – это вывести обучающегося на нужный уровень обучения с минимальными затратами времени, сил и средств.

Для быстрого развития личности ребёнка, тенденции к его самосовершенствованию может привести создание таких условий, в которых

они чувствовали бы свободу выбора направлений своей деятельности, а также получали своевременную и квалифицированную поддержку по любому направлению. Вариативные условия для развития могут быть созданы в учреждениях дополнительного образования, так как они не зависят от жестких регламентируемых обязательных учебных программ. ДО способно создать объединенное культурно-образовательное пространство для разностороннего и гармоничного развития личности ребенка лишь объединяясь с базовым образованием. Учреждения ДО, объединенные в единую структуру, вносят значительный вклад в реализации государственного задания на выполнение дополнительных образовательных программ различного уровня, которые необходимы разным слоям и категориям нашего общества.

Деятельность учреждений ДО, направленная на возвышение культурных ценностей и педагогического мастерства, является объективной необходимостью внеурочного педагогического процесса, который ставит перед собой целью урегулировать и направить духовную жизнь детей, эффективно взаимодействовать в совместном стремлении к созданию личности, повышения творческой, трудовой и духовно-нравственной деятельности.

Итак, задача, которая стоит перед образовательными учреждениями ДО на современной стадии – нужная и эффективная организация современного периода подрастающего поколения. Она призвана содействовать исполнению установленных задач: непрерывное формирование креативного потенциала молодежи; обнаружение и выявление социально-полезных интересов молодого поколения, наибольшее содействие в их осуществлении в самых разных областях жизнедеятельности; компетентная направленность молодежи с учетом их предрасположенностей, возможностей и заинтересованности; увеличение степени цивилизованного, умственного высоконравственного формирования культуры общения.

Предоставляя ребенку возможность получения дополнительных познаний, креативных способностей и умений, учреждения ДО готовы решать

проблемы, которые в соответствии с собственной важностью и масштабом выходят из-за границ возможностей иных общевоспитательных институтов. Упражняясь во внешкольных учреждениях, неординарно сочетающих общественный и персональный творческий процесс, обучающийся непосредственно свободен подбирать излюбленные разновидности творческой деятельности, в отсутствие боязни и замешательства испытать собственные силы, совершенствовать их, что предоставляет вероятность существенно превосходить собственных ровесников по развитию познавательных способностей и возможностей к самостоятельности, в программировании и организации предстоящего самообучения.

Педагогическое руководство учреждением ДО ребенка в нынешних обстоятельствах подразумевает перемену функции планирования – с настоящего к многообещающему; оценку результатов управления лишь в фундаменте действительно достигнутых окончательных итогов; наибольшее применение достижений информативных технологий; вовлечение абсолютно всех работников учреждения к её управлению; применение ресурсов административной команды в целях увеличения производительности менеджмента. Улучшение административной работы руководителей образовательных организаций сталкивается с рядом стандартных недочетов: невысокая целеустремленность менеджмента; малоэффективная концепция контролирования выполнения решений; недоработка функционирующих финансовых элементов управления. Одной из настоящих линий совершенствования системы ДО ребенка в новейших общественно-финансовых обстоятельствах в согласовании с заказом сообщества на образовательные услуги считается самооптимизация преподавательского менеджмента с применением управленческого инвентаря. На современном этапе развития педагогической науки, все больше набирают обороты методы научной обоснованности педагогического процесса. Процедура модернизации отечественного образования определили перед менеджерами несколько

новейших проблем, требующих новейших специализированных познаний и способностей, децентрализации структуры управления, её демократизации, а кроме того информатизации административной работы.

Интерес к вопросам стратегического управления, обоснован формированием и укреплением способностей в сфере планирования и менеджмента с разделением обязательств каждого звена. Исследование иностранной литературы, уделяющее внимание проблемам менеджмента демонстрирует то, что ученые в тех же самых ситуациях пользуются равно как термином «управление», так и термином «менеджмент», подразумевая их практическую, что дает возможность сказать о конкретной синонимичности этих определений, а также их равносильное использование. В конечном счете они наталкиваются на заключение о том, что менеджмент считается управлением силами людей и вовлечение средств, что даст возможность разрешить проблемы разумным, бережливым и оптимальным путем.

Суть управления выражается в его задачах, функциях, способах и принципах. Главной ценностью управления считается обеспечение эффективной работы учреждения посредством разумной организации учебно-воспитательного процесса, результативное применение профессионального потенциала в синхронном повышении квалификации, креативной активности гуманного обращения с каждым ребенком. В конце семидесятых годов 20 века в психолого-педагогической литературе название «педагогическое руководство» начало толковаться с точки зрения возникающих проблем, путей их решения, проблем и методов менеджмента, а также путей оптимизации образовательной организацией (Таблица 1).

Определения «педагогическое руководство» в психолого-педагогической литературе

Ю.К. Бабанский	Организованная планомерная деятельность, направленная на упорядочение, совершенствование и развитие.
Ю.В. Васильев	Категория, обозначающая процесс перевода объекта из одного состояния в другое.
А.М. Воронин, В.Д. Симоненко	Взаимодействие управляющего и управляемого объектов, при котором первый отслеживает функционирование второго относительно достижения заранее поставленных диагностических целей.
Ю.А. Конаржевский	Функция, вид деятельности по руководству людьми.
В.С. Лазарев	Особая деятельность, в которой ее субъекты посредством планирования, организации, руководства, контроля обеспечивают организованность деятельности учащихся, педагогов, обслуживающего персонала и направлены на достижение образовательных целей.
Т.Ф. Лошакова	Тип управленческой деятельности, характеризуемый совокупностью особых организационных форм и технологий, основанных на принципах глобальной коммуникации и приводящих к успеху и достижению целей, как каждого члена учебного заведения, так и всей организации и общества в целом.
Е.Ю. Никитина	Особый вид деятельности, представляющий собой целенаправленное воздействие педагога на обучаемых или отдельного обучаемого в процессе планирования, организации, мотивации, контроля и коррекции их (его) учебно-познавательной деятельности для достижения заданных результатов обучения.
М.М. Поташник	Целеустремленная деятельность всех субъектов, направленная на обеспечение становления, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие образовательной системы.
В.П. Симонов	Специфический вид деятельности, реализующийся через умение руководителя воздействовать на управляемые субъекты путем научно обоснованного планирования, организации и контроля их деятельности и добиваться на этой основе реальных социально-значимых целей.
Т.Н. Шамова	Система действий, направленных на подготовку и реализацию решений (педагогический анализ, планирование)



Средняя общеобразовательная школа и учебное учреждение ДО детей – сторонники в создании единой личности, в воспитании социализированного, интеллектуального, вежливого, цивилизованного, с сформированными возможностями и талантами креативного индивида. Значимость ДО ребенка заключается в том, что оно увеличивает изменчивую часть единого образования, содействует проявлению познаний и способностей на практике, приобретенных в школе, активизирует познавательную мотивацию воспитанников. Важным является то, что в обстоятельствах, в которых ребенок оказывается в учреждении ДО, раскрываются его творческие способности, совершенствуется его адаптационный потенциал, умения приспособиться к современному обществу и совершенствовать организационную структура личного времени и пространства. ДО ребенка – это соискательное обучение, апробирующее другие, неклассические возможности выхода с разных жизненных ситуаций (включая непредвиденные ситуации), предоставляющее индивиду проявить ряд способностей, побуждающее ребенка к саморазвитию [10].

Важным различием ДО от распространенного школьного состоит в том, что вследствие неимения строгих образовательных стереотипов, практикующие педагоги ДО обладают способностью модифицировать передаваемые обучающимся методы работы (знания–умения–навыки) от миссии преподавания в способ формирования способностей обучающихся (физических, познавательных, индивидуальных, религиозно-моральных). Т.е. основной целью в данном случае выступает формирование развивающей образовательной сферы, что гарантировала бы любому обучающемуся вероятность показать скрытое внутри индивида талантливые способности, т.е. получить способность креативно формировать свой тип личности. Рассматривая в связке ДО и общее, необходимо сделать акцент на их сходство, а также на то что эти две ветки образования не должны существовать друг без друга, поскольку в отдельности они однобоки и неполноценны. Равно как

целостен отдельный обучающийся в абсолютном его разнообразии, нужд и возможностей, так и обучение должно быть единым, обеспечивающим всецелое развитие обучающегося в разносторонних потребностей, хобби и заинтересованностей.

Однако есть ряд проблем, которые не дают возможности полностью опираться на один из вышеприведенных терминов. Так, например, Федеральный Закон «О дополнительном образовании», который дважды был представлен на рассмотрение специальной комиссией по доработке закона в Государственной Думе не был принят. Президент отказался ратифицировать его и в своем письме от 08 августа 2001 года № Пр-1436 указал на ряд причин и несоответствий его с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ [2].

Было указано что Федеральный закон рассматривает ДО в качестве самостоятельного уровня образования, а не как дополнительные образовательные программы и услуги, реализуемые в пределах каждого уровня образования, что следует из статей 9, 12 и 26 Закона Российской Федерации «Об образовании». Таким образом для урегулирования образовательной деятельности в рамках ДО пришлось бы перестраивать государственные образовательные стандарты ДО, всю образовательную систему, включающую в себя органы управления дополнительным образованием, с множеством образовательных организаций и учреждений, которые в дальнейшем должны были быть объединены в единую сеть и повлекли бы дополнительного финансирования из федерального бюджета, что значительно увеличило бы его затратную часть.

По данным Федеральной службы государственной статистики и проведенного в 2013 году Мониторинга экономики образования Национальный исследовательский университет Высшей школы экономики можно заключить следующее.



Рисунок 1. Доля школьников и дошкольников, занимающихся в учреждениях дополнительного образования детей бесплатно, за счет средств бюджета (%)

Средний размер заработной платы педагогов дополнительного образования составил 13026,8 руб., оплата труда педагогов-организаторов ниже, в среднем 11577,8 руб. Существующие нормы оплаты труда в 2,3 раза ниже того уровня, при котором, по мнению руководителей УДОД, преподаватели могли бы полностью реализовать свой потенциал на основном месте работы, и в 3,6 раза ниже уровня зарплаты, который позволил бы руководителям при-влекать на полную ставку «педагога своей мечты».

По данным статистики, бюджетные средства составляют 94% общего объема финансирования УДОД, а внебюджетные – 6%. Среди внебюджетных средств наиболее значительная часть – это доходы от реализации платных дополнительных образовательных услуг (57%). Благотворительные средства и доходы от производственной деятельности составляют соответственно 10 и 7%. Основной статьей расходов УДОД, согласно информации Федерального статистического наблюдения, закономерно является оплата труда персонала – 76%. Расходы на приобретение услуг составили 16%.

По данным опроса руководителей УДОД также можно сделать вывод о доминировании в структуре доходов УДОД бюджетных средств (79,6%). Объем средств, получаемых от участия в целевых программах различного уровня и грантов, весьма незначителен (рис.2).

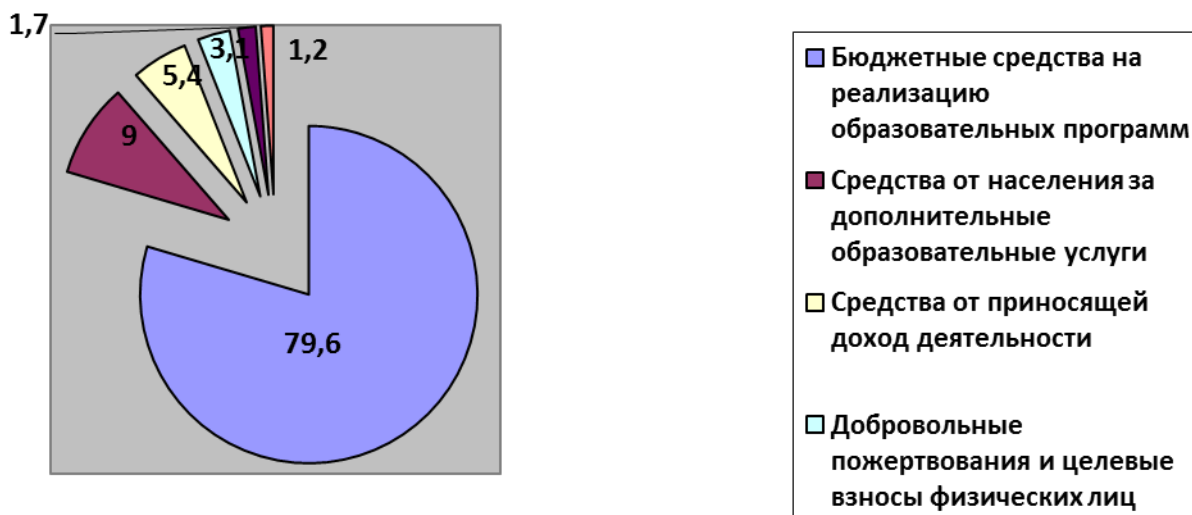


Рисунок 2. Структура доходов учреждения дополнительного образования детей (%)

Большую часть расходов УДОД, по данным опроса в рамках Мониторинга экономики образования, составляет оплата труда педагогов (68,9% с начислениями). На оплату коммунальных услуг направляется 9,7% средств, на содержание имущества – 4,5%. Прочие расходы составляют 4,3%. Остальные статьи расходов сопоставимы по доле в общем объеме расходов (рис.3).

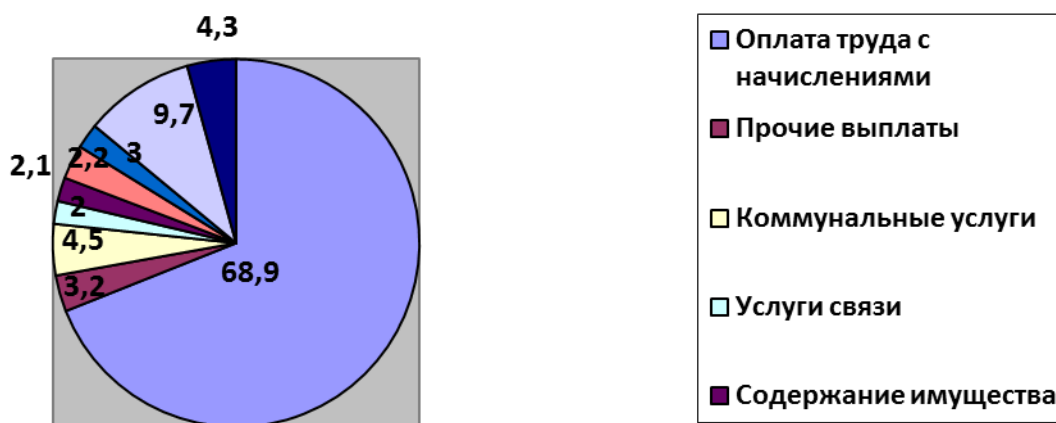


Рисунок 3. Структура расходов учреждения дополнительного образования детей (%)

Большинство руководителей УДОД характеризуют изменение объемов бюджетного финансирования за последние три года как «небольшой рост в пределах инфляции» (73%). Доли руководителей, указавших, что

финансирование росло, и считающих, что оно снижалось, примерно одинаковы - 13,4 и 13,7% соответственно.

Руководители УДОД достаточно высоко оценивают конкурентные преимущества своих учреждений. При этом в оценках отдельных факторов конкурентоспособности не видно заметных различий, за исключением материально-технической базы – она, по мнению руководителей УДОД, не соответствует современным требованиям.

**Выводы.** Учреждение дополнительного образования детей как деятельностная система находится в непрерывном развитии, обладая способностью к совершенствованию при условии четкой, научной организации системы управления. Многообразие сторон, элементов, отношений, внутренних и внешних факторов функционирования и развития определяет необходимость в органическом типе управления данным образовательным учреждением.

Экономические методы управления стимулируют деятельность учреждения (вне зависимости от формы собственности) с целью удовлетворения потребностей общества и служат мотиватором для работы коллектива. Одним из основных экономических методов, применяемых при управлении учреждением дополнительного образования детей является внутрипроизводственный хозяйственный расчет, исходным положением которого является предоставление экономической свободы и самостоятельности структурным подразделениям. Экономическая мотивация педагогического коллектива складывается из двух основных составляющих: заработная плата, прямое материальное вознаграждение; дополнительные выплаты в виде премий и грантов в рамках национальных образовательных проектов.

### **Библиографический список**

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента /М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1992.

2. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения (Общедидактический аспект) / Ю.К. Бабанский. – М.: Педагогика, 1977. – 256с.
3. Щетинская А.И. Педагогические основы управления деятельностью учреждений дополнительного образования детей: Монография / А.И. Щетинская. - Оренбург: Изд-во ОГПУ, 1997. - 158с.
4. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования: учебник для вузов / Е. В. Бондаревская. - Ростов н/Д.: изд-во РГПУ, 2006. - 352 с.
5. Концепция модернизации дополнительного образования детей Российской Федерации до 2010 года (принята коллегией МО РФ 06.10.2004 года).
6. Письмо Президента РФ от 8 августа 2001 г. N Пр-1436 Об отклонении Федерального закона «О дополнительном образовании».
7. Федеральный Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ.
8. Конференция Организации объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры 47-й международной сессии по образованию «Качественное образование для всех: проблемы, тенденции и приоритеты системы образования в России» национальный доклад Российской Федерации: 8-11 сентября 2004 года Женева.
9. Иванова, Т. В. Социально-педагогическая составляющая системы дополнительного образования детей / Т. В. Иванова // Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. I. - Челябинск: Два комсомольца, 2011. - С. 84-87.
10. Батаршев А.В. Диагностика способностей к общению. СПб.: Питер, 2006. – 176 с.
11. Алиева Л.В. Детские общественные объединения в воспитательном пространстве социума. // Педагогика. – 2009. – №7. С.50.

12. Бруднов А.А. Развитие дополнительного образования детей в условиях общеобразовательного учреждения. // Воспитание школьников. – 2005. – №2. – С.16-17.

13. Дополнительное образование в летнем лагере: авторские программы, занятия кружков/авт.-сост. И.В. Куц. – Волгоград: Учитель, 2007. – 166 с.

14. Бутрим Г.А. Внешкольным учреждениям - должное внимание // Проблемы выхавання. -1996. - №3. - С.98-109.

15. Дополнительное образование: опыт и перспективы развития: учеб. пособие / под ред. С.В. Сальцевой. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 135 с.

УДК 37.015.3

## **Злобина А.С. Психолого-педагогическое сопровождение семьи имеющей ребенка с ограниченными возможностями**

Psycho-pedagogical support of families with children with disabilities

**Злобина А. С.**

Обучающаяся второго курса магистратуры  
по направлению психология образования  
Удмуртский государственный университет

**Zlobina A.S.**

The second course student in the Master's program  
in Psychology and Education  
Udmurt State University

**Аннотация:** В статье рассматривается проблема психолого-педагогического сопровождение семьи во время формирования межличностных отношений первоклассников в инклюзивном классе, вопрос о развитии продуктивных межличностных отношений детей в период адаптации к школе анализируется в контексте условий организации инклюзивной образовательной среды.

**Ключевые слова:** инклюзивное образование, дети с ограниченными возможностями здоровья, межличностные отношения, адаптация.

**Abstract:** The article considers the problem of the formation of first year pupils' intrapersonal relations in the inclusive class. The question of the development of children's productive intrapersonal relations during adaptation to a school is analysed in the context of organisation inclusive educative milieu's conditions.

**Key words:** inclusive education, disabled children, intrapersonal relations, adaptation.



В современной психолого-педагогической литературе наблюдается значительное количество исследований, посвященных проблеме отношений в семье. В психологии существуют различные подходы к пониманию данного явления, каждый из которых имеет свой предмет изучения. В работах Я. Л. Коломинского, Т. А. Репина, В. Р. Кисловской, Н. Н. Обозова, А. В. Кривчука, В. С. Мухиной изучались отношения как фактор психологического климата, исследовалась структура детского коллектива, проблема формирования взаимоотношений среди детей и их родителей в соответствии с возрастными изменениями, выявлялись переживания и внутренние состояния детей в зависимости от их социального статуса в группе сверстников.

Межличностные отношения в классе начинают складываться сразу, как только дети поступили в школу, т.е. в период адаптации поэтому большое внимание этому фактору должен уделять не только педагогический коллектив, но и семья. Важна успешность протекания адаптационного периода в жизни ребенка. В теории и практике начального образования адаптация связывается, главным образом, с интеллектуальным развитием ребенка, с готовностью будущего школьника к изучению учебных предметов. Этому подчинена и система проверки школьной зрелости, принятая в массовой практике. Вместе с тем, все чаще врачи, психологи и педагоги сталкиваются с проблемой все углубляющихся и расширяющихся психических отклонений в детской среде, в частности, с патологией межличностных отношений, уже не только в подростковом и юношеском, но и в более раннем возрасте. По данным психологов и педагогов многие 6-7 летние дети испытывают психологические трудности в процессе установления межличностных отношений. [1]

Поступив в первый класс, школьник должен решить множество задач: адаптироваться в новом социальном пространстве, найти своё место среди сверстников, установить положительные взаимоотношения, подобрать стратегию поведения с одноклассниками, со взрослыми, расширить личностные

контакты, родители должны помочь ребенку в этом. Так как, особенно трудно это дается детям с ограниченными возможностями здоровья. Современная модернизация образования нацелена на обеспечение адекватных условий обучения и воспитания всем категориям обучающихся, в том числе и детям, испытывающим разного рода трудности в процессе школьного обучения в связи с состоянием здоровья. Речь идет об инклюзивном образовании как образовании, учитывающим особенности, потребности и возможности детей, но для его организации требуется создание образовательной среды, которая включает материально-техническое обеспечение потребностей детей, разностороннюю профессиональную готовность педагогов, в том числе готовность к построению позитивных взаимоотношений в детском коллективе [2], [3].

Взаимодействие педагогического коллектива с семьей по решению актуальных проблем положительно сказывается на воспитании и обучении ребенка. Психолог доносит до семьи информацию зоне ближайшего развития ребенка, тем самым стимулируя саморазвитие матери и отца. Помимо этого, работа с психологом может предупреждать возникновение проблем.

Одним из ключевых вопросов инклюзивного образования выступает формирование нравственно-психологического климата в образовательном учреждении. Психологически комфортная атмосфера в группе детей определяет успешность обучения и развития личности ребенка. Поскольку инклюзивное образования является для нас новым явлением, педагогам необходимо понимать, как формировать позитивные межличностные отношения среди детей, как помочь детям принять особого ребенка в качестве партнера общения. Целью нашей опытно-экспериментальной работы явилась разработка и апробация технологии, способствующей формированию позитивных межличностных отношений первоклассников в период адаптации в инклюзивном классе. В исследовании принимали участие 27 первоклассников, оно проводилось в ноябре – период, когда дети уже познакомились друг с

другом и начался процесс активного взаимодействия и развития межличностных отношений. Применялись следующие методики исследования: социометрия, наблюдение, беседы. Выявлено, что имеют статус «принятых» - 16 ребят, «звезд» - 3 ребенка, «предпочитаемых» – 3 ребенка. Есть «непринятые» - 3 человека (в эту группу вошел ребенок с особенностями в развитии) и «отвергнутые» - 2 человека. Это говорит о том, что в классе есть проблема разобщенности группы, что в целом, естественно для детей младшего школьного возраста, однако нельзя оставлять без внимания детей, которых класс не принимает и отвергает, должна быть проведена работа. С учетом выявленных затруднений детей, которые они испытывают в общении друг с другом, нами была разработана технология формирования позитивного межличностного взаимодействия. Технология включает модули: «Наши правила жизни в школе», «Внимание к другому», «Согласованность действий», «Общие переживания», «Взаимопомощь в игре», «Добрые слова и пожелания», «Помощь в совместной деятельности», «Мы вместе – мы рядом». Каждый модуль подразумевает проведение упражнений, игр, занятий с классом, проведение тренингов, мини-лекций, консультаций с родителями построенные на основе совместной деятельности и по принципам интерактивности, сотрудничества, диалога, добровольности. В работе мы уделяли внимание созданию условий для формирования позитивного отношения к особым детям, а также к детям, которые оказались непринятыми и отвергнутыми классом.

После апробации технологии мы провели контрольную диагностику и сравнили полученные результаты. Изучаемые показатели имели положительную динамику: увеличилось количество «принятых» и «предпочитаемых» детей», что говорит об улучшении социального статуса большинства ребят в классе. Это означает, что во время работы дети лучше узнали друг друга, получили положительный опыт сотрудничества. Один ребенок остался непринятый классом. Это говорит о том, что к нему нужен особый индивидуальный подход, который мы пока не смогли предложить в

своей работе. Необходима дополнительная диагностика причин, обуславливающих отношение детей к данному ребенку, поиск таких способов организации взаимодействия детей, в процессе которого непринятый ребенок смог бы проявить свои лучшие личностные качества, а дети увидели бы в нем партнера по общению. Отметим, что ребенок с особенностями в развитии в процессе проводимой работы перешел в статус «принятых», что свидетельствует об эффективности выбранных нами способов взаимодействия с детьми.

Таким образом, формирование межличностных отношений среди первоклассников является значимой научно-практической проблемой. Необходимо проведение дальнейших исследований механизмов межличностного взаимодействия детей в период становления классного коллектива, поиск современных эффективных способов поддержки детей, которые по тем или иным причинам отвергаются сверстниками. Особое внимание необходимо уделять инклюзивным группам детей, в которые включены необычные дети, нуждающиеся в специальной поддержке со стороны педагога.

### **Библиографический список**

1. А.Н. Леонтьева., А.А Бодалев, Л.И. Божович, Личность и ее формирование в детском возрасте: психологическое исследование / М.: Изд-во «Просвещение», 1968. 464 с.]
2. А. С. Сунцова Если у ребенка нарушен слух ... /. - СПб. : Детство-пресс, 2011. - 54с. : ил. ; 60x90/16. - (Коротко и доступно: советы специалистов родителям).
3. С. В. Алехина, М. Н. Алексеева, Е. Л. Агафонова, Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании. Психологическая наука и образование. - 2011.

## Клюсова О.Н., Зырянова В.А. Повышение учебно-профессиональной мотивации студентов первого курса как фактор успешности профессионального образования

Improving educational and professional motivation of the first-year students as a factor in the success of the professional education

**Клюсова О. Н.**

магистрант РГППУ, г. Екатеринбург  
skorchenko.on@hmtpk.ru

**Зырянова В. А.**

магистрант РГППУ, г. Екатеринбург  
dthfp@yandex.ru

**Klyusova O. N.**

undergraduate of RGPPU, Yekaterinburg

**Zuryanova V. A.**

undergraduate of RGPPU, Yekaterinburg

**Аннотация.** В статье рассматривается программа повышения учебно-профессиональной мотивации обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, компетенции, учебно-профессиональная мотивация

**Abstract.** The article discusses the program to improve the educational and professional motivation of students on programs of training mid-level professionals.

**Keywords:** professional education, competences, educational and professional motivation

Перед системой среднего профессионального образования (СПО) проблема качества подготовки специалистов всегда стоит достаточно остро. Повышение качества выпускаемых специалистов – первостепенная задача профессионального образования.

Федеральные государственные стандарты ориентированы на формирование общих и профессиональных компетенций в подготовке специалистов. Компетенции выступают как цели образовательного процесса и готовность выпускника применять эти знания в профессиональной деятельности. Общеобразовательная подготовка в системе СПО – это фундамент для освоения профессиональных программ. В совокупности они

обеспечивают целостную теоретическую подготовку выпускника и формирование его общекультурных и профессиональных компетенций.

Однако учебный план ориентирован на изучение общеобразовательных дисциплин преимущественно в первый год обучения, что снижает мотивацию студентов первого курса к обучению, а как следствие, это приводит к снижению качества, как общего образования, так и профессиональной подготовки выпускников, которая начинается со второго курса.

Кроме того, образовательные учреждения среднего профессионального образования сталкиваются с такими проблемами как:

- Недостаточность профориентационной работы в школе. Это приводит к тому, что молодые люди не знают, чем бы они хотели заниматься в профессиональной деятельности. Отсюда низкая мотивация к получению знаний по конкретной специальности;

- Возраст обучающихся (15-18 лет). В этом возрасте большая часть молодых людей попадает в группу риска по какому-либо направлению (аддиктивная склонность, склонность к самоповреждающему поведению, к агрессии и насилию, склонность к делинквентному поведению) в связи с социальной незрелостью;

- Недостаточная престижность среднего профессионального образования. Это приводит к тому, что более успешные ученики остаются в школе, а в колледж приходят учиться часто подростки с более низкой успеваемостью, а также дети из неблагополучных семей, дети-сироты, из малообеспеченных семей и т.п.

Социальная среда, сформированная у подростков к моменту поступления в колледж, является деструктивной. А основными психологическими особенностями ранней юности являются формирование самосознания, стремление приобрести профессию, приобретение определенной степени психологической зрелости. Таким образом, ранний юношеский возраст является сензитивным периодом для формирования мировоззрения,

самоопределения в профессиональной деятельности, проектирования жизненной перспективы.

Поэтому на первом курсе очень важным является повышение учебно-профессиональной мотивации обучающихся, то есть создание психолого-педагогических условий, при которых формируется высокая степень заинтересованности студентов в обучении, понимание того, что данные знания, умения, навыки окажутся необходимыми в будущей профессиональной деятельности.

В АУ «Ханты-Мансийский технологическо-педагогический колледж» с 2011 года реализуется программа подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) «Информационные системы (по отраслям)». Специальность «Информационные системы» включает в себя обширную область знаний и научных направлений: инженерия программного обеспечения, искусственный интеллект, Web-технологии, архитектуры компьютерных систем и др.

Уровень спроса на профессионалов в области ИТ-технологий очень высок. Информационное общество сегодня делает знания главным достоянием и мощным фактором экономического развития. Информационная индустрия является одной из наиболее перспективных в экономике, а образование в данной сфере приобретает стратегическое значение для государства. Поэтому очень важно создать условия для повышения учебно-профессиональной мотивации студентов ППССЗ «Информационные системы» уже в ходе реализации общеобразовательного компонента на первом курсе.

В АУ «Ханты-Мансийский технологическо-педагогический колледж» был разработан и реализуется проект «Повышение учебно-профессиональной мотивации у студентов, обучающихся по ППССЗ «Информационные системы» (по отраслям)».

### **Цель проекта**



Создание психолого-педагогических условий для повышения учебно-профессиональной мотивации студентов первого курса, обучающихся по ППССЗ «Информационные системы (по отраслям)».

### **Задачи проекта**

1. Изучить литературу по проблеме повышения мотивации в условиях учреждений СПО.
2. Провести диагностические исследования по изучению сформированности учебно-профессиональной мотивации и склонности к отклоняющемуся поведению.
3. Выявить потребности студентов по формированию образовательного пространства.
4. Разработать модель формирования учебно-профессиональной мотивации через психологическое сопровождение процесса обучения и включение студентов первого курса в профессиональную среду.

Реализация проекта осуществлялась в течение 2015-2016 учебного года. Проект состоял из следующих этапов: подготовительный, основной и заключительный.

На подготовительном этапе была проведена диагностика интереса к специальности, уровня учебно-профессиональной мотивации, условий для самореализации личности. Использованы следующие методики: «Исследование склонности к отклоняющемуся поведению» (СОП) А.Н. Орел; «Исследование уровня субъективного контроля» (УСК) Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинда; тест жизнестойкости Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой; опросник «Учебно-профессиональная мотивация».

Результаты диагностики выявили следующие проблемы студентов 1 курса: неопределенность мотивации выбора профессии, недостаточная подготовка к ней; несформированность компонентов профессионально-личностной перспективы; неумение осуществлять психологическое регулирование своего поведения и деятельности самостоятельно;

недостаточная сформированность навыков самостоятельной деятельности; отсутствие организации оптимального режима труда и отдыха в новых условиях; низкая степень активности и недостаточное развитие личностной ответственности.

На основном этапе была разработана и реализована программа повышения учебно-профессиональной мотивации студентов первого курса. Программа состоит из двух направлений: психолого-педагогического и профессионального.

Психолого-педагогический цикл включает в себя ряд занятий, направленных на формирование смысложизненных целей, актуализации ресурсных состояний, планирования своей профессиональной карьеры.

Профессиональный цикл включает в себя учебную дисциплину «Введение в специальность», а также встречи с успешными студентами старших курсов, выпускниками, экскурсии на предприятия.

На заключительном этапе были вновь проведены диагностические исследования и сделан сравнительный анализ результатов. Анализ результатов выявил положительные изменения учебно-профессиональной мотивации студентов в степени независимости, самостоятельности, активности, планировании профессиональной карьеры, изменении взглядов на значимость обучения, понимании сути специальности, заинтересованности в результатах обучения.

Таким образом, разработанная в ходе реализации проекта программа повышения учебно-профессиональной мотивации студентов позволит в перспективе корректировать учебно-профессиональную мотивацию студентов первого курса через создание психолого-педагогических условий тем самым обеспечить сохранность контингента обучающихся по специальности «Информационные системы» и повысить качество профессиональной подготовки выпускников.

## Библиографический список

1. Леонтьев, Д.А., Рассказова, Е.И. Тест жизнестойкости [Текст] / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. – М.: Смысл, 2006. – 63 с.
2. Никулина О.В., Потапов К.В. Роль и значение промышленных предприятий в развитии инновационной экономики. [Электронный ресурс]. Режим доступа -<http://elibrary.ru/item.asp?id=18078804>
3. Основы психологии. Практикум [Текст] / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д: изд-во «Феникс», 2000. – 576 с.

УДК 37

### Комолова О.Е. Немного о здоровьесберегающих технологиях

A little bit about health technologies

**Комолова О. Е.**

Московский педагогический  
государственный университет, г. Москва  
[komo-olga@ya.ru](mailto:komo-olga@ya.ru)

**Komolova O. E.**

Moscow pedagogical state University, Moscow

**Аннотация:** цель данной статьи – познакомить с методами здоровьесбережения, а также с авторскими технологиями и нетрадиционными методами, встречающимися в педагогической литературе.

**Ключевые слова:** здоровье, здоровьесбережение, укрепление здоровья, дошкольный возраст, физкультурные упражнения, оздоровительные технологии.

**Abstract:** the purpose of this article is to introduce methods of health care, as well as with the proprietary technology and non-traditional methods found in pedagogical literature.

**Keywords:** health, health care, health promotion, preschool age, physical exercise, health technologies

На дворе XXI век – век новых технологий, технического прогресса, инноваций, гаджетов. Информация стремительным потоком врывается в нашу жизнь. Все это дает возможность реализоваться человеку, но при этом предъявляет жесткие требования к его здоровью, причем не только

физическому, но и психическому. Ведь здоровому человеку легче воплотить задуманное в жизнь.

А что же такое «здоровье»?

Основное определение дает Всемирная Организация Здравоохранения: «Здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов»

Ученые-медики трактуют здоровье, как «состояние организма человека, которое обеспечивает полное выполнение всех жизненных функций и форм деятельности».

Основной определяющий фактор здоровья человека, по мнению ученых Т.Ю.Богачевой, С.В.Абдуллиной и др. – это здоровый образ жизни. Здоровье не менее, чем на 50% зависит от соблюдения здорового образа жизни.

В.Г. Каменская, С.А. Котова определяют основные компоненты здорового образа жизни:

- «отсутствие вредных привычек;
- двигательная активность;
- рациональное питание;
- стрессоустойчивость
- стремление к духовно-нравственному совершенству;
- реализация творческого потенциала;
- контроль и регуляция физического и психического состояния;
- оздоровительные процедуры» (З, с.8).

Согласно данным характеристикам, можно прийти к выводу, что состояние здоровья человека, культура здорового образа жизни связана с понятием общей культуры человека, формирование которой в значительной степени приходится на детские годы. Поскольку основа здоровья закладывается в дошкольном возрасте, укрепление здоровья ребенка – это очень важная задача как родителей, которые являются первыми педагогами, примером для подражания, так и воспитателей ДОУ. Потому что от состояния здоровья

подрастающего поколения на сегодняшний день зависит будущее всего государства, его демографическая структура.

Здоровьесбережению детей отводится одна из приоритетных ролей в дошкольных организациях. Практическое применение в работе с детьми получили разнообразные методы. Среди них наиболее популярны закаливание, подвижные игры на улице, каждодневные прогулки, соблюдение режима проветривания, утренняя гимнастика, физкультминутки, физкультурные упражнения.

Для того, чтобы физкультурное занятие стало носить оздоравливающую направленность необходимо соблюдение следующих условий:

1. систематичность;
2. подбор упражнений с учетом возрастных особенностей детей;
3. двигательные нагрузки должны быть правильно дозированы;
4. нагрузка на все части тела должна быть равномерной;
5. начинают занятия с легких упражнений, постепенно переходя к более сложным;
6. комплекс оздоровительных упражнений начинается с разминки.
7. полезно использовать во время физических упражнений предметы: флажки, мячи, скамейки, канаты, обручи и т.д.;
8. в комплекс оздоровительных упражнений стоит включить дыхательную гимнастику;
9. некоторые специалисты (Э.Я.Степаненкова и др.) рекомендуют включать в комплекс оздоровительных упражнений самомассаж;
10. развитию творческой фантазии и хорошему эмоциональному настрою способствуют упражнения, которые содержат подражательные движения, в которых ребенок имитирует животных, показывает игрушки, а также упражнения в виде игры;

Помимо общепринятых методов укрепления здоровья детей существуют авторские технологии, которые приносят положительный результат в решении актуальных вопросах сохранения здоровья. Рассмотрим некоторые из них:

Оздоровительная технология Ю.Ф.Змановского.

Основу этой технологии составляют длительные, повторяющиеся упражнения; закаливание; двигательная активность детей в благоприятной природной среде.

Ю.Ф.Змановский использует в работе подвижные игры, оздоровительный бег, упражнения для предотвращения плоскостопия, танцевальную гимнастику. Особое место отводится взаимодействию с родителями. Она проводится в форме семинаров с определенной тематикой. Темы выбираются актуальные. Например, «Здоровье без лекарств».

В итоге у детей вырабатываются гигиенические навыки, привычка к ЗОЖ, повышается способность организма противостоять воздействиям внешней среды.

Оздоровительная технология Л.Н. Волошиной.

Эта программа получила название «Играйте на здоровье» и направлена на приобщение к спортивным играм.

Помимо физкультурных упражнений, дети играют с мячом, а так же используются игры-эстафеты, которые имеют соревновательные моменты.

Интересны нетрадиционные формы здоровьесбережения. Среди них можно выделить «музыкотерапию». Основываясь на влиянии музыки на организм человека, в 1997 году М.Л. Лазарев создал программу «Здравствуйте». В этой программе музыка занимает главное место, поскольку она положительно влияет на состояние здоровья человека, улучшает настроение, может изменять функции организма: дыхательную, двигательную, сердечно-сосудистую.

Было замечено, что разные стили музыки по-разному влияют на организм человека. Например, классическая музыка способна повышать концентрацию

внимания, активизирует работу памяти; джаз или блюз могут поднять настроение, религиозная придает состояние умиротворенности.

Влияние цвета на состояние организма человека положило начало «цветотерапии». На практике цветотерапию используют для создания положительного эмоционального фона, сохранения психологического здоровья. Например: синий цвет – снижает физическое напряжение, оранжевый способствует активности, желтый несет хорошее настроение, а зеленый успокаивает. На физкультурных занятиях тоже можно использовать метод цветотерапии. Это проявляется в декорировании стен, цветовой подсветке.

Еще одна из нетрадиционных форм здоровьесбережения – кинезиология.

Кинезиология – это «наука о развитии умственных способностей и физического здоровья через определенные физические упражнения» (2, с.27).

Начало этой науки положено в Древнем Китае. Еще в трудах Конфуция встречаются упоминания о том, что определенные движения играют огромную роль для укрепления здоровья и развития ума.

В последнее время для сохранения социально-психологического здоровья педагоги и психологи активно используют песочную терапию. Так же она используется в логопедии.

В основе песочной терапии лежит теории Юнга, которая гласит, что в «нашем бессознательном сознании каждый встречающийся предмет образует ассоциативные связи». Использование этого типа терапии позволяет ребенку снять внутреннее напряжение, повысить уверенность в себе, раскрыть новые пути развития.

Ребенок не может высказать, сформулировать то, что его волнует. А игры с податливым материалом как раз могут в этом сильно помочь, ведь что ребенок создает на песке, созвучно его внутренним переживаниям.

Проанализировав методы укрепления здоровья детей дошкольного возраста, можно прийти к следующему выводу: помимо средств двигательной активности, для этой цели используются и оздоровительные силы природы, и



музыка, и цвет. Но, чтобы применения этих методов на практике, используемых отдельно или в комплексе, дало благоприятный результат, необходимо сотрудничество родителей и воспитателей.

### Библиографический список

1. Черкасов И.Ф., Михайлова И.Ф. Здоровьесберегающий потенциал технологий дошкольного образования, Челябинск, типография ЧГПУ, 2011 г.
2. Пелихов А.В. Здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе ДОУ в условиях внедрения ФГОС, Челябинск, ЧИППКРО, 2013 г.
3. Каменская В.Г., Котова С.А. Концептуальные основы здоровьесберегающих технологий развития ребенка дошкольного и младшего школьного возраста, СПб: Книжный дом, 2008 - 223 с.
4. Определение понятия «здоровье» [Электронный ресурс] <http://www.grandars.ru/college/medicina/zdorove.html>

УДК 371.3

## Курдельчук Н.Г. Формирование национального самосознания посредством ценностно-смыслового диалога

Formation of national consciousness of value and meaning through dialogue

Курдельчук Н.Г.,  
магистрант группы 61/3 з МВО  
ГПА(Ф) ФГАОУВО «КФУ им. В.И.Вернадского» в г. Ялте  
Kurdelchuk NG,  
undergraduate group 61/3 h MBO  
GPA (F) FGAOUVO "CFI them. Vernadsky "in Yalta

**Аннотация:** В статье ценностно-смысловой диалог рассматривается как приём, способствующий формированию национального самосознания школьников. Поэтапная работа над ценностно-смысловым диалогом позволяет осуществить гражданско-патриотическое воспитание личности, духовное саморазвитие и обеспечение социальной стабильности в полиэтническом регионе, что является основой благополучного развития образования в целом.

**Ключевые слова:** образование, национальное самосознание, ценностно-смысловой диалог, целенаправленное формирование личности.

**Abstract:** value-semantic dialogue is seen as a welcome, contributing to the formation of national consciousness of students. Gradual work on value-semantic dialogue enables the civil and

patriotic education of the individual, spiritual self-development and social stability in the multiethnic region, which is the basis of successful development of education in general.

**Keywords:** education, national identity, values and meaning dialogue, socio-cultural environment, purposeful formation of personality.

Сегодня в период обновления российского образования формирование ценностей нового общества стало государственной политикой. Принимаются различные Концепции, которые становятся основой для создания и реализации программ патриотического и национального воспитания, развития толерантности и другие проекты, предназначенные для формирования ценностных ориентаций подрастающего поколения россиян. Наиболее остро эти вопросы стоят перед учреждениями образования Крыма.

Крым во все времена рассматривался как полиэтнический регион, в котором социально-культурная среда обусловлена многонациональным составом его граждан. Общественная мораль в таком регионе формируется путём внедрения норм общественного нравственного сознания в индивидуальное сознание и поведение каждого гражданина. И формирование такого сознания должно начинаться в самом раннем возрасте. А уровень сформированности нравственных качеств, таких как национальное самосознание, этническая идентификация, толерантность, патриотизм, любовь к Родине, ответственность за её процветание, гордость за достижения и культурное развитие, осознание роли своего региона в истории всей страны, определяется не только критериями, определёнными ФГОС, но и требованиями времени, требованиями общественной жизни региона, а также требованиями, предъявляемыми каждым гражданином к своему семейному благополучию, к своему самосознанию, к организации личностной и социально ценной, многообразной деятельности.

Формирование национального самосознания должно начинаться с формирования нравственных понятий, с создания условий активного ценностного смыслообразования. В педагогике вопрос о воспитании личностного отношения к национальным ценностям поднимается постоянно.

Есть мнение, что невозможно воспитать компетентного гражданина, с укоренёнными в его сознании культурными и духовными традициями народа, без особых методов, обеспечивающих изменения в смысловых структурах сознания растущей и развивающейся личности. [6, с.282]

Предметно-смысловой диалог, основным компонентом которого является противоречие, смысловой конфликт, переживаемый эмоционально – один из приёмов, способствующий формированию национального самосознания и национальной идентификации.

Можно выделить три этапа в работе над ценностно-смысловым диалогом: этап установления смысла понятия, этап исследования данного понятия на примерах литературы, жизни; этап творческого выражения смысла понятия.

На этапе установления смысла понятия с помощью вопросительной формулы «что есть...» или «что значит...» дети пытаются высказать свое мнение о данном понятии. Маленький словарный запас, отсутствие предметного соотнесения вызывают определённую сложность. Мышление сталкивается с затруднением. То есть, простой репродукции уже недостаточно. Начинается активная мыслительная деятельность. Большого результата можно достичь на стыке индивидуальных смыслов нескольких участников диалога (как активных, так и пассивных), в таком случае смыслы могут «вступить в противоречие, вызвать сомнение в его истинности, породить желание поспорить и доказать свою правоту».[6, с. 254] В таком диалоге вновь формируемые понятия закрепляются, становятся личностными. Формируя понятия «Родина», «патриот», «семья», педагоги часто наблюдают, что ценностные смыслы у младших школьников эгоцентричны и не выходят за рамки обыденного бытия. Это обусловлено их малым жизненным опытом и кругозором, ограниченными рамками одного населённого пункта. Как показывает практика, у многих школьников, даже к 5 классу, такие понятия как «патриот», «гражданин», «герой», «нация», «народ» сформированы не в полной мере, однобоко. По мнению многих детей, гражданин не тот, кто обладает

определёнными гражданскими качествами (заботится о благе Родины, готов исполнять гражданские обязательства, законы страны), а скорее наоборот, тот, кто нарушает законность (Пройдёмте, гражданин!), а понятия «герой» и «патриот» рассматриваются лишь как синоним к слову «смелый». Понятие «долг» рассматривается только с материальных позиций. А такие понятия «сыновий долг», «долг перед Родиной», «самопожертвование» и «готовность пожертвовать какими-то ценностями ради страны» – вне зоны детского понимания. Правильно построенный предметно-смысловой диалог позволяет эгоцентрическую позицию сменить на просоциальную (гуманистическую). [2, с.47]

На исследовательском этапе работы с ценностными понятиями особого эффекта можно добиться, анализируя материал малых литературных форм. Размышление над смыслом народных пословиц, поговорок, притч, сказок, различных литературных текстов, музыкальных произведений, обсуждение видеосюжетов приводит к обогащению нравственного багажа, раскрытию духовных традиций многонационального государства. Сравнивая пословицы и поговорки крымчаков, русских, украинцев, греков, подводим детей к мысли об общности интересов, чаяний, духовных ценностей. Постоянно уточняя у детей смысл и значение народных мудростей, уместность их употребления, выявление чувств, возникших при чтении сказок, стихов, слушании песен, педагог помогает ребёнку прийти к расшифровке понятий, заключенных в символической форме в произведениях культуры. Пословицы и поговорки очень точно и ясно раскрывают особенности быта народа, его ценности и культурное наследие, формируя как национальное самосознание, так и уважение ко всем народам, населяющим регион.

Баран делает веселье (свадьбу). (Караимская) – Хлеб всему голова. (Русская)  
Ссору оставь на артыкъ ай (тринадцатый месяц). (Караимская) – Худой мир лучше доброй ссоры. (Русская)

Сказанное слово, выпущенная стрела, прожитая жизнь назад не вернутся. (Караимская) – Слово не воробей, выпустишь не поймаешь. (Русская)

Каждому свой ребёнок сладок. (Крымчакская) – У княгини ребя, у кошки котя – таково же дитя. (Русская)

Раньше мяса в казан не прыгай. (Крымчакская) – Не лізь поперед батька в пекло. (Украинская).

Пока железо в работе, его ржа не берёт. (Крымскотатарская) – Под лежащий камень вода не течёт (Русская)

Гвоздь подкову спасет, подкова - коня, конь - храбреца, храбрец – родину. (Крымскотатарская) - Где вера – там любовь; где любовь – там мир; где мир – там благословение; где благословение – там Бог; где Бог – там нет нужды. (шпрух крымских немцев)

Много поваров портят кашу. (Крымских немцев) – У семи нянек дитя без глазу. (Русская) – Девять бабок – больное дитя (Крымские болгары).

Конечно, на этом этапе нельзя обойти такой аспект как знакомство со знаменитыми земляками и людьми, прославившими Крым в своих произведениях. Это: общественные и государственные деятели: И.Гаспринский, А.Фиркович; ученые: П.Паллас, Х.Стивен, В.Вернадский; предприниматели и меценаты: Л.Голицын, К.Месаксуди, архитекторы: Н.П.Краснов, А.Л.Генрих, П.Я.Сеферов и др.; мастера слова: А.С.Пушкин, М.Волошин, А.Грин, Л.Украинка, К.Паустовский, А.Куприн; музыканты и композиторы: А.Спендиаров, А.Караманов, С. Майкапар и др.; художники: И.Айвазовский, А.Куинджи, М.Латри и др. Одним из первых собирателей и издателей крымского фольклора был В. Х. Кондараки, (1875), достоин отдельного разговора человек удивительной судьбы Н. А. Маркс, историк, археолог, палеограф, издавший три сборника «Легенды Крыма», ярко иллюстрированные художниками К.Арцеуловым, И.Захаровым, Н.Агапьевой. Нельзя не упомянуть об А.И.Маркевиче, одном из инициаторов создания Таврического университета, историка-славяниста, этнографа, собирателя топонимики Крыма.

В диалогах о вкладе известных всему миру личностей в развитие культуры Крыма осознаются такие понятия как «личная ответственность», «ответственность перед обществом», «гордость», «национальная культура», «личный вклад», «созидание».

Следует отметить, что организованный педагогом диалог является той формой взаимодействия субъектов общения, при которой активизируются самостоятельное смыслообразование, рефлексия ранее сформированных смыслов и анализ переживаний в результате осмыслений предлагаемых объектов культуры, искусства, бытия. Главное в этом взаимодействии – побудить ребёнка к переживанию, вызвать сомнение, желание спорить, доказывать. Он не просто переживает, а стремится выразить себя, свое миропонимание.

Сулейманова Н.И. отмечает, что вербальная форма – ни единственно возможная в формировании смыслов. Их «можно в символической форме выразить в собственных продуктах творчества: поделках, рисунках, музыкальных произведениях». [7, стр. 157] Таким образом, можно говорить, что третий этап диалога – творческий. К этому этапу смыслы уже личностные, так как они не отражены, не присвоены, а пережиты в ситуации диалога, исследования и творческого созидания. Обозначенные индивидуальные смыслы зашифрованы в рассказах о своей Родине, семье, стихах и музыке собственного сочинения, в рисунках и в поделках.

Сформированные личностные ценности должны быть зафиксированы, закреплены и отрефлексированы. Не оставить детей равнодушными – цель этого процесса. Согласно Национальной доктрине образования в ходе воспитания должны быть обеспечены историческая преемственность поколений, сохранение, распространение и развитие национальной культуры. Однако, современные школьные программы и стандарты не предусматривают достаточное количество часов для приобщения детей к народному искусству. Да и сами педагоги не владеют в достаточной мере основами народного

творчества. Такие яркие массовые формы работы, как «Карнавал», «Ярмарка национальных костюмов», станционная игра «Ярмарка туристических агентств», прикладные игры и конкурсы творческих работ «Город мастеров», «Межгалактические встречи», создание проектов «История моей семьи в истории города», «Песни моей бабушки», «Так говорят в моей семье», «Музей семейных традиций», «Бабушкин сундучок» могут быть использованы при закреплении понятий «человек», «культура», «народ». Сравнивая себя с представителями различных рас, народов и даже воображаемыми инопланетянами, дети в процессе смыслового диалога выявляют черты, общие для всех людей, независимо от расовых и других отличий, сделают выводы о том, что несмотря на различие обычаев, традиций, обрядов, люди планеты имеют очень схожие ценности: дом, труд, семья, дети и т.д.

Л.С.Выготский отмечал, что личность формируется в результате овладения формами поведения, которые характеризуется её мировоззрением. [3, с.162] Культура народа, являясь частью культуры внешнего мира, влияющей на становление личности, хранит в себе огромный потенциал, как средство развития эстетических, нравственных и духовных ценностей. Изучение народных традиций средствами ценностно-смыслового диалога позволит обучающимся более чётко понимать смысловые установки, а педагогам - эффективно решать задачи ценностного смыслообразования в духовно-нравственном и гражданско-патриотическом воспитании.

### **Библиографический список**

1. Анисимова Н. И. Концептуальные основы воспитательного процесса в теории и практике / Н.И.Анисимова, Л.Е.Денисенко, Е.А. Олифиренко // <http://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2013/08/07/kontseptualnye-osnovy-vospitatelnogo-protssessa-v-teorii> (дата обращения: 09.10.2016).



2. Братусь Б.С. К изучению смысловой сферы личности / Б.С.Братусь //Вестник московского университета/ Ред.А.А.Бодалев, С.Д. Смирнов. 1981. №2 апрель – июнь. С.46-56.
3. Выготский Л.С. Развитие личности и мировоззрения ребенка // Психология личности. Тексты / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С.161-165.
4. Дик В. Пословицы, поговорки и шпрухи немцев Крыма. [http://crimeanworld.blogspot.com/2012/10/blog-post\\_26.html](http://crimeanworld.blogspot.com/2012/10/blog-post_26.html) (дата обращения: 09.10.2016).
5. Полканов Ю. А. Къырымкъарайларынь аталар-созы. Пословицы и поговорки крымских караимов / Ю. А. Полканов. – Бахчисарай, 1995. – С.78.
6. Сафиуллина Р.И. Особенности ценностно-смысловой сферы младших школьников как педагогическая проблема / Р.И.Сафиуллина // Филология и культура. PHILOLOGY AND CULTURE. 2014. №2(36). – с.282 – 288
7. Сулейманова Н.И. Формирование ценностно-смысловой сферы у младших школьников средствами предметно-смыслового диалога в совместно-разделенной деятельности /Н.И.Сулейманова. Известия Самарского научного центра РАН, 2010. № 5. – с. 156-162

УДК 37

### **Кухта О.И. Развитие точности движений у детей шестого года жизни средствами игры «Настольный теннис».**

The development of precision in children of the sixth year of life by means of the game "table tennis".

**Кухта О. И.**

Московский Педагогический Государственный Университет, г.Москва.

kuxta15@bk.ru

**Kuhta O. I.**

Moscow State Pedagogical University, Moscow.

**Аннотация.** В статье рассмотрено развитие точности движений у детей старшего дошкольного возраста, с учетом отсутствия уделения внимания и создания методических разработок по данному вопросу в Дошкольных Образовательных Организациях.

**Ключевые слова:** точность движений, настольный теннис, развитие, дошкольники.

**Abstract.** The article describes the development of precision movements in children of preschool age, taking into account the lack of attention and the creation of methodical developments on this issue in pre-school Educational Organizations.

**Keywords:** accuracy of movements, table tennis, development, preschoolers.

Развитие точности движений у детей дошкольного возраста является одним из необходимых условий для физического развития ребенка в целом, и также важным фактором на пути к становлению личности, влияя на становление личности, влияя на координацию движений, обуславливая полноценное взросление. В период подготовки детей к школьному обучению большое значение обретают средства физической культуры, обеспечивающие достижение необходимого уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности двигательных умений и навыков.

В данный момент, в физическом воспитании детей дошкольного возраста существует ряд проблем, одной из которых является возможность научить ребенка давать точностную оценку своим движениям и управлять ими в пространстве. В основе этой способности лежит совершенная деятельность анализаторных систем организма человека, а именно двигательного анализатора.

Ценность развития данных способностей для ребенка старшего дошкольного возраста заключается не только в настоящем времени, но и играет колоссальную роль в формировании личности в целом, знаний, умений и навыков, способностей подрастающего человека, что влияет на будущую трудовую и общественно полезную деятельность.

Специалисты, такие как В.С. Фарфель, 1977, Ю.А. Сатиров, 1979 и Б.А. Ашмарин, 1990, выражали единое мнение о том, что чем выше способность к управлению движением и чем раньше она развита у детей, тем успешнее становится процесс физического воспитания. Зная это, целесообразно начинать

обучение навыкам управления движением, а именно развивать точность движений уже в старшем дошкольном возрасте, поскольку именно сейчас наблюдается повышение функциональных возможностей двигательного анализатора, что должно несомненно отразиться в специализированных и Дошкольных Образовательных Организациях.

К сожалению, на практике было выявлено, что развитие точности движений еще не встало в ряд важнейших задач физического развития дошкольников в детских садах. Несомненно, было отмечено, что методическая литература педагогов – дошкольников не нацеливает должным образом на всестороннее развитие анализаторных систем и управление ими, а также было проведено недостаточное количество научных исследований, посвященных этой теме.

Анализ выявил, что существует мало методик по развитию точности движений и совершенствованию анализаторных способностей в процессе физических упражнений у детей старшего дошкольного возраста. В основном, педагоги по физическому воспитанию в своей работе на практике, развитию точности движений не уделяют обособленного внимания, не включают в занятие упражнения для тренировки именно этой способности у детей старшего дошкольного возраста. Все чаще педагоги проводят параллель между ловкостью и координацией и, как следствие, развивают именно их, используя специфические упражнения, оставляя развитие точности движений без внимания. Так и зарубежные авторы не выделяют ее отдельно, а лишь в совокупности с координацией. Такой подход считается качественно не верным, т.к. дети старшего дошкольного возраста находятся на важном этапе развития, а также обладают способностями врожденными, которые развивать необходимо, чтобы они стали приобретенными.

В настоящий момент ряд авторов Т.А. Гусева, В.Т. Кудрявцева, М.К. Степанова, А.А. Майер и др. Отмечают, что в практической работе педагогов, в основе которого лежит тактика форсирования темпов детского развития к

школьному обучению, но при этом без внимания остаются возрастные особенности детей старшего дошкольного возраста.

Согласно исследованиям Е.В. Алпацкой, Т.В. Артамоновой, П.П. Блонского, Е.Н. Вавиловой, Н.А. Васильевой, В.В. Гербовой, М.Н. Королевой, Т.С. Комаровой и др. специалистов, в этом возрасте у ребенка отмечается повышенная двигательная активность при слабой физической подготовленности. Он не выдерживает значительных физических перегрузок, а достаточно подвижен при условии невысокой нагрузки, но и в то же время, недостаток ее и неграмотный подход приводит к низкому уровню функциональной готовности (школьная незрелость), т.к. физическая подготовка является одним из критериев, по которым оценивается готовность к школе.

Становится очевидным противоречие между целями, решаемыми физическим воспитанием в плане развития физических качеств, уровнем физической подготовленности и реальными возможностями их осуществления на дошкольном этапе. Именно поэтому целесообразно разработать методику развития двигательных способностей у детей старшего дошкольного возраста на основе модели программы, в содержание которой будут входить упражнения, направленные на развитие точности у детей, затрагивающие интеллектуальную сферу ребенка и физическое развитие. Сделать это нужно еще и потому, что физическое воспитание, осуществляемое в Дошкольных Образовательных Организациях, подготавливает детей не только к школе, но и к жизни. Важно отметить, что отставание в физическом развитии влечет за собой и умственное.

Методику тренировки точности движений целесообразно выстраивать на основе спортивных игр, так как все они требуют легкости (запаса физических сил), ритмичности (целесообразность временных и силовых затрат на различные фазы движений), свободы (возможности вариативно выполнять движения), согласованности (сочетание движений разных звеньев тела во времени и пространстве). Всем этим критериям соответствует игра настольный

теннис. Опираясь на этот вид спорта, можно сформировать ряд задач, выполнение которых будет способствовать развитию точности у дошкольников:

- учить точности и непринужденности всех движений, приучать детей внимательному контролированию, анализу и выполнению действий, а также сознательному управлению ими.

- учить ориентировке в двигательных ощущениях, в пространстве, во времени и действиях товарищей

- научить основным действиям и обращению детей с ракеткой и теннисным мячом, точно рассчитанным по направлению, амплитуде, скорости, силе

- совершенствовать в самостоятельном удержании темпа и научить управлению инерцией движущегося предмета

- научить точному регулированию перемещения мяча по направлению и точному распределению мышечных усилий

Тренировка точности движения состоит не в стандартизации «команд», не в «научении командам», а в научении каждый раз отыскивать и передавать такую «команду», которая в условиях конкретного повторения движения приведет к нужному двигательному результату. Становится ясно, что движение не «хранится» готовым в памяти, оно каждый раз строится заново в процессе самого действия, реагируя на изменяющуюся ситуацию.

Научная литература нам доказывает, что дети шестого года жизни еще не выработали достаточных чувственных ощущений, опыт, не имеют большого объема условно-рефлекторных связей, восприятий, представлений, двигательных образов, памяти и т.д., поэтому тонкая дифференцировка основных компонентов движений для них довольно сложна.

Проанализировав научно-методическую литературу и изучив проблему на практике, можно прийти к общему заключению:

1. Развитие точности движений для детей шестого года жизни – является одним из важнейших условий существования личности в социальном и педагогическом аспектах, а также является предпосылкой для успешной деятельности и при разучивании физических упражнений и при овладении знаниями и умениями, что в будущем повлияет на общественно-полезную и трудовую деятельность.
2. Достижения высоких результатов в практической реализации задач, обеспечивается развитием точности движения, которая совершенствует моторно-анализаторные функции и образует двигательные навыки, а развитие ее достигается с помощью сложной деятельности анализаторных систем и центральных отделов мозга. Отделы в свою очередь совершенствуются получая информацию, идущую от педагога (основную и дополнительную или внешнюю).
3. Рекомендуется варьирование действий и внешних условий педагогического процесса и включения афферентных систем. Этот процесс состоит из: 1. Использование упражнений с высокой точностью двигательных дифференцировок и 2. Естественных заданий качественного исполнения движений.
4. Интерес вызывают с точки зрения науки сложившиеся представления о методической целесообразности совмещения двух направлений в одном педагогическом процессе развития точности движений, именно путем усовершенствования техники.

В литературных источниках не было обнаружено материалов, раскрывающих особенности подобной организации педагогического процесса при обучении игре «Настольный теннис» детей шестого года жизни, а значит данная тема является актуальной для более досконального изучения и методической разработки программы обучения и применения на практике.

## Библиографический список

1. Адашкявичене Э. Й. Спортивные игры и упражнения в детском саду м.,1992г.
2. Барчукова Г.В.,Богущас В.М.,Матыцин О.В. Теория и методика настольного тенниса М., Академия, 2006 г.
3. Степаненкова Э.Я. Пространственная ориентировка детей в подвижных играх//Физическая подготовка детей 5-6 лет к занятиям в школе.-М. Просвещение, 1980г.

УДК: 1174

### Мадеева И.А. Организация инклюзивного обучения в образовательной организации в условиях поликультурного пространства

Organization of inclusive education in the educational organization in the multicultural region.

**Мадеева И. А.**

Гуманитарно-педагогическая академия ФГАОУ ВО  
«Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»  
г.Ялта

**Madееva I.A.**

undergraduate Humanities and Pedagogical Academy,  
FGAOU branch in "Crimean Federal University named V.I. Vernadsky "  
Yalta

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются основные аспекты организации инклюзивного обучения в образовательной организации в условиях поликультурного пространства. Проанализированы основные принципы работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Особое внимание уделено инклюзивному обучению в многокультурном регионе, а так же механизмам его реализации.

**Abstract.** This article discusses the main aspects of the organization of inclusive education in an educational institution in a multicultural environment. Analyzed the basic principles of working with children with disabilities. Particular attention is paid to inclusive education in a multicultural region, as well as the mechanisms for its implementation.

**Ключевые слова:** инклюзия, инклюзивное обучение, поликультурность, поликультурное пространство.

**Key words:** inclusion, inclusive education, multiculturalism, multicultural space.

Поликультурную образовательную среду можно характеризовать полиэтничностью и многообразием культур. В связи с этим в современном



обществе и образовании проявляются ситуации, встречи и взаимодействия различных культур, которые в свою очередь проявляют поликультурный характер социальных процессов.

Наличие поликультурного компонента в процессе обучения позволяет повысить интерес обучающихся и различать различные точки зрения на окружающий мир и его процессы. В процессе формирования знаний используется опыт всех этнических и культурных групп.

Основными условиями формирования поликультурной личности являются:

- наличие специалистов, способных найти индивидуальный подход в реализации задач воспитания подрастающего поколения;
- наличие материальных, психолого-педагогических, методических возможностей для реализации такого вида работы;
- реализация задач воспитания посредством включения родителей в работу поликультурного воспитания.

Национальный идеал воспитания – высоконравственный, творческий гражданин Российской Федерации, принимающий свое Отечество осознанно, укоренённый в духовных и культурных традициях полиэтнической России [2, с.21].

Россия – многонациональное государство. Каждый из 130 населяющих ее народов отличается своими историческими традициями, культурой, укладом жизни.

Распределенность по территории РФ многих народов, и общая этногеографическая «смешанность» населения делают практически невозможными выделения чистых в этнических отношениях территорий.

В поликультурном образовании основными аспектами образования являются взаимопонимание, взаимоуважение, толерантность к многонациональному разнообразию в обществе. В условиях многонациональности и поликультурности можно выделить следующие

направления деятельности:

- понимание и осознание того, что поликультурность отражает культурное наследие, его традиции, обычаи;
- обеспечение признания, понимание и использование в своей деятельности всем государственным, политическим, образовательным, культурным и общеобразовательным организациям поликультурность Российской Федерации;
- расширять поликультурность образовательных учреждений на родных языках;
- охранять и поддерживать использование в обществе наряду с государственным языком других языков населяющих народов в Российской Федерации.

Не следует увязывать поликультурность только с этническими аспектами. Существуют и другие аспекты культурного плюрализма, например, религиозные. Новая религиозная реальность в значительной мере обусловила поликультурную среду, которая еще не до конца изучена.

Ярким примером этого служит Крым, где проживают более 124 национальностей, действуют различные вероисповедания, наиболее распространёнными являются православие и ислам. После возврата в Крым депортированных народов – крымских татар, армян, болгар, греков послужило стимулом для возрождения этнического разнообразия, исторически свойственного Крыму, с наличием различных языковых, культурных и религиозных традиций [5, с.101].

В связи с этим основным механизмом реализации поликультурного образования в Крыму стало:

- формирование у граждан Российской Федерации всех национальностей представления об этническом и языково-культурном разнообразии современного русского общества;

- вклад различных народов и этнических групп в нашу историю и культуру, знаний о языках и культуре всех народов, проживающих на территории Республики Крым;
- знания об убежденности в ценности культурного разнообразия;
- воспитание у представителей всех национальностей взаимопонимания, уважения и толерантности, способности к межэтническому и межкультурному диалогу, веры в необходимость мирного разрешения конфликтов и проблем.

В современной жизни понимание толерантности неоднозначно и неустойчиво, различно его понимание разными народами в зависимости от исторического опыта. Параллельно с формированием современного поликультурного пространства интенсивно внедряется инклюзивное обучение в общеобразовательных учреждениях. Эти процессы углубляют понятие толерантности, которая приобретает довольно широкий диапазон интерпретаций и выражает различные типы отношений и настроений.

Инклюзивное образование в таком социальном поле проявляется в использовании научных и культурных достижениях других народов, воспитание в дружеской обстановке, в толерантности и взаимопонимании людей различных по национальности.

В современном образовательном пространстве инклюзия признана наиболее развитой, гуманной и эффективной системой образования не только детей с особыми образовательными потребностями, но и здоровых детей. Инклюзия дает право на образование каждому независимо от соответствия или несоответствия критериям школьной системы [6, с.124].

Инклюзия – это полное вовлечение ребенка с особыми образовательными потребностями в жизнь школы. Смысл ее заключается не только в том, чтобы поместить ребенка с ОВЗ в обычную школу или класс, а в том, чтобы изменить пространство класса, учебный процесс, а также вовлечь необычного ребенка в жизнь класса.

Целью инклюзивного образования детей с ОВЗ в общеобразовательных организациях является полноценное развитие детей, имеющих определенные нарушения, освоение ими образовательных программ, их социализация, приобретение жизненных навыков в доступной среде для всех.

Дети с ограниченными возможностями здоровья – это дети, которые имеют препятствие освоить образовательные программы по состоянию здоровья. Это дети-инвалиды с нарушениями зрения, слуха, речи, опорно-двигательного аппарата, интеллекта, либо с другими ограничениями, которые препятствуют им получать образование в общеобразовательных организациях. Для таких детей мало иметь определенную программу обучения, важно создать нужные условия для их пребывания в учебном заведении [1, с.19].

Только удовлетворяя особые образовательные потребности такого ребенка можно открыть ему путь к общему образованию.

Реализация основных принципов инклюзивного образования детей с ОВЗ базируется на:

- индивидуальная учебная программа и учебный план для учащегося с ОВЗ;
- социализация ребенка с ОВЗ в учебном учреждении;
- адаптивная образовательная среда;
- коррекционно-развивающая среда обучения;
- наличие материально-технической базы для комфортного и эффективного доступа;
- тьюторское сопровождение ребенка с ОВЗ в процессе обучения;
- направленность воспитательного процесса на формирование и развитие толерантного восприятия и отношения учеников в учебном учреждении.

Исходя из этого, ребенок, получая инклюзивное образование, овладевает полезными для него знаниями, умениями и навыками, достигает максимально доступного для него уровня жизненных навыков, освоения необходимых форм

социального поведения, реализация их в условиях семьи и гражданского общества.

В школах обеспечено комплексное психолого-педагогическое сопровождение ребенка с ОВЗ на весь период обучения. Так же главным компонентом является кадровое наличие логопеда, социального педагога, педагога-психолога.

Учителя и специалисты школы, работающие с детьми с ОВЗ, проходят обязательное обучение по программе повышения квалификации «Создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях».

Очень важно для обеспечения эффективности обучения детей с ОВЗ в образовательном учреждении проводить информационно-просветительские, разъяснительные работы с обучающимися, их родителями, сотрудниками учебного учреждения.

Основными аспектами организации инклюзивного обучения в образовательной организации в условиях поликультурного пространства являются:

- направленность воспитательного процесса на формирование и развитие толерантного восприятия и отношения учеников в учебном учреждении;
- формирование у обучающихся понимание и уважение к детям с ОВЗ и к культурному разнообразию и плюрализму;
- усовершенствование учебных программ и создание учебников по ключевым гуманитарным предметам на принципе поликультурности, недопущение в школьных учебниках пропаганды национального и культурного превосходства и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- подготовка учителей для работы с детьми с ОВЗ в поле поликультурного пространства [3, с.21].

Обучение и воспитание представляют собой единый процесс, предполагающий усвоение учащимися знаний, умений, опыта творческой деятельности и эмоциональной воспитанности. Инклюзивное обучение и воспитание в образовательной организации в условиях поликультурного пространства может и должно начинаться с самого раннего возраста. В то же время особое внимание в его организации должно проявляться по отношению к детям подросткового возраста и юношеству в период, когда формируется взрослость, когда сознание и самосознание достигают определенного уровня и подростки формируют в рамках самоопределения свою идентичность, осваивают различные социальные роли.

В нашей статье рассматривалась взаимосвязь инклюзии с образованием в поликультурном пространстве, которое приобрело особую значимость, поскольку межнациональные отношения являются одним из решающих факторов, определяющих условия существования человека. В большей степени мы говорили о терпимости к другим взглядам, обычаям, традициям и взаимоотношениям детей с различными физиологическими возможностями. Задача современного образования заключается в необходимости сформировать у обучающихся восприятие мира как совокупности сложных взаимосвязей, нарушение которых может привести к социальной дисгармонии.

### **Библиографический список**

1. Воронич Е.А. Сущность инклюзивного подхода в образовании // Периодический журнал научных трудов «ФЭН-НАУКА». – Бугульма. - № 1(16), 2013. – С. 17-20.
2. Лебедева Н.М. Теоретико-методологический подход к исследованию этнической толерантности в поликультурных регионах России / Н.М.Лебедева // Толерантность в межкультурном диалоге. – М., 2005.

3. Назарова Н.М. Интегрированное (инклюзивное) образование: генезис и проблемы внедрения» // Научно-методический журнал «Коррекционная педагогика». – 2010. – №4 (40). – С.15-26.
4. Редькіна Л.І. Етнопедагогічні традиції виховання підростаючого покоління у караїмів Криму / Л.І. Редькіна // Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра.. пед. наук: 13.00.01.-Київ,2006.-40с.
5. Хайруддинов М.А. Возвращение к истокам: народная педагогика крымских татар / М.А. Хайруддинов // Педагогика.- 2009.- №7.- С. 99 – 106
6. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А.Ясвин. - ЦКФЛ РАО, 2010. – 248с.

УДК 378.4

### **Менар Л.Ю., Недбайлик С.Р. К вопросу об основных критериях подбора текстовых материалов при обучении младших школьников чтению на иностранном языке**

To the question of text materials selecting main criteria in teaching primary school children reading in foreign language

**Менар Л.Ю., Недбайлик С.Р.**

Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск

german@petsu.ru

**Menar L.Y., Nedbailik S. R.**

Petrozavodsk State University, Petrozavodsk

**Аннотация:** В данной статье рассматривается проблема определения основных и наиболее оптимальных критериев отбора и оценки текстовых материалов, используемых при обучении младших школьников чтению на иностранном языке. Для ее решения авторами проводится комплексное и многоуровневое теоретико-практическое исследование с учетом направленности и содержательного наполнения предлагаемых на разных этапах начальной школы учебно-методических комплексов. Особое внимание в этой связи уделяется рассмотрению самых значимых возрастных психофизиологических и личностных особенностей, обуславливающих развитие необходимых базовых навыков и умений, равно как и определяющих наиболее адекватные условия обучения младших школьников, а также объем и уровень возможных дидактических требований к широко используемым в повседневной учебной практике текстовым материалам.

**Ключевые слова:** формирование умений, иностранный язык, критерий, отбор,



речевая деятельность, психофизиологические особенности, фактор, текстовый материал.

**Abstract:** This article concerns the problem of selecting and evaluating text materials main and optimal criteria in the frame of teaching primary school children reading in foreign language. In this connection the authors carry out a complex multi-level theoretical and practical study considering the aims and content of methodical aids used at different stages of primary schooling. Special attention is paid to analyzing the most important age dependent psycho-physiological particularities, predetermining the development of needed base skills and creating adequate conditions of junior scholars teaching, as well as the scope and level of possible didactic requirements to text materials, widely used in every-day school practice.

**Key-words:** skills forming, foreign language, criterion, selection, speech activity, psycho-physiological particularities, factor, text material.

Как известно, чтение является одним из базовых умений, необходимых для формирования иноязычной коммуникативной компетенции, т.к., с одной стороны, оно может рассматриваться как цель обучения и самостоятельный вид речевой деятельности, и, с другой стороны, как ведущее средство изучения языка и культуры, самостоятельной образовательной деятельности учащихся. Именно поэтому формирование умений чтения у школьников является обязательной целью и условием изучения иностранного языка как на начальном, так и на среднем, старшем этапах [3,9]. Вполне понятно, что сами навыки чтения как сложного вида речемышлительной деятельности с одной стороны, и средства обучения другим видам речи, с другой стороны, формируются преимущественно на основе использования учебно-методических текстов. В свою очередь, восприятие и осмысление лексико-грамматического наполнения этих текстов, являющихся базовым материалом для развития необходимых навыков, детерминировано психофизиологическими особенностями детей того или иного школьного возраста [1, 2].

Говоря о младшем школьном возрасте, считающемся наиболее сенситивным периодом для изучения иностранных языков [3,8], необходимо, прежде всего, отметить такое его наиболее важное новообразование, как формирование произвольного и осмысленного поведения в качестве необходимого потенциального условия для становления высших психических функций ребенка – речи, письма, чтения и т.д. Как следствие этого, именно в

данный возрастной период появляются основные предпосылки для развития теоретического мышления и самосознания. Именно в младшем школьном возрасте ребенок приобретает ряд важных способностей, особого внимания среди которых заслуживает формирование произвольного внимания, т. е. способности субъекта осознанно сосредоточиваться на чем-то, что принято называть фигурой, и абстрагироваться от остального, что обычно называют фоном [3,5]. Безусловно, способность выделять фигуру и фон у человека появляется гораздо раньше, нежели в младшем школьном возрасте. Даже ребенок пред- дошкольного возраста, увидев интересный и новый предмет, старается всячески его добиться, не отвлекаясь ни на обещания, ни на другие предметы, ни даже на угрозы наказания. Ведь они являются лишь фоном, в то время как понравившейся предмет непременно становится фигурой. Особенность произвольного внимания в младшем школьном возрасте состоит в том, что ребенок овладевает умением произвольно менять фигуру и фон [3]. Например, он может осознанно отвлечься от понравившегося ему предмета и сделать своей фигурой какой-то иной предмет, общение с кем-то из близких людей, организацию своей деятельности. Причем он может как произвольно менять фигуру и фон местами, так и рассматривать фигуру в другом контексте, т. е. на другом фоне. Именно эта особенность произвольного внимания часто позволяет человеку осмыслить сущность того или иного понятия, найти решение той или иной проблемной ситуации, рассмотрев ее в том контексте, который будет для него более интересным, понятным и связанным с личными целями и задачами. Эта способность реализуется (и может быть довольно легко определена) в умении классифицировать предметы, ситуации, понятия на самых разных основаниях [5].

Вполне очевидно также и то, что любой поступивший в школу ребенок становится крайне зависимым от мнений, оценок и отношений окружающих его людей. Именно осознание критических замечаний в свой адрес и влияет на его самочувствие, а, следовательно, приводит к изменению самооценки, к

формированию чувства личности [1]. Если до школы некоторые индивидуальные особенности ребенка могут не мешать его естественному развитию, принимаясь и учитываясь взрослыми людьми, то в школе происходит стандартизация условий жизни, в результате чего эмоциональные и поведенческие отклонения личностных свойств становятся особенно заметными [1,4]. В первую очередь, обнаруживают себя сверх-возбудимость, повышенная чувствительность, плохой самоконтроль, непонимание норм и правил взрослых, а это приводит к появлению страхов особого рода: прослыть смешным, трусом, обманщиком или слабовольным. Как отмечает известный российский исследователь А. И. Захаров [3, с. 67], «если в дошкольном возрасте преобладают страхи, обусловленные инстинктом самосохранения, то в младшем школьном возрасте превалируют социальные страхи как угроза благополучию индивида в контексте его отношений с окружающими людьми». Иначе говоря, в большинстве случаев ребенок приспосабливает себя к новой жизненной ситуации, и в этом ему помогают разнообразные формы защитного поведения. В новых отношениях со взрослыми и сверстниками ребенок продолжает развивать рефлексивность на себя и других. При этом, добиваясь успеха или терпя поражение, он может, по образному выражению В. С. Мухиной [4, с. 218], попасть «в капкан сопутствующих негативных образований», испытывая чувство превосходства над другими или зависть. В то же время, развивающаяся способность к идентификации с окружающими людьми помогает снять напор негативных образований и развить принятые позитивные формы общения [2, 10]. Естественно, что все эти особенности психолого-физиологической сферы ребенка младшего школьного возраста должны быть детерминирующим фактором, определяющим структуру и содержание учебно-методических материалов, используемых при обучении иностранному языку вообще и чтению, в частности, а это, в свою очередь, непосредственно предполагает наличие оптимальных и адекватных критериев их методически грамотного и комплексного подбора.

Говоря о наиболее важных возрастных особенностях восприятия, необходимо отметить и то, что до наступления младшего школьного возраста ребенок, как правило, запоминает слова, языковые единицы лишь механически, в то время как способность классифицировать материал на разных основаниях позволяет запоминать его совершенно иным образом [1, 6]. Так, если проанализировать новый материал с разных точек зрения, в разных контекстах, то ребенок не просто его запомнит, но и сумеет использовать в различных сферах. Соответственно, нетрудно предположить, что текстовые материалы, предназначенные для обучения младших школьников иностранному языку, должны содержать лексику, необходимую для дальнейшего использования в общении. Иначе говоря, общее содержание учебных текстов должно отражать реальные жизненные ситуации, описывать явления, с которыми ребенок наиболее часто или ежедневно сталкивается в школе, при общении с друзьями и родственниками, посещении магазинов, кафе и т.д. Именно поэтому, на наш взгляд, необходимо по возможности ограничивать количество включенной так называемой «неполезной» лексики – т.е. слов, редко встречающихся в разговорном языке, сложных речевых оборотов.

Исходя из того предположения, что чтение является не только средством, но и в значительной степени целью обучения [3], важным представляется и закрепление материала, изложенного в учебных текстах в ситуациях непосредственного общения. Также необходимо формировать у младших школьников навык определения и установления смысловых связей между единицами текста, содержащего различные лексико-грамматические формы, доступные для детского восприятия. Следовательно, тексты для школьников 1-4 классов не должны включать предложений с чрезмерно сложными структурами. Морфолого-синтаксические конструкции, содержащиеся в учебных текстах должны быть доступны для воспроизведения ребенку данной возрастной группы.

Как известно, учебная деятельность младшего школьника выполняет преимущественно «служебную» функцию [3, 6]. Это означает, что ее результат связан не с получением чего-то нового в виде способа, понятия, знаний, умений, навыков, а с использованием нового в своей жизнедеятельности. И именно это коренным образом меняет отношение обучающегося к самому процессу обучения. Так, если у ребенка нет каких-то особых объективных и субъективных проблем, он в течение довольно короткого времени овладевает механизмом чтения, но именно самим механизмом. Это означает, что читать он может, но читателем не становится. Проходит довольно много времени, пока человек, научившийся читать, начнет использовать это умение. Практика показывает, что есть люди, которые так и не становятся читателями. Следовательно, для того, чтобы чтение не становилось действием, использование которого ограничено лишь его выполнением, необходимо чтобы объем текста был не слишком большим.

Как уже говорилось выше, в младшем школьном возрасте человек учится контролировать свою деятельность, свои поступки и даже свои намерения. Именно для того чтобы осуществлять их контроль, надо сводить воедино все то, ради чего человек начинал действовать, планировать, а также сам получаемый результат: решенную задачу или проблему, приобретенный приз, готовый план или новое намерение. При этом следует соблюдать несколько важных условий:

- хотеть, нуждаться, иметь потребность в том, чтобы действовать; вести себя определенным образом; планировать;
- иметь возможности, условия, необходимые, по мнению субъекта, средства и материалы для того, чтобы действовать, вести себя определенным образом;
- иметь осмысленный, понятный субъекту результат, полученный в процессе деятельности, поведения, планирования.

Эти совсем не «хитрые» правила налагают очень «хитрые» требования на педагога. Он должен ориентироваться в проводимом обучении, прежде всего, на своего ученика, а не только на саму программу, установленные стандарты, инновационную методiku [5]. Возможными неприятными следствиями недостаточного учета индивидуальных психофизиологических особенностей детского возраста могут являться «разорванное», фрагментарное, ситуативное восприятие и мышление, плохое понимание причинно-следственных отношений, трудности в поиске и исправлении собственных (иногда и не только собственных) ошибок и многое из того, чем ребенок должен полноценно овладеть в младшем школьном возрасте [1,2]. Нетрудно предположить в этой связи, что и иноязычные учебные тексты, предназначенные для чтения учениками начальной школы, должны преимущественно описывать явления, в которых они могли бы проследить нужные причинно-следственные связи.

В результате проведенного нами с учетом содержания предлагаемых в начальной школе программных дидактико-методических материалов [7, 10] комплексного и многоуровневого исследования были выделены и обоснованы ключевые параметры определения лингвистических характеристик учебных текстов на иностранном языке и оценки вероятной эффективности их использования для обучения чтению детей данной возрастной группы. Их можно свести к следующему: 1) тексты должны быть ограничены по объему и соответственно не превышать 4-6 предложений для второго класса (начало обучения) и 30-и предложений к концу четвертого класса (в зависимости от сложности синтаксических конструкций и состава ЛЕ); 2) грамматическое наполнение учебных текстов должно соответствовать возможностям восприятия детей младшего школьного возраста, соответственно, в них следует включать элементарные грамматические формы глаголов по аналогии с простейшими временными конструкциями родного языка; 3) лексическое наполнение учебных текстов должно адекватно соответствовать уровню общего развития и имеющихся у младших школьников элементарных знаний;

Современные проблемы и направления развития системы образования и подготовки

кадров |

СЕКЦИЯ 1. ЭКОНОМИКА ОБРАЗОВАНИЯ

4) учебные тексты не должны содержать сложных конструкций с вводными предложениями и обилием дополнений, разветвленных синтаксических структур, поскольку предназначены не только для осмысления, но и для воспроизведения детьми. Таким образом, выделенными нами в результате проведенного теоретического и практического исследования критериями, максимально приближенными к идеальному результату, оказались: «простота синтаксических конструкций», «общеупотребительность ЛЕ», «элементарность грамматических категориальных форм». Именно тщательный и всесторонний учет данных принципов обеспечивает успешность процесса обучения школьников младшего возраста чтению на иностранном языке.

### **Библиографический список**

1. Выготский Л.С. Педагогическая психология. - М.: Педагогика-Пресс, 1999.
2. Давыдов В.В. Проблемы развивающего обучения: Опыт теоретического и экспериментального психологического исследования. - М., 1986.
3. Гальперин П.Я. Методы обучения и умственное развитие ребенка.- М., 1985.
4. Ермолина А.П. Психологические особенности обучения чтению на иностранном языке.- М.: Просвещение, 2009.
5. Ильясов И.И. Структура процесса учения. - М., 1986.
6. Пассов Е.И. Основы коммуникативной методики. – М.: Русский язык, 1989.
7. Соловова Е.Н. Методика обучения иностранным языкам. – М.: Астрель, 2008.
8. [электронный ресурс]/. - режим доступа: [www.mylord.ru](http://www.mylord.ru)
9. [электронный ресурс]/. – режим доступа: [www.psycholib.ru](http://www.psycholib.ru)
10. [электронный ресурс]/. – режим доступа:  
[www.uisrussia.msu.ru/linguist/\\_A\\_linguistics.jsp](http://www.uisrussia.msu.ru/linguist/_A_linguistics.jsp)



## Новосельцева А.В., Литке С.Г. Разрешение педагогических конфликтов посредством применения метода «карта конфликтов»

Resolution pedagogical conflicts by applying the method of "map the conflict"

Новосельцева А. В., Литке С. Г.

ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» г. Челябинск  
alengin2700@mail.ru  
svlitke@gmail.com

Novoseltseva A.V, Litke S. G.

South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk

**Аннотация:** В статье рассматривается проблема возникновения и предотвращения педагогических конфликтов. Приводится анализ причины и даётся краткая характеристика видов конфликтов в образовательной среде; рассматриваются способы разрешения и предотвращения конфликтов с помощью метода «Карта конфликта».

**Ключевые слова:** конфликт, конфликтная ситуация, педагогический конфликт, карта конфликта.

**Abstract:** The problem of the origin and prevention of pedagogical conflicts. State the reasons for analysis and given a brief description of types of conflicts in the educational environment; discusses ways to resolve and prevent conflicts through the method of "Map of the conflict."

**Keywords:** Conflict; conflict situation; Pedagogical conflict; card conflict.

Неотъемлемыми компонентами любого педагогического процесса являются взаимоотношения всех его субъектов, а в первую очередь, педагогов и обучающихся. При возникновении каких-либо конфликтов у них возникает эмоциональное напряжение, неприязнь, обиды и разочарования, которые отвлекают участников педагогического процесса от выполнения соответствующих функций, что ведет к снижению качества обучения и отрицательно сказывается на проявлении профессиональных и личностных компетенций. Вопросам определения сущности конфликтов, в том числе и в педагогическом процессе, выявлению причин их возникновения, разработке типологий конфликтов, поиску технологий разрешения сложных эмоциональных ситуаций посвящены многочисленные труды по

конфликтологии (например, комплексные исследования Е.В. Буртовой [2]; В.И. Андреева [1]; Журавлева В.И. и др.).

Конфликт (от лат. "conflictus") - столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях индивидов или групп людей, связанное с острыми эмоциональными переживаниями [6].

Различают четыре типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.

Внутриличностный конфликт характеризуется борьбой примерно равных по силе, но противоположных по направленности потребностей, мотивов, влечений, интересов и т.п. Внутриличностные конфликты К. Левин разделил на виды:

1) конфликт "стремление - стремление"; при котором необходимо выбрать одну из двух приятных вещей;

2) "избежание - избежание", при котором выбирать приходится из двух приблизительно одинаковых отрицательных вещей;

3) "стремление - избежание", при котором один и тот же объект одновременно притягивает и отталкивает [5].

Между личностью и группой конфликт возникает в случае, если личность занимает позицию, отличную от позиции группы. К конфликтам данного рода относят также "адаптационные конфликты". Они возникают между новичками и сложившимися в данной группе правилами и нормами межличностной коммуникации.

Конфликт между группой и руководителем также относится к данному типу конфликтов. Такие конфликты возникают обычно в группах, в которых студенты представляют собой сплоченную общность, придерживаются общих принципов и отстаивают коллективные интересы.

Межгрупповые конфликты в педагогических коллективах могут быть вызваны альтернативными позициями преподавателей по какой-либо

актуальной проблеме, а в студенческих коллективах конфликты могут возникнуть на основе различий в оценке того или иного значимого события, либо из-за соперничества в стремлении занять определенное место в группе.

Организации состоят из множества формальных и неформальных групп. Даже в самых лучших организациях между ними могут возникать конфликты. Межгрупповые конфликты порождаются различиями во взглядах и интересах. Конфликты могут возникать во взаимодействии стабильно существующих микро-групп внутри данной группы. Такие группы, как правило, существуют в рамках любой малой социальной общности, их численность колеблется от двух до 6-8 человек.

Мини-группы играют большую роль в жизни группы в целом. Их взаимоотношения влияют на общий климат группы, продуктивность деятельности. Руководитель в своей деятельности должен действовать с оглядкой на реакцию мини-группы, особенно тех из них, которые занимают главенствующие позиции.

Наиболее распространенным типом конфликтов являются межличностные конфликты. Отмечают три признака межличностного конфликта:

- наличие, по крайней мере, двух конфликтующих сторон;
- несовместимость поступков (действий);
- несовместимость отношений.

Для руководителей такие конфликты представляют наибольшую трудность, потому что все их действия независимо от того, имеют они отношение к конфликту или нет, в первую очередь будут рассматриваться через призму данного конфликта.

Педагогический конфликт является частным случаем межличностного конфликта, и поэтому для него характерны свойства, присущие межличностным конфликтам, выполняются соответствующие закономерности.

Главную роль в возникновении конфликтов играют конфликтогены - слова, действия (или бездействия), способствующие возникновению и развитию конфликта, то есть - ведущие к конфликту непосредственно.

Однако сам по себе «одиночный» конфликтоген не способен, как правило, привести к конфликту. Должна возникнуть «цепочка конфликтогенов» — их, так называемая, эскалация.

Эскалация конфликтогенов - на конфликтоген в наш адрес мы стараемся ответить более сильным конфликтогеном, часто максимально сильным среди всех возможных [3, с. 267].

Все выделенные функции сформированности конфликтологической компетентности в профессиональной деятельности взаимосвязаны, однако степень их воздействия на развитие профессиональной компетентности специалиста социальной работы динамична, она изменяется в зависимости от этапа становления у работника образовательной сферы конфликтологической компетентности и от уровня ее сформированности.

Основным фактором является мотивированность обеих сторон на совместную работу, готовность учесть мнение посредника, принять предлагаемое им решение, достичь конструктивного разрешения конфликтной ситуации.

Разрешение конфликта – это совместная деятельность его участников, направленная на решение проблем, нахождение приемлемого решения для обеих сторон. Для успешного разрешения конфликтной ситуации необходимо преподавателю придерживаться определенных правил:

- не преувеличивать значимость проблемы, право на ошибку имеют обе стороны, «не ошибается только тот, кто ничего не делает»;
- прежде чем отреагировать на полученную информацию, уточните, правильно ли вы ее поняли;
- быть объективным, дать возможность студенту обосновать свои претензии;

- не приписывать студенту свое понимание его позиции;
- давать оценку только конкретным действиям студента, не оскорблять, не затрагивать его личности, особенностей его семьи;
- на агрессию не отвечать агрессией (это принизит и ваше достоинство);
- помнить, что студент должен самостоятельно определить свою подготовку, имея четкое представление о том, какой уровень знаний необходим для получения той или иной оценки;
- придерживаться существующих нормативных документов, регламентирующих действия преподавателя и студента в конфликтных ситуациях;
- эффективно применять методики создания и разрешения педагогических конфликтов в педагогическом процессе, а также правила поведения в конфликтных ситуациях [8].

В целом методы разрешения конфликтов разделяются на две группы: стратегические и тактические.

Стратегические методы — применяются управленцами как база для развития организации, для предупреждения дисфункциональных конфликтов вообще:

- планирование социального развития;
- информированность работников о целях и каждодневной эффективности организации;
- использование четких инструкций с конкретными требованиями к работе каждого члена организации;
- организация материального и морального вознаграждения за труд наиболее результативных сотрудников;
- наличие простой и доступной пониманию каждого системы исчисления заработной платы;

- адекватное восприятие неконструктивного поведения как отдельных работников, так и социальных групп.

Тактические методы исчерпывающе вменяются в схему, предложенную К. Томасом, которая предполагает две базовые тактики:

- соперничество,
  - приспособление
- и три производные тактики:

- уклонение,
- компромисс,
- сотрудничество.

Практически все применяемые методы урегулирования конфликта вменяются в эту внешне простую схему [7].

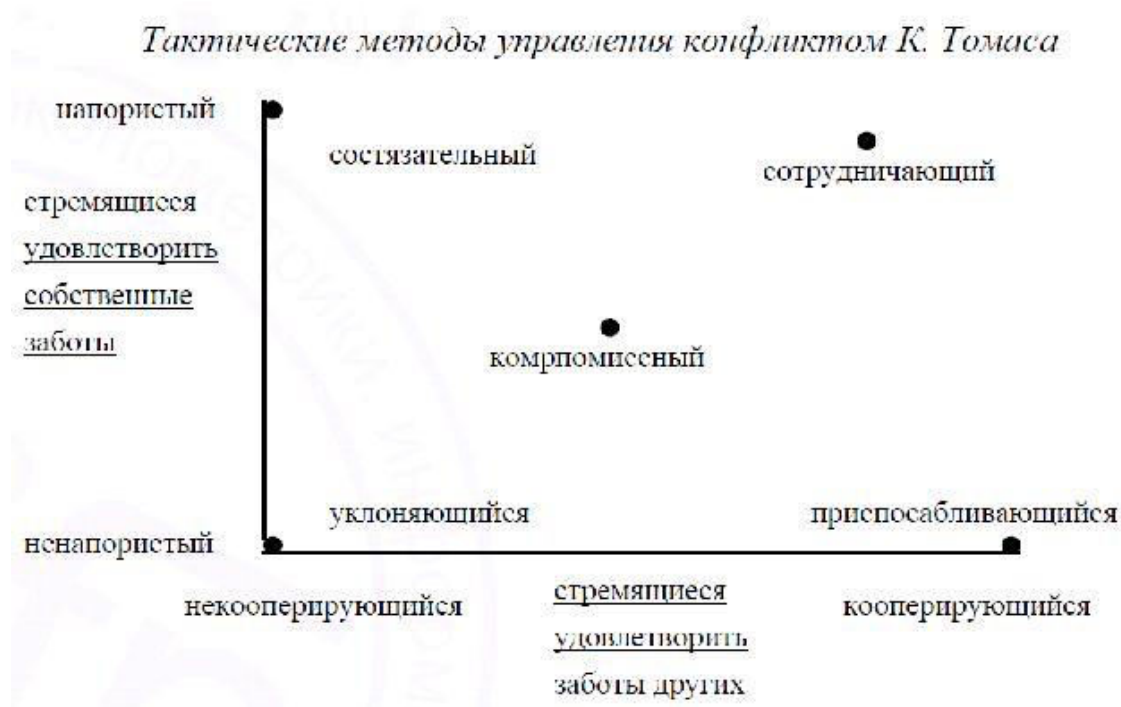


Рисунок 1. Тактические методы управления конфликтом

На ряду с вышеперечисленными методами разрешения конфликтов, также применяют метод «Карта конфликтов».

Картография конфликта - один из методов определения причин конфликтного поведения личности. Суть этого метода состоит в графическом отображении составляющих конфликта, в последовательном анализе поведения участников конфликтного взаимодействия, в формулировании основной проблемы, потребностей и опасений участников, способов устранения причин, приведших к конфликту.

Работа с картой конфликтов проводится в несколько этапов:

На первом — проблема описывается в общих чертах. Если, например, речь идет о несогласованности в работе, о том, что кто-то не "тянет лямку" вместе со всеми, то проблему можно отобразить как "распределение нагрузки". Если конфликт возник из-за отсутствия доверия между личностью и группой, то проблему можно выразить как "общение". На первом этапе важно определить саму природу конфликта и пока не важно, что это не полностью отражает суть проблемы. Не следует определять проблему в форме двойного выбора противоположностей ("да или нет").

На втором этапе выявляют главных участников конфликта. В список можно внести отдельные лица или отделы, группы, организации. В той мере, в которой вовлеченные в конфликт люди имеют общие потребности по отношению к данному конфликту, их можно объединить вместе. Допускается также смесь групповых и личных категорий. Например, если составляется карта конфликта между двумя сотрудниками в организации, то в карту можно включить этих работников, а оставшихся специалистов объединить в одну группу.

Третий этап предполагает перечисление основных потребностей и опасений, связанных с невозможностью реализовать эти потребности всех основных участников конфликтного взаимодействия. Необходимо выяснить мотивы поведения, стоящие за позициями участников в данном вопросе. Поступки людей и их установки определяются их желаниями, потребностями, мотивами, которые необходимо установить [4].



Для более успешного разрешения конфликта желательно не только выбрать стиль, но и составить карту конфликта, разработанную австралийскими психологами Хеленой Корнелиус и Шошаной Фэйр (рис. 2).



Рисунок 2. Карта конфликта

Из схемы видно, что центральное место в ней отводится констатации той проблемы, которая вызвала противостояние конфликтующих сторон и требует своего решения. Затем отмечаются стороны, непосредственно участвующие в конфликте, их интересы и опасения относительно возможных потерь. Остается на карте место и для указания сторон, причастных к конфликту, который так или иначе затрагивает их интересы и вызывает озабоченность своими последствиями. Рассмотрим пример карты конфликта (рис. 3).



Рисунок 3. Пример карты конфликта

Исходя из данной карты, можно обратить внимание как с позиции директора управлять деятельностью коллектива. Как с позиции преподавателей удовлетворять свои потребности и бесконфликтно договариваться с методистом

Составление такой карты позволит:

- 1) ограничить дискуссию определенными формальными рамками, что в значительной степени поможет избежать чрезмерного проявления эмоций, так как во время составления карты люди могут сдерживать себя;
- 2) создать возможность совместного обсуждения проблемы, высказать людям их требования и желания;
- 3) уяснить как собственную точку зрения, так и точку зрения других;
- 4) создать атмосферу эмпатии, т.е. возможности увидеть проблему глазами других людей и признать мнения людей, считавших ранее, что они не были поняты;
- 5) выбрать новые пути разрешения конфликта.

В результате составления карты проясняются точки совпадения интересов конфликтующих сторон, более явно проявляются страхи и опасения каждой из сторон, определяются возможные пути выхода из создавшейся ситуации

Можно составить карту самостоятельно, с участниками конфликта или с целой группой. Необходимо разобрать результат с точки зрения новых наблюдений, общей базы и общих взглядов. Внимание нужно обратить на главные вопросы и осознать элементы, которые могут быть положены в основу выхода из конфликта.

### **Библиографический список:**

1. Андреев В.И. Конфликтология. М.: Народное образование, 1995. 128 с.
2. Буртовая Е.В. Конфликтология. 2002.
3. Георгян А. Р. Психолого-педагогические условия профилактики и конструктивного разрешения конфликтных ситуаций в системе отношений «учитель-ученик»: автореф. дис. ... канд.пед.наук: 13.00.08 / А. Р. Георгян; Северо-Осетин. гос. универ. Владикавказ, 2012. 23 с.
4. Картография конфликта [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/varticle/kartografiya-konflikta>.
5. Левин. К. Динамическая психология: Избранные труды. / К. Левин. — М. Смысл, - 2001. – 572 с.
6. Литке, С.Г. Оптимизация психологического комфорта как фактора психологической безопасности [текст]: Безопасность социальной сферы в условиях поликультурной России: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием 23-24 ноября 2012 г. – Челябинск: издательство ООО «Цицero» - 340 с., с. 46-50
7. Разрешение конфликтов [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/razreshenie-konfliktov.html>.

8. Шакуров Р. Х. Психология руководства педагогическим коллективом – М., 1995.

УДК 1174

## Онушко К.Ю., Цвелюх И.П. Размышления о портфолио студентов ВУЗа

Reflections on the portfolio of students

**Онушко К.Ю.** магистрант КГПУ им. В.П. Астафьева г. Красноярск

**Цвелюх И.П.** Кандидат педагогических наук,  
доцент КГПУ им. В.П. Астафьева г. Красноярск

**Onusko K.Y.** graduate student of Krasnoyarsk state pedagogical University  
them. V. P. Astafiev Krasnoyarsk

**Tzveluh I.P.** the Candidate of pedagogical Sciences,  
associate Professor of Krasnoyarsk state pedagogical University them.  
V. P. Astafiev Krasnoyarsk

**Аннотация:** портфолио является интерактивной технологией, позволяющей оценить результаты подготовки студентов к различным видам профессиональной деятельности. Портфолио представляет собой комплект своеобразных отчетов о продвижении студента в процессе обучения и научной деятельности, позволяющий видеть последовательную картину достижений конкретных образовательных, научных и личностных результатов, дающих возможность обеспечить отслеживание индивидуального прогресса студента в широком образовательном контексте, продемонстрировать его способности практически применять приобретенные знания, навыки и умения.

**Ключевые слова:** портфолио, компетенции, оценка результатов образования

**Abstract:** Portfolio is an online technology that allows to evaluate the results of training of students to different types of professional activity. Portfolio is a set of original reports on student promotion in teaching and research activities, allowing to see a consistent picture of the achievements of specific educational, scientific and personal results, making it possible to provide a tracking individual progress of the student in the broad educational context, to demonstrate its ability to practically apply the acquired knowledge, skills and skills.

**Keywords:** portfolio, expertise, evaluation of results of education

Происходящие на сегодняшний день изменения в российском обществе предъявляют новые требования к системе высшего образования.

Целью профессионально-педагогического образования становится формирование личности выпускника, его профессиональной универсальности, где в общей педагогической среде, меняя вектор педагогической деятельности,

будущий специалист будет способен быстро адаптироваться и качественно оказывать ряд образовательных услуг. Большое значение в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года «Стратегия 2020» приобретает подготовка педагога с проявлением способностей в творческом усовершенствовании действительности и высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций. [6]

Данная цель может быть достигнута с помощью внедрения в образовательный процесс инновационных педагогических технологий, формирующих у студентов необходимые для профессиональной деятельности способности. Многие компетенции, которыми необходимо владеть выпускнику, что закреплено в требованиях ФГОС ВО, не отражаются в стандартной процедуре экзамена или защиты выпускной квалификационной работы.

Одной из интерактивных технологий, позволяющих оценить результаты подготовки студента к различным видам профессиональной деятельности, является портфолио, и в научном сообществе выдвигаются предложения о внесении его в ряд обязательных элементов итоговой аттестации студентов вузов на всех уровнях.

Портфолио (от франц. porter – излагать, формулировать, нести и folio – лист, страница) – досье, собрание достижений.

Основная цель создания портфолио – анализ и представление значимых результатов процессов профессионального и личностного становления будущего специалиста, обеспечение мониторинга образовательного процесса и профессионального роста студента. [3]

По сути, портфолио представляет собой комплект своеобразных отчетов о продвижении студента в процессе обучения и научной деятельности, позволяющий видеть последовательную картину достижений конкретных образовательных, научных и личностных результатов, дающих возможность обеспечить отслеживание индивидуального прогресса студента в широком

образовательном контексте, продемонстрировать его способности практически применять приобретенные знания, навыки и умения. Но все же портфолио должен носить добровольный характер и являться дополнением в образовательном процессе.

На федеральном уровне в федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) (уровень бакалавриата) и федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры) говорится о том, что электронная информационно образовательная среда организации должна обеспечивать формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса, но данное требование не обязывает образовательные организации вводить электронное портфолио в ряд обязательных элементов для аттестации выпускника вуза. Однако, многие организации, предоставляющие образовательные услуги в сфере высшего образования, придерживаются позиции ведения портфолио и в обязательном порядке в течение всего периода обучения. [9, 10]

В Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева были разработаны лишь рекомендации по формированию портфолио и озвучено предложение о внедрении его в итоговую государственную аттестацию, в котором говорится следующее:

- портфолио выпускника – способ объективного оценивания уровня сформированности профессиональных компетенций студентов;
- портфолио выпускника формируется (оформляется), как правило, в течение последнего года обучения в вузе;
- компетенции студентов оцениваются на основании портфолио в течение всего года (на каждом выделенном этапе);

- педагогическая и проектная деятельности – основные виды деятельности студентов, результаты которых включаются в портфолио;
- условия организации и реализации педагогической и проектной деятельности студентов должны обеспечивать им возможность проявления соответствующих профессиональных компетенций;
- предмет педагогической и проектной деятельности студентов составляют специальные проектные задания;
- портфолио выпускника – допуск к государственному экзамену. [11]

Также перечисляется обязательный перечень продуктов деятельности студентов, которые должны быть представлены в портфолио:

- представляет завершённый этап выполнения комплексного задания;
- соответствует специфике деятельности и ее результату;
- демонстрирует степень освоения компетенции студентом по принятым показателям;
- все продукты деятельности студента, составляющие портфолио, в своей совокупности демонстрируют степень освоения компетенций по всем принятым показателям. [Там же]

На данный момент недостаточно разработано нормативно-правовое поле для регулирования всех возможных вопросов в области внедрения портфолио в образовательный процесс, но задано определенное направление для более глубокой разработки данной области, в котором ведутся многочисленные исследования, уже показывающие результаты. Нами выявлено, что нормативно-правовое регулирование в вопросе внедрения портфолио в современный образовательный процесс не является централизованным и находится в стадии разработки. Положения о портфолио как об обязательном элементе аттестации выпускника разрабатываются на основании теоретических разработок и методических рекомендаций различных авторов, а значит, портфолио не является элементом, отражающим результат обучения объективно.



В реалиях сегодняшнего процесса образования портфолио является инновацией, необходимой для повышения мотивации обучающихся, а значит и качества образовательного процесса в целом, но к сожалению, по сути не может быть обязательным элементом аттестации наряду с государственным экзаменом и защитой выпускной квалификационной работы.

### **Библиографический список**

1. Демидов Л.Н., Уласевич С.Н. Портфолио – инструмент по увеличению мотивации: Сборник научных статей Виртуальная реальность современного образования, М.: ИИУ МГОУ, 2015. С. 25-39.
2. Швец И.М., Левин Л.М. Современные педагогические технологии в контексте ФГОС третьего поколения: Методическое пособие для преподавателей вузов, Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. 126 с.
3. Шихонин А.А., Тарлыков В.А. Оценка образовательных результатов в процессе формирования портфолио студентов: Методическое пособие для студентов высших учебных заведений и преподавателей, СПб: НИУ ИТМО, 2014. 80 с.
4. Абакумова Н.Н. Аутентичные формы оценивания в педагогическом мониторинге индивидуальных достижений обучающихся: Журнал Современные проблемы науки и образования, №5, 2013. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10741> (дата обращения: 12.01.2016).
5. Игонина Е.В. Портфолио в системе средств оценивания учебно-профессиональных достижений студентов профессионально-педагогических специальностей: автореф. дис. канд. пед. наук. Екатеринбург, 2013. URL: <http://www.dissercat.com/content/portfolio-v-sisteme-sredstv-otsenivaniya-uchebno-professionalnykh-dostizhenii-studentov-prof> (дата обращения: 11.01.2016).

6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение правительства РФ от 17.11.2008 №1662-р (ред. от 08.08.2009). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527) (дата обращения: 11.01.2016).
7. Смолянинова О.Г. Использование технологии е-портфолио в высшем образовании Российской Федерации: Сибирский педагогический журнал. №9, 2011. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tehnologii-e-portfolio-v-vysshem-obrazovanii-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 11.01.2016).
8. Смолянинова О.Г. Оценка профессиональных компетенций будущих педагогов средствами е-портфолио: Сибирский педагогический журнал. №7, 2012. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-professionalnyh-kompetentsiy-buduschih-pedagogov-sredstvami-e-portfolio> (дата обращения: 11.01.2016).
9. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям) (уровень бакалавриата): Приказ Министерства образования и науки РФ от 1.10.2015 №1085. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/440304.pdf> (дата обращения: 6.01.2016).
10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование: Приказ Министерства образования и науки РФ от 21.11.2014 №1505. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvom/440401.pdf> (дата обращения: 8.01.2016).
11. Шкерина Л.В. Портфолио выпускника КГПУ им. В.П. Астафьева в итоговой государственной аттестации: методические рекомендации кафедры математического анализа и методики обучения математике в ВУЗе ИМФИИ КГПУ им. Астафьева от 29.05.2014. URL:

<http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/05/29/f23024860da5ac074e06db7fb37771d1/portfolio-igav.pdf> (дата обращения: 11.01.2016).

УДК 37.11.74

## **Попкова С.А. Социально-Педагогическая технология гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста**

Social and Pedagogical technology of gender education of preschool age children

**Попкова Светлана Александровна,**

Московский педагогический государственный университет, г. Москва  
popkova.sveta2011@yandex.ru.

**Popkova Svetlana Aleksandrovna**

Moscow State Pedagogical Universiti, Moscow

**Аннотация.** В статье рассматривается содержание понятий «гендер», «воспитание», «социально-педагогическая технология». Гендер, в отличие от биологической категории пола, является социокультурным конструктом, постоянно подвергающимся изменению со стороны разных социальных институтов, таких как семья, образовательная система, СМИ, религиозные организации, формирующимся в процессе социализации. Гендерное воспитание детей дошкольного возраста трактуется как процесс формирования у детей представлений о себе как о носителе определенного пола, осознания собственной гендерной идентичности и процесс овладения моделями гендерного поведения на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей общества. Социально-педагогическая технология гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста – это совокупность психолого-педагогических условий, определяющих обновление содержания образовательного процесса, этапы, формы и методы работы педагога с целью воспитания основ гендерной культуры у детей. Формулируются задачи и методы предлагаемой технологии. Задачи: формирование у детей представления о своем и противоположном поле, об индивидуальном разнообразии поведения и достижений мужчин и женщин, о культурном разнообразии проявлений женственности и мужественности, о социальном статусе мужчин и женщин; приобщение к нравственно-этическим ценностям и ценностям социального равенства; формирование партнерских взаимоотношений и общение между мальчиками и девочками в духе равноправия; создание условий для самовыражения независимо от пола. Методы делятся на традиционные (игровые, досуговые, реальных ситуаций, беседы) и нетрадиционные.

**Ключевые слова:** гендер; воспитание; гендерное воспитание детей дошкольного возраста; социально-педагогическая технология гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста; гендерная культура дошкольника.

**Abstract.** The article presents it dwells on the content of the notions of “gender”, “education” and “sociopedagogical technology”. Gender, as different from the biological category of sex, is a socio-cultural construct which is being continually changed by various social institutes such as family, education system, mass media and religious organizations. Gender is formed in the process of socialization. Gender-based education of preschool children is treated as a process of formation in children of notions about themselves as belonging to a certain sex and having their

own gender identity and as a process of mastering certain models of gender behavior on the basis of socio-cultural and moral-spiritual values of the society. Sociopedagogical technology of gender-based education of senior preschool children is a unity of psychopedagogical conditions regulating renewal of content of the education process, stages, forms and methods of the teacher's work aimed at education of the fundamentals of the gender culture of children. The article formulates the tasks and methods of the suggested technology. The tasks run as follows: formation in children of notions about themselves as belonging to a certain sex, about individual diversity of behavior and achievements of men and women, about the cultural diversity of manifestations of femininity and masculinity, about the social status of men and women; acquaintance with moral-ethical values and values of social equality; formation of partnership relations and communication between boys and girls in the spirit of equality; creation of conditions for self expression irrespective of sex. The methods are divided into traditional (games, everyday life, real situations, talks) and non-traditional ones.

**Keywords:** gender; education; gender-based education of preschool children; socio-pedagogical technology of gender-based education of senior preschool children; gender culture of preschool children.

Как показывает анализ психолого-педагогических исследований, в том числе в области дошкольного образования, с начала 90-х гг. прошлого столетия появился значительный интерес к проблеме гендерного воспитания детей. В дошкольной педагогике данная проблема выделилась в самостоятельное научное направление – гендерное воспитание детей дошкольного возраста. Актуальность проблемы гендерного воспитания детей дошкольного возраста обусловлена происходящими социально-культурными изменениями общества, которые, в свою очередь, отразились во взаимоотношениях мужчин и женщин.

Прежде чем перейти к описанию социально-педагогической технологии, рассмотрим основные понятия, связанные с ней: «гендер», «воспитание», «гендерное воспитание детей дошкольного возраста». В связи с тем, что проблема гендера изначально изучалась за рубежом, мы обратились к определению термина «гендер» французского психолога Элизабет Бадентэр. Согласно ее определению, «гендер», в отличие от биологической категории «пола» (sex), понимается как «род» и родовая сущность личности, возникающая «с пониманием принадлежности к тому, а не иному полу» и предполагающая «определенные психологические и культурные нюансы» [3, с.60]. В исследованиях отечественных ученых данный феномен рассматривается как «сложный социокультурный процесс формирования (конструирования)

обществом различий в мужских и женских ролях, поведении, ментальных и эмоциональных характеристиках, и сам результат – социальный конструкт «гендера» [13, с.12]. Социокультурная характеристика понятия «гендер» представляет интеграцию его социальных и культурных качеств и показывает зависимость представлений о мужественности и женственности человека от исторической эпохи, социального, культурного и политического строя общества. По мнению Т. П. Дежиной, определение «гендера как социокультурного конструкта показывает, что гендерные параметры поведения являются “процессуальными”, они возникают и исчезают в определенных социальных и межличностных контекстах, и, следовательно, не являются неизменными, а представляют собой изменение, процесс» [4, с.133]. Она рассматривает гендер как социальный конструкт в личностной структуре человека, постоянно подвергающийся изменению со стороны разных социальных институтов, таких как семья, образовательная система, СМИ, религия, национальность и др. Таким образом, гендер не задан и не закреплён природой, и он изменяется, формируется (конструируются) вместе с культурой в процессе социализации, при котором важна и активная позиция самой личности.

Воспитание как педагогический компонент социализации всегда присутствует в процессе конструирования гендера, а его эффективность зависит от того, стихийное оно или целенаправленное. На его целенаправленность указывает в своей трактовке С. А. Смирнов, который воспитание рассматривает в широком смысле как процесс «целенаправленного влияния, целью которого выступает усвоение ребенком необходимого для жизни в обществе социального опыта и формирование принимаемой обществом системы ценностей» [14, с. 294]. Авторы учебника «Дошкольная педагогика» раскрывают узкий смысл данного понятия, рассматривая его как «процесс специально организованной деятельности педагогов и воспитанников по реализации целей образования в условиях образовательного процесса» [5, с.

136]. Мы рассматриваем гендерное воспитание детей дошкольного возраста как процесс по формированию у детей представлений о себе как о носителе определенного пола, осознания собственной гендерной идентичности и овладения моделями гендерного поведения на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей общества.

В ходе исследования данной проблемы мы обратили внимание на технологичность процесса гендерного воспитания детей дошкольного возраста, проявляющуюся в необходимости соблюдения последовательности предложенных нами психолого-педагогических условий. На технологичность процесса гендерного воспитания дошкольников указывает Ю. В. Перлова, рассматривающая гендерное воспитание как «целенаправленное, содержательно наполненное элементами гендерной культуры, технологически выстроенное и результативно диагностируемое взаимодействие педагога с детьми...» [11, с. 9]. Опираясь на позицию этого исследователя, можно добавить, что процесс гендерного воспитания детей дошкольного возраста относительно технологичен, так как особенности детей данного возраста не стабильны, опережают установленные характеристики дошкольного возраста или отстают от них в силу разных причин (индивидуальные особенности, состояние здоровья, условия воспитания и др.). Такая особенность детей дошкольного возраста не противоречит применению технологического подхода в гендерном воспитании детей, хотя иногда затрудняется процесс получения конкретного результата. На «проблематичность» достижения конкретных результатов в реализации социальных технологий обращает внимание и Е. В. Коротаяева [9, с. 65]. Л. В. Моисеева считает, что «применение технологического подхода и термина “технология” к социальным процессам... – это явление новое...» и это дает педагогам возможность системно решать педагогические проблемы [10, с. 24].

Учитывая социальный характер процесса гендерного воспитания дошкольников и его относительную технологичность, мы пришли к выводу о

том, что необходима разработка социально-педагогической технологии гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста. Необходимость разработки социально-педагогической технологии гендерного воспитания детей старшего возраста также обусловлена взаимодействием дошкольной образовательной организации, семьи и социальных партнеров с целью реализации направленной на позитивную социализацию дошкольников образовательной программы дошкольной организации.

Применение социально-педагогической технологии предусматривает решение социальных проблем педагогическими средствами, и она может быть успешно использована как социальным педагогом, так и воспитателем дошкольной образовательной организации.

А. Г. Абсалямова рассматривает социально-педагогическую технологию как «комплекс взаимосвязанных элементов: цели и задачи, выраженные в методологии исследования; деятельность, обеспечивающая ее реализацию; субъекты деятельности, ее организующие и в ней участвующие; рождающиеся в общении и деятельности отношения; социальная среда и управление, обеспечивающее и развитие этой системы, а также показатели, диагностируемые при помощи различных методик» [1, с. 150]. Социально-педагогическая технология – это управляемая (запланированная, спроектированная деятельность с возможной координацией усилий и коррекцией методов), методологически обоснованная, диагностируемая, пошагово алгоритмизированная деятельность субъектов в определенной социальной среде. На основании данного определения было сформулировано следующее авторское определение: социально-педагогическая технология гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста – это совокупность психолого - педагогических условий, определяющих обновление содержания образовательного процесса, этапы, формы и методы работы педагога с целью воспитания основ гендерной культуры у детей.



В связи с тем, что социально-педагогическая технология, так же как и педагогическая технология, должна соответствовать основным методологическим требованиям, мы стремились к тому, чтобы разработанная нами социально-педагогическая технология гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста соответствовала критериям технологичности, предложенными Г. К. Селевко: концептуальности (научности), системности, управляемости, диагностичности, эффективности, воспроизводимости [12, с. 36]. При описании социально-педагогической технологии гендерного воспитания мы дополнили критерии технологичности еще одним – нормативностью, так как гендерное воспитание как социальное явление регламентируются международными и федеральными документами.

**Концептуальность.** Концептуальную основу социально-педагогической технологии гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста составляют идеи системного подхода (И. В. Блауберг), предполагающие рассмотрение процесса гендерного воспитания дошкольников в виде структуры взаимодействующих компонентов; деятельностного (Л. С. Выготский), где деятельность является средством в гендерном воспитании личности; технологического подхода к воспитанию (Г. К. Селевко) об упорядочении, стандартизации воспитательного процесса; личностно ориентированного подхода (Е. В. Бондаревская) о поддержке процессов самопознания, самореализации личности и развитии ее индивидуальной неповторимости; гендерного подхода к образованию (Л. В. Штылева) о формировании эгалитарных отношений между полами.

**Нормативность.** Нормативную основу социально-педагогической технологии составляют международные документы ЮНЕСКО, Конвенция ООН о правах ребенка (1989), Инчхонская декларация «Образование-2030: обеспечение всеобщего инклюзивного и справедливого качественного образования» (2015), федеральные нормативно-правовые документы в области образования – Конституция РФ, Концепция государственной семейной

политики в РФ на период до 2025 года (2014), Закон «Об образовании в Российской Федерации» (2012), Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (2013).

**Системность.** Социально-педагогическую технологию гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста можно представить как единую систему, состоящую из взаимосвязанных элементов: научно обоснованной цели и задач, заранее спроектированных этапов деятельности, отобранных форм, средств и методов гендерного воспитания детей и ожидаемого результата в виде сформированной гендерной культуры детей старшего дошкольного возраста. Гендерная культура детей старшего дошкольного возраста понимается нами как часть общей культуры личности ребенка, включающая в себя когнитивный, рефлексивный, конативный компоненты.

**Управляемость.** Управление социально-педагогической технологией гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста включает следующие этапы: 1) организационно-подготовительный; 2) целевой; 3) содержательный; 4) процессуально-деятельностный; 5) контрольно-обобщающий.

**Организационно-подготовительный этап** исследования предполагал выбор социально-педагогической технологии реализации гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста, подготовку педагогов и родителей (законных представителей) к осуществлению гендерного воспитания, отбор новых методов и обоснование их внедрения, диагностику уровня сформированности основ гендерной культуры у детей и выявление уровня компетентности в гендерном воспитании у педагогов и родителей.

**Целевой этап** заключался в определении цели применения социально-педагогической технологии. **Содержательный этап** предполагал формирование содержательного наполнения образовательного процесса.

**Процессуально-деятельностный этап** был направлен на формирование основ гендерной культуры у детей старшего дошкольного возраста новыми методами гендерного воспитания. **Контрольно-обобщающий этап** заключался в оценки эффективности внедрения социально-педагогической технологии гендерного воспитания. **Эффективность.** Эффективность разработанной социально-педагогической технологии гендерного воспитания определялась следующими параметрами:

- оптимальным уровнем сформированности основ гендерной культуры у детей старшего дошкольного возраста;
- мотивацией мальчиков и девочек к партнерскому сотрудничеству и равноправному взаимодействию в ведущих видах деятельности;
- обеспечением эмоционального благополучия мальчиков и девочек в детском коллективе;
- созданием гендерно ориентированной предметно-пространственной среды дошкольной образовательной организации.

**Целевые ориентации.** Цель социально-педагогической технологии гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста – формирование основ гендерной культуры детей. Задачи социально-педагогической технологии гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста: – формирование у детей представления о своем и противоположном поле, об индивидуальном разнообразии поведения и достижений мужчин и женщин, о культурном разнообразии проявлений женственности и мужественности, о социальном статусе мужчин и женщин; – содействие процессу гендерной идентификации детей путем приобщения к нравственно-этическим ценностям и ценностям социального равенства; – формирование партнерских взаимоотношений и общения между мальчиками и девочками в духе равноправия (эгалитаризма); – создание условий для самовыражения и самореализации мальчиков и девочек независимо от пола.

#### **Концептуальные положения.**

- Ребенок рождается с определенным полом (мужским или женским) и в дальнейшей жизни соответственно становится мужчиной или женщиной, но биологические различия не являются основными, определяющими факторами для формирования социально-психологических и личностных характеристик женщин и мужчин;
- В формировании гендерных различий решающую роль играют те социально культурные смыслы, которые общество приписывает факту анатомических различий (О. А. Воронина);
- Каждый ребенок индивидуален, и он имеет право на выражение уникальных человеческих проявлений, в том числе мужественности и женственности (права мальчиков и права девочек). - Девочка – женская личность с чувством собственного достоинства, способная воспринимать мальчиков как другие, мужские личности, но равноправные по отношению к себе и способные к партнерству;
- Мальчик – мужская личность с чувством собственного достоинства, способная воспринимать девочек как другие, женские личности, но равноправные по отношению к себе, способные к творчеству, самовыражению и партнерству.

#### **Обновление и дополнение содержания дошкольного образования.**

Содержание образовательного процесса обновлено в соответствии с принципами гендерного равенства на основе: 1) гендерного анализа нормативноправовых документов международного, федерального, регионального уровня, на основании которых осуществляется образовательный процесс в дошкольных образовательных организациях; 2) анализа гендерного состава педагогического коллектива детского сада и группы; 3) гендерного анализа образовательного процесса и его условий; 4) анализа основных образовательных программ дошкольного образования, образовательных программ дошкольной образовательной организации, планов педагогов, методических пособий, мероприятий; 5) анализа содержания и характера

общения педагогов с мальчиками и девочками. На основе результатов данного гендерного анализа и психолого-педагогической диагностики по выявлению основ гендерной культуры детей старшего дошкольного возраста запланировано и осуществлено обновление и дополнение содержания образовательного процесса следующими темами: «Международный мужской день», «Мы разные, но равные (гендерный аспект)», «Я – талантлив», «День защитника и защитниц», «Международный женский день», «Моя семья», «Я мальчик! Я девочка». Содержание этих тем было раскрыто через детские виды деятельности, актуальные для старшего дошкольного возраста. Были подобраны и адаптированы произведения детской литературы и народного творчества, произведения известных художников и фотографов и музыкальные произведения и видеоматериалы с целью решения задач гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста. Также пересмотрено содержание уже имеющихся сюжетно-ролевых игр («Семья», «Супермаркет», «Кухня», «Пиццерия», «Мастерская», «Салон красоты»), дидактических игр («Профессии», «Виды спорта») с позиции гендерного подхода. Картотека дидактических игр была дополнена игровым комплексом «Лента времени», а именно сериями «Профессии мужчин и женщин в разные времена», «Одежда мужчин и женщин в разные времена», «Прически мужчин и женщин в разные времена», «Увлечения мужчин и женщин в разные времена». Для развития позитивного общения и взаимодействия мальчиков и девочек использовались такие игры, как «Я хочу подружиться...», «Самая дружная пара», «Букет».

**Особенности организации гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста.** Взаимоотношения субъектов образовательного процесса субъект-субъектные, т. е. партнерские. Сознание педагога освобождено от негативных гендерных стереотипов «о настоящих мальчиках» и «о настоящих девочках», которые часто мешают раскрывать и развивать индивидуальные способности детей. Жизненные принципы и поведение педагогов соответствовали ценностям эгалитарного мировоззрения.

Создавалась ситуация успеха для каждой девочки и мальчика с помощью вербальных и невербальных средств общения для формирования собственного чувства достоинства. Наглядные и мультимедийные материалы отражали современный характер социальных ролей мужчины и женщины в личной и публичной сфере жизни. Учитывались полоспецифические особенности детей при организации физической деятельности (дозированность по времени и по количеству повторений физических упражнений).

### **Программа реализации социально- педагогической технологии.**

**Шаг 1.** Определение гендерного состава группы (количество мальчиков и девочек).

**Шаг 2.** Определение уровня сформированности основ гендерной культуры у дошкольников с помощью психолого-педагогических диагностических методик.

**Шаг 3.** Уточнение, систематизация, обновление и дополнение образовательной деятельности.

**Шаг 4.** Подбор и применение методов гендерного воспитания в различных видах детской деятельности.

**Шаг 5.** Анализ сформированности основ гендерной культуры путем применения диагностических методик (наблюдение, беседа, социометрические методы, психологические тесты).

**Шаг 6.** Получение ожидаемого результата – формирование основ гендерной культуры у детей старшего дошкольного возраста. Разработанная нами социально-педагогическая технология гендерного воспитания детей старшего дошкольного возраста дополнила уже имеющиеся в отечественной дошкольной педагогике технологии гендерного воспитания детей. При выборе технологии гендерного воспитания детей дошкольного возраста мы рекомендуем педагогам опираться на те технологии, которые наиболее полно отвечают индивидуальным особенностям дошкольников и обеспечены методическими материалами.

### Библиографический список

1. Абсалямова А. Г. Компаративистский подход к исследованию актуальных проблем дошкольного образования // Психология образования в поликультурном пространстве. 2015. Т. 1, № 29. С. 113–121.
2. Абсалямова А. Г. Развитие межнациональных отношений студенческой молодежи : моногр. 3-е изд. Уфа : Восточная экономико-юридическая гуманитар. акад. (Академия ВЭГУ), 2014. 356 с.
3. Бадентэр Э. Мужская сущность: пер. с фр. М. : Новости, 1995. 304 с.
4. Дежина Т. П. К вопросу о концепте «гендер» // Вестн. Хабар. гос. акад. экономики и права. 2011. № 3. С. 127–136.
5. Дошкольная педагогика с основами методик воспитания и обучения : учеб. для вузов. Стандарт третьего поколения / под ред. А. Г. Гогоберидзе, О. В. Солнцевой. СПб. : Питер, 2014. 464 с.
6. Инчхонская декларация «Образование-2030: обеспечение всеобщего инклюзивного и справедливого качественного образования». URL: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=4392> (дата обращения: 08.12.2015).
7. Коломийченко Л. В. Теоретическое обоснование научных исследований по проблемам социального развития и воспитания детей дошкольного возраста в культурологической парадигме // Вестн. ПГПУ. Сер. 1, Психологические и педагогические науки. 2013. № 2. С. 31–39.
8. Конституция Российской Федерации. URL: <http://www.garant.ru/doc/constitution/> (дата обращения: 07.12.2015).
9. Кортаева Е. В. Педагогическое взаимодействие и технологии / М-во образования и науки ; Урал. гос. пед. ун-т. М. : Academia, 2007. 256 с.
10. Моисеева Л. В. Технологический подход в науке об образовании: образовательные и педагогические технологии // Современные технологии



профессионального образования: проблемы и перспективы : материалы науч.-метод. конф. с междунар. участием. Екатеринбург, 2014. 319 с.

11. Перлова Ю. В. Преемственность гендерного воспитания детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2014. 24 с. URL: <http://www.dslib.net/> (дата обращения: 07.12.2015).

12. Селевко Г. К. Социально-воспитательные технологии. М. : НИИ школьных технологий, 2005. 176 с.

13. Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой ; региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». М. : Информация XXI век, 2002. 256 с. URL: <http://textarchive.ru/c-2689605.html> (дата обращения: 06.11.2015).

14. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии : учеб. для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / под ред. С. Л. Смирнова. 4-е изд., испр. М. : Академия, 2001. 512 с.

15. Штылева Л. В. Фактор пола в образовании: гендерный подход и анализ. М. : ПЕР СЭ, 2008. 316 с.

УДК 377.5

## **Самолетова В.М. Проект как метод социализации студентов-сирот**

The project as a method of socialization of students-orphans

**Самолетова В. М.**

Ханты-Мансийский технологическо-педагогический колледж, г. Ханты-Мансийск  
45tranzit75@list.ru

**Samoletova V. M.**

Khanty-Mansi technological and teacher training college, Khanty-Mansiysk

**Аннотация.** Ограниченность социальных связей детей-сирот проявляется в том, что большинство из них не хотят учиться в учреждениях профессионального образования, ведут асоциальный образ жизни, становятся жертвами различного рода преступлений. Именно поэтому так важна работа по социализации студентов-сирот в условиях среднего профессионального образования.

**Ключевые слова:** социализация, проект "Путь к успеху"

**Abstract.** The limitation of the orphans` social binds makes itself in the fact that most of them do not want to study at vocational training institutions, have asocial way of life, become victims of various types of crimes. That is why it is so important to work on the students' socialization of orphans in the conditions of secondary vocational education.

**Keywords:** socialization, the project «Road to Success»

В системе среднего профессионального образования ежегодно возрастают требования к качеству подготовки, как выпускников, так и студентов. Рынку труда необходимы успешные высококвалифицированные специалисты. Уровень профессиональной подготовки студентов в значительной степени зависит от успешной социализации в условиях образовательного процесса.

Под социализацией принято понимать двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду [1].

К исследованию проблемы профессиональной социализации обращались такие ученые, как Э.Ф. Зеер, А.Г. Пашкова, В.А. Сластенина. По их мнению, сущность профессиональной социализации состоит в том, что в ее процессе индивид приобщается к определенной профессиональной роли и становится носителем связанного с этой ролью социального статуса [2].

Общеизвестны трудности профессиональной социализации детей-сирот. Ограниченность социальных связей детей-сирот проявляется в том, что большинство из них не готовы к самостоятельной жизни. Они не хотят учиться в учреждениях профессионального образования, ведут асоциальный образ жизни, становятся жертвами различного рода преступлений. Большинство из таких студентов не доходят до выпуска, потому что в отличие от остальных обучающихся, имеют особенности в чертах характера и поведения, среди которых наиболее часто встречаются: отсутствие коммуникативных навыков,

эмоциональная незрелость, узость кругозора, нежелание учиться, выбирать и осваивать профессию. Процесс профессионального обучения в колледже и дальнейшая социализация детей-сирот, их адаптация к новым условиям и последующая интеграция в общество протекают с большими трудностями.

Именно поэтому в настоящее время так важна работа по социализации студентов-сирот в условиях СПО.

Ежегодно в АУ «Ханты-Мансийский технологическо-педагогический колледж» на дошкольное и школьное отделение специальности «Музыкальное образование» поступают обучающиеся, которые относятся к льготной категории детей – сирот. Обучаясь на данной специальности, студент должен состояться не просто как учитель-профессионал, но и как, музыкант, организатор, сценарист, режиссер, актер и концертный исполнитель. Студенты несут музыкальную культуру подрастающему поколению, создают колыбель искусств, в которой творят сами и учат ребенка творить свободно и красиво.

Поэтому очень важным является успешная адаптация студентов-сирот, то есть создание психолого-педагогических условий, при которых происходит приобщение к различным социальным ролям в процессе обучения, понимание того, что успешная социализация является необходимым условием для профессиональной деятельности выпускника. Для этого был создан проект, который называется «Путь к успеху».

**Цель проекта:** Создание психолого-педагогических условий по социализации студентов-сирот, обучающихся по специальности «Музыкальное образование».

#### **Задачи проекта:**

- теоретическое и практическое обеспечение процесса социальной адаптации студентов;
- создание системы психолого-педагогической и социально-педагогической поддержки студентов из числа детей-сирот;

- содействие созданию обстановки психологического комфорта студентов в колледже, профилактика асоциального поведения и правонарушений;
- формирование осознанного профессионального самоопределения, организация внеучебной деятельности студентов, активное включение в концертную и конкурсную деятельность;
- обеспечение межведомственного взаимодействия в решении вопросов сопровождения детей-сирот.

Проект рассчитан на четыре года обучения и включает в себя следующие этапы: подготовительный, основной и заключительный.

### **Первый этап – подготовительный.**

Он протекает до момента включения студента в социальную группу и связан с определением его статуса, проведением социальной и психологической диагностики, предполагающей ознакомление с его личностными особенностями.

Для ознакомления с личностными особенностями студентов используются следующие диагностики:

- исследование склонности к отклоняющемуся поведению (СОП) А.Н. Орел;
- многофакторный личностный опросник Р. Кеттелла;
- определение ситуативной и личностной тревожности Спилбергера;
- определение уровня самооценки К. Фетискина.

Анализ диагностических методик выявил следующие проблемы студентов - сирот:

- Несформированность компонентов профессионально-личностной перспективы;
- Неумение самостоятельно осуществлять психологическое регулирование своего поведения и деятельности;
- Отсутствие организации оптимального режима труда и отдыха в новых условиях;

- Низкая степень активности и недостаточное развитие личностной ответственности.

Выявленные проблемы указывают на низкий уровень социальной адаптации студентов – сирот. Для решения проблемы был сформирован **второй основной этап**, который предполагает разработку и реализацию программы по социализации студентов-сирот.

Программа состоит из трех направлений:

- социально-педагогическое: социальное сопровождение и профилактика асоциального поведения студентов-сирот;
- психолого-педагогическое: осуществление психологического сопровождения, которое включает диагностику, консультирование и психокоррекцию, как индивидуальную, так и групповую;
- профессиональное: осуществление творческой деятельности для формирования общих и профессиональных компетенций.

Социально-педагогическое направление включает в себя ряд мероприятий, среди которых: беседы по теме: «Личная гигиена», «Что значит быть красивым»; беседы о профилактике алкоголизма и наркомании; лекции о правильном планировании своего бюджета; сюжетно-ролевые игры; круглые столы, диспуты и семинары по здоровому образу жизни. Также студентам-сиротам оказывается помощь при временном летнем трудоустройстве, организуется летний отдых. С целью контроля быта студентов осуществляются рейды, составляются мониторинги посещаемости и успеваемости.

Профессиональное направление предполагает участие студентов-сирот в общеколледжных мероприятиях, занятия в секциях и кружках дополнительного образования творческой направленности, участие в исполнительской практике, организацию и проведение студенческих праздников, создание портфолио личностных творческих достижений. Все это способствует формированию творческих навыков, навыков публичного выступления и раскрытию творческого потенциала студентов-сирот.

Для организации и проведения мероприятий привлекаются педагогические работники специальности «Музыкальное образование», а также педагог-психолог, педагог-организатор, педагоги дополнительного образования и социальный педагог.

**Третий этап** – заключительный.

Он предполагает анализ полученных результатов по окончании реализации проекта по социализации студентов-сирот «Путь к успеху».

Для проведения сравнительного анализа уровня социализации студентов-сирот используются результаты диагностик, полученные на первом и заключительном этапах реализации проекта.

Для получения качественных результатов анализируются такие показатели как уровень успеваемости и посещаемости студентов по итогам всего времени обучения.

С целью выявления уровня сформированности профессиональных компетенций формируется портфолио учебных и творческих достижений.

Проект сопровождает студентов-сирот на протяжении всего периода обучения. Первый год реализации программы имеет положительные результаты. Одни студенты принимают активное участие в творческой жизни колледжа, другие показывают хорошие и отличные результаты в учебе. С одной из студенток ведется индивидуальная работа и постепенное введение в групповую деятельность.

Результат реализации проекта позволит студентам из числа детей-сирот стать успешным выпускником и востребованным квалифицированным специалистом по специальности «Музыкальное образование».

### **Библиографический список**

1. Андреева, Г.М. Социальная психология/Г.М. Андреева. – Аспект Пресс, М.: 2010. – 368 с.
2. Безюлева Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов/Г.В. Безюлева:

монография. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 320 с.

3. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие/Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2006. – 240 с.

4. Демидова Т.П. Психологическое сопровождение профессионально-личностного становления обучающихся в средних профессиональных учебных заведениях: учебное пособие/ Т.П. Демидова. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2006. – 112 с.

5. Мудрик А. В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов/Под ред. В.А. Сластенина. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. - 200 с.

6. Сарычев С.В., Логвинов И.Н. Педагогическая психология. Краткий курс. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.

УДК 81-13

## **Сиреканян В.В. Выбор методики при обучении иностранному языку**

Selection methodology when learning a foreign language

**Сиреканян В.В.**

Южно-Уральский государственный университет,  
г. Миасс

**Sirekanyan V.V.**

South Ural State University,  
Miass

**Аннотация.** Существует огромное количество методик изучения иностранных языков, большая часть из которых не слишком эффективна. В данной статье предлагается рациональная технология по выбору подходящей не только для преподавателя, но и для учащихся методики, которая может оказаться особенно эффективной при обучении иностранному языку.

**Ключевые слова:** типовые и системные модели, адаптированная технология, многомерная матрица, морфологический ящик

**Abstract.** There is a large number of foreign language learning techniques, most of which are not very effective. In this paper we propose a rational technology of choice suitable not only for teachers, but also for the methodology of students, which can be particularly effective in learning a foreign language.



**Keywords:** model and system model, adapted technology, multidimensional matrix of morphological box

Нет такого блестящего и универсального метода, нет средств и приемов, настолько хороших, чтобы они в руках плохого преподавателя не стали мучением для учащихся и наказанием для самого преподавателя (П. Хэгболдт). За всю историю человечества было разработано множество различных обучающих иностранному языку методик. Но поначалу их было не так много.

Один из первых способов обучения заимствовался из программ, разработанных для обучения так называемым "мертвым языкам" - латыни и греческому, в рамках которого практически весь образовательный процесс сводился к чтению и переводу. Этот метод был основан еще в конце 18-ого века и до середине 20-ого назывался **грамматико-переводной (лексико-грамматический, традиционный) метод** ("Grammar-translational method"). Согласно данному методу, владение языком есть владение грамматикой и словарем. Данный способ изучения иностранных языков господствовал до конца 50-х годов и был практически единственным, с помощью которого учили всех. Что интересно, все гениальные и феноменально образованные переводчики до последнего времени обучались именно таким образом. В середине 50-х стало очевидно, что метод не отвечает сформировавшимся к тому времени требованиям лингвистики. Результатом стало зарождение различных методик, соответствующих современности.

Нижеперечисленные методики, как выяснилось, подходят только определенному кругу обучающихся. Пример, коммуникативный (Communicative) метод, цель которого – научить взаимодействовать с другими людьми на изучаемом языке, что подразумевает все формы общения: речь, письмо (как чтение, так и навыки написания текстов), умение слушать и понимать сказанное собеседником.

Следующий, **метод погружения (Sugesto Pedia)**, идеально подходит для людей творческого склада, любящих импровизировать: обучающий выступает в

роли носителя языка, выбирает для себя иностранные имена, придумывает биографию, то есть для него лучше говорить, как «вымышленный Джек» или «Шрайбикус», чем как «настоящий Ваня».

**Метод молчания (Silent Way)**, который появился в 60-х годах. Согласно этой методике, знание языка изначально заложено в самом человеке. Данный метод очень хорош для любителей высоких технологий.

А для интровертов – людей, предпочитающих слушать, а не говорить – подходит **метод физического реагирования (Total-Physical Response)**. Основной его принцип: понять можно только то, что обучающий пропускает через себя, в буквальном смысле, «пощупает». В процессе изучения языка данным методом студенты общаются (прямо или косвенно) не только с преподавателем, но и между собой.

**Аудиолингвистический метод (Audio-Lingual Method)** хорошо подходит людям с выраженным аудиальным восприятием. В некотором смысле этот метод построен на **заучивании наизусть** – метод запоминания, заключающийся в многократном устном повторении текста за небольшой промежуток времени (зубрежка).

Из существующих на сегодняшний день огромного количества методик изучения иностранных языков большая часть не слишком эффективна и является обычным способом заработка для предприимчивых людей. Прежде всего, это методы 25-го кадра, кодирования, нейролингвистического программирования: с помощью «волшебных» неслышимых сигналов английские слова «сами» без особого труда навсегда остаются в памяти учащихся... и тому подобные методики.

Приведем несколько примеров, где авторы предлагают применение различных рациональных принципов в процессе обучения иностранному языку.

### **Принципы методики Владислава Милашевича:**

1. **Системность** в изложении материала. Охвачены все ключевые темы языка.

2. **Наглядность.** Используются очень понятные, несложные схемы-картинки, которые позволяют быстро усвоить многие сложнейшие разделы грамматики (предлоги, времена и т. д.).
3. **Компактность** материала.
4. **Ориентация на скорость** усвоения. В основном для обучения научных работников и аспирантов, чтобы перевести английский текст, непростые материалы в зарубежных журналах при написании диссертаций и статей.
5. **Смелость и творческий подход** в подаче [1].

#### **Основные принципы методики Виталия Левенталя**

1. **Честный подход.** Никому не обещает быстрого успеха, необходим ежедневный кропотливый труд и усердие.
2. Методика ориентирована на наших соотечественников, которые эмигрировали в США, поэтому используются многочисленные местные идиомы, юмор, сленг – словом, все то, что позволяет быстрее «вписаться» в американскую жизнь.
3. **Тесная связь с русским языком** в процессе изучения английского.
4. Выработка навыков языкового мышления через книги, статьи и лекции.

**Экспресс-метод Илоны Давыдовой** (середина 90-х). Особенности этого метода: при помощи сигналов-импульсов английские слова навсегда остаются в памяти, курс создан для восприятия на слух. Интересен для тех, кто уже имеет некоторую подготовку и желает увеличить словарный запас в американском английском.

#### **Коммуникативная методика Г. Китайгородской и И. Шехтера.**

Основные принципы [2]:

1. Учить нужно не языку. Нужно создавать условия, при которых человек заговорит на иностранном языке.
2. **Традиционные методики** преподавания английского языка (тесты, экзамены, правила и т. д.) ломают человека. В этой методике нет ни домашних заданий, ни изучения грамматики (на начальном этапе).

3. **Живая речь** не конструируется, а порождается. Обучение происходит в активной деятельности, окрашенной эмоционально.
4. Обучаемые должны иметь свободу выбора и передавать смысл теми словами, которые соответствуют их жизненному опыту.
5. Преподаватель определяет только завязку события и – только намеком – кульминацию. Развязка же непредсказуема. Потому и интересно.

#### **Основные принципы методики Николая Замяткина**

1. **Многократное прослушивание** читаемого носителями языка фрагмента (диалог или просто текст).
2. **Многократное произношение** этого же текста вслух.
3. Все это воздействует на самые глубинные, бессознательные структуры мозга, связывая микродвижения речевого аппарата с типовыми фонемами, звукосочетаниями, делая их привычными.
4. Успех достигается за счет бесчисленных движений губ и языка, сокращений мышц лица и горла, работы связок, то есть всего того, что отвечает за «говорение» на иностранном языке. Это как заучивание гамм в музыке или тренировки в спорте. Все это приводит к такому состоянию, когда голова становится свободной от мыслей на родном языке.

#### **Основные принципы метода Т. Байтукалова (матричная методика)**

1. **Регулярность занятий** языком – не менее 1 часа ежедневно.
2. Основной учебный материал – видео с субтитрами на изучаемом языке и аудиокниги.
3. Основной способ усвоения нового языкового материала – **моделирование речи** носителей языка в состоянии «незнания».
4. Максимально точное **копирование носителей языка**. Достижение понимания не является целью.
5. Знакомиться со смыслом изучаемого учебного материала (читать перевод) можно лишь после того, как учебный материал тщательно выучен.

#### **Основные принципы методики Г. Громыко (матричная методика)**

1. **Неиспользование памяти** для изучения английского.
2. **Постоянная тренировка** органов речи, которые ответственны за речь (рот, губы, глаза, уши и т. д.) через многочисленный повтор одних и тех же фраз/слов.
3. Работа ведется только с интересующим ученика материалом.
4. Тренировка одновременно как минимум трех иностранных языков.

#### **Особенности методики А. Драгункина**

1. **Целостность.** Рассмотрение практически всех основных тем грамматики.
2. **Создание альтернативной грамматики**, которая отличается простотой понимания.
3. **Высокая скорость** усвоения материала. С первого же занятия построение предложений любого уровня сложности.
4. **Цель** – заложить базу. Затем происходит наращивание: увеличение словарного запаса, совершенствование грамматики и т. д.

#### **Особенности методики Дмитрия Петрова**

1. **Отточенность** подачи материала, проработанные видео и другие материалы. Например, «Генератор фраз» позволяет построить правильное предложение и услышать произношение.
2. **Высокая скорость** изложения курса.
3. **Использование фильмов** для погружения в языковую среду.
4. **Отсутствие сложных грамматических схем** и необходимости заучивать правила [3].

Однако эти методики, с их принципами и особенностями, упомянутые выше, не являются «главными», существуют и другие, достаточно интересные и оригинальные, но не одинаково подходящие всем.

Таким образом, прежде чем приступить к процессу обучения, надо в первую очередь выбрать именно подходящую методику. Для такого выбора нужна эффективная технология обучения, которая должна строиться с учетом разнородных факторов, характеризующих, в частности, особенности целей

обучения, уровня подготовленности обучаемого и обучающего, располагаемых ресурсов и информационно-технических средств.

Эти обстоятельства учитываются в следующей системной модели, помогающей осознанно выбрать "подходящий" метод (см. рис. 1)

Критерии для сравнения и выбора методов разделены на группы, учитывающие требуемый результат обучения, свойство процесса обучения, а также признаки личности обучаемого.

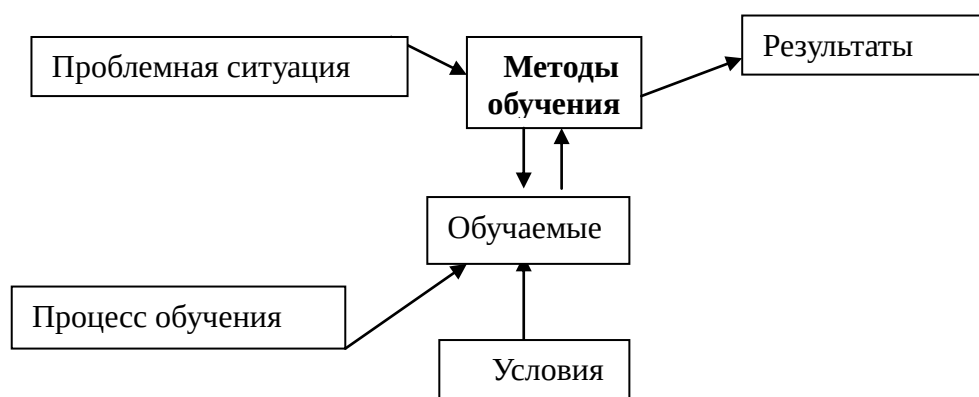


Рисунок 1. Системная модель

Учитывая значительный диапазон параметров, характеризующих указанные и другие факторы, представляется целесообразным формирование адаптированной технологии решения проблем обучения иностранному языку на основе синтеза известных частных методов обучения и эвристического комбинационного метода (морфологического ящика) "**Morphological Box**", Ф. Цвикки, отличающегося универсальностью и продуктивностью его применения. Применение метода "Morphological Box" наиболее рационально для несложных объектов и там, где возможно найти новую идею за счет комбинации известных решений. Необходим только поэтапный подход. [4,5].

**Этапы метода морфологического ящика** (по рекомендациям Цвикки):

1. Точно сформулировать проблему, подлежащую решению. На этом этапе надо выяснить, каковы известные объекты подобного назначения и какими

могут быть такие объекты. Далее исследовать проблему. Основная рекомендация на этом этапе - максимально точная формулировка цели морфологического исследования, возможная переформулировка или уточнение цели. Пример простого объекта: визитка (более точно: яркая уникальная визитка стоматолога, которую сложно забыть).

2. Выявить и охарактеризовать все параметры, которые могли бы войти в решение заданной проблемы. Основная рекомендация - все параметры должны быть примерно равнозначимы с точки зрения поставленной цели. Пример параметров объекта: форма, покрытие визитки.

3. Сконструировать морфологический ящик или многомерную матрицу, содержащую все решения заданной проблемы. Основная рекомендация - никаких оценок вариантов не следует проводить до полного оформления морфологического множества. Пример параметров объекта: форма визитки (шар, лист Мебиуса, прямоугольник и др.), покрытие (пластик, картон, колбаса и др.).

4. Все решения, содержащиеся в морфологическом ящике, внимательно проанализировать и оценить с точки зрения целей, которые должны быть достигнуты. Основная рекомендация - для каждой строки морфологической таблицы проверить, являются ли частные варианты реализации параметра альтернативными и является ли осмысленным вариант "отсутствует". Примеры решений: круглая съедобная, прямоугольная из пластика и др..

5. Выбрать и реализовать наилучшие решения (при условии наличия необходимых средств).

Применение принципов предполагаемого подхода можно проиллюстрировать на примере проблемы формирования достаточного и активного словарного запаса. В качестве направления поиска и вариантов на каждом из них можно выбрать следующее:



-повышение эффективности памяти (путем выявления у каждого обучаемого опорного вида памяти (слуховой, зрительной), заучивание не только отдельных слов, но и устойчивых выражений и типовых моделей фраз);

-более частое употребление слов и выражений (применение данных слов в разных контекстах, периодичность повторения с учетом кривой забываемости Эббингауза) [6,7,8];

-формирование у обучаемого уверенности в собственных силах (путем пошагового усложнения заданий, исключения оценок на начальных этапах обучения, дифференцированного поощрения всех, достигающих успехов в обучении независимо от абсолютного уровня).

Учитывая все эти этапы (по рекомендациям Цвикки), принципы и особенности, критерии достатка и недостатка, разнообразие и множество методик, можно делать следующий вывод: прежде чем приступить к сложному процессу обучения любого иностранного языка, нужно помнить, что не каждому подходит одна и та же методика, к тому же нужно достигнуть результата только индивидуальным способом:

-учесть свойства процесса обучения: простота, длительность, апробированность методов и их алгоритмичность, устойчивость результатов;

-свойства личности обучаемого: начальный уровень языковой подготовки и общего развития, мотивация, совместимость личности и метода.

Следует отметить, что предлагаемая технология может оказаться особенно эффективна при обучении в вузах с учетом таких его особенностей, как, например, ограниченность курса обучения, большой разброс в уровнях исходной подготовки, существенное различие в долгосрочных целях обучаемых.

### **Библиографический список**

1. Варденга Мария, Говорящая книга (интервью с Г. А. Китайгородской, занимающейся методами интенсивного обучения иностранным языкам), СПб, «Азбука-классика», 2009 г., с. 171-173. [http://www.treko.ru/show\\_article\\_2055](http://www.treko.ru/show_article_2055)
2. Петров Д. Ю., Борейко В. Н. Магия слова. Диалог о языке и языках. — М.: ПрозайК, 2010. — 208 с. — ISBN 978-5-91631-105-1.
3. Zwicky F. The morphological approach to discovery, invention, research and construction //New methods of thought and procedure.- Pasadena, 1967.- P.273-297.
4. Одрин В.М., Картавов С.С. Морфологический анализ систем. Построение морфологических таблиц. Киев: Наукова думка, 1977.
5. "Memory: A Contribution to Experimental Psychology -- Ebbinghaus (1885/1913)". Retrieved 2007-08-23.
6. Эббингхауз // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: В 86 томах (82 т. и 4 доп.). — СПб., 1890—1907.
7. Будашевский В. Г., Сиреканян В.В. Проблемы обучения иностранному языку и поиск рациональных технологий их решения. – Екатеринбург, 2004.
8. Будашевский В. Г., Сиреканян В.В. Инновационное обучение иностранному языку на основе функционально-ресурсного анализа структуры учебного процесса. – Челябинск, 2005.
9. Hagboldt P. Language Learning. Some Reflections from Teaching Experience. The University of Chicago press, Chicago, Illinois, 1935

УДК 51.510

## **Судас А.В. Формы организации учебного процесса, направленные на формирование познавательных УУД**

The forms of organization of educational process, aimed at forming a cognitive universal educational actions

**Судас А. В.**

Московский Педагогический Государственный Университет, г. Москва  
nastya\_solniwko\_@mail.ru

**Sudas A. V.**

Moscow Pedagogical State University, Moscow

**Аннотация.** В данной статье мы анализируем познавательные УУД и даем ответ, как организовать учебный процесс, чтобы способствовать их развитию и формированию.

**Ключевые слова:** универсальные учебные действия (УУД), образовательный процесс, формирование, задания.

**Abstract.** In this article, we analyze the cognitive UEA and give an answer how to organize the learning process in order to promote their development and formation.

**Keywords:** universal educational action (UEA), educational process, formation, tasks.

Термин «универсальные учебные действия» означает умение учиться, что подразумевает под собой способность ребенка к саморазвитию и самосовершенствованию путем сознательного и активного присвоения нового социального опыта.

Выделяют четыре основных блока универсальных учебных действий: личностные, регулятивные, познавательные и коммуникативные. Мы остановимся более подробно на познавательных УУД.

**Познавательные универсальные учебные действия** включают: общеучебные, логические, а также постановку и решение проблемы.

**Общеучебные универсальные действия:**

- самостоятельное выделение и формулирование познавательной цели;
- поиск и выделение необходимой информации; применение методов информационного поиска, в том числе с помощью компьютерных средств;
- структурирование знаний;
- осознанное и произвольное построение речевого высказывания в устной и письменной форме;
- выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий;
- рефлексия способов и условий действия, контроль и оценка процесса и результатов деятельности;
- смысловое чтение как осмысление цели чтения и выбор вида чтения в зависимости от цели; извлечение необходимой информации из прослушанных текстов различных жанров; определение основной и второстепенной информации; свободная ориентация и восприятие текстов художественного,

научного, публицистического и официально-делового стилей; понимание и адекватная оценка языка средств массовой информации;

- постановка и формулирование проблемы, самостоятельное создание алгоритмов деятельности при решении проблем творческого и поискового характера.

Особую группу общеучебных действий составляют *знаково-символические действия*:

- моделирование - преобразование объекта из чувственной формы в модель, где выделяются существенные характеристики объекта;

- преобразование модели с целью выявления общих законов, определяющих данную предметную область.

### **Логические универсальные действия:**

- анализ объектов с целью выделения признаков (существенных, несущественных);

- синтез - составление целого из частей, в том числе самостоятельное достраивание с восполнением недостающих компонентов;

- выбор оснований и критериев для сравнения, сериации классификации объектов;

- подведение под понятие, выведение следствий;

- установление причинно-следственных связей, представление цепочек объектов и явлений;

- построение логической цепочки рассуждений, анализ истинности утверждений;

- доказательство;

- выдвижение гипотез и их обоснование.

### **Постановка и решение проблемы:**

- формулирование проблемы;

- самостоятельное создание способов решения проблем творческого и поискового характера.

Обучение в школе как бы погружает детей в новый мир – мир науки, в котором существует свой язык, правила и законы. В процессе обучения учитель знакомит детей с понятиями, научными объектами, создает условия для осмысления закономерностей связывающих их. Тем самым, осмысление текстов, заданий, умение сравнивать, различать и обобщать, является средством формирования познавательных УУД.

Универсальные учебные действия являются целостной системой, в которой развитие каждого вида учебного действия определяется его отношением с другими видами учебных действий, соответственно и общей логикой возрастного развития.

#### **Условия формирования УУД:**

- формирование УУД как цель определяет содержание и организацию образовательного процесса;
- формирование УУД происходит в контексте усвоения разных предметных дисциплин и внеурочной деятельности;
- УУД формируются при выполнении обучающимися учебной работы определенного вида на основании использования педагогами технологий, методов и приемов, сопоставимых возрасту обучающихся.

#### **Формы учебной деятельности как условие формирования универсальных учебных действий:**

##### **1. Учебное сотрудничество.**

Учитель воспринимает ребенка как равноправного партнера, активного, влиятельного участника учебного процесса, организует взаимодействие, диалог. Участники процесса эмоционально открыты и свободны в своих высказываниях. Ученик пользуется помощью педагога или сверстников. Педагог выступает в роли организатора, который действует опосредованно, а не прямыми указаниями. Такое общение максимально приближено к детям.

Организация работы в паре, группе, самостоятельная работа с использованием дополнительных информационных источников. Данная форма позволяет формировать коммуникативные, регулятивные, познавательные и личностные универсальные учебные действия.

## **2. Творческая, проектная, учебно-исследовательская деятельность.**

Художественное, музыкальное, театральное творчество, конструирование, формирование замысла и реализация социально–значимых инициатив и др. Работа над проектами позволяет работать над получением личностных и метапредметных результатов в комфортных условиях, не ограниченных временными рамками уроков. Нацеленность проектов на оригинальный конечный результат в ограниченное время создает предпосылки и условия для достижения регулятивных метапредметных результатов. Совместная творческая деятельность учащихся при работе над проектами в группе и завершающий этап работы над проектом – презентация (защита) проекта – способствуют формированию метапредметных коммуникативных умений. Личностные результаты при работе над проектами могут быть получены при выборе тематики проектов.

## **3. Контрольно – оценочная и рефлексивная деятельность.**

Самооценка является ядром самосознания личности, выступая как система оценок и представлений о себе, своих качествах и возможностях. Центральной функцией самооценки является регуляторная функция. Происхождение самооценки связано с общением и деятельностью ребенка. На развитие самооценки существенное влияние оказывает специально организованное учебное действие оценки.

## **4. Трудовая деятельность.**

Самообслуживание, участие в общественно-полезном труде. Плановый труд развивает положительные качества личности: организованность, дисциплинированность, внимательность, наблюдательность. Труд младших

школьников позволяет учителю лучше узнать их индивидуальные особенности, выяснить их творческие возможности, развить определенные способности. Трудовая деятельность позволяет формировать личностные универсальные учебные действия.

## 5. Спортивная деятельность.

Освоение основ физической культуры, знакомство с различными видами спорта, опыт участия в спортивных соревнованиях позволят формировать волевые качества личности, коммуникативные действия, регулятивные действия.

Таблица 1

Формы организации учебного пространства, способствующего формированию УУД

<b>Урок:</b> - проблемная ситуация; - диалог; - взаимообучение; - свободный урок; - урок разновозрастного сотрудничества и т.д.	Форма учебной деятельности для постановки и решения учебных задач.
<b>Учебное занятие</b>	Место различных групповых и индивидуальных практик.
<b>Консультативное занятие</b>	Форма разрешения проблем младшего школьника по его запросу к педагогу.
<b>Творческая мастерская</b>	Для организации навыков творческой коллективной деятельности.
<b>Конференция, семинар</b>	Форма подведения итогов творческой деятельности.
<b>Занятие в малой академии</b>	Направлено на развитие навыков проектной деятельности по предметам.
<b>Индивидуальное занятие</b>	Форма организации деятельности по построению индивидуальных образовательных маршрутов.
<b>Внеучебные формы</b>	Место реализации личностных задач и интересов младших школьников.

Формирование и развитие познавательных УУД на уроках математики происходит с помощью различных видов заданий, например:

- «Найти отличия»



- «Поиск лишнего»
- «Лабиринты»
- «Цепочки»
- Составления схем-опор
- Работа с таблицами
- Составления и распознавание диаграмм
- Работа со словарями

Приведем примеры заданий которые направлены на самостоятельную исследовательскую деятельность младших школьников:

1. Найдите и выпишите значения тех выражений, в которых сложение надо выполнить: а) первым, б) вторым, в) третьим действием.  
 $7+5$ ,  $14-3+9$ ,  $51-13-8$ ,  $6*6:2$ ,  $3*4-2+6$ .

2. Расставьте скобки в выражениях разными способами и вычислите значения получившихся выражений.  
 $53-17-6+11$ ,  $26+14:2*3$ .

Чтобы повысить эффективность обучения и способствовать развитию учащихся, необходимо уделять внимание задачам, в которых возможно несколько решений (разных решений-ответов и их поиск). Такие задания открывают ученикам возможность для поиска и размышления, исследования и открытия.

Пример:

Аня и Саша пытались записать все примеры на сложение трёх однозначных чисел, так чтобы в результате каждый раз получалось 20. Им дали подсказку: «Некоторые слагаемые могут быть одинаковыми», но Аня всё время ошибалась. Помогите Саше объяснить Ане решение задачи.

Решение:

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1) $9+9+2=20$ | 5) $8+8+4=20$ |
| 2) $9+8+3=20$ | 6) $8+7+5=20$ |
| 3) $9+7+4=20$ | 7) $8+6+6=20$ |

$4) 9+6+5=20$

$8) 7+7+6=20$

Данные задания развивают и формируют познавательные способности детей, расширяют их математический кругозор, помогают глубже и прочнее овладеть математическими знаниями.

### Библиографический список

1. Асмолов А.Г. «Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе. От действия к мысли», - М.: Просвещение, 2013. - 152 с.
2. Петрова И.В. Средства и методы формирования универсальных учебных действий младшего школьника // Молодой ученый. – 2011. - № 5. Т. 2. – с. 151-155.

УДК 371.2

### Тулемисова Д.З. Использование видеоконференций в современном образовании

The use of videoconferencing in modern education

Тулемисова Д.З.

Сургутский государственный педагогический университет  
г.Сургут

Tulemisova D.Z.

Surgut State Pedagogical University  
Surgut

**Аннотация:** В статье рассматривается роль и значимость видеоконференции в образовательном процессе в связи с внедрением ФГОС. Описаны основные виды видеоконференции, этапы подготовки и проведения видеоконференции, трудности, связанные с реализацией видеоконференц-связи, представлены дидактические требования к видеолекции.

**Ключевые слова:** видеоконференция, видеоконференц-связь (ВКС), виды видеоконференции.

**Abstract:** This paper examines the role and significance of video conferencing in the educational process in connection with the implementation of the GEF. The basic types of videoconferencing, stages of preparation and holding of the videoconference, the difficulties associated with the implementation of video conferencing, presented the didactic requirements of video lectures.

**Keywords:** video conferencing, video conferencing (VC), the types of video conference.

В связи с внедрением ФГОС использование информационно - коммуникационных технологий становится одним из приоритетных направлений организации образовательного процесса, т.к. согласно требованиям ФГОС ООО, внедрение ИКТ позволит улучшить качество обучения, повысить мотивацию учащихся к обучению, а также мобилизовать в целом весь образовательный процесс. Перспективным средством получения образования является видеоконференция, реализуемая с помощью современной телекоммуникации и сети Интернет.

**Видеоконференция** – форма работы пользователей Интернет в режиме видеосвязи с помощью специальных программ; компьютерная технология, которая позволяет людям слышать друг друга, обмениваться данными с помощью специальных компьютерных устройств [1].

Информация, воспринимаемая зрительно, более осмысленна и усваивается на долгий срок. Самые лучшие лекции и информация, полученная от преподавателя на практическом занятии, усваивается примерно на 17%. Зрительная информация, которую представляют в физиологическом и оптимальном темпе, а также не перегруженная деталями, запоминается в долговременной памяти на 50-70% [2].

Выделяют основные типы видеоконференций - *персональная и групповая*. Персональная видеоконференция – это процедура видеосвязи, в которой участвует всего два абонента. Все остальные виды видеоконференций относят к групповой.

Видами видеоконференции являются определенные устоявшиеся правила отображения участников видеоконференции, а именно:

- *Видеоконференции 1-на-1.*
- *Симметричные видеоконференции.* Участвуют более 2 человек, которые одновременно слышат и видят друг друга в процессе видеоконференции.
- *Видеоконференции с активацией по голосу.* Во время сеанса видеоконференции выступающий докладчик видит себя или

предыдущего оратора, в то время как остальные участники видят и слышат на экранах только его.

- *Селекторные видеоконференции.* В данном случае существуют два вида участников: докладчики и слушатели. Любой слушатель может стать докладчиком, если разрешит организатор конференции.
- *Видеоконференции для дистанционного образования.*
- *Видеотрансляция.*
- *Видеоконференции в переговорной комнате или конгресс-зале.*
- *Видеоконференции на рабочем месте.*
- *Мобильные видеоконференции.*

Одной из ярких инноваций систем синхронного дистанционного обучения является видеоконференц-связь (ВКС). Использование ВКС создает условия для увеличения эффективности работы образовательной организации в целом, а именно это высокая оперативность общения, охват территории и контингента.

*Видеоконференц-связь (ВКС)* – современная телекоммуникационная услуга, позволяющая в реальном режиме времени (on-line) общаться и вести совместную работу при территориальной удаленности субъектов. Возможность одновременно слышать и видеть своего собеседника на экране с созданием эффекта непосредственного общения, работать одновременно с несколькими аудиториями студентов, расположенными в различных географических точках: читать курсы лекций, проводить семинары и практические занятия, осуществлять контроль знаний и т.д. является весомым преимуществом ВКС [3].

TrueConf, российский разработчик систем и сервисов видеоконференц-связи, опубликовал итоги своей работы в 2011 году: 85% выручки составили продажи программного обеспечения (в сумме было продано лицензий более чем на 9 тыс. точек ВКС; кроме того средний заказчик оборудовал по 33 точки).

Данный факт показывает значимость ВКС, потребность заказчиков в его использовании.

Выделим некоторые проблемные области:

1) Учителям необходимо знать и применять ИКТ, т.к. не владея информационными средствами, он не сможет пользоваться ресурсами. Дистанционное обучение – четкая система, в которой образовательная среда, информационные технологии и педагог взаимодействуют для реализации целей обучения.

2) Насыщенность информационно-коммуникационной образовательной среды приводит к заметной информационной перегрузке, которая вызвана большим количеством источников информации и нет возможности охватить даже ее значительную часть.

3) В тех случаях, когда наряду с виртуальным общением, не происходит взаимодействие студента и преподавателя напрямую (очно), дистанционное обучение может привести к психологической дисгармонии. Вдобавок есть риск понижения креативности и навыков сотрудничества, которые реализуются в совместной работе.

Использование технологий ВКС поможет справиться с перечисленными проблемами. Данная технология исключит ситуацию «студент и компьютер» и принесет язык живого общения. ВСК позволяет создать среду образовательных организаций, в которой обмениваются знаниями и опытом, а также проводят мастер-классы и конференции независимо от расположения участников образовательного процесса.

Этапы подготовки и проведения видеоконференции.

1. Этап целеполагания. Необходимо ответить на вопросы, какова цель и задачи образовательного проекта? Какие знания и навыки приобретет учащийся?

2. Подготовительный этап. Данный этап предполагает выявление уровня подготовки и индивидуальных особенностей учащихся к обучению в

дистанционном режиме, наличие качественного материально-технического обеспечения интерактивной и телекоммуникационной связи.

3. Этап технологического оснащения (проектирования).

4. Проектирование дидактического маршрута. Эта ступень включает в себя регистрацию участников видеоконференции, осуществление загрузки дидактических материалов, определение предметных и дидактико-методических тем и вопросов, проведение предварительной консультации, форумов, на которой обсуждаются трудности и актуальные вопросы.

5. Этап проведения и реализации целей проекта. Эффективное взаимодействие всех участников процесса является важным правилом на этом этапе.

6. Этап оценки. Необходимо установить критерии для оценивания эффективности проведенной ВКС. Для дальнейшего совершенствования технологии видеоконференции следует выявить проблемные области, значимые события, соотнести поставленные цели с достигнутым результатом.

Исследователи П.Ю.Дик и Д.Т.Рудакова считают, что видеоконференции – это реальный путь развития образовательных контактов при условии ограниченности ресурсов для осуществления и очных встреч, и командировок [6].

Другая проблема – проблема организационного характера. Эффективность проведения видеоконференций требует четкой координационной работы всех участников сетевого взаимодействия. Недостаточная информированность о проведении видеоконференций и несогласованность во времени приводят к снижению посещаемости данных мероприятий. Существенной проблемой является недостаточный опыт выступления педагогов перед удаленной аудиторией.

Существуют определенные дидактические требования к видеолекции:

– Во введении всего выступления должны быть поставлены (озвучены) цель и задачи изучения темы (раздела, дисциплины), показаны ее

взаимодействие с другими дисциплинами, расставлены акценты на особенности изучаемого объекта.

– Видеолекция должна быть разделена на отдельные учебные вопросы, с целью лучшего усвоения материала.

– Использование как разговорного языка общения, так и языка графических изображений (иллюстративные материалы: текста, фотографий, диаграмм и т.д.).

– Представление учебного материала не должно быть монотонным. По возможности в рамках одной темы можно выделить не более 5 аспектов, привлекающих внимания зрителей (эффект неожиданности, удивления). Желательно выделять эффекты по нарастанию, чтобы предыдущее впечатление не «перекрывало» последующее действие.

Таким образом, видеоконференция является относительно новой технологией. Вряд ли могли предположить, что видеоконференция станет серьезным инструментом решения задач не только в учебной деятельности, но и в любой сфере жизни. Для успешной организации видеоконференц-связи в образовательном процессе необходимо организовать подготовку кадров, развить новые социально-психологические и информационно-коммуникационные компетенции, с целью реализации разнообразных форм проведения учебных занятий в среде ВКС и преодоления проблем, перечисленных выше. Также этому поспособствует практическая деятельность, т.е. непосредственное участие в видеоконференциях.

### **Библиографический список**

1. Азимов, Э.Г., Щукин, А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / Э.Г. Азимов, А.Н.Щукин. – М.: Издательство ИКАР, 2009.
2. Андрющенко, И. В. Видеофильмы как элемент применения телекоммуникационных технологий в учебном процессе на клинической



кафедре [Текст] / И. В. Андриющенко, Е. В. Малинина // Alma mater. – 2013. – № 3 – С. 112-114.

3. Баскаков, Ю.А. Соболева, О.М. Использование видеоконференцсвязи в учебном процессе [Электронный ресурс] / Ю.А. Баскаков, О.М. Соболева. –Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-videokonferentssvyazi-v-uchebnom-protsesse/>. – Загл. с экрана.
4. Видеоконференция как одна из наиболее эффективных телекоммуникационных технологий в образовании. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.lokos.net/rcp/2007/pdf/3\\_3\\_1.pdf/](http://www.lokos.net/rcp/2007/pdf/3_3_1.pdf/). – Загл. с экрана.
5. Деменчёнок, О.Г. Проведение занятий с применением мультимедийной техники [Текст] / О. Г. Деменчёнок // Школьные технологии. – 2010. – № 1. – С. 153-160.
6. Дик П. Ю. Интерактивные видеоконференции: опыт, проблемы, перспективы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://distant.ioso.ru/for%20teacher/video\\_conf\\_dik.htm](http://distant.ioso.ru/for%20teacher/video_conf_dik.htm). – Загл. с экрана.
7. Есауленко, А. Трёхмерные конференции и управление жестами / Алексей Есауленко // Computerworld Россия. – 2012. – № 9. – С. 21.
8. Использование видеоконференцсвязи в дистанционном обучении : мат-лы круглого стола // Вестник связи. 2008. № 12. С. 70-82.
9. Костиков, А.Н. Видеоконференц-связь: проблемы и пути их решения./ А. Н. Костиков //Высшее образование в России. – 2009. – №8. – С.104-108.
10. Турковская, Н. В. Дистанционное обучение как вид в дидактике [Текст] / Н. В. Турковская // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: ООО «Полиграф-Мастер», 2011. - №9. – с. 185-199.
11. Турковская, Н. В. Дистанционное обучение как новая парадигма образовательного процесса [Текст] / Н. В. Турковская // Актуальные проблемы практического применения психологии и педагогики: сб. статей

междунар. науч.-практ. конф. (Воронеж, 30 ноября 2010 г.). – Воронеж: Наука-Юнипресс, 2010. – с.346-350.

12. Турковская, Н. В. Формирование профессионально значимых качеств преподавателя дистанционного обучения в ВУЗе [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Н. В. Турковская. - Казань, 2013. - 202 с.
13. Усков, В.Л. Информационно-коммуникационные технологии в образовании / В.Л. Усков, А.Д. Иванников, А.В. Усков // Телематика: XIV Всероссийская научно- методическая конференция. – 2007.

УДК 37

## **Широкова М.Н. Современные проблемы развития социальной компетенции у детей дошкольного возраста.**

Modern problems of development of social competence in children of preschool age.

**Широкова М. Н.**

Московский Педагогический Государственный Университет  
г.Москва

margomargo1979@rambler.ru

**Shirokova M. N.**

Moscow State Pedagogical University  
Moscow

**Аннотация.** В статье рассмотрены понятия «общение», «компетенция», применительно к процессу обучения и воспитания. Предметом исследования стали средства общения, социальная компетенция, формирование и развитие социальной компетенции у детей дошкольного возраста.

**Ключевые слова:** общение, компетенция, дети, взаимодействие.

**Abstract.** The article discusses the concept of "communication", "competence", in relation to the process of training and education. The study focused on communication, social competence, the formation and development of social competence in children of preschool age.

**Keywords:** communication, competence, children, interaction.

Общение - лежит в основе развития человека и передаче информации, расширяющей кругозор. Это процесс развития контактов между людьми, включающий в себя восприятие и понимание другого человека, обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия. Общение- это

коммуникации, контакт в обществе, в коллективе, в группе. Проследив исторический путь развития общения, мы видим что в начале люди общались непосредственно при личном контакте. С развитием интеллекта, методы общения расширялись. Стали проводиться собрания людей. Затем появилась письменность и общение стало опосредованным. Интеллект стал развиваться в технологическую сторону. Стали массово выпускаться книги, журналы, научные труды, по средствам которых происходило расширение общения. В наше время люди могут общаться при личной встрече или личном контакте-рядом, а так же безличностное общение- на расстоянии. Технический прогресс расширил общение до писем, чатов, форумов, телефонов, факсов, видео связи и др. Люди , находясь на расстоянии могут общаться, учиться, развиваться, знакомиться, познавать, отдыхать и т.д. Все эти быстроразвивающиеся новшества меняют принципы человеческого общения.

В основу нашего исследования положен опыт философов, педагогов и психологов Т.Парсонса, В.В.Зеньковского, И.Канта, К.Д.Ушинского, Л.С.Выготского, Д.И.Фельдштейна, М.И.Лисиной, Д.Б.Эльконина, А.А.Леонтьева, раскрывающие сущность общения и их практический опыт.

Из вышеизложенного следует, что особенностью стремительного развития мира является то, что меняются социальные компетенции общества. Многие события и открытия мира определяют направленность социальной компетенции. Государство меняется, политика меняется, культура меняется, семья меняется, и дети растут в новом мире. Они впитывают то, что их окружает. И если раньше социальная адаптация происходила поэтапно и стабильно, переходя с уровня на уровень, то современные дети получают много информации и сразу. Так как расширились возможные технические источники . И семья более расширенно общается в сравнении с прошлыми десятилетиями. Происходит ранняя социализация детей дошкольного возраста. Ранняя социализация помогает лучше адаптироваться к следующему этапу жизни-

школе. Социализация старшего дошкольного возраста помогает определиться с выбором в жизни.

Общение лежит в основе социальной компетенции. Оно предполагает обмен мыслями, чувствами, переживаниями. Это обмен некоторой информацией между участниками совместной деятельности, который может быть охарактеризован как коммуникативная сторона общения. А.А.Леонтьев говорил о речевой деятельности как об основном виде общения, в наибольшей мере воплощающей в себе ее специфику. Использование речи необыкновенно расширяет возможности общения и его влияние на другие виды деятельности человека [2]. Речь отождествляют с вербальной формой общения. Позы, жесты, мимика, интонации, взгляды и т.д. отождествляют с невербальной формой общения.

Вопросы взаимоотношений детей дошкольного возраста рассматривались многими педагогами и психологами. Но вместе с тем мы наблюдаем детей, которые не компетентны в социальном плане. Не смотря на разработанность проблемы, рабочая практика дошкольных образовательных организаций не находит своего полного решения. Педагоги дошкольных образовательных организаций понимают, что все дети, без исключения, должны социально адаптироваться, но зачастую сталкиваются с необходимостью рекомендаций и методик адаптированные под современные проблемы детства. Необходимо развивать у детей социальные компетенции.

Общество это социум, то что относится к жизни людей и их отношениям в обществе [3]. Ребенок должен: усвоить опыт общественной жизни и общественных отношений; понимать положительную роль приобретения навыков, необходимых для успешной реализации; адекватно относиться к введению новых условий общения; развиваться в соответствии со своим возрастом.

Именно в дошкольный возраст является определяющим в социализации личности. Это период первоначального фактического складывания личности,

период развития личностных «механизмов» поведения. В дошкольные годы развития ребенка завязываются первые узлы, устанавливаются первые связи и отношения [1]. Именно в этот период идет интенсивное духовное развитие, закладываются основные ценностные ориентиры личности, формируется характер, отношение к себе, к своей семье, к окружающим.

Для успешного развития социальной компетенции у детей дошкольного возраста необходим индивидуальный подход. Детская компетенция это способность успешно общаться с другими детьми, родителями, педагогами, взрослыми.

Понятие компетенции - базовое качество индивидуума, включающее в себя совокупность взаимосвязанных качеств личности, необходимых для качественно-продуктивной деятельности. Компетенция- совокупность определённых знаний, умений и навыков, в которых человек должен быть осведомлён и имеет практический опыт работы [ 4].

Работая с индивидуальностью каждого ребенка надо развивать мировоззрение, мотивы, ценности, самосознание, стремление преодоления трудностей, общую любознательность, знание национальной и региональной культуре, традиции. Так же элементы логической деятельности, целеполагание и др.

В современном мире нет не решённых проблем, есть не доизученные вопросы. И так как развитие техники стремительнее обновляющихся программ и методик, то подход к детям необходим творческий и индивидуальный.

Образование должно идти в ногу со временем и быть развивающим, индивидуальным, создающим условия к развитию социальных компетенций для каждого ребенка. Опыт педагога и творческий подход к воспитанию детей поможет создать оптимальное образовательное пространство.

Отправной точкой образовательного процесса с детьми младше семи лет нужно считать семейные отношения. Именно в семье у ребенка закладываются

первые задатки отношения и общения. Именно родителям ребенок несет новые знания, для оценки приобретенного им – семьей.

Эмоциональное благополучие в семье влияет на успешность развития социальной компетенции. То есть, достижение целей обучения, воспитания и коррекции воспитанников дошкольной образовательной организации предполагает самое активное участие их родителей, родственников, которые должны идти в унисон с педагогами.

### **Библиографический список**

1. Леонтьев А.Н., Запорожец А.В. Вопросы психологии ребенка дошкольного возраста. М., С.4-15
2. Леонтьев А.А. Психология общения. М., 1997г.
3. Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка М., 1999г.
4. Полонский В.М. Словарь по образованию и педагогике М.: Высшая школа, 2004г

## СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

УДК 338

### Тихомирова К. А. Особенности организации закупочной деятельности общеобразовательными организациями

Specifics of procurement educational organizations

**Тихомирова К. А.**

СибГАУ им. М. Ф. Решетнева, г. Красноярск

kseniya6113@mail.ru

**Tikhomirova K.A.**

SibGAU them. M.F. Reshetnev, Krasnoyarsk

**Аннотация.** В статье рассматриваются некоторые особенности перехода общеобразовательных организаций на закупочную деятельность в рамках контрактной системы. Обозначены способы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), предпочитаемые современными школами, охарактеризована структура закупок. Названы проблемы общеобразовательных организаций в области государственного и муниципального заказа, предложены пути повышения эффективности закупок.

**Ключевые слова:** государственные закупки, общеобразовательные организации, способы определения поставщиков, эффективность государственного и муниципального заказа.

**Abstract.** This article discusses some of the features of the transition of educational institutions in the procurement activities of the contracting system. Marked methods for determining the suppliers (contractors, performers), the preferred modern schools, characterized procurement structure. Named the problems of educational institutions in the field of state and municipal orders, suggest ways to improve procurement efficiency.

**Keywords:** government procurement, educational organizations, methods of determining the suppliers, the effectiveness of state and municipal orders.

В настоящий момент в России проводится весомая реформа, направленная на создание федеральной контрактной системы. Новая система организации закупочной деятельности в соответствии с Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 N 44-ФЗ призвана стать более эффективной, а также гибкой и открытой для общественного контроля. Общеобразовательные учреждения не стали исключением среди



государственных и муниципальных организаций, им также пришлось приспособливаться к новым условиям, осуществляя свою закупочную деятельность, менять привычную систему управления закупками. С 2014 года автономные образовательные организации по вопросам государственного и муниципального заказа ориентируются на Федеральный закон «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» от 18.07.2011 N 223-ФЗ, бюджетные и казенные образовательные учреждения – на Закон №44-ФЗ. Целью закупочной деятельности общеобразовательных организаций является достижение целей и реализация федеральных и региональных программ в сфере образования, обеспечение инфраструктуры школы, создание комфортных условий для пребывания детей.

Предметом данной статьи является закупочная деятельность общеобразовательных организаций, действующих в городе Красноярске и Российской Федерации в целом. В связи с модернизацией образования в России, развитием его открытости, ориентации на ученика, а также в связи с незавершенностью становления федеральной контрактной системы вопрос освещения особенностей осуществления закупок школами, лицеями и гимназиями становится особенно актуальным. Задачами публикации является освещение предпочитаемых способов определения поставщиков (исполнителей, подрядчиков) общеобразовательными учреждениями страны и обоснование причин данного выбора, а также определение круга проблем в области государственного и муниципального заказа, стоящих перед общеобразовательными учреждениями.

Согласно Закону №44-ФЗ заказчики при осуществлении закупок используют конкурентные способы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) или осуществляют закупки у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя). Конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) являются конкурсы (открытый

конкурс, конкурс с ограниченным участием, двухэтапный конкурс, закрытый конкурс, закрытый конкурс с ограниченным участием, закрытый двухэтапный конкурс), аукционы (аукцион в электронной форме), закрытый аукцион), запрос котировок, запрос предложений. Закон №223-ФЗ предоставляет заказчикам право самостоятельно устанавливать способы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в положении о закупках, обязательными являются лишь такие формы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), как открытый конкурс, открытый аукцион и закупки у единственного поставщика. Практика показывает, что самыми предпочтительными способами закупок для всех типов общеобразовательных учреждений являются закупки у единственного поставщика и открытый аукцион в электронной форме. Выбор именно таких способов определения поставщика образовательными учреждениями легко объяснить. Во-первых, значительная часть закупок, осуществляемых школами, лицеями и гимназиями, носит традиционный характер и не превышает стоимости 100 тысяч рублей. Во-вторых, п. 5 ч. 1 Закона № 44-ФЗ допускает осуществление закупки товара, работы или услуги у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) государственной или муниципальной образовательной организацией на сумму, не превышающую четырехсот тысяч рублей при условии, что годовой объем закупок, которые заказчик вправе осуществить на основании настоящего пункта, не должен превышать пятьдесят процентов совокупного годового объема закупок заказчика и не должен составлять более чем двадцать миллионов рублей. Выбор в качестве основного способа определения поставщика электронного аукциона также не случаен. Во-первых, данный способ прост в реализации и не требует значительных средств. Во-вторых, ввиду того, что информация на тендерах уже содержится на сайте, электронный аукцион не требует разработки обширной документации. Кроме того, закупки могут осуществляться в

короткие сроки, что, несомненно, положительно сказывается на функционировании общеобразовательных учреждений в целом.

Анализ планов закупок общеобразовательных учреждений позволяет отметить изменение самой структуры закупок общеобразовательными учреждениями. Существенную долю заказа школ по-прежнему составляют традиционные товары и услуги, тем не менее, существенно возросла доля инновационной продукции, технологического оборудования. Данное обстоятельство связано с переходом современных школ на реализацию новых образовательных стандартов, модернизацией образования, ростом значения информационных коммуникативных технологий в образовательном процессе. В этих условиях роль эффективного управления закупочной деятельностью общеобразовательных организаций существенно возрастает, поскольку позволяет существенно экономить бюджетные средства.

При всех своих положительных аспектах – прозрачности и эффективности – система государственного и муниципального заказа существенно усложнила жизнь образовательного учреждения. У школ, как заказчиков, существенно возрос круг обязанностей – при планировании закупок, обосновании цены контрактов, проведении экспертизы заказа товаров, работ и услуг. Современная школа до сих пор не определилась с кадровым вопросом реализации закупок. Согласно ч. 5 ст. 144 ТК РФ государственные и муниципальные учреждения должны руководствоваться единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. В этих справочниках должность «контрактный управляющий» пока отсутствует. Чтобы обезопасить себя от претензий контрольных органов школа поручает осуществление деятельности в сфере государственного заказа либо заместителю директора по хозяйственной работе, либо юрисконсультам, либо секретарям. Таким образом, чаще всего назначение контрактного управляющего в общеобразовательных

организациях осуществляется путем совмещения, а учитывая объем работы в образовательном учреждении, это существенно сказывается на качестве работы лица, ответственного за осуществление закупок.

Одной из проблем общеобразовательных организаций также является отсутствие у последних права перераспределять средства, сэкономленные в результате централизованных закупок для школ, на нужды образования. Этим правом обладают муниципалитеты, распределяющие данный ресурс между отраслями бюджетного сектора. Исключение составляют лишь автономные образовательные учреждения, имеющие собственные бухгалтерии. Однако статистика показывает, что далеко не все автономные учреждения вышли из под контроля централизованных бухгалтерий, что существенно ограничивает мотивацию таких школ проводить закупки максимально экономно.

Таким образом, система государственного и муниципального заказа общеобразовательных учреждений переживает период становления. Изменилась структура закупок школ, за последние два года освоены новые способы определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей), возросла роль электронного аукциона в закупочной деятельности общеобразовательных учреждений. Однако нерешенность кадровой проблемы и отсутствие мотивации к экономии бюджетных средств у образовательных организаций в связи с отсутствием у последних права самостоятельно распоряжаться сэкономленными средствами продолжают тормозить развитие системы эффективного заказа в школах. Данные проблемы могут быть решены как за счет смены типа учреждения (с казенных и бюджетных учреждений на автономные), так и путем внесения корректив в законодательство, регулирующее систему государственного заказа в Российской Федерации.

### **Библиографический список**

1. Абанкина И. В. Цель контрактной системы – дать школам свободу маневра. Кому в коллективе полезно овладеть технологиями закупок / Ирина Всеволодовна Абанкина // Управление школой – Первое сентября. – 2014. - № 11.
2. Андреева Л. В. Особенности государственных закупок в сфере образования / Л. В. Андреева, Ю. Г. Шиповальникова // Юрист. – 2014. - № 12.
3. Фролова И. А. Управление закупками в сфере образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. - № 2.
4. Якушкина Е. В. Федеральная контрактная система и государственные закупки в сфере образования: что нужно знать директору школы // Народное образование. – 2014. - № 3.

## СЕКЦИЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ

УДК 371.1

### Гаврюшина Е.Н. Управление инновационной деятельностью в современном ДОУ

Management of innovative activity in modern preschool educational institutions

**Гаврюшина Е. Н.**

ИПОМ ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет  
имени В. И. Вернадского»  
г. Ялта

**Gavryushina E. N**

"Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky"  
Yalta

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются подходы к отбору содержания и форм организации инновационной деятельности, представлена модель инновационной деятельности, а так же управления инновационными структурными подразделениями. Дано описание содержания каждой из четырех управленческих функций: планирование, организация, стимулирование, контроль. Реализация которых обеспечивает высокий уровень инновационной деятельности в современном дошкольном образовательном учреждении.

**Ключевые слова:** инновация, инновационная деятельность, инновационное ДОУ, инновационные структурные подразделения, показатели инновационности, мотивация творческого педагогического труда, управление инновациями.

**Abstract.** In this article the approaches to the selection of the content and forms of organization of innovation, a model of innovation, as well as innovative management departments. A description of the content of each of the four functions of management: planning, organizing, stimulation and control. The implementation which provides a high level of innovation in the modern preschool educational institution.

**Keywords:** innovation, innovation activity, innovation pre-school educational institution, innovative organization departments, innovation rates, motivation of creative pedagogical work, innovation management

Современная образовательная практика характеризуется переходом большинства ДОУ в режим развития и инновационной деятельности. Это в свою очередь требует обновления существующей системы управления [ 3, с. 110–115].

Инновационные метаморфозы в современном образовании приобретают системный характер [ 5, с. 55]. К такому мнению приходит ряд исследователей, среди которых Н.В. Горбунова, М.М. Поташник и др. [ 2, 5 ]. Причинами для

столь массового явления, как инновация, по мнению М.М. Поташника, В.А. Слостенина, Т.И. Шамовой, являются:

- острая необходимость ведения активного поиска путей решения существующих актуальных проблем в дошкольном образовании;
- стремление педагогических коллективов систематически повышать качество предоставляемых образовательных услуг населению, делать их более разнообразными, для сохранения конкурентоспособности каждого ДООУ;
- подражание другим ДООУ, интуитивное представление педагогов о том, что инновации улучшат деятельность коллектива в целом;
- постоянная неудовлетворенность достигнутыми результатами отдельных педагогов, твердое намерение их улучшить, потребность в причастности к значимому, большому для всех делу;
- стремление молодых специалистов и слушателей курсов повышения квалификации реализовать полученные знания;
- возрастающие запросы отдельных категорий и групп родителей к уровню образованности своих детей;
- растущая конкуренция между ДООУ [ 6, с. 49].

Анализ исследований (м.м. Поташник, В.А. Слостенин, Н.Р. Юсуфбекова) позволил выделить показатели, характеризующие ОУ как инновационное:

1. Удовлетворение изменяющихся образовательных потребностей населения: превышение государственных стандартов образования, которые чаще всего протекают по инновационным направлениям; обеспечение полноценного развития ребенка за счет базового компонента, а так же за счет дополнительных образовательных услуг.

2. Непрерывность инновационной деятельности и поисковый характер деятельности педагогов.

3. Периодическое изменение целей образовательного учреждения в соответствии с изменяющимися условиями экономической и культурной жизни



региона. На сегодняшний день актуальной проблемой является разработка, апробация и внедрение регионального компонента в образовании.

4. Высокий уровень развития образовательного учреждения как системы, в которой:

- имеется коллектив с высоким уровнем ответственности, профессиональной подготовкой, которому присуще активное и тесное сотрудничество с высокой эффективностью труда;

- педагоги готовы к внедрению и развитию инновационной деятельности;

- есть оптимальная структура управления, основанная на системно-синергетическом подходе и программно-целевом принципе управления, которой присуще четкое распределения функций;

- где цели, содержание образования, методы и формы организации образовательного процесса тесно связаны между собой;

- созданы оптимальные условия, которые способствуют саморегуляции и развитию творческого потенциала каждого педагога. Этому способствует разработанная каждым ДОО модель мотивации;

- имеется соответствующая современным требованиям материально-техническая база, использование в системе управления коммуникационно-информационных технологий;

- систематическое осуществление обучения педагогических кадров по средствам методической и научно-методической работы в соответствии с их потребностями и интересами;

- в коллективе создан благоприятный психологический климат [ 8, с. 154–170].

Невозможно не согласится с авторами современных исследований по инноватике в том, что лишь совокупность всех вышеуказанных показателей определяет уровень инновационности ДОО [ 2, с. 34].

В случаи перехода образовательного учреждения в инновационный режим важное и ключевое значение приобретает выбор направления для

реализации инновационной деятельности, отбор инновационного содержания образования, выбор и апробацию современных педагогических технологий, позволяющих реализовать инновации [ 6, с. 39].

В качестве примера, могут быть выделены следующие направления:

- приоритетные направления развития муниципальной образовательной системы;
- приоритетные направления развития образовательной системы самого учреждения;
- единая методическая тема для учреждения.

Для выбора конкретных направлений инновационной деятельности необходимо в первую очередь определить перспективу с учетом социального заказа общества на качество дошкольного образования и четко сформулировать цель инновационной деятельности. Цель должна быть четкой, понятной и принятой всеми участниками инновационного педагогического процесса. На этом этапе очень важно определить конкретные задачи для каждого из направлений: «Что конкретно мы хотим изменить в содержании образовательного и педагогического процесса?», «Какую цель мы ставим перед организацией методической работы в условиях инноваций?», «Какие изменения произойдут в предметно-развивающей среде?». Очень важно, чтобы цели, которые мы ставим перед педагогами, позволили получить максимально высокие результаты при наименьших или минимальных физических, моральных, материальных и временных затратах. Инновация может считаться успешной, только в том случае, если она поспособствовала решению каких-либо конкретных поставленных задач ДОУ [ 3, с. 78].

Любой инновационный процесс носит вероятный характер, т.к. не все последствия возможно спрогнозировать наперед. Исключить многие ошибки и упущения еще на начальном уровне проекта или модели поможет составление аналитического обоснования и инновационной программы или модели инновационной деятельности ДОУ [ 2, с. 26].

Цели и задачи инноваций строятся на основе тщательного анализа текущей обстановки в образовательном учреждении, а так же исходя из прогнозов его развития.

Отобранные цели и задачи инноваций должны быть согласованы и одобрены большинством педагогического коллектива, реалистичными и адаптированными к новым условиям, так же они обязаны повышать уровень мотивации и стимулирования, обеспечивать контроль. При управлении инновационными процессами в современном ДООУ ( с учетом прогноза конечного результата) основная часть действия обсуждается коллегиально. Крупные мероприятия инновационной деятельности в обязательном порядке должны разрабатываться групповым методом [ 10, с. 67].

Система инновационной работы может быть представлена в качестве модели. В содержание которой необходимо включить:

1. Обновление содержания образования в ДООУ: внедрение современных образовательных программ, использование инновационных педагогических технологий, использование парциальных программ дополнительного образования.

2. обновление системы методической работы ДООУ: отбор инновационного содержания методической работы, использование продуктивных форм, мотивировать творческий педагогический труд, управление процессом обновления методической работы.

3. обновление системы управления качеством образования в ДООУ, обуславливающие реализацию таких групп условий: нормативно-регламентирующих, перспективно-ориентирующих, деятельностно-стимулирующих, информационно-коммуникативных.

Для организации инновационной работы в ДООУ представляется необходимым создание инновационных структурных подразделений, а так же управление и контроль их деятельностью. Такими инновационными структурными подразделениями являются творческие группы педагогов по

проблемам, методические объединения, школы молодых воспитателей, школы профессионального мастерства, временные творческие и научно-исследовательские коллективы. Модель управления деятельностью инновационного структурного подразделения педагогов включает в себя деятельность первого руководителя, его заместителей, руководителей подразделений и непосредственно членов структурного подразделения [1].

Для каждой категории педагогов, участников инновационной структуры, должны быть четко определены и уточнены функциональные обязанности, закреплены права педагогов, осуществляющих инновационную деятельность. Все эти и другие моменты прописываются в Положении о структурном подразделении, которое утверждается на заседании Совета педагогов или педагогическом совете ДООУ [ 8, с. 89].

В обязанности руководителя ДООУ по управлению структурными подразделениями входит обеспечение нормативно-правовой базы, планирование работы, распределение функциональных обязанностей, контроль качества работы, стимулирование творческого педагогического труда участников структурного подразделения. В содержание деятельности заместителей входит программно-методическое обеспечение, инструктивно-методическое обеспечение инновационной деятельности, планирование работы на текущий период, корректировка деятельности педагогов, контроль качества работы и созданной продукции, ее экспертиза, тиражирование педагогического опыта. В деятельность руководителя структурного подразделения входит планирование деятельности каждого участника структурного подразделения, первичное оценивание качества методической продукции, представление позитивного педагогического опыта. Члены структурного подразделения выполняют технические задания по отбору содержания инноваций, разрабатывают инновационную методическую продукцию, готовят к распространению и тиражированию педагогический опыт [ 9, с. 87].

В условиях распространения и развертывания инновационных тенденций в образовании, в условиях обновления его содержания и форм, есть необходимость в выстраивании системы управления инновационной деятельностью, обеспечивающую возможность поднять дошкольное образование на более качественный и высокий уровень.

### Библиографический список

1. Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.11.2013 N 30384).
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие. – М.: Творческий центр «Сфера», 2004. – 268 с.
3. Захарова Т.И. Организационное поведение: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2009. – 330 с.
4. Бабанский Ю.К. методическая работа в школе: организация и управление / Ю.К. Бабанский, М.М. Поташник. – М.: Просвещение, 1992 – 626 с.
5. Слостенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Магистр, 1997. – 431 с.
6. Шамова Т.И. Менеджмент в управлении школой. – М.: Просвещение, 1992. – 401 с.
7. Горбунова Н.В. Внутришкольное управление: теория и опыт педагогических и управленческих инноваций. – М.: Знание, 1995. – 10–37 с.
8. Ильенко Л.П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях. – М.: Аркти, 1999. – 256 с.
9. Юсуфбекова Н.Р. Общие основы педагогической инноватики. – М.: Знание, 1991. – 276 с.
10. Поташник М.М. Управление качеством образования. – М.: Педагог. о-во России, 2000. – 448 с.

## Дроган И. Г. Инновации и традиции методической работы в образовательной организации

Innovation and tradition of methodical work in educational organizations

Дроган И. Г. заместитель директора по учебно-воспитательной работе, МБОУ «ЧСШ № 1»  
п. Черноморское  
drogan2@mail.ru

Drogan I.G. Deputy Director educational work  
Chernomorskoe

**Аннотация.** Статья посвящена организации методической работы в школе, ее практической значимости для повышения качества образования, уровня профессионального мастерства учителя.

**Ключевые слова:** методическая работа, инновационные технологии, оптимизация методической работы, педагогическое мастерство, опытно-экспериментальная работа, методические объединения.

**Abstract.** The article is devoted to the organization of methodical work at school, its practical significance to improve the quality of education, the level of professional skills of teachers.

**Keywords:** methodical work, innovative technologies, optimization of methodical work, pedagogical skills, experimental work, methodical Association.

Введение.

Современная школа предпринимает попытки оптимизировать методическую работу, придать ей инновационный характер.

Оптимизация методической работы требует в первоначальном плане изучения уже имеющегося опыта, как исходного пункта осуществления инноваций. В статье представлен опыт работы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Черноморская средняя школа № 1» муниципального образования Черноморский район Республики Крым. Доказано, что анализируемая работа в определенной мере эффективна, оптимальна и несет в себе элементы инноватики. Но их явно недостаточно, чтобы организовать на современном уровне школьную методическую работу и в данном русле повысить качество обучения. Поэтому была организована опытно-экспериментальная работа, в основу которой были положены как

традиционные, так и инновационные формы ее организации. В результате изменилось в положительную сторону отношение учителей к методической работе, повысился уровень их педагогического мастерства и как закономерный результат-повысилось качество знаний учащихся.

#### **Формулировка цели статьи.**

Статья написана с целью:

- повышения педагогического мастерства;
- внедрение инновационных форм обучения и воспитания;
- обмена опытом работы, приглашение к обсуждению данной статьи педагогическими работниками других школ.

Формированию их в профессиональной подготовке будущих педагогов в рамках магистерской подготовки мы уделяем первоочередное внимание.

**Изложение основного материала статьи.** Проводимая в школах методическая работа требует своей оптимизации, что определило необходимость специально организованного эксперимента. В основе экспериментальной работы было положено решение поставленных перед экспериментом задач. В результате были обозначены изменения как результат применения инновационных форм организации методической работы, а именно: повышение качества преподавания и улучшение качества знаний учащихся.

Цель эксперимента – это повышение уровня методической подготовки школьных учителей.

Задачи:

- интенсификация и модернизация учебного процесса;
- развитие творческого потенциала педагогов и учащихся;
- усиление мотивационного компонента в осуществлении методической работы;
- повышение уровня педагогических умений школьников;
- повышение качества знаний учащихся.



Для практического подтверждения рассмотрим организацию методической работы в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Черноморская средняя школа № 1» муниципального образования Черноморский район Республики Крым.

Методическая работа в школе ведется на двух уровнях:

- общешкольном (реализуется через решения педагогического, научно-методического советов);
- учительском (реализуется через творческую группу, школьные методические объединения, школу молодого учителя).

Для реализации методической работы в школе разработана методическая служба, структура которой представлена на рисунке 1.

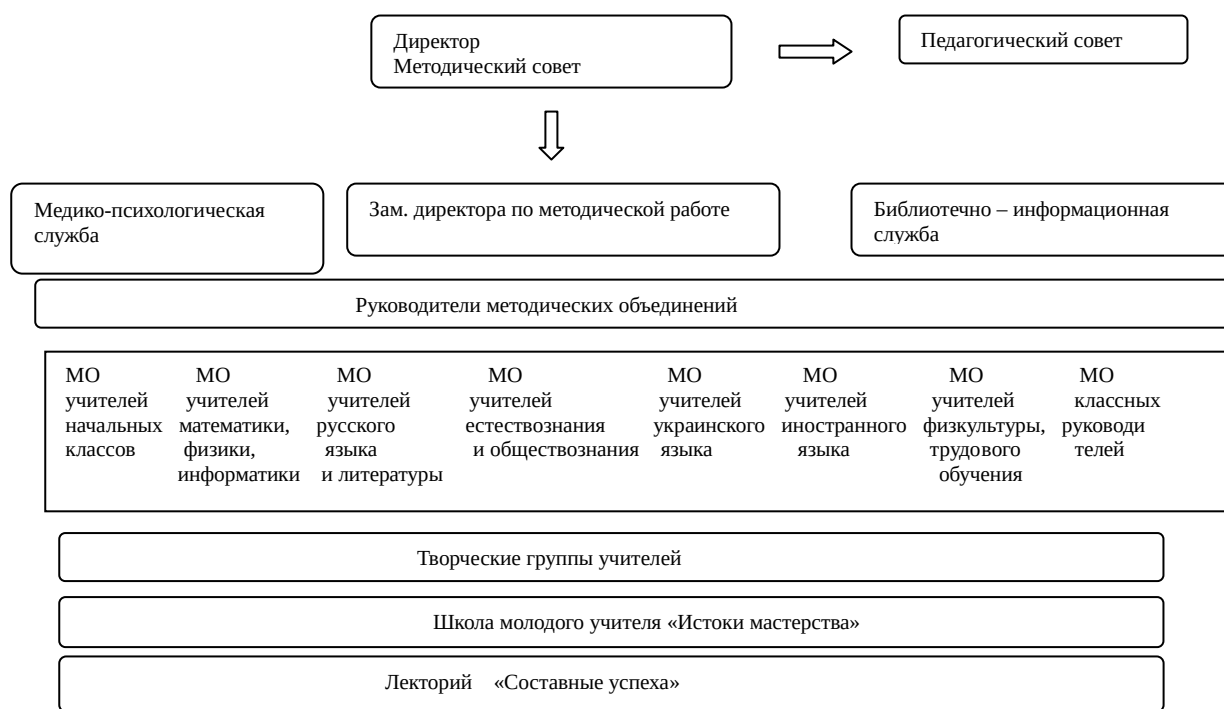


Рисунок 1. Структура методической службы МБОУ «ЧСШ № 1».

Следуя традициям организации методической работы в любой школе, в МБОУ «Черноморская средняя школа №1» был создан методический совет в составе наиболее авторитетных педагогов школы.

В состав методического совета входят в основном руководители методических объединений, работе которых в школе придается большое значение.

Сущность деятельности методических объединений заключается, как правило, в следующих моментах.

Это, прежде всего, характеристика кадрового состава. Она включает вопросы, связанные с профессиональными качествами педагога, его образованием, повышением квалификации, аттестацией, педагогической нагрузкой, учебной степенью, званиями, нагрузками, индивидуальным планом саморазвития, другими аспектами деятельности. Значение профессиональных качеств учителей, их творческого потенциала поможет грамотно спланировать работу методического объединения.

Затем составляется план работы методического объединения, к которому предъявляется целый ряд требований.

Так, к примеру, план должен соответствовать потребностям школы и требованиям среды. Цели, которые ставятся, должны быть реальными достижимыми. При этом нужно помнить, что цель – это результат образования, а задачи – формулировки того, как мы хотим достичь этих целей и что для этого необходимо сделать. План – это программа достижения целей, которая объединяет усилия руководителей и исполнителей, обеспечивает последовательность и преемственность в работе всех структур образовательного учреждения. План должен отражать, кто и что должен делать и в какие сроки.

Планирование работы методического объединения зависит от многих внешних и внутренних факторов, включая программу модернизации образования в целом и в соответствии с задачами перед конкретным образовательным учреждением в данный момент. План работы составляется председателем методического объединения в соответствии с планом работы школы, отражающим рекомендации городских методических кабинетов,

методическую тему, принятую в разработке педагогическим коллективом, учитывающим индивидуальные планы профессионального самообразования на основе анализа работы за прошлый год. План рассматривается на заседании методического объединения, согласовывается с заместителем директора школы по учебно-воспитательной работе и утверждается директором школы.

План работы методического объединения начинается, как правило, с всестороннего анализа деятельности за прошедший период.

Анализ работы подразумевает изучение следующих вопросов: во-первых, диагностику обученности и качества знаний по результатам срезовых работ, итогов полугодия и года в сравнении с предыдущим периодом; во-вторых, деятельность учителей по совершенствованию профессионального мастерства – результативность профессиональной деятельности, результативности повышения квалификации и самообразования, участие в опытно-экспериментальной и научно-методической работе; в-третьих, обоснованность выбранного варианта учебно-методического объединения преподавания предметов в школе; в-четвертых, состояние воспитательной работы в урочное и во внеурочное время.

В плане работы выделяются основные приоритеты, такие как повышение качества преподавания, совершенствование воспитательного процесса, развитие личности ребенка.

Строить работу методического объединения необходимо в рамках общей педагогической темы, над которой работает коллектив учителей школы в данный период. В ходе обсуждения общешкольной темы на заседании методического объединения желательно конкретизировать работу учителей различных циклов, над которой работают учителя данного цикла, нужно наметить форму ее выхода: выступление на семинаре, представление опыта с практическим применением на открытом уроке, доклад, на научно-практической конференции и т.д.

Для обеспечения современного уровня методической работы в образовательном учреждении необходимо организовать работу по ознакомлению учителей с нормативными документами, новинками методической и специальной литературы, монографиями.

На заседаниях методического объединения могут рассматриваться вопросы, связанные с составлением рекомендаций, памяток, алгоритмов для изучения наиболее трудных вопросов, вопросы по формированию, изучению и распространению передового педагогического опыта.

Для того чтобы бесценный педагогический опыт не пропал, в школе к нему бережно относятся и грамотно оформляют в виде методических «копилков», отчетов, публикаций. Возможны выставки конспектов уроков, творческих работ, рефератов, наглядных пособий. Методическое объединение составляет план-график взаимопосещенных уроков с обсуждением с целью совершенствования педагогического мастерства и обмена опытом. Большое значение в работе методического объединения имеет квалификационная помощь, наставничество в работе с молодыми специалистами.

С учетом вышеуказанных рекомендаций планируется работа методических объединений выше названной школы. При планировании работы методических объединений обычно рассматриваются следующие вопросы.

- 1) Вопросы теории и методики преподавания предмета, вопросы педагогики и психологии (выступления специалистов).
- 2) Опережающее изучение трудных разделов и тем программы. Обзор методической и психолого-педагогической литературы.
- 3) Изучение нормативных документов.
- 4) Изучение новых программ и учебников.
- 5) Разработка рекомендаций, памяток, наглядных пособий.
- 6) Вопросы преемственности и межпредметных связей.
- 7) Вопросы о едином орфографическом режиме и проверке тетрадей.

- 8) Работа по изучению и распространению педагогического опыта, организации семинаров по изучению опыта в сочетании с практическим показом.
- 9) Организация целевых взаимных посещений и открытых уроков.
- 10) Изучение состояния преподавания учителей и качества знаний учащихся.
- 11) Организация наставничества, стажировок в работе с молодыми специалистами и многие другие.

Как было отмечено выше, работа методических объединений планируется в соответствии с общешкольным планом методической работы.

Заседания методического объединений проводить не реже 1 раза в четверть. На заседаниях уделять внимание вопросам:

- ❖ качественной реализации учебных планов и программ, разработке и совершенствованию их дидактического, материально-технического обеспечения;
- ❖ распространение положительного опыта работы учителей-новаторов;
- ❖ методическое обеспечение учебных занятий и качественное выполнение требований нормативных документов;
- ❖ изучение периодической литературы по теории и методике предмета, психологии, педагогике;
- ❖ единый орфографический режим при работе со школьной документацией;
- ❖ непрерывность и преемственность обучения и межпредметных связей;
- ❖ повышение квалификации;
- ❖ работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями;
- ❖ отчеты учителей, посещающих курсы повышения квалификации;
- ❖ подготовка к конференциям, круглым столам, семинарам;
- ❖ организация внеклассной работы по предметам методических объединений;
- ❖ научно-исследовательская работа и проектная деятельность (с учителями и учащимися).

При рассмотрении вопросов, затрагивающих тематику или интересы других методических объединений, на заседания приглашать их председателей (учителей).

Председателям методических объединений обеспечить своевременное оповещение руководства школы и смежных МО о времени проведения заседаний.

В целях своевременного и качественного проведения анализа, обобщения и распространения опыта работы учителей по совершенствованию образовательного процесса представлять материалы и принятые на заседаниях МО решения заместителю директора по УВР.

В соответствии с вышеприведенным планом школы планируются также конкретные мероприятия.

В структуре методической работы МБОУ «ЧСШ № 1» большое место занимает изучение и обобщение передового педагогического опыта.

В заключение, как правило, осуществляется мониторинг обученности учащихся, который реализуется на двух уровнях:

- общешкольный уровень – организуется и анализируется на уровне администрации, МО, педагогического совета. Мониторинг общешкольного уровня осуществляется через следующие процедуры: трехфазовый общешкольный срез знаний (срез остаточных знаний, промежуточный срез, итоговый срез), общешкольная статистика ведется администрацией; классно-обобщающий контроль по графику и проблеме классов, действуют единые схемы анализа уроков, срезы текущих тем;
- уровень отдельного класса – организуется, проводится и анализируется учителем. Мониторинг на уровне отдельного класса осуществляется посредством следующих процедур: контроль ЗУН, узловых тем (узловые темы определены и утверждены на МО), анализ успешности решения систем задач, выявление типичных затруднений и др. Результаты мониторинга заносятся учителем в специальную аналитическую тетрадь.

Для исследования эффективности учебно-воспитательного процесса используется система отслеживания результатов.

В учебно-воспитательной деятельности школы объектом отслеживания является ученик. Отслеживаем результаты по двум признакам:

- изменение его психологических характеристик – психологическая траектория;
- изменение его знаний, умений по каждому предмету – предметная траектория.

Информацию, характеризующую учеников, администрация и учителя получают по результатам психологического и педагогического мониторингов.

Прогноз управления качеством обучения ведется в течение учебного года:

- определение входной информации (в начале учебного года).

На основании образовательного мониторинга по каждой параллели, классу, учащемуся школа имеет:

- траекторию изменения обученности за текущий и предыдущий годы.
- среднесрочный прогноз на учебный год;

Школа из полученных данных строит педагогическую траекторию по каждому учебному предмету с указанием ожидаемых результатов – краткосрочный прогноз (на тему).

На основании данных о классе школа строит педагогическую траекторию по каждой учебной теме – прогноз эффективности деятельности учителя.

В мониторинге определяется оценка учителя, сделанная учащимися, администрацией и оценка результативности работы учителя, которая определяется через прирост результатов учащихся.

Изучив и описав опыт методической работы МБОУ «ЧСШ № 1» п. Черноморское, Республики Крым, ознакомились с опытом методической работы. Данный анализ выявил аналогичность форм организации методической



работы, которая носит традиционный характер с отдельными элементами инновации.

Для оптимизации методической работы в школе была разработана «Уровневая модель методической работы».

Были выделены следующие условия эффективного использования модели в решении методических проблем. Это:

- ресурсная обеспеченность (информация, кадровая, научно-методическая и др.);
- управленческое мастерство;
- микроклимат в коллективе;
- использование компьютерных технологий;
- готовность педагогов к инновациям;
- методическое обучение сотрудников, причастных к организации методической работы.

Таким образом, технология модернизации включала в себя следующие этапы:

1. Анализ педагогического коллектива (на основе диагностики состава, уровня профессионального развития).

2. Постановка целей и задач методической работы для разных групп педагогов.

3. Разработка содержания методического обучения педагогов.

4. Выбор оптимальных организационных форм, развивающих, педагогических технологий.

5. Внедрение разработанной модели.

6. Проверка модели на достоверность.

7. Реализация выводов.

В ходе эксперимента осуществлялась реализация вышеназванной уровневой модели на следующих уровнях.

### **1 уровень. Индивидуальная методическая работа.**

Рост профессиональной культуры и непрерывное самообразование каждого учителя, согласно составленному индивидуальному плану, включает:

- обязательное участие в предметных методических комиссиях и добровольное – в одной из форм научно-методического объединения;
- перспективное планирование этапов и результатов индивидуальной методической работы;
- взаимное посещение и оценка уроков;
- самостоятельная разработка методических материалов для собственной работы, для коллег и учащихся;
- изучение методической и общепедагогической литературы;
- добровольное проведение открытых уроков;
- изучение опыта других педагогов;
- постоянное отслеживание новых программ и методических пособий по предмету, смежным областям знаний.

## **2 уровень. Методические объединения.**

Обмен опытом:

- совместное решение текущих учебно-воспитательных задач;
- выработка общих подходов к контролю знаний и аттестации учащихся;
- подготовка, проведение и анализ результатов предметных олимпиад, конкурсов, недель и других форм работы с учащимися;
- обсуждение проблемных докладов, выступлений, сообщений.

## **3 уровень. Постоянно действующий лекторий «Составные успеха» (один раз в месяц)**

Обеспечение непрерывности профессионального образования членов педагогического коллектива, повышение теоретико-методологического уровня и квалификации;

- выработка системы основных педагогических понятий;
- обеспечение единства подходов при организации учебной, инновационной, исследовательской деятельности;

- активное межпредметное общение и обмен педагогическим опытом;
- коллективное обсуждение проектов и результатов инновационной деятельности.

#### **4 уровень. Научно-методические творческие объединения.**

Для обеспечения целенаправленной опытно-экспериментальной работы, раскрытия творческого потенциала педагогов.

- работа в экспериментальной площадке для апробации инновационных идей в области обучения и воспитания;
- ориентация на современное эффективное технологическое обучение (личностно-ориентированное, модельное, дифференцированное, информационное).
- участие в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах, проектах.

#### **5 уровень. Методический совет.**

Методический совет – коллективный общественный профессиональный орган. Цель деятельности научно-методического совета – координация усилий различных служб: творческих педагогов, направленных на развитие научно-методического обеспечения образовательного процесса, инновационной деятельности педагогического коллектива.

Методический совет:

- анализирует состояние и результативность работы методической службы, вносит предложения по изменению, совершенствованию структуры, участвует в их реализации;
- анализирует ход и результаты нововведений, исследований, имеющих значимые последствия для развития образовательного учреждения;
- вносит предложения по обеспечению инновационных процессов необходимыми финансовыми, материально-техническими и другими ресурсами;
- вносит предложения по созданию временных творческих групп;

- вносит предложения по стимулированию и оценке инновационной деятельности педагогов;
- контролирует ход и результаты комплексных инновационных проектов, осуществляемых в школе.

Опираясь на обозначенную модель, мы строили нашу экспериментальную работу. При этом мы исходили из того, что инновационная методическая работа должна подчиняться модернизированной системе принципов ее организации и проводиться в формах, отвечающих требованиям разнообразия целевой направленности, адекватности тем целям и задачам, для решения которых они выбираются. В качестве основных принципов конструирования предложенной нами методической системы выбрали: нацеленность на конечный результат, системно целостный подход к выбору тематики работы всех подразделений; единство формы и содержания методической работы; обусловленность содержания и методики ее организации целями, задачами, профилем, корректирующей и развивающей направленностью; разнообразие форм и методов; исследовательская направленность; гибкое реагирование на поступающую информацию; творчески активный характер.

Реализация данных положений потребовала определенного пересмотра традиционных форм методической работы. Организация эксперимента осуществлялась в следующей последовательности:

- организация теоретического семинара для ознакомления с проблемой, требующей инновационного решения;
- ознакомление учителей с авторами и работами в этой области;
- предъявление и обсуждение вопросов, ответы на которые необходимо найти в рекомендательной литературе;
- обсуждение результатов на заседаниях методических объединений и обобщение полученной информации на межпредметном уровне;

- конструирование целостной многосторонней системы деятельности; ознакомление с диагностическими методическими и критериями оценки ожидаемых сдвигов;
- разработка и применение инновационных методик;
- проведение замеров и оценка результатов.

При таком подходе при организации этой работы она обретает целостность, системность, целенаправленность и более способствует решению инновационных задач школы.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

В процессе развития и становления системы образования формировалась и система методической службы, обеспечивающая достаточно высокий уровень методического обеспечения качества обучения и качества знаний учащихся. Сформировавшиеся при этом формы организации методической работы не потеряли своего значения и в наши дни.

В то же время реформы, проводимые в системе образования, актуализировали проблему обновления методической работы, которая обусловлена следующими факторами:

- изменением ценностей современного образования, что предъявляет новые повышенные требования к личности учителя, его профессиональной компетентности и педагогическому мастерству;
- необходимостью создания нового технологического обеспечения методической работы (программы, методические разработки, учебно-методические комплексы, научно-исследовательские разработки и т.д.);
- возрастанием роли управленческой деятельности учителя при проведении учебных занятий; проявлением им профессиональных умений, способностей к творчеству;
- возрастанием роли самостоятельности ученика в учебном процессе, необходимостью повышения качества образования;

– необходимостью изучения и повышения мотивации профессиональной деятельности учителей.

Целесообразность развития методической инноватики потребовала теоретического анализа современной методической работы, выявления её определения и сущностных характеристик. Большую роль в обозначенном процессе сыграл анализ практической методической работы, который показал целесообразность усилия инновационной составляющей в методической деятельности школ. Данная позиция обусловила проведение специально организованной экспериментальной работы.

**Выводы.** Проведенный эксперимент позволил обозначить следующие направления методической работы:

1. Выбор оптимальной для своей школы структуры методической работы.
2. Введение новых субъектов методической работы: кафедры, школы профессионального мастерства, педагогических студий, мастер классов, творческих групп учителей, временных творческих коллективов, проектных команд.
3. Придание работе профессиональных объединений целевого характера по развитию профессиональных умений конкретных учителей, профессиональных навыков педагогической техники.
4. Построение работы методической службы, в том числе определение содержания, структуры и формы работы на диагностической основе.
5. Усиление научно-теоретического направления в содержании методической работы.
6. Работа по развитию интеллекта, культурного кругозора учителя как специально организованная деятельность (например, музыкальный салон, философские чтения и т.д.). Данное направление деятельности необходимо, поскольку любая технология основана на личной общей культуре учителя.
7. Постепенная индивидуализация в работе с кадрами.

8. Применение наряду с традиционными инновационных форм работы (ролевые и рефлексно-ролевые игры; теоретические конференции, учительские конкурсы).
9. Организация технической подготовки учителей (обучение работе с компьютером).
10. Изучение мотивов творческой профессиональной деятельности и учет их в организации методической работы.
11. Срезы, проведенные до и после эксперимента, показали усиление мотивации учителей к профессиональной деятельности, повышение уровня педагогического мастерства и уровня знаний качества учащихся.

Результативность проделанной работы проявилась в положительных приращениях в знаниях, умениях и навыках учащихся, гибкости и мобильности их использования в новых ситуациях; формировании положительного отношения к методической работе учителей и повышение уровня их самооценки. Наблюдалась и третья сторона положительных сдвигов результатов инновационно-организованной методической работы. Это повышение качества руководства и контроля, четкость, упорядоченность и скоординированность действий методической, психологической и административной служб.

### **Библиографический список**

1. Бизова Т.А. Научно методическая работа в гимназии – важное звено системы повышения квалификации кадров // Методист: науч. метод. журнал. – 2005. – №2. – С. 41-44.
2. Ерошима В.И. Организация методической службы в учреждениях профессионального образования (Текст) / В.И. Ерошина // Инновации в образовании, – 2003. – №5. – С.19-33.
3. Коростелева Н.В. Методическая работа в инновационных образовательных учреждениях (текст), Н. В. Коростела // Методист. – 2005. – №4. – С.17.



4. Рычихина Э.Н. Совершенствование системы управления методической работы // Инновации в образовании. – 2004. – №4. – С.91-99.
5. Федорова Т. Научно-методическая работа в школе: формы организации и способы осуществления / Т. Федорова // Директор школы. – 2005. – №6. – С.27.

УДК 373.31

## **Реган О.Н. Организация и управление инновационными процессами в системе начального общего образования**

The organization and management of innovative processes in system of the primary general education

**Реган О. Н.**

Крымский федеральный университет имени В.И.Вернадского, г.Ялта  
ostapa-84@mail.ru

**Regan O. N.**

V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Yalta

**Аннотация:** в статье рассмотрено понятие «управление инновациями», «управление изменениями». Раскрыты основные подходы к управлению инновационной деятельностью в общеобразовательной организации в системе начального общего образования. Представлен алгоритм управления инновационными процессами в школе.

**Ключевые слова:** инновационный процесс, инновационная деятельность, управление инновационной деятельностью.

**Abstract:** The article considers the concept of "innovation management", "change management". Covers the main approaches to the management of innovation in educational organizations in the system of primary education. An algorithm for the management of innovative processes at school.

**Keywords:** the innovation process, innovative activity, management of innovative activity.

**Постановка проблемы.** Переход на новые образовательные стандарты, интеграция в европейское и мировое образовательное пространство актуализировали проблему управления инновационными процессами в общеобразовательных организациях в системе начального общего образования.

Инновационность, как способность к обновлению, открытость новому стала рассматриваться педагогическими и другими социальными науками, как ведущая характеристика не только учителя, но и управленца.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблема управления инновационными процессами в общеобразовательной организации, подготовки

педагогов к инновационному поиску является предметом научного анализа отечественных (В. Даниленко, Н. Клокарь, В. Олейник, В. Паламарчук, В. Пинчук и др.) и зарубежных ученых последнего десятилетия (И. Загвязинский, М. Кларин, В. Лазарев, М. Поташник, А. Хомерики, Т. Шамова и др.). В их исследованиях систематизируется накопленный опыт управления развитием школы, что стало предпосылкой концентрации внимания на вопросах организации инновационных процессов, технологии управления ими, выработке системы оценивания педагогических инноваций, материально-технического обеспечения нововведений и тому подобное.

Цель статьи состоит в раскрытии условий эффективного управления инновационными процессами в общеобразовательных организациях в системе начального общего образования.

**Изложение основного материала.** Активность инновационных поисков в образовании обусловила потребность выявления путей регулирования инновационными процессами. А управление этими процессами является одной из составляющих общей системы управления образованием и поэтому действует в рамках общих законов ее развития.

Перед педагогами во все времена стояли вопросы целей, содержания и методов обучения: зачем учить? чему учить? как учить? Уровень мастерства учителя обуславливался его способностью к творческо-поисковой работы. Вспомним в подтверждение этому мнению выдающегося педагога А. Дистервега, что без стремления к научной работе учитель попадает во власть трех демонов: механичности, рутинности, банальности; он деревенеет, каменеет, опускается. Вспомним и народную мудрость: «Почему пруд становится болотом? Исчезает родничок». Родничок в школе — педагогическое творчество, интересное общее дело. [1, с.12]

Цель управления общеобразовательной организации заключается в обеспечении его оптимального функционирования, согласование усилий всех участников педагогического процесса и переводе школы на более высокий

качественный уровень, то есть создание условий для ее развития. Однако развитие учреждения образования возможен только при условии усвоения новшеств. В зависимости от вида инноваций и глубины преобразований руководитель будет прилагать различные усилия: повышать уровень компетентности педагогов, менять устоявшиеся формы деятельности, обновлять систему функциональных и обязанностей, разрабатывать новые стратегические направления развития учреждения образования, трансформировать систему ценностей школы, ее миссию и тому подобное.

Управление инновационными процессами в общеобразовательной организации в системе начального общего образования рассматривается современными исследователями как часть управленческой деятельности, в которой средствами планирования, организации, руководства и контроля процессов разработки и усвоения новизны обеспечивается целенаправленность и организованность деятельности коллектива школы по наращиванию ее образовательного потенциала, повышению уровня его использования и, как следствие, получение качественно новых результатов образования.

Наряду с понятием «управление инновациями» часто встречается понятие «управление изменениями». Последнее понятие, по нашему мнению, значительно шире, поскольку предполагает управление не только одним инновационным процессом как объектом управления, но и другими объектами, а именно: управление развитием, управление качеством образования, управление конфликтами, управление саморазвитием и тому подобное. Вместе с тем, представляя категорию действия, процесса поворота к чему-то другому. Понятия «изменение» и производное от него - «управление изменениями» могут характеризовать процессы управления нововведениями как соответствующими признаками таких изменений [4, с.28].

Исходя из вышесказанного, можно считать, что понятие «управление изменениями» охватывает инновации не только в педагогических технологиях, но и во всех системах школьной организации. Именно с этой точки зрения

заслуживает внимание мнение Л.И. Новиковой, которая понятие «управление инновационными процессами» определяет, как новую функцию современного учебного заведения, необходимость которой обусловлена веяниями времени, потребностью своевременно и адекватно реагировать на изменения в внешней среде. Под управлением нововведениями она понимает процесс планирования, организации, регулирования и контроля внедрения инноваций в школьную практику, результат которого - разработанные и экспериментально апробированы авторские учебные программы, концепции, методики, образовательно-воспитательные технологии. Однако в своем исследовании автор ограничивается только организацией экспериментальной деятельности, в которой одной из главных идей, обеспечивающих эффективность инновационных процессов, определена забота о ученике и учителе со стороны администрации школы [3, с.46].

Отметим, что в современной практике реализуются различные подходы к управлению инновационной деятельностью. Выделяют подходы по субъектам управления, по ориентации на процесс или на результат. Однако основой всех подходов является обеспечение условий для инновационной деятельности.

Анализ научных источников свидетельствует, что к таким условиям относятся: кадровые, организационные, финансовые, информационные, технологические ресурсы; соблюдение условий, необходимых для эффективного протекания инновационных процессов, благоприятная социально-психологическая атмосфера, готовность учителя к инновационной деятельности, преодоление сопротивления изменениям. Однако практика управления инновационной деятельностью свидетельствует, что даже самый высокий за определенных условий результат еще не является показателем его эффективности. Существенную роль в успешном управлении нововведениями играют цель, средства управленческого воздействия, функциональный состав, организационные структуры, технологии и подходы, которые определяют

характер планирования нововведений, их организацию, руководство и контроль. [2, с.16]

Эффективность реализации нововведений в значительной мере зависят от инновационного потенциала школы. Под инновационным потенциалом школы понимают способность создавать, воспринимать и реализовывать новшества. Способность к реализации конкретного нововведения, по мнению В. Караковского, Л. Новиковой, Н. Селивановой, А. Соколовой и др. оказывается в наличии материально-технической, финансовой базы, особенно мотивационной поддержки педагогических инициатив, особенностей школы как организационной системы в создании инновационной среды и тому подобное.

Показателями материально-технических и финансовых возможностей школы педагоги называют: наличие в учебном заведении различных по размерам помещений для проведения отдельных коллективных мероприятий, удобный режим работы эксплуатации таких помещений, целесообразно оформленный интерьер, что помогает поддерживать настроение для соответствующей работы, достаточное количество разнообразных приборов для различных видов деятельности, наличие средств для оформления конкретных мероприятий и копировальная техника. Одновременно предполагается наличие финансовых возможностей для обеспечения новшества: оплата дополнительного труда педагогов, соответствующая свобода и гибкость в использовании сметы. [1, с.37]

Личностно-мотивационное обеспечение инновационных процессов в школе предполагает: наличие профессиональных возможностей педагогического коллектива, школьной администрации и согласованность инновационного поиска с образовательными интересами учащихся и их родителей. Характерным для первых двух является наличие (или отсутствие) творческого направления в профессиональной деятельности администрации и учителей школы. При этом учитываются опыт авторитетных педагогов,

существующий опыт использования нововведений, доброжелательная психологическая атмосфера в коллективе. Важными являются профессионально-демографические характеристики, соотношение полов, общекультурная и профессиональная компетентность педагогов. [10]

Российские ученые В. Караковский, Л. Новикова, Н. Селиванова, А. Соколова и др. отмечают, что особое значение для эффективности инновационных процессов имеет наличие инновационного потенциала администрации школы. Речь идет о том, что руководитель школы одновременно с общепедагогическими инновационными чертами должен иметь еще и соответствующую инновационную позицию. Она состоит из таких компонентов, как статус или признание профессиональной компетентности (что способствует внутреннему воздействию на реализацию образовательных инноваций и формирование внешнего имиджа в развитии учебного заведения), увлеченность своей деятельностью, положительное отношение к нововведению и понимание их цели, уверенность в достижении целей. [5, с.24]

Инновационный потенциал школьников содержится в наличии у них опыта творческих дел, коллективной деятельности, способности к самостоятельной учебной деятельности и саморазвития, достаточного общекультурного уровня, разнообразных интересов. [4, с.147]

Важным условием для эффективной реализации образовательных инноваций является способность общеобразовательной организации к созданию инновационной среды (Е. Роджерс, Н. Лапин, В. Сазонов и др.). Среда с высоким инновационным потенциалом - это, прежде всего, высокий культурный уровень родителей школьников, возможности привлечение ученых-консультантов по инновационной работе, сотрудничество с ВУЗами (или отдельными кафедрами), действенное сотрудничество с внешкольными учреждениями и учреждениями (дворцы детского творчества, спортивные площадки, бассейны тому подобное), предприятиями вокруг школы. Необходимо отметить, что отсутствие инновационной среды не отрицает

необходимости осуществления инновационного поиска в учебном заведении. Зато его становления и развитие выступают активизирующим элементом внедрения образовательных нововведений. [4, с.213]

Особенности школы как организационной системы рассматриваются через наличие цели ее деятельности, структуры, уровня коммуникации. Если в общей цели определено основное направление развития школьной системы, ее инновационная цель выступает средством развития школьной системы, ее отдельных структурных компонентов имеет локальный характер. Практика свидетельствует, что организационные структуры в инновационном потенциале школы являются мобильными, гибкими, модульными. Это дает возможность формировать несколько подсистем, элементов инновационного поиска, способных действовать в произвольном режиме и быть независимыми во времени (формы коллективного, разновозрастного обучения, организация клубов, художественных мастерских). [2, с.31]

Представим разработанный нами и практически апробирован алгоритм (последовательность действий), по которым можно осуществлять управление инновационными процессами в общеобразовательной организации в системе начального общего образования. Все этапы тесно связаны между собой, и неполная реализация какого из них приводит к сбою во всей системе.

Первый этап включает диагностику готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности. На этом этапе основным содержанием управленческой деятельности определены: анализ внешней и внутренней среды школы, диагностику возможностей педагогической системы и определение потребностей в ресурсах. Важным при этом стало введение мониторинга готовности педагогических работников к инновационной деятельности, где основным критерием выступает готовность к инновационным изменениям. К важным условиям, которые обеспечивают эффективность этого этапа, отнесены гуманистическое направления экспертизы и своевременное устранение препятствий к инновационной деятельности.



Второй этап предполагает прогнозирование и проектирование изменений в общеобразовательном учебном заведении. Содержание этого этапа включает выбор стратегий изменений, формирование системы показателей инновационных преобразований, выбор критериев их оценивания и программирование мероприятий по управлению инновациями. Приоритетными функциями на данном этапе мы определили стратегически-целевые, организационно-управленческие, среди которых проектирование и моделирование выступают ведущими. Условия, которые обеспечивают эффективность данного этапа соответствием содержания инноваций целям школьной организации и качественным программным обеспечением.

Третий этап предусматривает создание условий для инновационной деятельности в общеобразовательной организации. Основное содержание этого этапа заключается в создании нормативно-правового, организационно-управленческого и социально-психологического обеспечения школьных инноваций. Среди важных управленческих функций определены операционно-управленческие и социокультурные, которые создают благоприятную инновационную внутри школьную атмосферу. Эффективность данного технологического этапа обеспечивается согласованием действий и целей школьной организации с действиями и целями каждого члена педагогического коллектива, благоприятными коммуникациями и адаптивностью, и гибкостью организационных структур школы. Личностно ориентированный подход к управлению педагогическим коллективом на этом этапе становится ведущим.

Четвертый этап включает процессы руководства инновационной внутри школьной деятельностью. К содержанию деятельности на данном этапе входят поэтапное регулирование инновационных процессов, координация инноваций и развитие инновационного пространства школы. Основными управленческими функциями этого этапа определено регулирование и координацию, мотивацию и руководство.

Эффективность этого этапа обусловлена эффективным лидерством, преемственностью лучших школьных традиций, высоким уровнем самообразования участников педагогического процесса и постоянной стимуляцией инновационной деятельности. Основу пятого этапа составляет диагностика результатов инновационной деятельности. В содержание этого этапа входит проверка соответствия между полученными результатами и запланированными, их согласованность с целями школы. Ведущими функциями на данном этапе выступают диагностические, информационные и презентационные. [4, с.266]

Все этапы характеризуют закономерную последовательность формирования и осуществление эффективных управленческих действий через усиление их гуманистической составляющей. Они указывают на общий смысл управления и вместе с тем отражают специфические условия достижения эффективного управления инновационными процессами. Важное значение при этом отводится управленческим решениям, которые в условиях инновационного развития школьного среды приобретают решающее значение. К признакам эффективного принятия управленческого решения мы относим: коллегиальность в принятии важных решений относительно инновационных изменений в учебном заведении, гуманность в предпосылке управленческих решений, прогнозируемость решений (способность предсказывать результаты изменений), беспристрастность к динамике изменений (рассматривать изменения не как угрозу, а как возможный вариант развития учебно-воспитательного процесса, школы, учителя и тому подобное), приоритетность стратегических решений относительно внедрения нововведений.

Таким образом, главной предпосылкой развития учреждения образования является осознание его необходимости, неотложности самим руководителем. Четкая, уверенная позиция директора школы создает ситуацию содействие процессам обновления учебно-воспитательной деятельности педагогов.

Прежде, чем начать внедрение инновационных технологий, директор должен сделать анализ типичной ситуации, которая складывается вокруг них, выяснить: нужны ли и какие именно изменения являются насущными в учебно-воспитательном процессе и работе педагогов? Почему даже слово «инновация» отталкивает учителей? Почему так неохотно педагоги внедряют новое? Что делать, чтобы преодолеть сопротивление новым технологиям?

На вопрос о целесообразности изменений достаточно обоснованный ответ можно найти в коллективной работе московских ученых во главе с М.М. Поташником. Здесь имеет значение прежде всего подход к выбору идеи:

- стремление внедрять все, что привлекло внимание, заинтересовало, где-то видели, где-то читали или слышали. Как следствие — отсутствие результатов, аритмия в работе, хаос;

- поиск наиболее эффективной технологии средством проб и ошибок. Следствие тоже легко предсказуем: зря потраченное время, нервные учителя, обеспокоенные родители, уставшие дети, невысокие образовательные показатели;

- внедрение того, что внедряют в других школах, чтобы выдержать конкуренцию, не отстать от педагогической «моды». Результатом такого подхода будет полное разочарование учителей в эффективность инновационного поиска, потому что они уже в и-кий способ «внедряли» не одну методику и опыт;

- бессилие перед давлением вышестоящих органов управления образованием. Это самый сложный вариант, учитывая то, что и сам руководитель учреждения образования не видит никакой перспективы этой кампании. [5, с.55]

Понятно, что такие подходы к внедрению инноваций не дадут ответов на вопросы о целесообразности, неотложность обновления учреждения образования или его отдельных подсистем. Единственным эффективным путем выбора содержания, методов, форм обновление можно считать сознательное

управление развитием школы, основой которого является глубокий проблемно-ориентированный анализ. Изменения бывают стихийными и плановыми.

Однако, когда речь идет об управлении, то на первое место, безусловно, выходят прогнозируемые, плановые изменения. Чем выше уровень системности, систематичности и плановости, тем лучшие образовательные результаты и меньшие нервные затраты всех участников учебно-воспитательного процесса.

Выводы. Следовательно, эффективная организация нововведений в общеобразовательной организации в системе начального общего образования зависит от развития ее инновационного потенциала, профессиональной компетентности педагогического коллектива к работе в условиях поиска, создании научно-методической и материально-технической поддержки инновационных изменений.

### **Библиографический список**

1. Бурмистрова А.С. Информационные ресурсы для профессионального образования / А.С.Бурмистрова // Инновации в профессиональной школе. – М.: АПО, 2008. -52 с.
2. Кочешкова Л.О. Технология управления инновационной деятельностью в образовательном учреждении: Методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений / Под ред. профессора В. В. Судакова. – Вологда: Изд. центр ВИРО, 2005. – 44 с.
3. Новикова Л.И. Словечко «инновация» как «покушение на русскую ментальность» / Л.И. Новикова // Профессиональное образование.- 2008. № 9. – С.46-46.
4. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой (В вопросах и ответах): Пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования/ М.М.Поташник, А.М.Моисеев. – М.: Новая школа, 1997. – 352 с.

5. Хомерики О.Г. Развитие школы как инновационный процесс: Методическое пособие для руководителей общеобразовательных учреждений/ О.Г. Хомерики, М.М. Поташник, А.В. Лорнесов. – М.: Новая школа, 1994. – 64с. ISBN 5-7301-0039-6.

УДК 373.2

## **Скороходова Е.В. Аспекты мониторинга удовлетворенности родителей образовательными услугами в дошкольной организации**

Aspects of monitoring parent satisfaction with educational services in preschools

**Скороходова Е. В.**

ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»  
Гуманитарно-педагогическая академия (филиал) г. Ялта  
ИППИО

skorokhodova\_alena@mail.ru

**Skorokhodova E. V.**

Federal state Autonomous educational  
institution of higher education

Humanitarian-pedagogical Academy, Yalta

Institute of pedagogics psychology and inclusive education

**Аннотация.** В статье проведен анализ понятий «образовательная услуга», «удовлетворенность»; обозначена необходимость проведения мониторинговых исследований в дошкольных организациях, приведены данные исследования по изучению степени удовлетворенности родителей образовательными услугами.

**Ключевые слова:** мониторинговые исследования, образовательные услуги, удовлетворенность, заказчики дошкольных услуг.

**Abstract.** In the article the analysis of the concepts of "educational service", "satisfaction"; indicated the need for monitoring studies in preschool institutions, the results of the study to investigate the degree of parent satisfaction with educational services.

**Keywords:** monitoring, educational services, satisfaction, customers, pre-school services.

В настоящее время система образования России модернизируется, активно внедряются новые федеральные образовательные стандарты. В Законе РФ «Об образовании» [8], дошкольное образование заявлено как первая ступень в системе общего образования, что обуславливает особые требования к качеству образования.

Современная дошкольная организация предоставляет комплекс услуг по воспитанию и образованию детей дошкольного возраста. Наряду с государством и органами государственной власти, представителями организаций и учебных заведений, родители воспитанников детских садов являются социальными заказчиками системы дошкольного образования.

Руководителям детских садов необходимо выработать новые пути к организации воспитания и осуществления образовательной деятельности детей, новые подходы методической работы, найти эффективные методы и средства, которые повысят качество услуг, предоставляемых дошкольной образовательной организацией.

Администрации дошкольной образовательной организации, нацеленной на системное развитие образовательного учреждения, важно постоянно изучать и анализировать родительские предпочтения, прогнозировать их изменения, чтобы обеспечить соответствие качества предлагаемых услуг реальным потребностям заказчиков.

Механизмом изучения, анализа и прогнозирования предпочтений потребителей образовательных услуг является мониторинг.

Мониторинговые исследования в системе образования – предмет изучения многих авторов, среди которых А.Н. Майоров, В.А. Кальней, С.Е. Шишов, Н.В. Микляева, К.Ю. Белая, Е.Н. Терзиогло, А.С. Белкин, А.А. Орлов, П.И. Третьяков и др. Каждый из этих авторов внёс свой вклад в разработку организации мониторинга в системе образования вообще и в дошкольном образовании в частности.

Так, А.Н. Майоров, А.С. Белкин, работали над теорией мониторинга в системе общего образования, Е.Н. Терзиогло, Н.В. Микляева, К.Ю. Белая разрабатывали основы мониторинга в дошкольном образовании, М.В. Крухлет, Е.А. Панько освещали вопросы диагностики развития детей дошкольного возраста. Однако, несмотря на большое количество работ по данной тематике, анализ теории свидетельствует о недостаточной изученности проблемы

организации мониторинга степени удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг в дошкольной образовательной организации.

Исследуя мониторинг в системе образования, авторы предлагают определенные характеристики этого процесса, как количественного и качественного метода оценки качества дошкольных услуг. Наиболее обобщенную характеристику представил П.И. Третьяков, называя мониторинг системой организации сбора, хранения, обработки и распространения информации деятельности педагогической системы, обеспечивающей непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование развития [10, с. 20].

В нашей работе мы раскрываем особенности мониторинговых исследований в системе дошкольного образования и конкретизируем изучение степени удовлетворенности потребителей образовательных услуг.

Цель мониторинговых исследований – собрать информацию об объекте, обработать ее и спрогнозировать возможные риски в системе его функционирования, также вскрыть новые закономерности и неразрешенные проблемы для принятия последующих эффективных управленческих решений.

Изучение степени удовлетворенности родителей качеством предоставления образовательных услуг в ДОО входит в область изучения качества дошкольного образования. Понятие «качества образования» можно выразить через систему определенных критериев, которыми оценивается степень соответствия образования в ДОО тем требованиям, которые устанавливают нормативные документы, регламентирующие деятельность дошкольного образования [1, с.10].

Образовательные услуги относятся к разряду социально-культурных со свойствами удовлетворения духовных, интеллектуальных потребностей и поддержания нормальной жизнедеятельности потребителя, также услуга обеспечивает поддержание здоровья, духовное и физическое развитие личности [4, с 6]. Сущность дошкольных образовательных услуг соотносится с этим понятием в полной мере.



Долятовский В.А. и О.А. Мазур определяют образовательную услугу как неосязаемые действия, направленные на сознание индивида, обеспечивающие реализацию потребности человека в получении определенного вида знаний, умений, навыков, в приобретении профессии или квалификации; обеспечивают удовлетворение спроса на рынке труда [5, с.22].

Применительно к дошкольным образовательным услугам – это система знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях разнообразных образовательных потребностей личности ребенка [6, с.342].

Качество дошкольных образовательных услуг – это совокупность характеристик и свойств воспитательно-образовательного процесса, что и придает процессу способность удовлетворять образовательные потребности потребителей, в частности, родителей воспитанников [3, с.106].

Организуя мониторинг степени удовлетворенности необходимо определить сущность понятия «удовлетворенность». С большей частотой этот показатель встречается в социологических мониторинговых исследованиях.

Харченко К.В. в своих трудах по социологии соотносит понятие «удовлетворенность» со смысловыми аналогами – счастье, доверие, социальное самочувствие и т.п. Также, автор разводит смысл удовлетворенности как состояния сознания и как поведенческой реакции; трактует удовлетворенность как производную от определенного набора факторов – важность оцениваемого объекта, степень знакомства с ним, а также качество самого человека [9, с.35].

Степень удовлетворенности качеством образовательных услуг зависит от системы социальных стандартов, принятых в обществе, от системы общепринятых ценностей, от культурных и образовательных особенностей родителей, как заказчиков дошкольных услуг [2, с. 90].

Цель нашего исследования заключается в изучении факторов, влияющих на степень удовлетворенности родителей качеством образовательных услуг в дошкольной образовательной организации. Объект исследования – качество образования в МБДОУ № 107 «Боровичок» г. Симферополя Республики Крым.

Основными направлениями исследования были определены:

- потребности и удовлетворенность родителей в основных образовательных услугах, которые соотносятся с образовательными линиями, определенными во ФГОС ДОО (социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, речевое развитие, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие)[7];

- потребности и удовлетворенность родителей аспектами образовательной среды для ребенка дошкольного возраста (предметно-пространственной средой, характером взаимодействия со взрослыми, характером взаимодействия с другими детьми, системой отношения ребенка к миру, к другим людям, к себе самому);

- потребности и удовлетворенность родителей коррекционной работой с детьми;

- потребности и удовлетворенность родителей материально-техническим обеспечением образования в дошкольной организации;

- потребности и удовлетворенность родителей здоровьесберегающими мероприятиями в дошкольной организации (организация питания, режим дня, двигательная активность).

Методом мониторингового исследования было избрано анкетирование, в котором приняли участие 205 человек, что составляет 82% от общей численности родителей воспитанников (из расчета, что в анкетировании принимал участие только один родитель воспитанника), из них:

- по образованию: высшее образование имеют 110 человек, что составляет 53,6% опрошенных, среднее профессиональное – 94 человека, что составляет 46% опрошенных и 1 человек – имеет среднее общее образование;

- по возрасту: 18-22 лет – 5 человек, что составляет 2,4% от числа опрошенных, 23-30 – 48 человек, что составляет 24,4% от числа опрошенных, 31-45 лет – 102 человека, что составляет 49,7% от числа опрошенных, 45-50 лет

42 человека, что составляет 20,4 % опрошенных, 50-55 лет – 8 человек, что составляет 3,9% от числа опрошенных;

- по количеству детей в семье: 1 ребенок – 45 семей, что составляет 22% от числа опрошенных, 2 – детей – 122 семьи, что составляет 59,5% от числа опрошенных, 3 детей и более – 38 семей, что составляет 18,5%.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены основными образовательными услугами, предоставляемыми в нашей дошкольной организации?» ответы респондентов, распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 188 человек, что составляет 91,7%, частично удовлетворены – 12 человек, что составляет 5,8 % от числа опрошенных, не удовлетворены – 5 человек, что составляет 2,4 %.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены оснащением предметно-пространственной среды в группах и на площадках нашей дошкольной организации?» ответы респондентов распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 153 человека, что составляет 74,6% от числа опрошенных, частично удовлетворены – 39 человек, что составляет 19% от числа опрошенных, не удовлетворены – 13 человек, что составляет 6,3%.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены характером взаимодействия вашего ребенка со взрослыми в нашей дошкольной организации?» ответы респондентов распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 176 человек, что составляет 85,8 % от числа опрошенных, частично удовлетворены – 23 человека, что составляет 11% от числа опрошенных, не удовлетворены – 6 человек, что составляет 2,9%.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены характером взаимодействия вашего ребенка с другими детьми в нашей дошкольной организации?» ответы респондентов распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 164 человека, что составляет 80 % от числа опрошенных, частично удовлетворены – 18 человек, что составляет 8,7% от числа опрошенных, не удовлетворены – 23 человека, что составляет 11,2%.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены системой отношения вашего ребенка к себе самому?» ответы респондентов распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 154 человека, что составляет 75% от числа опрошенных, частично удовлетворены – 36 человек, что составляет 17,5% от числа опрошенных, не удовлетворены – 15 человека, что составляет 7,3%.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены коррекционной работой с вашим ребенком в нашей дошкольной организации?» ответы респондентов распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 173 человека, что составляет 84,3 % от числа опрошенных, частично удовлетворены – 30 человек, что составляет 14,6% от числа опрошенных, не удовлетворены – 2 человека, что составляет 0,9%.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены материально-техническим обеспечением образования в дошкольной организации?» ответы респондентов распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 103 человека, что составляет 50,2% от числа опрошенных, частично удовлетворены – 58 человек, что составляет 28,2% от числа опрошенных, не удовлетворены – 44 человека, что составляет 21,4%.

На вопрос «Насколько Вы удовлетворены здоровьесберегающими мероприятиями в дошкольной организации (организация питания, режим дня, двигательная активность)?» ответы респондентов распределились следующим образом: полностью удовлетворены – 143 человека, что составляет 69,7 % от числа опрошенных, частично удовлетворены – 51 человек, что составляет 24,8% от числа опрошенных, не удовлетворены – 11 человек, что составляет 5,3%.

Анализируя приведенные данные, можно подытожить, что суммарно удовлетворенность (сумма оценок «полностью удовлетворен» и «частично удовлетворен») превышает неудовлетворенность родителей аспектами образовательной деятельности в дошкольной организации. Однако,

пристального внимания требуют рассмотрения те позиций, по которым получена оценка «не удовлетворен».

Очевидно, что результатами данного мониторинга будет принятие разных управленческих решений, направленных на повышение качества дошкольных услуг. Требуется улучшения материально-техническая база дошкольной организации, дополнительная оснащённость учебно-методическими материалами для повышения качества образования детей, повышения уровня педагогического мастерства педагогов организации и т.д.

Разработанная система мониторинга позволит своевременно отслеживать меняющиеся предпочтения родителей и степень их удовлетворения текущими условиями жизнедеятельности дошкольной организации в целом и условиями воспитания и образования их ребенка, в частности.

### **Библиографический список**

1. Болотов, В.А.: Система оценки качества образования. - М.: Логос, 2007. – 192 с.
2. Бутова, Т.Г., Григорьева Е.Г. Особенности рынка дошкольных услуг / Т.Г. Бутова, Е.Г. Григорьева // Маркетинг, 2007. – № 4 (95). – С. 89-101.
3. Гайдукова Г. Н. Социологический мониторинг удовлетворенности потребителей качеством образовательных услуг // Высшее образование в России. 2012. № 11 С. 105-111.
4. Государственный стандарт Российской Федерации 50646-94 «Услуги населению Термины и определения» – М.: Госстандарт России, 1994. – 10с.
5. Долятовский В.А., Мазур О.А Стратегическое планирование деятельности вуза на рынке образовательных услуг - Ростов-на-Дону: РГЭУ-НИЭУП,2006, С.21-26.
6. Колужновая Н.Я., Якобсона А.Я. Маркетинг: общий курс: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению 521600 «Экономика».

- М: Изд-во Омега-Л. — 476 с. — (Высшее экономическое образование).  
2006
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» // Российская газета. – 25 ноября 2013 г. – № 6241
8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.05.2013 с изменениями, вступившими в силу с 19.05.2013) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.federalniy-zakon.ru/zakon-ob-obrazovanii-rf-poslednyaya-redakciya-2016/> (дата обращения: 25.10.2016)
9. Харченко К.В. Удовлетворенность: методология и опыт муниципальных исследований. – М.: АЛЬПЕРИЯ, 2011. – 260 с.
10. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Т.И. Шамовой. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. — 320 с.

УДК 378

## **Яненко Е.Н. О профессиональной составляющей менеджмента образовательных учреждений**

About the professional component of the management of educational institutions

**Яненко Евгения Николаевна**  
Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин),  
г.Новосибирск  
enyanenko@yandex.ru

**Yanenko Evgeniya Nikolaevna**  
Novosibirsk State University of Architecture and Civil Engineering (Sibstrin)

**Аннотация:** представлена профессиональная составляющая менеджмента образовательного учреждения. Проведена оценка квалификационных требований. Предложено внесение поправки в профессиональные требования

**Ключевые слова:** человеческий капитал, образование, профессионализм

**Abstract:** represented by the professional component of the management of educational institutions. The evaluation of qualifications. Proposed amendment to the professional requirements

**Keywords:** human capital, education, professionalism

В современном мире вместе с ростом человеческого капитала увеличивается значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества общества. Управление образовательным учреждением в новых условиях – сложный процесс, слагаемыми которого является правильный выбор целей и задач, изучение и глубокий анализ достигнутого уровня учебно-воспитательной работы система рационального планирования, выбор оптимальных путей для повышения уровней обучения и воспитания, эффективный контроль. Что мы имеем сегодня в образовательном учреждении? В соответствии с буквой закона Закон РФ «Об образовании» 2015 года - N 273-ФЗ регламентирует общественные отношения, появляющиеся в области образования из-за реализации населением права на образование. В законе четко представлены позиции, характеризующие множество нюансов, осуществления образовательную деятельность.

В связи с кризисом, в том числе в кредитно-банковской сфере, на рынке труда появилось немало специалистов, имеющих степени кандидатов экономических наук. Это специалисты, которые много лет вели производственную деятельность, без привязки к науке и образованию. Теперь же они вынуждены возвращаться в образовательные учреждения, поскольку банковский сектор значительно сократился. За 2,5 года из крупных и средних банков было уволено около 120 тысяч человек, или около 15% банковских сотрудников. Для сравнения, общее число работающих в стране в июне 2016 года, по данным Росстата, составило более 72,67 млн. человек, что почти на 1,14 млн. человек (или 1,6%) больше по сравнению со среднегодовым значением 2014 года. Таким образом, в связи с увольнениями в банковской сфере потерял работу каждый 640-й трудоспособный человек [5].

Согласно [1] проблемами в управлении качеством образования названы:



- слабое (или вообще отсутствующее) стратегическое мышление...

Неумение определять свое место на рынке образовательных услуг, исследовать тенденции этого рынка, конкурентов, свои сильные и слабые стороны, определять возможности развития на соответствующем рынке, приводят к организационной пассивности и «бюджетному иждивенчеству»;

- концентрация руководителей на решении сиюминутно возникающих проблем, вместо того, чтобы уделять внимание ключевым процессам, которые порождают эти проблемы;

- слабое применение современных технологий управления (например: «управление по целям», «шесть сигм»; «управление изменениями», «система сбалансированных показателей»; «непрерывное совершенствование»; «управление знаниями», «управление проектами» и др.)

Обсудим детально управление образовательными учреждениями на уровне заведования кафедрами. Ранее, чтобы занять должность доцента кафедры требовалось иметь ученое звание доцента. Прошло совсем немного времени и вот уже для заведования кафедрой стало достаточным либо наличие ученой степени, либо звания доцента.

Общеизвестно, что для получения ученого звания доцента с 2013 года предъявляются высокие требования [2]:

1) имеет опубликованные учебные издания и научные труды, читает курс лекций или проводит иные занятия на высоком профессиональном уровне;

2) имеет ученую степень доктора наук или ученую степень кандидата наук;

3) работает по трудовому договору в организации, представляющей его к присвоению ученого звания (...);

4) наличие стажа непрерывной работы не менее 2 лет в должностях, указанных в пункте 3;

5) осуществление педагогической деятельности не менее чем на 0,25 ставки (в том числе на условиях совместительства) по образовательным

программам высшего образования и (или) дополнительного профессионального образования по научной специальности, указанной в аттестационном деле, в организации, представившей его к присвоению ученого звания;

б) наличие стажа научной и педагогической деятельности не менее 5 лет в организациях, в том числе не менее 3 лет стажа педагогической работы по научной специальности, указанной в аттестационном деле;

7) наличие не менее 20 опубликованных учебных изданий и научных трудов (в том числе в соавторстве), включая патенты на изобретения и иные объекты интеллектуальной собственности, которые используются в образовательном процессе. При этом за последние 3 года должно быть опубликовано не менее 2 учебных изданий и не менее 3 научных трудов по научной специальности, указанной в аттестационном деле. Научные труды публикуются в рецензируемых изданиях. Это доказывает, что сотрудник вуза, имеющий ученое звание доцента ведет достаточно активную научную деятельность, имеет публикации, занимается научной работой. Так почему теперь стало возможным назначение на должность заведующего кафедрой лица, имеющего только ученую степень? Ведь кто должен возглавлять кафедру – человек, не занимающийся научными изысканиями и имеющий слабое представление о том, как должна строиться работа профессорско-преподавательского состава или специалист, который четко осознает значимость проводимой сотрудником работы, может не только направить, но и помочь с выбором направления профессиональной деятельности? Неужели сейчас на должность заведующего кафедрой достаточно нанять человека, который практически пресекает творческую инициативу, поскольку сам не имеет четкого представления о том, каким образом должна строиться работа штатного сотрудника вуза.

Общеизвестно, что профессорско-преподавательский состав вузов должен формироваться не годами, а десятилетиями, чтобы существовала преемственность при передаче знаний, навыков и умений от старшего

поколения к среднему и младшему, иначе как можно сформировать творческий коллектив, способный быстро адаптироваться в столь быстро меняющемся потоке ФГОС?

Каким образом специалист, плохо представляющий систему управления образовательного учреждения, может возглавлять творческий коллектив?

Нередко должностная инструкция заведующего кафедрой содержит следующие позиции [3]:

1. Организует по поручению руководства факультета проведение научно-исследовательской работы на кафедре, рассматривает диссертации, представляемые к защите работниками кафедры или соискателями ученой степени.

2. Организует обсуждение завершенных научно-исследовательских работ и результатов возможности их внедрения.

3. Обеспечивает составление заключений на учебники, учебные и учебно-методические пособия.

4. Контролирует качество и выполнение индивидуальных планов преподавателей кафедры и иных работников.

5. Ведет педагогическую и научно-исследовательскую работу на кафедре.

6. Изучает, обобщает и распространяет опыт работы преподавателей кафедры, обеспечивает учебную и методическую помощь начинающим преподавателям кафедры.

7. Руководит подготовкой научно-педагогических кадров, планирует повышение квалификации преподавателей кафедры.

Сразу возникает вопрос, как человек, не имеющий достаточного опыта публикаций и научной работы, может рекомендовать или проверять результаты работы сотрудников вузов, имеющих и ученые степени, и ученые звания?

Ни для кого не секрет, что коллектив в образовательном учреждении состоит из тех, кем управлять стоит скорее исходя из теории человеческого

капитала. Поскольку сотрудники рассматриваются не просто как личности, сами по себе, а в социально культурном аспекте, т. е. действующими в единой команде и, объединившись на добровольной основе, в результате чего на повестку дня встало управление человеком.

Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами означает движение [5]:

- от узкой специализации и ограниченной ответственности к широким профессиональным и должностным профилям;
- от спланированного карьерного пути к гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от контроля персонала к созданию возможностей его развития;
- от закрытого к открытому отбору специалистов.

И получается теперь, что все причины принципиально иного отношения к работникам в постиндустриальном обществе в образовательном секторе перестали учитываться. К управлению работниками образовательной сферы вновь применяется теория управления кадрами, без учета специфики деятельности и развития каждого конкретного индивидуума. То есть в управлении образовательным процессом можно наблюдать следующее:

1. Преподавателям вновь нужно просто работать, а не думать.
2. Постоянный контроль за деятельностью преподавателя со стороны администрации ведет к прекращению проявления инициативы, что обязательно скажется на качестве предоставляемых образовательных услуг.
3. Снижаются требования к качеству образовательных услуг. Считается, что любой преподаватель может прочесть книгу и это уже определяет его готовность к чтению лекций по любой дисциплине экономического цикла.
4. Снижение глобальной конкуренции, поскольку спросом будут пользоваться сотрудники-исполнители.

Такое поведение руководства приведет к оттоку профессиональных кадров из образовательных учреждений, которые ведут подобную кадровую политику, что сделает конкурентоспособность таких вузов крайне низкой.

Тут есть и положительные моменты – избранная тактика быстрее приведет к закрытию непрофильных направлений в вузах, но таким образом мы можем потерять огромный пласт знаний в отраслевых вузах. Так, нивелируя отраслевую специфику технических вузов на экономических направлениях, невозможно будет подготовить специалиста, готового к осуществлению профессиональной деятельности по избранному направлению, поскольку все вузы станут выпускать некий полуфабрикат в сфере экономики. А это всё-таки в корне неверно, поскольку перечеркивает огромную работу, проводимую вузами при изучении отраслевых особенностей.

Обобщая вышесказанное, предлагаем при назначении соискателя на должность заведующего кафедрой, учитывать в обязательном порядке наличие ученого звания доцента ВАК, что только усилит профессиональную составляющую менеджмента современных образовательных учреждений.

### **Библиографический список:**

1. Егоров Е.Е., Васильева Л.И. Некоторые проблемы повышения качества управления образовательной организацией // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/12/41260> (дата обращения: 23.10.2016).
2. Выписка из Положения о присвоении ученых званий (Утверждено постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2013 г. № 1139) [Электронный ресурс]. URL: [http://www.rusacad.ru/docs/nauka/trebovaniya\\_k\\_soiskatelyam\\_zvanij.pdf](http://www.rusacad.ru/docs/nauka/trebovaniya_k_soiskatelyam_zvanij.pdf) (дата обращения: 23.10.2016).

3. Должностная инструкция заведующего кафедрой [Электронный ресурс]. URL: <http://prom-nadzor.ru/content/dolzhnostnaya-instrukciya-zaveduyushchego-kafedroy> (дата обращения: 23.10.2016).
4. Управление персоналом в системе современного менеджмента [Электронный ресурс]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/1836994/> (дата обращения: 23.10.2016).
5. Более 120 тыс. банковских сотрудников потеряли работу в кризис [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rbc.ru/finances/05/10/2016/57f507d59a7947510c8b1f31?vk> (дата обращения: 23.10.2016).

УДК 378.147.227

**Анисимова Л.С. Информационный педагогический фонд  
как форма работы с информацией в научно-  
исследовательской деятельности будущих учителей  
начальных классов**

Information pedagogical fund as a form of information in research activities of future  
teachers of elementary school.

**Анисимова Л. С.**

Гуманитарно-педагогическая академия (филиал) Федерального государственного  
автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный  
университет имени В. И. Вернадского» в г. Ялте

ada\_lari@mail.ru

**Anisimova L.V.**

Humanitarian-Pedagogical Academy, Yalta

**Аннотация.** В статье предложен вариант конструирования информационного педагогического фонда. Разработка рационального варианта организации методических материалов учителя является основой для его профессиональной деятельности. Рассмотрены основные структурные компоненты фонда и условия его функционирования в образовательном пространстве школы.

**Ключевые слова:** информационный фонд педагога, портфолио, профессиональная деятельность учителя начальной школе.

**Abstract.** The article offered the option of designing the pedagogical information of the Fund. Development of rational ways of organizing instructional materials to teachers is the Foundation for his professional activities. Considered are the main structural components of the Foundation and the conditions of its functioning in the educational environment of the school..

**Keywords:** information Fund of the teacher, portfolio, professional activity of teacher of primary school.

Сегодня в практике работы начальной школы наряду с традиционными функционируют вариативные системы обучения детей, которые представлены в двух уровнях. Первый – вариативность целостных систем начального образования, второй – вариативность предметных курсов внутри образовательных областей вышеназванных систем. В новом вариативном образовании будущий учитель становится проектировщиком всей целостной

Современные проблемы и направления развития системы образования и подготовки кадров |



содержательной модели начального образования, ему, следовательно, необходимы знания о новых технологиях параллельных систем обучения ещё в стенах учебного учреждения.

Важное значение в организации и осуществлении подготовки учителей начальных классов принадлежит фундаментальным исследованиям Л.А.Хомич, а также работам, посвященным формированию отдельных профессиональных умений педагогов начальной школы таких, как: дидактические (Т.В. Амельченко, Н.В. Воскресенская, А.А. Кендюхова, Н.Б. Максименко), воспитательные (С.В. Зверева, Г.Г. Кит), речевые (Н.В. Лесняк, О.И. Попова), проектировочные (И.Н. Шапошникова), прогностические (Н.С. Севастюк), коммуникативные (Н.П. Готгельф, Л.О. Савенкова), информационные (Н.Д. Царева), формирования самообучения учащегося (С.О. Борисюк), художественно-графические (О.В. Саган), развития творческой активности учащихся (Д.Г. Иванова), взаимодействия с неблагополучными семьями (А.А. Гуляр).

Как отмечают специалисты, в высшем педагогическом образовании потребности студентов в профессионально-ориентированных знаниях определяются по трём ведущим группам - социально-индивидуальные, корпоративно-индивидуальные, индивидуальные, или персонифицированные. Эти потребности можно удовлетворить, так построив содержание образования, чтобы оно реализовалось посредством конструирования индивидуальных и коллективных вариативных образовательных средств путём создания новых условий для студенческого научного творчества [1].

Коллективное моделирование вариативной конструкции информационного банка – информационного педагогического фонда – в общей педагогической подготовке специалиста высшей школы, на наш взгляд, может быть одним из таких средств.

Моделирование учебного материала – логическое его упорядочение в

наглядной форме Оно позволяет представить конструкцию с наименьшей затратой сил, материалов, времени и проверить правильность проекта, разработанного решения системы педагогических задач при анализе проблемной педагогической ситуации. В зависимости от того, какие свойства моделируемого объекта выбраны главными, один и тот же объект может быть представлен моделями различных конструкций.

Итак, информационный педагогический фонд (ИПФ) – это информационный банк, где хранится информация в упорядоченном виде. Потребность создать такую модель фонда появилась в результате проведения исследования связанного с осуществлением процесса формирования профессиональных умений у будущих учителей начальных классов посредством решения системы педагогических задач. Так, студентам, участвовавшим в эксперименте (на протяжении 2014-2015гг), было предложено в рамках работы научно-исследовательских проблемных групп на спецкурсе «Актуальные проблемы педагогической деятельности учителя начальных классов» подключиться к составлению ИПФ. Результатами индивидуальных и коллективных работ при этом стали печатные соавторские учебные газеты, информационные проспекты, для самообразования студентов, пакеты технических средств для учебного процесса, программное обеспечение, электронные пособия для спецкурса.

За основу в работе студенты выбирали методы обработки информационного потока, содержащего в себе интеллектуальный потенциал современных педагогических технологий, которые используются в начальной школе. При этом опирались на знание и развитие творческого подхода к самостоятельному исследованию, изобретательской деятельности в выбранном поле работы как отдельного участника, так и группы в целом.

Обилие разнохарактерной, разнопредметной педагогической информации, и, в тоже время, неупорядоченность относительно актуальных

проблем, возникающих в деятельности учителя начальных классов, и видовая разобщенность самого информационного потока вызвали необходимость организовать конструкторскую работу по созданию модульного ИПФ, содержащего в себе теоретический практический и методический материал педагогических технологий, которые имеют значение в образовательном пространстве начальной школы [1].

Специфичным для создания такого ИПФ стал учёт требований к: содержанию специалитета деятельности учителей начальных классов; сбору и анализу апробированных авторских педагогических технологий начальной школы; выбору критериального аппарата к использованию когнитивно-деятельностного поля в модулях фонда; оптимальному варианту наглядных и технических средств; наличию актуальности, перспективности, востребованности материала в самоподготовке студентов других курсов отделения факультета.

При моделировании конструкции ИПФ потребовалось определить и решить процессуально-технологические компоненты, то есть выделить теоретическую и практическую информацию в модули; системность и разработка технологических схем их обеспечения; использование единого оформительского ценза для всех структурных единиц (разделов) модулей.

В пояснительной записке фонда изложена иерархическая последовательность структурных разделов модулей и аннотационная характеристика каждого из них.

Далее выделены разделы по значимым содержательным направлениям спецкурса:

- «Проблемы в организации и реализации сотрудничества с младшими школьниками по освоению их образовательных компетентностей» (проблемы в организации обучения детей);
- «Проблемы в организации и реализации сотрудничества с

младшими школьниками по освоению социально значимых поведенческих моделей» (проблемы в организации воспитания детей);

- «Проблемы в организации и реализации взаимодействия с родителями по вопросам сотрудничества с младшими школьниками в процессе их гармонического развития» (проблемы в организации работы с родителями);

- «Проблемы в организации и реализации взаимодействия с педагогами, администрацией школы по вопросам сотрудничества с младшими школьниками в процессе их гармонического развития» (проблемы в организации работы с коллегами-педагогами и администрацией школы).

Например, в модуле I (теоретическом) по первому разделу, связанному с актуальными проблемами обучения младших школьников, собраны аналитико-выборочные ретроспективные материалы, представляющие основные характеристики объективной части информации по всей проблеме. В его пяти структурных разделах эта информация аккумулируется, раскрывая содержательные аспекты своего направления. Каждый из разделов является подсистемой всего модуля и выполняет свой целевой компонент в нашем варианте это: раскрытие характерологических особенностей всех типов обучения младших школьников, сущность новых подходов, понятий, терминов в контексте проблемы; представление основных параметров характеристики технологии: ее структуры, признаков, критериальных оценок; подбор разнохарактерной классификации педагогических технологий, используемых в современной начальной школе; описание специфики моделирования информационного поля как компонента учебно-воспитательного процесса; определение видовых особенностей информации в педагогических технологиях, инвариантность информационных моделей банка, которые могут представлять любой фактажный материал для использования в самообразовательном процессе специалист высшей школы.

В основу второго модуля (практического) раздела «Проблемы в

организации и реализации сотрудничества с младшими школьниками по освоению их образовательных компетентностей» были внедрены пять структурных разделов, обеспечивающих логическую взаимосвязь с теоретической частью фонда. При разработке их компонентного содержания были учтены требования к функционированию открытых учебных архитектур, позволяющих накапливать и корректировать поступающую новую информацию.

Первый раздел – глоссарий. Словарь составлен из ведущих терминов-понятий по педагогической проблеме, обеспечивающих педагогические технологии начальной школы, и имеет две части 1 – алфавитный словарь терминов, в котором даны их определения, адресная сноска (страница и порядковый номер источника); и 2 – адресный указатель, который содержит в себе обработанную и рекомендуемую литературу, ссылки на информационные сайты в сети Интернет по проблеме.

Второй раздел практической модуля представлен адресной картотеккой современных образовательных технологий в алфавитном порядке, где каждая инвариантная технология картотеки описана на основании выбранного нами оформительского ценза: название педагогической технологии; данные об авторе технологии, полный адрес; краткое содержание самой технологии.

Библиографический каталог образовательных технологий третий структурный раздел. В нем представлен литературный библиографический информационный фонд на карточках. Весь каталог представлен в виде двух разделов: литературы, рекомендованной к конкретной теме, и дополнительной по проблеме в целом. Каждая карточка имеет свой шифр для пользования в рамках ИПФ.

В следующем разделе собрана разнохарактерная информация, и он является накопительным фондом. Это фонд, где подобраны и представлены такие средства, как: методическая печатная литература, газеты, рекламные

проспекты, таблицы, схемы, слайды и др. Фонд пополняется благодаря новым методическим материалам, адресам передового педагогического опыта, информации по авторским технологиям регионального и республиканского характера.

Пятым структурным разделом ИПФ стал алфавитный состав информационных источников, использованных студенческой группой при моделировании своего авторского информационного банка.

Таким образом, создание и практическое использование такого типа организационных форм, обеспечивающих коллективное мышление и деятельность, имеет принципиальное значение для интеллектуализации образования. С их помощью создаются и функционируют научные микроколлективы, принципиально отличающиеся по своим возможностям от возможностей отдельного студента. Эти отличия относятся к постановке задач и анализу её условий, к потку решения и получения искомого результата. Вместе с тем, обозначенные нами направления конструкции ИПФ представляют лишь частные пути решения одной из проблем интеллектуализации научно-исследовательской, поисковой, творческой деятельности будущих учителей начальных классов.

#### **Библиографический список**

1. Дерендина В.И., Канаева А.А. Вариативность конструкции информационного банка в педагогической подготовке учителей начальной школы.// Школьные технологии. – 2001.– №3.– С.84-87.

## Городова А. Н. Интеграция профессиональных и общих компетенций в процессе подготовки будущих педагогов в условиях реализации ФГОС

The integration of professional and general competences in the process of preparation of future teachers in the conditions of the implementation of the FGOS

**Городова А. Н.** Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Почетненский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым

**Gorodova A.N.** Municipal budget educational institution "Pochetnensky educational complex» municipal entity Krasnoperekopsky region of the Republic of Crimea

**Аннотация.** Статья посвящена структурно-функциональной модели включающей в себя три взаимосвязанных компонента: информационный, операционный, материальный; содержит три взаимообусловленных блока: содержательно-методический, деятельность-технологический, оценочно-результативный.

**Ключевые слова:** информационно-образовательная среда, структурно-функциональная модель, информационный компонент, операционный компонент, материальный компонент, содержательно-методический блок, деятельность-технологический блок, оценочно-результативный блок.

**Abstract.** The article is devoted to the structural and functional model includes three interrelated components: information, operational, material; It consists of three interrelated parts: content-methodical, activity-technology, assessment and effective.

**Keywords:** information-educational environment, the structural-functional model, information component, the operating component, material component, substantial and methodical block activity-process unit, assessment and effective unit.

Введение.

В последние годы в педагогической литературе, в публицистике и диссертационных исследованиях, посвященных разработке понятийного аппарата информатизации образования, широко обсуждается концептуальное понятие «информационно-образовательная среда», которое опирается на более общее ключевое понятие «*информационная среда*».

Понятие «информационная среда» на современном этапе развития рассматривается как элемент информационного пространства, ближайшее по отношению к человеку информационное окружение, комплекс условий, в которых осуществляется его деятельность (С.В. Яйлаханов); как совокупность информационных условий существования субъекта (М.А. Смирнов); как



совокупность информационных объектов, средств коммуникации, способов получения, переработки, использования и создания информации, включающая коллективные и индивидуальные субъекты, наделенные определенными мотивами и потребностями (Э.Д. Алисултанова, Н.А. Моисе-енко и др.).

**Формулировка цели статьи.** Цель статьи заключается в обосновании, разработке и экспериментальной проверке модели информационно-образовательной среды как средства формирования методической компетенции у будущих учителей начальных классов, а также в выявлении и проверке комплекса педагогических условий ее эффективного функционирования.

### **Изложение основного материала статьи.**

Необходимость создания модели объясняется тем, что на сегодняшний день разработанная структурно-функциональная модель не нашла своего отражения в педагогической теории и практике. В связи с этим считаем необходимым остановиться на теоретическом обосновании и экспериментальной проверке разработанной модели, состоящей из трех блоков: содержательно-методического, деятельностно-технологического, оценочно-результативного и трех компонентов: информационного, операционного, материального.

Каждый из перечисленных блоков и компонентов является частью модели, обеспечивающей достижение общей цели за счет определенных функции, методов и результата реализации того или иного блока или компонента.

**Информационный компонент** определяет все последующие компоненты и блоки структурно-функциональной модели, связи между ними и конечный результат построения модели.

Необходимость выделения информационного компонента обусловлена, прежде всего, тем, что разработка модели каждой системы начинается с формулирования цели построения данной модели. В качестве цели

разрабатываемой модели мы рассматриваем процесс формирования методической компетенции у будущих учителей начальных классов в условиях информационно-образовательной среды.

Сформулированная нами цель рассматривается с учетом образовательных и социально-экономических ориентиров, к которым мы относим: постоянные изменения в образовательной, социальной и экономической сфере, быстрые темпы развития информационных технологий, введение Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) в образовательный процесс и др.

Анализ научной литературы позволил выделить четыре этапа усвоения способа деятельности: сбор (получение актуальных сведений), обработка (систематизация данных), хранение (поддержание исходных сведений) и предоставление информации (передача данных).

Таким образом, данный компонент выполняет информационную функцию, которая связана с эффективным и грамотным применением всемирной информационной компьютерной сети, учебно-методических пособий, электронно-образовательных ресурсов, научной электронной библиотеки, обеспечивающих оперативный доступ к нормативно-методическим документам, регламентирующим образовательный процесс в начальной школе.

**Операционный компонент** характеризуется комплексом операций, обеспечивающих возможность для обработки, переработки и сохранения получаемой информации будущими учителями начальных классов в условиях информационно-образовательной среды.

Операционный компонент отражает специфику взаимодействия субъектов образовательного процесса, включая три этапа: целевой, содержательно-процессуальный, оценочно-результативный, при этом каждый из этапов структурно-функциональной модели представлен следующими операциями:

- выбор и обоснование темы проекта;
- определение целей и задач проектной деятельности;
- отбор учебного материала в соответствии с поставленной целью и задачами проекта;
- представление отобранного учебного материала в виде моделей деятельности субъектов образовательного процесса;
- подбор методов и средств проектирования;
- решение научно-исследовательских задач проекта;
- анализ и оценка эффективности и результативности педагогического проекта;
- представление проекта в виде документа в письменной или электронной форме.

Таким образом, операционный компонент выполняет конструктивно-содержательную функцию, которая заключается в детализации педагогического проекта (анализ структуры ФГОС НОО, конкретизация планируемых результатов основной образовательной программы (ООП), отбор дидактических единиц, конструирование тематического планирования и др.).

**Материальный компонент** обеспечивает комплекс материально-технических и информационных ресурсов, необходимых студентам для реализации будущей профессиональной деятельности.

Основными элементами материального компонента являются: аудиторный фонд университета, компьютерное и сетевое оборудование, программное обеспечение.

Программное обеспечение представлено компьютерной программой «Электронная модель содержания начального общего образования» (ЭМСНОО) и электронным учебником «Федеральный государственный образовательный стандарт: содержание начального образования».

Компьютерная программа «Электронная модель содержания начального общего образования» (ЭМСНОО) представляет собой взаимоувязанный набор данных, формируемый и используемый учителем начальных классов при проектировании, реализации и контроле усвоения содержания начального образования. Содержание модели полностью соответствует требованиям ФГОС НОО и сопровождающим его методическим материалам.

ЭМСНОО дает возможность доступа ко всем материалам, обеспечивающим реализацию основной образовательной программы (ООП) и требований к результатам освоения ООП, таким как:

- «Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения»;
- «Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе. От действия к мысли»;
- «Планируемые результаты начального общего образования»;
- «Примерные программы по учебным предметам»;
- «Оценка достижения планируемых результатов в начальной школе».

Электронный учебник «Федеральный государственный образовательный стандарт: содержание начального образования» позволяет:

- работать с содержанием отдельных предметов по образовательным системам начальной школы;
- уточнять и конкретизировать требования ФГОС к результатам освоения основных образовательных программ по всем учебным предметам в рамках всех образовательных систем начальной школы, используя конструктор «Планируемые результаты»;
- создавать программу «Коррекции содержания учебного предмета» путем установки соответствия содержания авторских программ образовательных систем и дидактических единиц примерной программы начальной школы;

- просматривать универсальные учебные действия, редактировать и получать информацию по результатам формирования универсальных учебных действий (УУД);
- создавать и редактировать тематическое планирование по всем учебным предметам начальной школы путем отбора дидактических единиц;
- использовать пакет тестовых заданий по каждому из разделов электронного учебника для осуществления проверки уровня усвоения полученных знаний в ходе практических и самостоятельных работ.

Функция программного и материального обеспечения заключается в формировании инновационного комплекса материального обеспечения процесса формирования методической компетенции у будущих учителей начальных классов.

**Содержательно-методический блок** отражает особенности содержания процесса подготовки будущих учителей начальных классов, ориентированного на формирование элементов методической компетенции у студентов в ходе практического обучения.

Содержательный аспект данного компонента характеризуется комплексной модульной программой, которая включает три модуля: информационно-аналитический, проектировочно-практический, рефлексивно-оценочный.

Информационно-аналитический модуль позволяет студентам получать первоначальную информацию о структуре основной образовательной программы начального общего образования, видах планируемых результатов и универсальных учебных действиях и др. Проектировочно-практический модуль направлен на формирование методической компетенции у будущих учителей в процессе решения педагогических ситуации. Третий - рефлексивно-оценочный модуль - посвящен осмыслению собственной проектировочной деятельности

будущими учителями начальных классов с целью оценки и корректировки выполнения учебных операций для устранения возникших недочетов.

Рассмотрению комплекса педагогических условий эффективного функционирования модели информационно-образовательной среды как средства формирования методической компетенции у будущих учителей начальных классов будут посвящены следующие параграфы настоящего исследования.

Эффективность реализации модульной программы формирования методической компетенции достигается через дисциплину «Использование возможностей информационно-образовательной среды в рамках реализации ФГОС НОО», которая направлена на освоение теоретических знаний в области применения информационно-образовательной среды (ИОС) и умений использовать возможности ИОС, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО. Учебно-методическое пособие «Использование возможностей информационно-образовательной среды в рамках реализации ФГОС начального общего образования» позволяет подготовить бакалавра педагогического образования, компетентного в области применения информационно-образовательных технологий, сформировать у будущего учителя начальных классов основы проектирования информационно-образовательной среды в соответствии с требованиями ФГОС НОО и использования информационных технологий в образовательном процессе начальной школы при помощи комплекса индивидуальных учебных заданий.

Результатом реализации данной дисциплины является сформированность у студентов следующих умений: находить информацию о способах педагогического проектирования; определять виды и типы проектов; определять формы проектов; определять критерии оценки результативности педагогического проекта; представлять проект и оценивать его результат.

Таким образом, содержательно-методический блок выполняет две функции: целеполагания и прогностическая. Функция целеполагания данного компонента предполагает формулирование цели, достижение и выполнение которой обеспечивает процесс построения модели информационно-образовательной среды. Прогностическая функция состоит в прогнозировании, предвидении и планировании результатов организационно-методического обеспечения учителей начальных классов.

**Деятельностно-технологический блок** отражает специфику взаимодействия субъектов образовательного процесса, включая три этапа: целевой, содержательно-процессуальный, оценочно-результативный.

Содержательно каждый из приведенных этапов связан с формами и методами учебно-познавательной деятельности будущих учителей. К методам, ориентированным на формирование методической компетенции, относим: метод проектного обучения, метод реификации и анализ ситуаций.

*Метод проектного обучения* впервые был предложен американским философом и педагогом Дж. Дьюи, который предлагал строить процесс обучения на основе деятельности субъектов с учетом их интересов. Главными типологическими признаками проектного обучения являются следующие: содержание (практико-ориентированные, информационные и др.); количество участников (индивидуальные, коллективные и др.); длительность (краткосрочные, долгосрочные и др.). В рамках нашей модели данный метод предполагает также активное использование студентами компьютерной программы «Электронная образовательная среда начального общего образования», методических конструкторов («Планируемые результаты» и «Тематическое планирование»), компьютерных программ «Формирование универсальных учебных действий» и «Корректировка содержания учебного предмета».



*Метод реификации* связан с использованием так называемых «неформальных знаний профессионалов», используемых в реальной практике. В рамках нашей структурно-функциональной модели метод реификации предполагает анализ и корректировку разработанных как отдельными учителями начальных классов, так и педагогическими коллективами различных педагогических проектов (рабочих программ дисциплин, основных образовательных программ начального общего образования и т.п.).

*Метод анализ ситуаций* предполагает предъявление студенту учебного задания, требующего анализа и принятия решения в учебном процессе на основе полученных им теоретических знаний. Воспроизведение студентами профессиональной деятельности в процессе анализа ситуаций способствует формированию профессиональных умений и навыков, которые предполагают готовность студента вуза не только к решению задач на основе анализа его деятельности, но и к определению стратегии достижения поставленной цели, к прогнозированию результатов своей профессиональной деятельности, а также выявлению всевозможных трудностей. Иными словами, можно сказать, что метод анализ ситуаций - имитация тех реальных ситуаций, с которыми будущие учителя начальных классов неизбежно столкнутся на практике при подготовке учебного процесса в целом и каждого занятия в отдельности. В рамках нашего исследования ведущими формами организации образовательного процесса являются лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Таким образом, в основе данного блока лежат следующие функции: моделирующая и проектировочная. Моделирующая функция предполагает освоение пошаговых операций, необходимых для создания педагогического проекта на основе использования ЭМСНОО. Проектировочная функция связана с определением структуры и планированием содержания педагогического проекта на основе использования ЭМСНОО.

**Оценочно-результативный блок** определяет эффективность формирования компонентов методической компетенции (информационный, операциональный и личностный) у будущих учителей начальных классов в условиях информационно-образовательной среды, что предполагает выделение соответствующих критериев и показателей.

Наиболее эффективно представить оценочный аспект данного блока позволяет процесс подбора критериев, показателей и уровней, которые определяют результативность и дальнейшие пути процесса формирования методической компетенции у будущих учителей начальных классов в условиях информационно-образовательной среды. Качество функционирования разработанной нами модели и выявленных педагогических условий определяется следующими критериями: когнитивный, технологический и субъектный. Кроме того, в рамках нашего исследования были выделены уровни (непродуктивный; операционно-исполнительский; конструктивный; продуктивный) и показатели (знания, умения и профессионально значимые качества) сформированности методической компетенции у будущего учителя начальных классов.

Результативный аспект данного блока представлен программой мониторинга, включающей три этапа диагностической работы (подготовительный, практический, расчетно-аналитический). На подготовительном этапе определяются следующие параметры: цель, задачи, диагностический инструментарий и др. На практическом этапе осуществляется сбор данных. На расчетно-аналитическом этапе происходит обработка и анализ полученных данных. Результаты диагностической работы фиксируются в экспертных листах и протоколах. Полученные данные будут свидетельствовать об уровне сформированности методической компетенции у будущих учителей начальных классов.

Таким образом, в рамках оценочно-результативного блока осуществляются следующие функции: диагностическая, аналитическая, обобщающая. Диагностическая функция состоит в определении уровня сформированности методической компетенции у будущих учителей начальных классов. Аналитическая функция заключается в обработке, интерпретации и оценке полученной информации об уровне сформированности методической компетенции каждого студента для осуществления последующих коррекционных действий. Обобщающая функция позволяет сделать окончательный вывод об эффективности модели как средства сформированности методической компетенции у будущих учителей начальных классов. Модель информационно-образовательной среды как средство формирования методической компетенции у будущих учителей начальных классов.

В представленном описании разработанной нами модели информационно-образовательной среды как средства формирования методической компетенции у будущих учителей начальных классов, отметим основополагающие принципы ее функционирования в соответствии с изложенными нами подходами.

Так, системно-средовой подход основывается на принципах целостности и иерархичности.

**Принцип целостности (И.В. Блауберг, Э.Г. Годин)**, который характеризуется внутренним единством составляющих блоков и компонентов разработанной нами структурно-функциональной модели, их гармоничным взаимодействием.

**Принцип иерархичности (И.В. Блауберг, Э.Г. Годин)** указывает на необходимость расположения выделенных блоков структурно-функциональной модели в зависимости от структурных компонентов изучаемого объекта, связей между ними и их функционального наполнения.

Деятельностный подход в основе своей представлен принципом ведущей роли совместной деятельности субъектов образовательного процесса и принципом психолого-педагогического сопровождения личностного включения будущего учителя начальных классов в проектировочную деятельность.

**Принцип ведущей роли совместной деятельности субъектов образовательного процесса (А.А. Вербицкий)** отражает активность студентов во взаимодействии не только друг с другом, но и с преподавателем при разработке педагогических проектов будущими учителями начальных классов на основе использования современных электронных образовательных ресурсов.

**Принцип психолого-педагогического сопровождения личностного включения будущего учителя начальных классов в проектировочную деятельность (А.А. Вербицкий)** призван указывать на необходимость личностного участия будущего учителя начальных классов в целеполагании, планировании, организации, а также корректировки собственного образования в условиях информационно-образовательной среды.

Компетентно-контекстный подход реализуется с помощью принципов развития у студентов способностей самостоятельно решать профессиональные проблемы и последовательного моделирования в различных формах учебной деятельности содержания и условий профессиональной деятельности будущих учителей начальных классов.

**Принцип развития у студентов способностей самостоятельно решать профессиональные проблемы (И.С. Гришина)** призван выстроить образовательный процесс таким образом, чтобы будущие учителя начальных классов сами принимали участие в процессе целеполагания своей профессиональной деятельности. В этом случае студенты ощущают себя в роли полноправных субъектов этого процесса.

**Принцип последовательного моделирования в различных формах учебной деятельности содержания и условий профессиональной**

деятельности **будущих учителей начальных классов (В.Ф. Тенищева)** направлен на воссоздание типовых профессиональных задач в учебном процессе в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования (ФГОС НОО) с целью трансформации их в учебно-производственные задачи будущего учителя начальных классов.

**Выводы.** Структурно-функциональная модель включает в себя три взаимосвязанных компонента, которые характеризуют содержание информационно-образовательной среды: информационный, операционный, материальный; содержит три взаимообусловленных блока, в которых обозначены устойчивые базовые связи основных структурных элементов процесса формирования методической компетенции: содержательно-методический, деятельностно-технологический, оценочно-результативный.

### Библиографический список

1. Барышева Т.Д. Модернизация российского образования: тренды и перспективы/ Т.Д. Барышева. — Краснодар: АНО «Центр социально-политических исследований «Премьер», 2012. — 362 с. ISBN 978-5-905292-28-6.
2. Галеева, Н. Управление профессиональным развитием педагогов в условиях введения ФГОС. Каких ошибок следует избегать администрации на этапе введения стандарта / Н. Галеева // Первое сентября: управление школой. — 2013. — № 4. — С. 23–30.
3. Рудь С.А. Практико-ориентированный подход подготовки педагогов к ФГОС в условиях сетевого взаимодействия/С.А. Рудь// Начальная школа. – №3. –2015. – С.2-11.

## **Ермекбаева А.Т., Чилдибаев Ж.Б. Подготовка будущих учителей биологии на основе элективного курса «Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся Казахстана»**

Preparation of the future teachers of biology on the basis of the elective course  
«Development of research pupils in the study of reptiles of Kazakhstan»

**Ермекбаева А.Т.**

докторант PhD

Казахский национальный педагогический университет им.Абая, г.Алматы  
akbore.1988@mail.ru

**Чилдибаев Д. Б.**

доктор педагогических наук, профессор

Казахский национальный педагогический университет им.Абая, г.Алматы  
zhumadil\_47@mail.ru

**Yermekbayeva, A. T.**

Kazakh national pedagogical University.Abai, Almaty

**Childibaev D. B.**

doctor of pedagogical Sciences, Professor

Kazakh national pedagogical University.Abai, Almaty

**Аннотация.** Новое поколение должно обладать современным образованием, высоким интеллектуальным развитием, глубоко знать научно-педагогические, технико-экономические основы. В настоящее время задача современной школы заключается в преобразовании традиционных подходов к обучению в качественно новую систему образования с максимальным учетом тех общественных условий, в которых молодое поколение будет жить и работать. Решение такой задачи возможно через новые подходы к современным элективным курсам. В связи с этим мы считаем важность элективного курса «Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся Казахстана» структурным компонентом в развитии исследовательской деятельности и в целом подготовке будущих учителей биологии.

**Ключевые слова:** элективный курс, исследовательская деятельность, интеллектуальное развитие, структурный компонент.

**Abstract.** The new generation should have a modern education, high intellectual development, deeply know the scientific, educational, technical and economic basis. The challenge of the modern school is to transform traditional approaches to learning in a qualitatively new system of education with the maximum consideration of the social environment in which the younger generation will live and work. The solution of this problem is possible through new approaches to modern elective courses. In this regard, we believe the importance of the elective course «Development of research pupils in the study of reptiles of Kazakhstan» structural component in the development of research activities and the overall preparation of the future teachers of biology.

**Keywords:** elective course, research, intellectual development, the structural component.

Педагогическая система понимается как «определенная совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного и преднамеренного педагогического влияния на формирование личности с заданными качествами». К основным характеристикам любой системы относят: оптимальность (выбор наилучшего, наиболее соответствующего определенным условиям и задачам варианта построения и функционирования системы); структурность (выделение компонентов системы, их упорядочение и классификацию); функциональность (выделение в качестве компонентов функций, регулирующих отношения и связи в системе); интегративность (результат объединения компонентов системы в целостность на основе выделения системообразующих компонентов, способствующих сохранению и функционированию целого).

В качестве необходимых и достаточных компонентов системы профессиональной подготовки будущих специалистов в сфере биологического образования можно выделить структурные и функциональные компоненты.

Системообразующим компонентом профессиональной подготовки будущих специалистов выступает цель подготовки – формирование готовности к профессиональной деятельности. При этом готовность рассматривается как сложное интегративное личностное качество, характеризующее активно-действенное субъективное состояние личности и мобилизованность сил для выполнения поставленной профессиональной задачи. Данная цель реализуется в целостном образовательном процессе вуза, направленном на решение задач профессионального развития будущих специалистов в сфере биолого-педагогической деятельности и отражающем различные аспекты их профессионального становления.

Высшее образование сегодня должно способствовать формированию индивидуальной жизненной позиции, определённого стиля деятельности, который часто обозначается как инновационный, творческий, проектный,



исследовательский и позволяет отыскивать и осуществлять лучшие решения непрерывно возникающих проблем. Характер профессиональной деятельности современного учителя биологии диктует необходимость формирования у студентов готовности к исследовательской деятельности. С этой целью в учебный план средних школ Казахстана рекомендовано включение «Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся Казахстана», цель которой – формирование у будущих учителей биологии целостного представления об исследовательской деятельности, подготовка к самостоятельному выполнению исследовательских работ.

Для достижения цели предполагается решение следующих задач: овладение представлением об исследовательской деятельности через основные понятия; совершенствование навыков поиска и обработки информации; развитие умения представлять информацию в разных видах и оформлять результаты исследования; конкретизация, углубление и расширение знания методов научного исследования; ознакомление с методологией научных исследований; развитие познавательной активности школьников; формирование творческого потенциала школьников; формирование культуры публичного выступления.

Исследовательская деятельность школьников, это деятельность связанная с решением учащимися творческой, исследовательской задачи с заранее неизвестным решением (в отличие от практикума, служащего для иллюстрации тех или иных законов природы) и предполагающая наличие основных этапов, характерных для исследования в научной сфере, а именно: постановку проблемы, изучение теории, посвященной данной проблематике, подбор методик исследования и практическое овладение ими, сбор собственного материала, его анализ и обобщение, научный комментарий, собственные выводы. Любое исследование, неважно, в какой области наук оно выполняется, имеет подобную структуру.

Программа элективного курса «Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся» предназначена для школьников 7 классов, проявляющих интерес к природоведению и биологии. Программа рассчитана на 1 час в неделю в течение полугодия (всего 17 часов). Она даёт возможность обобщить, систематизировать, расширить имеющиеся у детей представления о многообразии, строении и значении пресмыкающихся Казахстана, служит введением в раздел биологии «Биология. Раздел животные». Программа курса существенно дополняет и компенсирует недостатки школьного базового образования, предоставляя каждому ребенку возможность погружения в мир живой природы, поэтому является целесообразной и актуальной. Новизна программы состоит в том, что она направлена на формирование исследовательских умений и развитию знаний у школьников в процессе их самостоятельной поисково-исследовательской деятельности и объединяет несколько биологических дисциплин (биология, экология, краеведение), что позволяет формировать у школьников целостную картину окружающего мира.

Курс направлен на привлечение внимания к миру пресмыкающихся животных, а также на повышение у школьников интереса к изучаемому предмету и развитию творческой фантазии, исследовательской деятельности.

Учитывая возрастные особенности школьников, их практические знания и навыки, изучаемые объекты рассматриваются с использованием принципов доступности, образности, эмоционального воздействия, развития творческого воображения. Занятия элективного курса помогут подчеркнуть уникальность, неопределимое значение, таинственные взаимосвязи пресмыкающихся в природе.

Основными методами преподавания являются наблюдение, выполнение экспериментальных работ, видовое определение и изучение местных представителей отряда пресмыкающихся Казахстана, моделирование,

демонстрация наглядных пособий и опытов, самостоятельная работа со справочной литературой, исследование в неволе пресмыкающихся.

Формы организации деятельности учащихся: экскурсии, прогулки, практические работы, занятия в аудитории.

Цель курса: формирование у учащихся знаний о строении и процессах жизнедеятельности пресмыкающихся, понимания роли пресмыкающихся на нашей планете и их значения в жизни человека.

Задачи курса:

1. Формирование системы теоретических знаний и практических умений в области биологии и экологии пресмыкающихся;

2. Создание условий для развития исследовательской деятельности в целом у школьников, развитие логического мышления, самостоятельности мышления и принятия решений, творческих способностей;

3. Ориентация воспитательного процесса на экологическом образовании школьников, общечеловеческих ценностях, осознание роли природы в жизни человека и человека в дальнейшем существовании природы.

Предполагаемые результаты:

1. Данный курс может обеспечить подготовку школьников к ЕНТ (единому национальному тестированию) и дальнейшему поступлению в педагогические вузы биологического профиля.

2. Формирование умений применения знаний на практике в будущей научно педагогической деятельности.

Инструментарий для оценивания результатов:

1. Тестовый итоговый контроль по курсу «Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся» основной школы рассчитан на 1 час и включает задания с выбором ответа, задания со свободным ответом, позволяющий выявить умения учащихся применять теоретические знания по пресмыкающим Казахстана.

## Содержание программы

Тема 1. Разнообразие пресмыкающихся Казахстана. Распространение. Среда обитания, образ жизни. (1 ч)

Тема 2. Происхождение пресмыкающихся. Самые древние пресмыкающиеся животные. Первые наземные пресмыкающиеся Казахстана (1 ч)

Тема 3. Пресмыкающиеся у тебя дома. Значение пресмыкающихся. Определение пресмыкающихся в живом уголке, террариумах зоопарка (1 ч)

Демонстрация: таблиц, рисунков одноклеточных.

Тема 4. Как устроено тело пресмыкающихся (1 ч)

Демонстрация: таблиц, рисунков с изображением кишечнополостных.

Тема 5. Внешнее строение пресмыкающихся (1 ч)

Тема 6. Исследование покрова кожи пресмыкающихся (ящерицы, хамелионов, змей) (1 ч)

Тема 7. Внутреннее строение органов пресмыкающихся Казахстана. Биологические особенности, питание, дыхание, кровообращение.

Демонстрация: таблиц и рисунков с изображением млекопитающих; влажных препаратов «Внутреннее строение пресмыкающихся» (1 ч)

Тема 8. Наблюдение пресмыкающихся в неволе (террариумах) (1 ч)

Тема 9. Для чего нужны пресмыкающиеся? (1 ч)

Тема 10. Способы ухода за пресмыкающимися в условиях террариума (1 ч)

Тема 11. Определение полезных свойств у пресмыкающихся (1 ч)

Тема 12. Определение и наблюдение за видами движения у пресмыкающихся в природе (1 ч)

Тема 13. Размножение пресмыкающихся. Виды размножения у пресмыкающихся (на примере региональных представителей отряда)

Размножение и развитие ящериц, змей, черепах. Демонстрация: таблиц, коллекций ящериц, развития змей и черепах (1 ч)

Тема 14. Забота пресмыкающихся за детенышами (1 ч)

Тема 15. Значение пресмыкающихся в природе и жизни человека (1 ч)

Тема 16. Как сможем защитить и сохранить пресмыкающихся Казахстана?

Тема 17. Экскурсия в природу (1 ч)

Итоговое занятие. Обобщение пройденного материала. Анкетирования учащихся.

**Результаты контрольного теста.** Средний балл для экспериментальной группы составил 3,89 балла, для контрольной группы 3,03 балла. Приращение уровня знаний в экспериментальной группе соответственно 0,86 балла. Для того чтобы определить, является ли разность между уровнем знаний в контрольной и экспериментальной группах существенной (статистически достоверной) выполняются следующие операции: вычисляются средние квадратичные ошибки средних значений для экспериментальной (0,125) и контрольной группы (0,14); для обеих групп задаётся одинаковый уровень достоверности ( $P = 95\%$ ) и по таблице определяется коэффициент Стьюдента ( $\alpha = 2,05$ ); определяются доверительные интервалы для экспериментальной группы (0,256) и для контрольной группы (0,287).

Приращение уровня знаний в экспериментальной группе (0,86) оказалось больше суммы доверительных интервалов (0,543), что указывает на существенную разницу между уровнем знаний в контрольной и экспериментальной группах. Результат повторного теста в экспериментальной группе с вероятностью 95% будет лежать в области от 3,6 до 4,2 баллов.

Анализ диаграммы плотности распределения оценок в контрольной и экспериментальной группах позволяет утверждать, что в экспериментальной группе наблюдается устойчивая тенденция увеличения среднего балла (рис.1). Уменьшение зоны рассеивания оценок говорит об увеличении уровня знаний студентов по авторскому элективному курсу «Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся Казахстана».

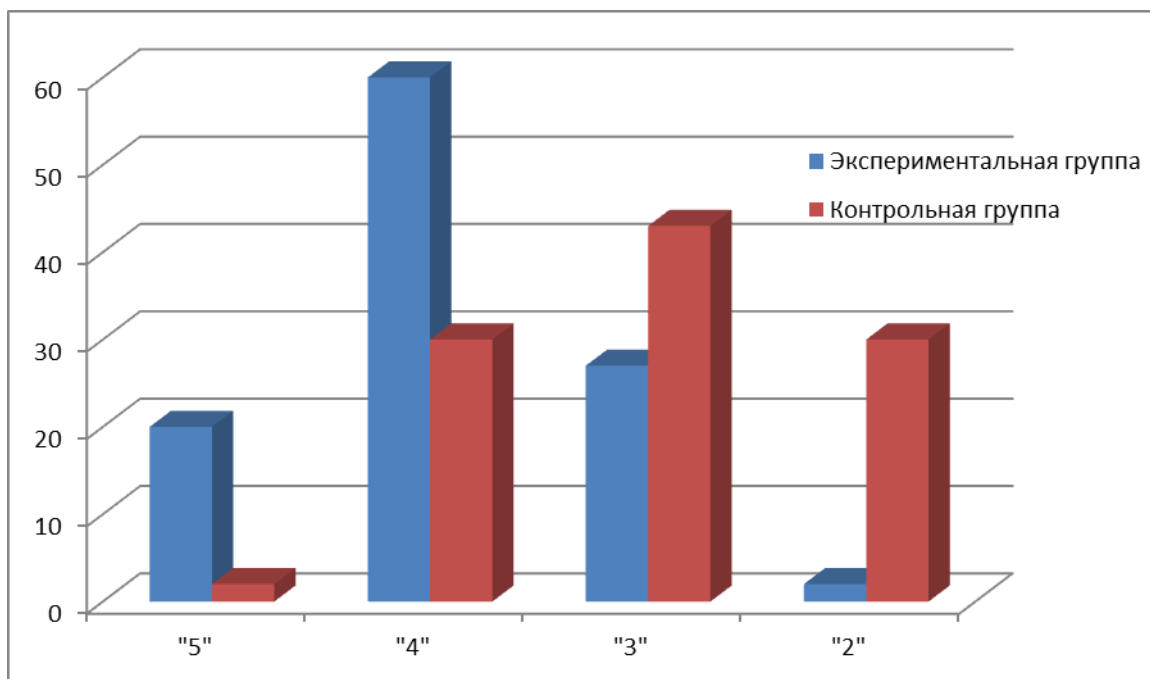


Рисунок 1. Диаграмма плотности распределения оценок по группам

Таким образом, предложенная в рамках эксперимента по формированию готовности будущих учителей биологии к исследовательской деятельности, авторский элективный курс **«Развитие исследовательской деятельности школьников при изучении пресмыкающихся Казахстана»** даёт теоретические знания, которые требуют практического применения. Необходимо создание дополнительных педагогических условий, позволяющих применять полученные умения на практике в ходе выполнения исследовательских работ.

### Библиографический список

1. В. В. Петров. «Лес и его жизнь» (Книга для учителя) М. «Просвещение» 1986 г. 159 с., ил.
2. Мамонтов С. Г. Биология: пособие для поступающих в вузы. М.: Дрофа, 2005.

3. Медников Б. М. Биология. Формы и уровни жизни. М.: Просвещение, 1994.
4. Акимушкин И.И. Мир животных М.: Мысль, 1998.
5. Латюшин В. В., Шапкин В.А Биология. Животные
6. Загвязинский В.И. Учитель как исследователь. М.: Знание, 1980. - 96 с.
7. Исследовательская деятельность в школе: Опыт, поиски, решения /Отв. ред.М.А. Ушакова. -М.: «Сентябрь», 1999. 192 с.
8. Каптерев П.Ф. О свойствах учителя //Избранные педагогические сочинения: М.: Педагогика, 1982. - С. 595-630.
9. Лицман Г.Н. Научно-исследовательская деятельность как средство профессионально-квалификационного роста учителя: Дис.канд.пед.наук: 13.00.01: Екатеринбург, 2000 209 с.

УДК:371

## **Курдельчук Н. Г. Воспитательные игры на основе народных традиций и праздников**

Educational games based on popular traditions and celebrations

*Курдельчук Н.Г.*, магистрант группы 61/3 з МВО  
ГПА(Ф) ФГАОУВО «КФУ им. В.И.Вернадского» в г. Ялте  
**Kurdelchuk NG**, undergraduate group 61/3 h MBO  
GPA (F) FGAOUVO "CFI them. Vernadsky " in Yalta

**Аннотация.** Игре как средству воспитания уделяется пристальное внимание педагогической науки. В работе раскрываются основные особенности игр на основе народных традиций и праздников, их роль в воспитании личности.

**Ключевые слова:** игра, воспитание, народные традиции и праздники.

**Abstract.** Game as means of education is paid close attention to pedagogy. The paper reveals the main features of games based on popular traditions and celebrations, their role in the upbringing of the individual.

**Keywords:** game, education, folk traditions and holidays.

**Вступление.** Как известно, всякая игра является средством воспитания. Многие ученые (Пиаже, Левин, Выготский) и педагоги (Ушинский, Макаренко, Сухомлинский, Эльконин) полагали, что игра возникает в свете духовности и



служит источником духовного развития ребенка. Она оказывает комплексное воздействие на ее участников: способствует развитию в умственном, физическом, трудовом, нравственном и эстетическом отношениях. К.Д.Ушинский считал, что игра для ребенка серьезное занятие, в котором он осваивает и преобразует действительность. Он писал: «Для дитяти игра - действительность, и действительность гораздо более интересная, чем та, которая его окружает. Интереснее она для ребенка именно потому, что понятнее; а понятнее она ему потому, что отчасти есть его собственное создание... В действительной жизни дитя не более, как дитя, существо, не имеющее еще никакой самостоятельности...; в игре же дитя, уже зреющий человек, пробует свои силы и самостоятельно распоряжается своими же созданиями». Н.К.Крупская отмечала значение игры в развитии ребёнка: «Игра, есть потребность растущего детского организма. В игре развиваются физические силы ребенка, тверже рука, гибче тело, вернее глаз, развиваются сообразительность, находчивость, инициатива. В игре вырабатываются у ребят организационные навыки, развиваются выдержка, умение взвешивать обстоятельства и пр». В игре ребенок делает открытия того, что давно известно взрослому.

**Формулировка цели статьи.** Цель данной статьи раскрыть понятие игры как средства воспитания, показать воспитательные возможности игр на основе народных традиций, праздников и обрядов.

**Изложение основного материала статьи.** Рассмотрим понятие игры. Игру чаще всего определяют как деятельность, выполняемую не для получения какого-либо результата, а ради самой деятельности, ради забавы. На наш взгляд, это мнение очень поверхностное, ведь в ходе игры происходит развитие формирующихся личностных качеств. Копируя действия взрослых, ребёнок пропускает через своё сознание опыт поколений, сохраняя наиболее важные, в его понимании, представления об окружающей действительности, отбрасывая

то, что ему кажется неважным, незначительным. Главным «продуктом» игры ребенка являются положительные изменения, определенные новообразования личности.

В отличие от лингвистов, определяющих игру как – «забаву, установленную по правилам; ... от скуки, безделья», и «занятие, служащее для развлечения, отдыха», для педагога и психолога «детская игра - исторически возникший вид деятельности, заключающийся в воспроизведении детьми действий взрослых и отношений между ними и направленный на познание окружающей действительности», мотивом этой деятельности является сам процесс или действия с воображаемыми объектами в воображаемой или реальной ситуациях, направленная на познание, освоение и преобразование действительности. Иными словами, игра - это средство воспитания, в котором воспитатель в качестве инструмента формирования личности воспитанника использует его свободную (игровую) деятельность в воображаемой и реальной ситуациях, направляя ее на развитие положительных качеств личности.[4] В настоящее время появилось целое направление в педагогической науке - игровая педагогика. Основной предмет изучения этой науки - игровая деятельность, игровые формы и приемы. Игра рассматривается как ведущий метод воспитания, важнейший путь включения детей в учебную работу, способ обеспечения нормальных условий жизнедеятельности и эмоционального отклика на воспитательные воздействия.

Из вышесказанного следует, что игры, используемые с целью освоения норм и правил поведения, формирования национальной идентичности, определенного отношения к нравственно-эстетическим ценностям, политике, труду и др. можно назвать **воспитательными играми**. Такая игра помогает активизировать учащихся в учебно-воспитательном процессе, способствует преодолению скуки, позволяет уходить от шаблонных решений

интеллектуальных и поведенческих задач, стимулирует инициативу и творчество.

Ролевые и сюжетные игры по правилам поведения в общественных местах, инсценировки домашних праздников, конкурсы сказок, частушек, игры-практикумы по освоению «техники» жестов, обращений, разговора по телефону – далеко не полный список игр, используемых педагогами, как на уроках так и во внеурочное время. Особое место среди них должно быть отведено играм на основе народных традиций, праздников, обрядов. На наш взгляд, эти игры имеют большой воспитательный потенциал эстетической, духовно-нравственной, профориентационной направленности. В процессе организации и проведении такой игры дети знакомятся с народной мудростью, особенностями народных обрядов, традиций, ремёсел, образа жизни, нравственных и этических норм, становятся более ловкими, сильными, сообразительными, добрыми, внимательными, способными к сотрудничеству и т.д. Задача педагога ненавязчиво помочь ребенку научиться в игре воспроизводить полученные впечатления, представления, знания и тем самым по-настоящему усвоить их, сделать своим достоянием.

Издавна игра в жизни человека занимала особое место. Ее значение в воспитании было огромно, мир игры - «...это был обширный, особенный и вполне самостоятельный мир. Он пронизывал всю жизнь, проникал в каждую душу, формируя жизненный стиль. И хотя этот мир существовал отдельно, он был спаян с фольклорным, трудовым и бытовым миром, и все они взаимно обогащали друг друга»[1, с.]. С раннего детства, с первых месяцев жизни ребенка, формируя элементарные представления о предметах окружения, родители используют пестушки, потешки и забавы, взятые из фольклора. В этих играх, которые Ж.Пиаже назвал сенсомоторными, развиваются органы чувств детей, совершенствуется координация движений, осуществляются

первоначальное ознакомление с окружающим миром, его освоение, а значит, формируется и национальная идентификация, узнавание родной речи, языка.

Восприятие сказок, сопровождение их определенными движениями, разыгрывание сказок с различными предметами, игрушками становится следующим развлечением в жизни ребёнка. На этом этапе используются народные сказки «Репка», «Курочка Ряба», «Колобок», «Теремок». Куклы мотанки, соломенные куклы, куклы из клубков ниток и комочков ваты ребёнку более понятны и интереснее, чем механические игрушки, крупные дорогие куклы. Многие родители, не имея представления об этнопедагогике и народной педагогике, интуитивно, «по привычке» используют фольклорные элементы (прибаутки, сказки с показом), получив их в наследство от своих мам, бабушек. Не секрет, что урбанизация и развитие техники привели к угасанию многих народных традиций (пение колыбельных, изготовление тряпичных кукол, выпекание жаворонков), но тем, не менее игры-потешки вроде «Коза-дереза» и «Ладушки», на удивление, сохранились.

Всё большее значение сегодня приобретает возрождение народных праздников и традиций.

На наш взгляд, игра может стать средством, которое при определенных условиях может искусственно воссоздать отдельные эпизоды, картины и действия народной жизни, церемонии любого народного праздника. В ходе подготовки, организации и проведении сюжетно-ролевой игры можно соответственно декорировать и среду, и участников зрелища. Праздник стар, как жизнь на земле, и вечно молод. Уходят старые праздники, на смену им приходят новые, вытесняя или трансформируя зрелищные формы. Умело организованная игра способна воспроизвести опыт коллективной «праздничной памяти» поколений, оживить сокровища духовной культуры, накопленные вековой мудростью. Один из первых исследователей природы и сущности праздников И.М. Снегирев в своей работе «Русские простонародные праздники

и суеверные обряды» писал, что праздники являются одним из сильнейших средств к сближению людей, одним из источников познания жизни каждого народа.[6] Всенародные гулянья и праздники являлись отражением миропонимания и бытия всего народа в целом. Духовность и важность празднеств состояла в психологическом плане в абстрагировании от негативных элементов, в абсолютной свободе от жизненных трудностей и бытовой неустроенности, в общем публичном веселье. Народные праздники принимали всенародный характер. Праздничное мироощущение способствовало превращению обыденного, серьёзного в активное развлекательное действие с играми, шутками, забавами, розыгрышами, где каждое действие имело своё назначение. Так игры способствовали формированию и развитию качеств воинов, социализации, определению девиантности (отклонений), заклинанию сил природы. Праздники отражали природосообразную жизнь народа и были связаны с сезонными изменениями, с природным календарем, с религиозными верованиями. Особенно популярными в русском народе были катания с ледяных гор на Рождество и народные гулянья на Масленицу. Обычаи этих празднеств восходят к дохристианскому периоду в истории жизни народа, когда всенародно в день зимнего солнцестояния отмечалось новорождение Солнца после «карачуна» (самый короткий день в году) – Коляда, а в день весеннего равноденствия праздновали Комоедицу – воскрешение («крес» - огонь) Земли-Матушки и всей природы.

Яркие, необычайно массовые народные гулянья развивались в противовес официальным празднествам церкви, они были для народа своеобразной отдушиной в подневольной жизни, создавали атмосферу иллюзорной свободы, мимолетную возможность сообща высмеять социальное зло. В праздничные и ярмарочные дни оживали площади русских городов. Сюда стекались бродячие артисты-скоморохи, здесь устраивались балаганы, здесь выступал Петрушка, играла шарманка, удивляли народ уличные медведи. Состязание (в том числе

спортивное: бег, метание диска и копья, борьба, кулачный бой, взятие крепостей, подъем по бревну) становилось наиболее яркой формой праздника. Театральное зрелище также было проявлением хотя и особого – сценического, но все же состязания.

Возрождение народных традиций в современной педагогике должно стать толчком к возрождению духовно-нравственного потенциала личности, через понимание школьниками духовных ценностей и овладение культурой многонационального народа России путём формирования российской гражданской идентичности обучающихся. [8]

Роль игры в этом процессе невозможно переоценить. К ведущим принципам организации игр на основе народных традиций, праздников и обрядов русского народа в школе относятся:

общественно значимое содержание;

зрелищность;

эмоциональность;

гармоничное соотношение между поучением и развлечением, познавательным и эмоциональным содержанием;

взаимодействие различных видов искусств,

использование ярких художественных средств;

коллективное участие и коллективное восприятие;

добровольность участия.

Сегодня уже традиционными в школах России стали игры на «Масленицу», «Пасху» («Разгуляй», «Масленичные посиделки», «Проводы Масленицы» и др.). В городских парках, в школах, на стадионах, детских площадках разворачиваются целые театрализованные представления с играми, танцами, блинами, катаниями крашенок, росписью яиц. Для ознакомления с историей развития народных традиций интересны элементы обрядово-

ритуальной культуры дохристианских языческих праздников. Примером таких игр может стать стационарная игра «Водопол», «Велисов день», «Комоедица».

Воспитательную направленность игр впервые сформулировал Я.А.Коменский в «Законах хорошо организованной школы»[3, с.64], отмечая их важность, серьёзность, здоровьесберегающий потенциал, мотивационный компонент. Пороками в игре, по Я. Коменскому, являются леность, вялость, недоброжелательность, заносчивость, крик, коварство. [3.С.98]

Игры на основе народных традиций ещё в большей мере обладают воспитывающим эффектом, так как являются не просто средством развития ума, здоровья, но и способствуют формированию личностного компонента: желание познать новое, подготовка к жизненной деятельности, идентификация себя как гражданина, самоопределение, формирование ценностного отношения к природе, труду.

Для проведения игры на основе народных традиций выбор места проведения играет немаловажную роль. Как правило, это игры на местности. Живописный уголок родной природы станет прекрасной декорацией к действию и обеспечит его необычность, увлекательность, а так же усилит здоровьесберегающий аспект (Однако организаторы должны предусмотреть все меры предосторожности по обеспечению безопасности, охране жизни участников игры!), окажет влияние на формирование ценностного отношения к окружающему миру.

Большой эффект игре придаст наличие стилизованных, народных костюмов, декораций, атрибутов. Соревновательный характер и желание достичь наилучшего результата обеспечит продление интереса к игре. Важность мероприятия определяется целями и задачами, которые ставят перед собой организаторы: духовно-нравственное совершенствование, изучение истории народа, его традиций, обычаев, физическое совершенствование,



развитие интеллектуальных и творческих способностей, эколого-валеологической культуры.

Изучение современной педагогической литературы об игре позволяет сформулировать *педагогические условия*, обеспечивающие высокую воспитательную эффективность игр. Перечислим требования, которые необходимо учитывать организаторам игр на основе народных традиций, праздников и обрядов:

1. Побуждение детей к игре, а не навязывание её.
2. Вовлечение детей в игру, свободное и добровольное их включение в процесс игры.
3. Доведение до каждого участника смысла и содержания игры, ее правил, идеи каждой игровой роли.
4. Соблюдение всеми играющими принятых в обществе норм нравственности, основанных на гуманизме, общечеловеческих ценностях. В игре не допустимо унижение достоинства ее участников, в том числе и проигравших.
5. Предоставление все участникам равных условий, материального обеспечения для рисования, строительства и конструирования.
6. Положительное воздействие игры на развитие эмоционально-волевой, интеллектуальной и рационально-физической сфер ее участников.
7. Организация, направление и при необходимости сдерживание, но не подавление ! инициативы играющих, а так же собственное участие взрослых в играх детей. Поощрение инициативы и самостоятельности.
8. Побуждение учащихся к анализу проведенной игры, к сопоставлению имитации с соответствующей областью реального мира, оказывать помощь в установлении связи содержания игры с содержанием практической жизненной деятельности или с

содержанием учебного курса. Результатом обсуждения игры может быть пересмотр ее содержания, правил и др.

9. Игры не должны быть излишне (откровенно) воспитательными и излишне дидактическими: их содержание не должно быть навязчиво назидательным и не должно содержать слишком много информации (дат, имен, правил, формул).

Естественно, это лишь некоторые, наиболее общие требования. Для отдельных видов игр формулируются свои принципы и для каждой игры разрабатываются свои правила.

**Особенности** воспитательных игр на основе народных традиций:

1. Создание в школе радостной, творческой атмосферы совместной игры детей и взрослых.
2. Привлечение родителей к воспитательному и образовательному процессу в школе.
3. Поддержание положительной мотивации к процессу обучения.
4. Привлечение широкого круга читателей к лучшим произведениям детской и научно-популярной литературы, развитие читательского кругозора.
5. Проверка качества знаний через систему конкурсов, проектных и исследовательских работ.

В ходе проведения воспитательных игр можно выделить четыре *этапа*:

1. **Подготовительный**: выявление актуальности и заинтересовывание участников игры, разработка сюжетной линии и формы проведения, определение сроков, места проведения и времени продолжительности игры, разработка положения и усвоение правил, выявление особенностей участников и качеств личностей, которые нужно корректировать, распределение ролей и ответственных за выполнение заданий.

2. **Процессуальный** (собственно игра): выполнение действий по сценарию игры.

3. **Рефлексивный**: награждение победителей и отличившихся, коллективное обсуждение проведенной игры, индивидуальный анализ профессионального смысла закончившейся игровой деятельности.

4. **Постигровой** этап: перенос смысла игровой деятельности на повседневную действительность, самонаблюдения учащихся, изучение истории, традиций, костюмов, беседы, упражнения.

**Заключение.** Исходя из вышеизложенного, необходимо отметить, что игра на основе народных традиций – это мощное средство воспитания и источник духовного развития ребенка, так как она оказывает комплексное воздействие на ее участников: способствует формированию патриотических чувств, положительной мотивации к познавательной и исследовательской деятельности, ценностного отношения к труду, искусству и культурным ценностям народа. Но нельзя подменять духовную ценность народных традиций глобализацией массовых зрелищ. Традиционные народные праздники, обряды, ритуалы, игры – это хранилища народной мудрости. Возрождение фольклора, устного народного творчества, старинных промыслов и ремесел – есть способ культурного наследования и коммуникации, способ обогащения современной культуры, способ формирования этнонациональной идентичности. Поэтому только грамотный подход к этому феномену, разумное использование элементов народных празднеств, игр, фольклора, как важнейших составляющих истории и современности культуры, как неотъемлемый элемент социокультурной системы, могли бы служить залогом социальной гармонии и давать положительные результаты в воспитании патриота и гражданина, любящего свой край и своё Отечество, знающего русский и родной язык, уважающего свой народ, его культуру и духовные традиции.[8]

### Библиографический список

1. Белов В. М. Избранные произведения: В 3 т. - М., 1984.-Т. 3.-С. 195-197.
2. Выготский, Л.С. Игра и ее роль психическом развитии ребенка / Л.С. Выготский // Вопросы психологии. - 1997. - №6. - С. 61-64.
3. Коменский Я.А. Законы хорошо организованной школы / Я.А. Коменский. - М.: Академия, 1984. - 266 с.
4. Леонтьев А.Н. Психологические основы дошкольной игры / А.Н. Леонтьев. - М.: Просвещение, 1989. - 320 с.
5. Ушинский К.Д. Собрание сочинений / К.Д. Ушинский - М.: Академия, 1989. - Т.6. - 340 с
6. Снегирев, И. М. Русские простонародные праздники и суеверные обряды" (1837)// Литвинова, М.В. Массовые праздники и зрелища как культурный феномен. / сборник диссертаций и авторефератов по ВАК 24.00.01, [интернетресурс: Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/massovye-prazdniki-i-zrelischa-kak-kulturnyi-fenomen#ixzz3ZoZXPcnK>]
7. Эльконин, Д.Б. Психология игры / Д.Б. Эльконин. - М.: Просвещение, 1987. - 350 с
8. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования (утверждён приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. N 413)

**Улахович Е.С, Козлова Н.А. Управление как взаимодействие участников образовательного процесса при изучении иностранного языка**

Management of interaction of participants of educational process when studying a foreign language

**Улахович Е.С.**

студентка педагогического колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск

**Козлова Н.А.**

Южно-Уральский гуманитарно-педагогический университет г. Челябинск

**Ulakhovich, E. S.**

student of pedagogical College, South Ural state humanitarian pedagogical University, Chelyabinsk

**Kozlova N. A.**

South Ural humanitarian-pedagogical University, Chelyabinsk

**Аннотация:** в статье описываются подходы к управленческой деятельности учителя начальных классов при обучении иностранному языку.

**Ключевые слова:** управление образовательного процесса, управление как взаимодействие, субъект-субъектные отношения.

**Abstract:** the article describes approaches to the management activities of primary school teachers in teaching foreign language.

**Keywords:** management of educational process, management of interaction, subject-subject relations

Иностранный язык как одно из средств общения и познания окружающего мира занимает особое место в системе современного образования в силу своих социальных, познавательных и развивающих функций.

Обучение иностранному языку связано с развитием, как мышления, так и с эмоциями и другими сферами личности. В методической литературе последних лет по обучению иностранным языкам детей младшего школьного возраста подчеркивается важность и необходимость включения мотивационной и эмоциональной сфер личности учащегося при изучении им иностранного языка [9].

Данная деятельность не возможна без грамотного управления со стороны учителя начальных классов. Вслед за А. Т. Абрамовым, В. Г. Афанасьевым, Т.

М. Давыденко, И. Третьяковым мы рассматриваем управление как взаимодействие.

При таком управлении возможны только на субъект-субъектные отношения, в которых наблюдается сотрудничество, организация совместной деятельности всех субъектов. Это требует от педагогов осуществления инновационной деятельности по изучению иностранного языка, а со стороны администрации школы - грамотной системы управления данной деятельности, что наиболее подробно в своей работе описывают Козлова Н.А. и Шишкина О.А[ 4,58].

Овладение языком в искусственных условиях, то есть вне среды, где на нем говорят, требует создания системы стимулирования созданных педагогом воображаемых ситуаций, способных стимулировать общение на изучаемом языке, и связано с развитием воображения.

Процесс изучения иностранного языка способствует формированию творческой самостоятельности, т.к. в рамках данного предмета есть возможность использовать творческие задания и упражнения, которые требуют от младших школьников самостоятельной работы и учат их пользоваться языковым материалом для выражения своих мыслей в диалогической и монологической речи [1].

Обучение английскому языку может и должно обеспечивать достижение практической, воспитательной, образовательной и развивающей целей, тесно взаимосвязанных между собой, при этом ведущей является практическая цель, а воспитательная, образовательная и развивающая цели достигаются в процессе овладения английским языком в только при условии грамотного управления формированием активной познавательной речемыслительной деятельности обучаемых.[3,149]

Изучению творческого процесса при обучении иностранным языкам посвящены работы М. Я. Виленского, Б. М. Кедрова, А. М. Коршунова, Ю. Н.

Кулюткина, Л. Н. Ланды, Г. С. Сухобской, О. К. Тихомирова, В. Ф. Шаповалова, В. С. Шубинского и других учёных.

Педагогика, опираясь и синтезируя эти аспекты, определяет видение проблемы со своей специфической точки зрения.

### **Библиографический список**

1. Акимова М.К. Индивидуальность учащегося и индивидуальный подход - М.: Знание, 2002. – 56 с
2. Ванина Т.П., Евдокимов М.С., Шлеев Г.М. Тестовые задания по английскому языку. – М.: Лист, 2003. – 176 с.
3. Козлова, Н.А. Использование интерактивных форм обучения в системе общего развития Л.В. Занкова. /В сб. : Наука, образование, общество: тенденции и перспективы Сб. науч. трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 3 ч.- М.: ООО «АР-Консалт».2014, С.149-151
4. Козлова, Н.А., Шишкина О.А. Подходы в управлении инновационной деятельностью учителей начальных классов. / В сб. Инновационные технологии обучения, воспитания и социально-психологических процессов. По материалам I международной научно-практической конференции.- Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2016. С. 57-63



## СЕКЦИЯ 5. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

УДК 159.99

### Куликова Т.И. Педагогическая команда образовательной организации

The pedagogical team of educational organizations

**Куликова Т. И.**

Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого,  
г. Тула

**Kulikova T. I.**

Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University,  
Tula

**Аннотация.** В статье рассматриваются виды педагогических команд и возможные направления их работы в образовательной организации. Значимость данной проблемы очевидна, т.к. педагогический коллектив в идеале должен работать как единая команда, реализующая единство личностных и профессионально-педагогических ценностей, и, в то же время, он может быть представлен различными более мелкими по численности командами, решающими конкретные педагогические задачи.

**Ключевые слова:** образовательная организация, командная работа, педагогическая команда.

**Abstract.** The article discusses the types of pedagogical teams and the possible directions of their work in the educational organization. The significance of this problem is obvious, because pedagogical team should ideally work as a team, realizing the unity of the personal and professional pedagogical values, and, at the same time, it can be represented by a variety of smaller numbers of teams, to solve specific pedagogical objectives.

**Keywords:** educational organization, teamwork, team teaching.

В условиях радикальных социально-экономических изменений в современной России, неизбежны и глобальные изменения в образовании. Меняются цели, задачи, способы организации процессов в образовательной организации. Система образования переходит от единообразия к созданию брендов образовательных организаций, разработке новых услуг, обеспечивающих конкурентоспособность организации, развитию творческой инициативы, формированию морально-этических основ взаимодействия в организации.

Образовательные организации, стремящиеся получить на рынке образовательных услуг «пальму первенства», должны, в первую очередь отличаться своей уникальной, вариативной, саморазвивающейся системой воспитания и педагогической командой, способной формировать образовательное пространство своей организации. Крайне важно, чтобы в ней было объединение специалистов, педагогов, способных и готовых к системным изменениям в образовательном процессе, обладающих навыками целеполагания, планирования, проектирования, командной работы. «К такому выводу приходит все большее число руководителей образовательных организаций. Именно в сплоченных коллективах можно рассматривать вопрос об активизации инновационной деятельности, творческом взаимодействии ее членов» [1]. Одним из способов достижения профессионального единства педагогов в рамках достижения цели образования и воспитания учащихся, может стать создание педагогической команды, члены которой связаны общими целями, развитым чувством «мы», ценностями педагогического труда.

Анализ различных подходов к определению понятий «группа/рабочая группа», «коллектив», «организация», «команда» позволяет констатировать, что при всей значимости проблемы развития командной работы в образовательной организации, до сих пор нет единого понимания того, какой должна быть педагогическая команда. Из всего многообразия определений педагогической команды, можно выделить лишь некоторые, отражающие сущностную характеристику педагогической деятельности.

**Педагогическая команда** – это группа специалистов образовательной организации, занятых совместной деятельностью по реализации образовательного процесса, связанных общностью мотивов, целей, ценностей педагогического труда, развитым чувством «мы», совместимостью членов, достигаемой единством профессиональных предпочтений [2].

**Педагогическая команда** – это организованная группа единомышленников, которые осознают взаимозависимость и необходимость

сотрудничества в рамках образовательной организации, имеют твердую установку на совместную, эффективную творческую профессиональную деятельность, сплочение индивидуальных идей и опыт каждого члена для достижения единой цели – эффективного развития детского и педагогического коллектива [3].

Как считает Н.А. Соловова, команды в образовательной организации могут быть «постоянно действующими или созданными на определенный срок функционирования; самоуправляемыми или руководимыми директором (менеджером) образовательной организации; целенаправленно формируемыми или естественным образом организуемыми; команды, состоящие из трех и более человек. По специфике совместной деятельности можно выделить следующие виды педагогических команд: управленческая; команда специалистов, работающих в одном классе; команда психолого-педагогического сопровождения; проектная команда; воспитательная команда, команда специалистов, преподающих один предмет; межпредметная команда.

Педагогический коллектив в идеале должен работать как единая команда, реализующая единство личностных и профессионально-педагогических ценностей, и, в то же время, он может быть представлен различными более мелкими по численности командами, решающими конкретные педагогические задачи. В этом случае очевидна возможность принадлежности педагогов одновременно к разным командам» [2].

Свои профессиональные обязанности члены команды распределяют между собой сами в зависимости от функциональных обязанностей и складывающихся условий деятельности образовательного учреждения. Внутри же каждой команды выполнять рабочие операции в каждой отдельной ситуации поручается тому, кто способен сделать это наилучшим образом. Неумение одного совершить какую-либо работу компенсируется навыками и умениями другого.

В педагогической среде слово «команда» в целом воспринимается позитивно и используется достаточно часто, но не всегда по назначению. Назвать группу педагогов командой не означает создать ее формально, по приказу или по желанию директора школы. Ведь заставить учителей работать в команде недостаточно, да и практически невозможно. Чтобы лучше понять основные различия между рабочими группами и командами, обратимся к таблице 1 [4].

Таблица 1

Различия между рабочими группами и командами

РАБОЧИЕ ГРУППЫ	КОМАНДЫ
Цели и задачи в работе определяются директором образовательного учреждения	Цели и задачи определяются руководителем команды совместно с ее членами
Определение индивидуальных функций, обязанностей и задач	Определение индивидуальных функций, обязанностей и задач для достижения командного результата
Основная деятельность направлена на выполнение индивидуальных заданий	Основная деятельность направлена на выполнение командных задач
Личная ответственность	Личная и взаимная ответственность
Забота о результатах индивидуальной деятельности и преодоление личных трудностей	Забота о результатах деятельности каждого члена команды и коллективное преодоление трудностей, стоящих перед командой

В зависимости от поставленных задач перед педагогической командой И.В. Жуковский определяет следующие виды [4].

**Проектная команда.** Это многофункциональная группа, в которой могут работать учителя разных учебных дисциплин, если это необходимо для реализации педагогического проекта. Чтобы выполнить проект, все члены

команды должны тесно сотрудничать друг с другом. Обычно такие команды расформируются по завершении проекта. Но в научно-исследовательской работе один проект может сменяться другим, а значит, члены команды могут работать многие годы.

**Команда по оперативному решению задачи.** Их можно назвать целевыми командами, оперативными группами. Обычно это кратковременные группы. Квалификация членов команды связана со спецификой выполняемого задания: их привлекают для совместного изучения сложных или критических ситуаций, для выработки рекомендаций и их внедрения.

**Команда по вопросам усовершенствования.** Как ясно из названия, эти команды занимаются оптимизацией учебно-воспитательного процесса.

**Команда управления.** В некоторых учебных заведениях их называют управленческими командами. Но если каждый член администрации просто четко выполняет свои обязанности и не выходит за рамки их выполнения, то это еще не команда.

В своем диссертационном исследовании Е.А. Александровна расширяет привычную классификацию педагогических команд и выделяет следующие виды.

**Псевдокоманды** – это группы, в которых члены не прилагают никаких усилий для повышения эффективности совместной деятельности.

**Потенциальные команды** – команды, в которых члены осознают необходимость общей цели, согласованности совместных действий, направленных на ее достижение, пытаются выработать эффективные приемы и методы сотрудничества.

**Настоящие команды** – команды, в которых члены обладают взаимодополняющими навыками и умениями, имеют общие цели и задачи, действуют при опоре на эффективные методы совместной деятельности.

**Высокоэффективные команды** – это группы, обладающие всеми характеристиками настоящих команд, способствуют индивидуальному развитию ее членов.

**Самоуправляющиеся команды**, под которыми понимают рабочие группы, которым предстоит практически полная автономия в процессе принятия решений, осуществления контроля и ответственности за результаты и др [1].

Говоря об эффективности работы команды, по мнению Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина, можно выделить такие её признаки: [5]

- неформальная и открытая атмосфера;
- понимание и принятие задач;
- желание прислушиваются друг к другу;
- участвуют все члены группы в обсуждении принципиальных вопросов;
- поощрение, как высказывание идей, так и выражение чувств в ходе обсуждения;
- центрация разногласий между членами группы вокруг идей и методов, а не вокруг личностей;
- осознание действий и решений, принятых на согласии, а не на голосовании большинства.

Ведущий научный сотрудник лаборатории психологического мониторинга МГППУ М.Р. Битянова считает, что развитие педагогической команды сегодня представляет собой одну из социальных технологий в образовании и является своеобразным механизмом психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса в условиях внедрения ФГОС. Интерес к командной работе в образовательной организации, по мнению ученого, состоит в следующем:

- командная работа повышает креативность и нестандартность принимаемых решений;

- командная работа обеспечивает объединение усилий разных специалистов, мультидисциплинарный подход;
- педагогические команды «разгружают» деятельность руководителя организации;
- командная работа формирует у педагогов способности, необходимые для эффективной работы с обучающимися.

В качестве оснований для создания педагогической команды Битянова определяет четыре наиболее значимых (Рисунок 1) [6].

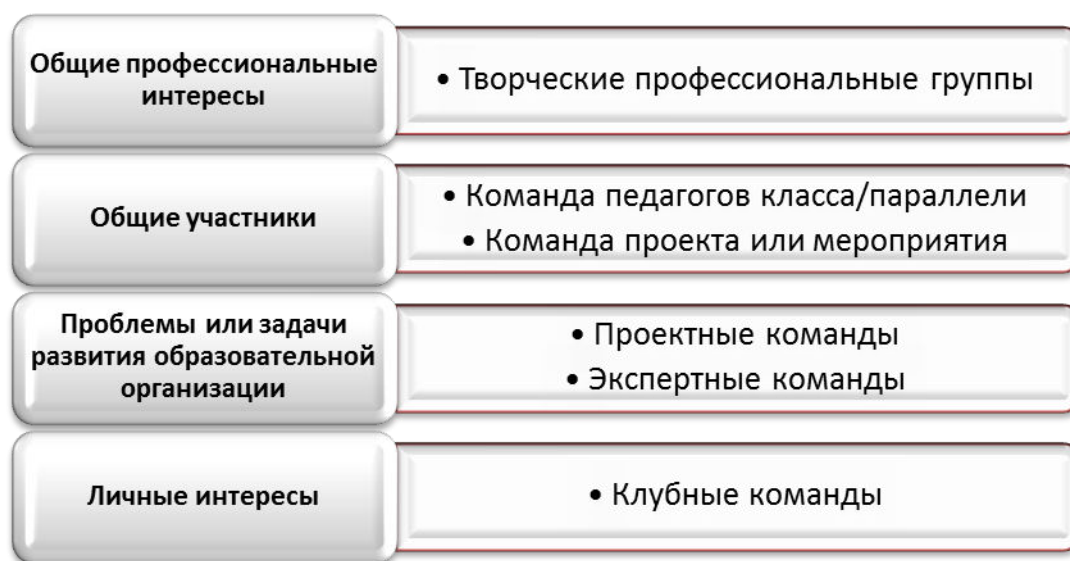


Рисунок 1. Основания для создания педагогической команды

По мнению Цинаревой Т.А., [7] существуют некоторые условия, соблюдение которых влияет на жизнеспособность педагогической команды.

*Первым условием* является понимание коллективных целей. Поэтому следует убедиться, что члены команды придают одинаковые смыслы, одно и то же значение тем же самым идеям и словам, есть ли согласованность между потребностями, ценностями, научными интересами, мотивами, целями.

*Вторым условием* жизнеспособности педагогической команды является формирование общей культуры и системы общих мотивов и смыслообразующих ценностей. Термин «культура», применяемый к организациям, обозначает вращение группы в историю данной организации и



приобщение ее членов к организационным ценностям. История складывается день за днем из отдельных событий и решений, которые позволяют работать команде. Коллективная история рождается из совместных воспоминаний, которые приобретают особую ценность и придают большую значимость прошлой деятельности для более тесной связи с настоящим. Из отдельных моментов совместно прожитого опыта складывается команда, благодаря им усиливается ее сплоченность. Члены команды могут действовать в полном согласии лишь тогда, когда они определяют между собой, какая из проблем требует особого внимания, что оправдывает их действия, что стоит общих, коллективных усилий.

*Третьим условием* жизнеспособности педагогической команды является развитие творческой мысли и интеллектуальных способностей ее членов. С этой целью, как показало исследование, полезно использовать метод «мозгового штурма». Он заключается в поиске всех возможных идей по заданной теме. Причем принимаются и фиксируются все идеи без исключения, без какой-либо «цензуры». Однако наступает момент, когда нужно обсудить одну идею за другой и задаться вопросом об их значимости и ценности по отношению к поставленной цели, их реальной выполнимости. «Сначала следует заняться классификацией идей по их значимости, а уже потом приступить к обобщенному прочтению для решения всего объема вопросов, поставленных группой по обсуждаемой теме. Команда заранее может планировать основную тематику и сроки проведения «мозгового штурма». К этому виду работы можно вернуться в любой момент, когда того требует неотложная ситуация или «кричащая» проблема. Очень важно для команды постоянно практиковать творческий подход, предлагать свои идеи для поиска совместных решений. В противном случае атмосфера ухудшается, а все заседания превращаются в тяжелую обузу» [7].

При соблюдении этих условий педагогическая команда не только успешно выполняет конкретные действия, направленные на реализацию

поставленной единой цели и индивидуальных задач по выполнению миссии организации, но и на удовлетворение личных и межличностных потребностей членов команды и коллектива в целом.

### Библиографический список

1. Александрова Е.А. Педагогические команды как средство активизации инновационной деятельности образовательных учреждений // Автореф. дис. ... канд. пед. Наук. – СПб. – 2007. – С. 3.
2. Соловова Н.А. Формирование педагогической команды в образовательном учреждении // Автореф. дис. ... канд. псих. наук. – Самара. – 2006. – С.13.
3. Савва Л.И., Хохлов А.В. Управленческая команда муниципального образовательного учреждения: признаки, назначение и преимущества. // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – №2 (7). – С.71.
4. Жуковский И.В. Особенности создания педагогической команды // Образовательный портал [uceba.com](http://www.ucheba.com). URL: [http://www.ucheba.com/ur\\_rus/k\\_metodkopilka/komanda.htm](http://www.ucheba.com/ur_rus/k_metodkopilka/komanda.htm)
5. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ. – 2002. – С. 276.
6. Материалы вебинара Московского центра качества образования. URL: [mcko.ru/webinar/05.04.13/bityanova.pptx](http://mcko.ru/webinar/05.04.13/bityanova.pptx)
7. Цинарева Т.А. Формирование педагогических команд как средство повышения кадрового потенциала вуза // Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М. – 2010. – С.13.

## Листофорова К.А., Забродина И.В. Сущность и базовые функции управления в образовательной организации.

The essence and basic control functions in an educational organization.

**Листофорова К. А.** студент Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск

**Забродина И. В.** канд. пед. наук, доцент Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, г. Челябинск

**Listoforova K. A.** student of the South Ural state humanitarian-pedagogical University, Chelyabinsk

**Zabrodina, I. V.**, the candidate of pedagogical Sciences associate Professor, South Ural state humanitarian pedagogical University, Chelyabinsk

**Аннотация:** В настоящее время понятие менеджмента из области бизнеса все шире распространяется на различные сферы деятельности людей, в том числе и на образование. Однако, понятие менеджмента более узкое, чем понятие управления, так как менеджмент в основном касается различных аспектов деятельности руководителя, тогда как понятие управления охватывает всю область человеческих взаимоотношений в системе «руководители-исполнители». Целью статьи является рассмотрение понятия управления по отношению к образовательной организации.

**Ключевые слова:** менеджмент, управление образовательной организацией, функции управления

**Abstract:** Currently, out of the field of business management concept is becoming increasingly common in the various spheres of human activity, including education. However, the concept of management is narrower than the concept of control as management is primarily concerned with various aspects of the manager's activity, while the control concept covers the entire area of human relations in the system "Implementing the leaders." The aim of the article is to examine the concept of control in relation to the educational organization.

**Keywords:** management, control educational organization management

Рассматривая вопросы управления с позиции законодательства, следует признать, что значительная часть положений законодательных актов предопределяет управленческие решения на уровне образовательного учреждения. Так, несмотря на то, что Закон Российской Федерации «Об образовании» относят к управлению образовательным учреждением, в то же время многие положения этого закона фактически определяют возможности и способы управления, а также задают определенный вектор управленческой

деятельности в системе образования. А внутришкольное управление, по его мнению, представляет собой «целенаправленное, сознательное взаимодействие участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей с целью достижения оптимального результата» [6, с. 24].

Под управлением понимается систематическое воздействие субъекта управленческой деятельности (одного человека, группы лиц или специального созданного органа) на социальный объект, в качестве которого может выступать общество в целом, его отдельная сфера (например, экономическая или социальная), отдельное предприятие, фирма и т.п., с тем, чтобы обеспечить их целостность, нормальное функционирование, динамическое равновесие с окружающей средой и достижение намеченной цели [1].

В настоящее время понятие менеджмента из области бизнеса все шире распространяется на различные сферы деятельности людей, в том числе и на образование. Однако, понятие менеджмента более узкое, чем понятие управления, так как менеджмент в основном касается различных аспектов деятельности руководителя, тогда как понятие управления охватывает всю область человеческих взаимоотношений в системе «руководители-исполнители». Так теория управления школой в частности, педагогическим коллективом существенно дополняется теорией внутришкольного менеджмента [3 с. 298].

Под системой управления понимается совокупность скоординированных, взаимосвязанных между собой мероприятий, направленных на достижение значимой цели организации [3]. К таким мероприятиям относятся управленческие функции, реализация принципов и применение эффективных методов управления.

Функциональные звенья управления рассматриваются как особые, относительно самостоятельные виды деятельности, последовательно взаимосвязанные друг с другом этапы, полный состав которых образует единый

управленческий цикл. Завершение одного цикла является началом нового. Таким образом, обеспечивается движение к более высоким качественным состояниям управляемой системы.

Существует несколько функций управления образовательными учреждениями. Лазарев В.С. выделяет среди них планирование, организацию, руководство и контроль[5, с. 215]. К этим основным функциям Слостенин В.А. добавляет педагогический анализ, целеполагание, регулирование[5, с. 25].

А.М. Моисеев, кандидат педагогических наук, профессор Академии повышения квалификации и переподготовки работников образования, выделяет три большие группы функций управления образовательным учреждением[6,26].

1. Функции управления и поддержания стабильного функционирования образовательным учреждением;

2. Функции управления развитием школы и инновационными процессами;

3. Функции управления функционированием и саморазвитием внутришкольного управления включают в себя действия по отношению к самой системе управления образовательным учреждением.

Обобщая взгляды этих ученых, раскроем следующие функции управления образовательным учреждением: анализ, целеполагание и планирование, организацию, руководство, контроль и регулирование.

Анализ – относительно обособленный этап (стадия) познавательной управленческой деятельности, суть которого – творческое изучение, систематизация и оценка разнообразной информации о социально-экономических условиях, реализации правовой образовательной политики, удовлетворения общественных потребностей, опыта сложившейся практики управления на всех уровнях[2].

Функция педагогического анализа в ее современном понимании введена и разработана в теории внутришкольного управления Ю.А. Конаржевским [4,216]. Педагогический анализ в структуре управленческого цикла занимает

особое место: с него начинается и им заканчивается любой управленческий цикл, состоящий из последовательно взаимосвязанных функций. Исключение педагогического анализа из общей цепи управленческой деятельности приводит к ее распаду, когда функции планирования, организации, контроля, регулирования не получают в своем развитии логического обоснования и завершения.

Целеполагание и планирование как функция управления школой. Процесс управления любой педагогической системой предполагает целеполагание (постановку целей) и планирование (принятие решений). Совершенствование целеполагания и планирования (принятия решений). Совершенствование целеполагания и планирования управленческой работы диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы.

Таким образом, процесс управления образовательным учреждением заключается в реализации функций, которые должен выполнять всякий руководитель. То есть управление образовательным учреждением – это процесс информации, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели образовательной организации. Игнорирование какой-либо функции управления приводит на практике к снижению эффективности управленческих действий.

#### **Библиографический список:**

1. Анопченко Т.Ю. Основы менеджмента. - М.:Феникс, 2007.-365с.
2. Афанасьева И.А., Елисеева Е.Ф. Технологии развития педколлектива, или как без проблем управлять коллективом школы: Практическое пособие. – М.: Просвещение, 2005.-103с.
3. Балдин И.В., Дорошек Н.П. основы менеджмента: Учебно-практическое пособие. – Минск.: БГЭУ, 2002.-112с.
4. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М.: Педагогический поиск, 2000. – 216с.
5. Лазарев В.С. Практический менеджмент. – М.:Феникс, 2001.-297с.

УДК:37.088.2

## **Носова Т.А., Гордеева Д.С. Теоретическое обоснование проблемы мотивации и стимулирования работников в образовательной организации**

Theoretical substantiation of the problem of motivation and stimulation of employees in educational organizations

**Гордеева Д. С.** доцент кафедры экономики, управления и права  
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет  
г. Челябинск  
gordeeva.darya@mail.ru

**Носова Т. А.**  
Южно – Уральский государственный  
гуманитарно – педагогический университет, г. Челябинск  
nosova890@mail.ru

**Gordeeva D. S.** candidate of pedagogical sciences,  
associate professor of the chair «Economics, Management and Law»,  
South Ural State Humanitarian Pedagogical University  
Chelyabinsk

**Nosova T.A.** student South Ural State Humanitarian  
Pedagogical University,  
Chelyabinsk

**Аннотация.** Управление коллективом включает в себя многие составляющие. Среди них кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально психологические аспекты управления. Ключевое место занимает определение способов повышения эффективности профессиональной деятельности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников.

**Ключевые слова:** образование, стимул, стимулирование, мотив, мотивация, образовательная организация, менеджмент.

**Abstract.** The management team includes many components. Among them, personnel policy, collective relationships, social psychological aspects of management. The key is identifying ways to enhance the effectiveness of professional activities, ways of increasing creative efforts and the incentives and motivation of employees.

**Keywords:** education, incentive, stimulus, motive, motivation, educational organization and management.

В настоящее время объём управленческих обязанностей в условиях модернизации системы образования значительно расширился и усложнился.

Сегодня одной из основных задач руководителя является повышение эффективности профессиональной деятельности педагогов за счёт

Современные проблемы и направления развития системы образования и подготовки кадров |

СЕКЦИЯ 5. УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ



всестороннего развития и разумного применения их творческих сил, повышения квалификации, ответственности, инициативы.

Актуальность мотивации и стимулирования труда сотрудников образовательных учреждений на сегодняшний день обуславливается целым рядом факторов. К таким факторам относятся: профессиональная и психологическая неподготовленность кадров к быстрой смене процессов модернизации в системе образования; нехватка квалифицированных педагогических кадров, что приводит в свою очередь к усиленным нагрузкам работающих, отражается на качестве образовательного процесса; несоответствие образования педагогов и той деятельности которую они осуществляют, что так же влечёт за собой необходимость обучения и переучивания непосредственно в ходе работы; невысокий уровень оплаты труда, который провоцирует уход молодых, перспективных, дипломированных специалистов в другие отрасли; необходимость внутренней мотивации сотрудников для более эффективной реализации целей учреждения.

Очень важно, насколько руководителю образовательной организации удастся выстроить свою систему мотивации и стимулирования труда педагогов, с целью наиболее эффективной работы всего педагогического коллектива в создавшихся условиях.

Система мотивации, встроенная в общий хозяйственный механизм, даёт дополнительную возможность руководителю влиять не только на коллектив, но и на конкурентоспособность самого образовательного учреждения [7]. Способность руководителя эффективно мотивировать своих сотрудников является одним из источников ее долговременного процветания, приводит к росту конкурентоспособности организации, к чему и стремятся руководители всех организаций, что так же определяет актуальность данного вопроса [3].

Мотивировать значит опосредованно воздействовать таким образом, чтобы поведение, дела и поступки соответствовали запланированным требованиям организации, способствовали развитию самого педагога. Каждая

организация имеет свою систему мотивации труда персонала. Выстроить её так, чтобы она отвечала целям организации, помогала добиваться эффективного управления и в то же время не создавала отрицательного микроклимата в коллективе – одна из главных задач руководителя управленца [8].

При планировании и организации работы руководитель определяет, что конкретно должна выполнить данная организация, когда, как и кто, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциальные возможности группы работников [9].

Руководитель, чтобы эффективно двигаться навстречу цели, должен координировать работу и заставлять людей выполнять ее. Менеджеров часто называют исполнительными руководителями, потому что главный смысл их деятельности состоит в том, чтобы обеспечить исполнение работы данной организации. Руководители воплощают свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации [10].

Мотивация – это совокупность внутренних стимулов отдельного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации, поскольку работник одновременно выступает как субъект и объект мотивации. В ней различают два аспекта: побуждение самого себя (самотивация) и побуждение за счёт внешних воздействий (стимулирование)[1].

Для эффективного использования мотивации в целях усиления управленческого воздействия необходимо хорошо представлять ее сущность, то есть потребности, интересы, способности, желания, ожидания, ценностные ориентации, установки. В основе мотивации лежат потребности. Они выступают внутренними источниками развития личности и ее деятельности.

Потребность - чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо (нужда), принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида [9].

Психологи, наблюдая за людьми, определили, что потребности служат мотивом к действию. Поскольку потребности вызывают у человека стремление к их удовлетворению, то менеджеры должны создавать такие ситуации, которые позволяли бы людям чувствовать, что они могут удовлетворить свои потребности посредством типа поведения, приводящего к достижению целей организации.

Более заметную роль в мотивации играет интерес – глубоко осознанная и воспринятая человеком потребность, обеспечивающая направленность личности на осознание и достижение определенных целей. На основе этих ценностей работник принимает решение, что делать и как.

Также важное место в мотивации занимает цель – осознанно предсказуемый результат деятельности. Если цель выбрана правильно и понятна работнику, то она мобилизует его на достижение результата.

Еще одним сильным мотивирующим элементом является ожидание – это то, в какой мере работник предвосхищает вознаграждение, а затем чувствует себя вознагражденным в связи с достижением цели. Если ожидания высоки, сила побудительного мотива возрастает. Но по праву первое место в теории мотивации занимает понятие «мотив». Который не только побуждает человека к действию, но и определяет, что необходимо сделать и как будет осуществлено это действие.

Мотивирование - это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством активизирования в нем определенных мотивов [2]. В зависимости от того, какие цели преследует мотивация можно выделить два вида мотивирования: внешнее и внутреннее.

Внешнее мотивирование – это своего рода процесс административного воздействия или управления: руководитель поручает работу исполнителю, а тот

ее выполняет [2]. При таком виде мотивирования работодателю нужно знать, какие мотивы могут побуждать конкретного работника выполнить работу качественно и в срок. Это может быть как нормальная оплата труда, или премия, так и простая похвала или иной вид морального поощрения.

Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае нужно найти психологический способ для усиления желательных качеств личности работника и ослабления отрицательных факторов, к примеру, снижения монотонности труда и др. Второй тип мотивации требует от самого менеджера больших усилий, знаний и способностей [3].

Главные рычаги мотивации - мотивы (внутренние установки человека) и стимулы (например, заработная плата).

Стимулирование реализуется через создание условий трудовой ситуации, побуждающих работника действовать определенным образом. Ситуация включает в себя условия деятельности, непосредственно определяющие ее: размер заработной платы, условия, организацию труда, его содержание и др.

Эффективная система стимулирования труда, трудовой активности работника и коллективов включает не только совокупность мер поощрения, но и обоснованную систему санкций, применяемых для наказания в случае причинения материального ущерба, нарушений норм поведения в сфере труда. Такими санкциями могут быть замечание, выговор, увольнение, лишение премии, перевод на нижеоплачиваемую работу, возмещение стоимости ущерба и т.п.

Стимулирование труда – это метод воздействия на трудовое поведение работника через систему внешних стимулов[10].

Таким образом, и мотивирование, и стимулирование трудовой деятельности, как совокупность движущих сил, побуждает человека к производительному труду. Но в то же время стимулирование принципиально отличается от мотивирования труда.

Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование - это одно из средств, с помощью которого может, осуществляется мотивирование. При этом, чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование.

Стимулы могут быть физическими, это внешние раздражители, и внутренние (неприятные ощущения, исходящие от внутренних органов). Но стимулами могут быть и требования, просьбы, чувство долга и прочие социальные факторы.

В процессе мотивации, как и в любом другом, используется система методов воздействия. Все методы мотивации можно разделить на три группы:

- экономические (прямые) - повременная и сдельная оплата труда; премии за качественные и количественные показатели труда; участие в доходах организации; оплата обучения и др.;

- экономические (непрямые) - предоставление льгот в оплате жилья, транспортного обслуживания в организации;

- не денежные - повышение привлекательности труда, продвижение по службе, участие в принятии решений на более высоком уровне, повышение квалификации, гибкие рабочие графики выхода на работу и др.

Основной частью дохода работника является заработная плата, которая по своей структуре неоднородна. Она состоит из двух частей: постоянной и переменной. Иногда этим частям присваивают статус мощного стимула. Однако по оценкам психологов, эффект увеличения заработка позитивно действует в течение трех месяцев. Затем человек начинает работать в том же, привычном для него расслабленном режиме [4].

Доплатам свойственны черты поощрительных форм материального стимулирования, доплата является формой вознаграждения за дополнительные результаты труда.. Доплаты же получают лишь те, кто участвует в достижении

дополнительных результатов труда, дополнительного экономического эффекта. Необходимо отметить, что одна группа доплат по своей экономической сущности более близка к тарифной части, другая - к премиальной.

Доплаты первой группы установлены в законодательном порядке, они распространяются на всех работников и их размер не зависит от результатов работы, они являются мерой оплаты основных факторов трудового вклада. В этом случае доплаты призваны стимулировать труд в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время, и за условия труда.

Второй группе доплат в большей степени свойственны черты поощрительных форм материальным денежным стимулированием, так как эти доплаты, как и премия, являются формой вознаграждения за дополнительные результаты труда. К таким доплатам относятся надбавки к тарифным ставкам за совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ, профессиональное мастерство и высокие достижения в труде премии, компенсации. Среди этих прогрессивных форм стимулирования наиболее распространенная – надбавка работника за совмещение профессий и должностей.

Вторым немаловажным видом стимулирования является социальное, представляется как материальное не денежное. Главной направленностью выступают отношения между людьми, выраженное в признательности руководства заслуг работника.

При этом общая тенденция такова, что чем реже предмет (материальный предмет, услуга, преимущество, льгота), выполняющий функцию стимула, распространен в среде, тем выше при прочих равных условиях его престижная составляющая.

Моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда и основывается на специфических духовных ценностях человека. Моральные стимулы – это

такие стимулы, действие которые основывается на потребности человека в общественном признании [5] .

Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информационным процессом, в котором источником информации о заслугах работников выступает субъект управления; приемником – объект стимулирования, работник и коллектив, каналом связи – средства передачи информации.

Существуют опережающие и подкрепляющие формы организации стимулирования. В опережающей форме, работник, еще до начала деятельности информируется о том, какие необходимо достичь результатов и что можно за них получить. Ему сообщают, как будет измеряться его труд, каким образом он будет оцениваться и какова будет функция стимулирования.

При подкрепляющей форме, работник узнает о том, что оказался ценным, признанным и поощренным в его труде только после завершения деятельности. Стимулирование в этом случае подкрепляет уже осуществленные действия.

Деление форм организации стимулирования на индивидуальную и коллективную зависит от того, по результатам, какого труда осуществляется стимулирование конкретных исполнителей. Если в основе лежат результаты труда непосредственного работника, то это индивидуальная форма организации стимулирования, а если результат деятельности трудов коллектива в целом – то коллективная форма.

Позитивная и негативная формы организации стимулирования основываются на учете отклонений результатов деятельности от нормативных. Позитивное стимулирование способствует повышению престижности, авторитетности человека в глазах окружающих. Негативное стимулирование направлено на ущемление определенных потребностей работы, что ведет к снижению его престижа и авторитета. Негативное стимулирование больно задевает самолюбие человека, поэтому его использование в целях



стимулирования трудовой активности требует учета многих психологических нюансов [3].

Непосредственная, текущая и перспективная формы организации стимулирования выделены в зависимости от разрыва во времени между результатами деятельности и получением соответственного стимула.

Достоинством непосредственной формы является его оперативность и очень ясная и непосредственная взаимосвязь между действием и стимулом.

Текущая форма может проявляться по итогам квартала, полугодия и года. Ее стимулирующая суть очевидна, она создает у человека уверенность в награждении по результатам этих периодов.

Перспективная форма способствует формированию единого, сплоченного коллектива, направляющего свои усилия на достижение конечного показателя деятельности, которая ориентирована на долговременную мотивацию работников и способствует росту активности, образованности и квалификации в течение трудовой жизни.

Все это, при правильном применении, является средством повышения производительности труда отдельных работников и стимулом для всего коллектива.

Итак, для обеспечения эффективного функционирования механизма мотивации и стимулирования необходимо соблюдать ряд требований: прежде всего, необходимо, чтобы цели и задачи формулировались с предельной точностью и детализацией и доводились до каждого подразделения и исполнителя. Это позволит выработать у коллектива и отдельных работников чувство ответственности за достижение конечной цели.

Важно систематически изучать и выявлять желания, стремления, потребности и личные цели работников, которые они преследуют, и осуществлять поиск наиболее эффективных форм организации стимулирования. И, наконец, необходимо наличие единых принципов стимулирования для всех.

## Библиографический список

1. Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь: 24. 8 тыс. терминов / А.Н. Азрилиян, О.М. Азрилиян, Е.В. Калашникова и др. - М: Институт новой экономики, 2015. – 451 с.
2. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика.- 2008.-№1. – С. 98-123.
3. Гордеева Д.С., Демцура С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности В сборнике: Предприятия, отрасли и регионы: генезис, формирование, развитие и прогнозирование сборник научных трудов по материалам II международной научно-практической конференции. НОО «Профессиональная наука». 2016. С. 52-61.
4. Гордеева Д.С. Мировой опыт профилактики конфликтов в системе образования //Научно-исследовательский журнал «International scientific review» – Иваново: Изд-во «Проблемы науки», 2016. – С.41-43
5. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112-115.
6. Корнеев Д.Н., Корнеева Н.Ю., Алексеева Л.П. Концептуальная модель формирования инженерной культуры обучающихся как трансфер модернизации российского образования / Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева, Л.П. Алексеева/ В сборнике: Пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международными участием. 2015. С. 190-199.

7. Рябчук П.Г. Факторы оценки лизингового потенциала промышленного предприятия / Вестник СевКавГТИ. 2016. № 2 (25). С. 41-46.

8. Савченков, А.В. Адаптация первокурсников к условиям педагогического вуза как фактор безопасности образовательного пространства / Савченков А.А // Безопасность социальной сферы в условиях современной поликультурной России: коллективная монография/ В.В. Садырин, Е.А. Гнатышина, В.А. Белкин [и д.р.]. – М. Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – 331-353 с.

9. Гнатышина, Е.А. Компетентностно ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального обучения. диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук Е.А. Гнатышина / Челябинск, изд-во Челябинский государственный педагогический университет - 2008. - 529 с.

10. Уварина, Н.В. Тенденция развития профессиональной деятельности управленческих кадров учреждений общего образования / Н.В. Уварина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. - Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). - 2013. - Т. 5. - № 1. - С. 43-48.

УДК 1174

## **Онушко К.Ю., Цвелюх И.П. Проблемы управления качеством высшего образования в России и Германии.**

*Problems of quality management education in Russia and Germany*

**Онушко К.Ю.**, студент 1 курса магистратуры ИППО  
**Цвелюх И.П.**, к.п.н., доцент КГПУ им. В.П. Астафьева  
г.Красноярск

**Onusko, K.**, student of 1 course of a magistracy of the  
IPPO

**Thveluh I.**, candidate of pedagogic Sciences, associate  
Professor, Krasnoyarsk state pedagogical University them  
V. P. Astafiev  
Krasnoyarsk

**Аннотация.** В статье раскрывается актуальность проведения сравнительного анализа систем управления образованием в высшей школе в России и Германии. Представлены критерии сравнения.

**Ключевые слова:** высшая школа, образование, система управления качеством, сравнительный анализ.

**Abstract:** the article describes the quality management systems of education in Russia and Germany. Actuality of conducting of comparative analysis of control systems education in the higher school. Submitted comparison criteria, on the basis of a comparison which at the end of the study, conclusions will be drawn and practical recommendations.

**Keywords:** high school, education, quality management system, comparative analysis.

В современном обществе уделяется особое внимание профессиональному становлению и развитию личности. Поскольку растет уровень жизни общества, – возникает противоречие между запросами «потребителей» и способностью учебных заведений удовлетворять образовательные потребности на должном уровне. Как следствие, появляется необходимость модернизации институтов системы образования. От организации образовательных процессов, управления ими, создания благоприятной образовательной среды, эффективной реализации образовательных программ и направленности образования зависит развитие нашей страны и общества в целом.

В последнее десятилетие на теоретическом уровне прочно укоренились в образовательном процессе высшей школы концепции гуманизации и индивидуализации как новые тенденции в образовании; в образовательной политике высшее образование стало рассматриваться как один из основных факторов экономического и социального развития государства. Получение качественного образования становится одной из наиболее важных жизненных ценностей граждан, решающим фактором социальной справедливости и политической стабильности. Новое понимание роли образования, являющегося стратегическим ресурсом общества, требует изменений в данной системе. Высшая школа как одна из основных ступеней образования субъекта труда, становится центром создания и разработки обеспечения нового качества образования, от которого зависит дальнейшая жизненная успешность и каждого

человека, и общества в целом. Таким образом, появляется необходимость в новых подходах к управлению качеством образования в России. [2]

Для интеграции в мировое научно-образовательное пространство и с целью более тесного взаимодействия с другими странами в системе образования в сентябре 2003 года на берлинской встрече министров образования европейских стран Россия присоединилась к Болонскому процессу. Его сущность – создание единого общеевропейского образовательного пространства, где открываются перспективы получения образования гражданам различных стран, и приводятся к общему стандарту этапы получения высшего образования.

Несмотря на общие принципы, заложенные в болонском процессе, в каждой стране система высшего образования имеет ряд особенностей [5, с.1–13].

В соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, в основу развития системы образования должны быть положены принципы проектной деятельности, реализованные в приоритетном национальном проекте «Образование». В проекте заложен ряд следующих принципов: открытость образования к внешним запросам, применение проектных методов обучения, конкурсное выявление и поддержка лидеров, успешно реализующих новые подходы на практике, адресность инструментов ресурсной поддержки и комплексный характер принимаемых решений. Основной стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. [3]

Для повышения эффективности управления образованием и решения стратегических задач государственной политики необходим системный подход. Анализ опыта функционирования образовательных систем в других

государствах позволит выявить слабые стороны управления образованием в России, развить педагогические инновации и будет способствовать совершенствованию системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров и разработке новых механизмов изменения качества предоставляемых образовательных услуг. Сравнительный анализ даст возможность использовать положительный зарубежный опыт при обязательном сохранении уникальности и ценности отечественной системы образования.

Для сравнительного анализа системы управления качеством образования в России мы обращаемся к Германии как стране с высоким уровнем образования, экономического развития и наличием высоко-рейтинговых университетов. [1]

В ходе проведения исследования предполагается сопоставление между собой трех аспектов:

- 1) Реализация Болонского соглашения в России и Германии как процесса, отражающего управление, качество, способы осуществления поставленных задач и достигнутые результаты.

Одной из основных целей Болонской системы является обеспечение высокого качества образования как процесса и результата. Реализация любой программы проходит успешнее, если у большинства участников сформировано понимание ее целей и задач и разработан четкий план действий. Дипломы бакалавра и магистра должны получить признание со стороны общества. Пока рынок труда к ним относится скептически. Несмотря на десятилетнюю историю внедрения Болонского процесса в России с целью создания общеевропейского образовательного пространства, до сих пор остается достаточно много открытых вопросов. У потребителей образовательных услуг в нашей стране, а именно: государства, работодателей, родителей и, непосредственно, самих студентов, – нет понимания ни статусов уровней высшего образования, ни осмысления целей существующей системы высшей школы [5, с. 1–13].

2) Нормативно-правовая база систем образования как фундаментальная составляющая, регламентирующая все процессы, протекающее в образовании.

Существующая нормативно-правовая база высшей школы в России не до конца разработана. Являясь фундаментом, на котором строятся любые процессы и системы в правовом государстве, нормативно-правовая база должна быть максимально совершенной. Наличие ряда несоответствий между документами федерального, регионального и местного уровня в России снижают эффективность внедряемых инноваций. Имеющиеся в правовом поле пробелы не дают возможности свободно и продуктивно действовать, мешают успешной реализации педагогических проектов. [4, с. 22–26]

3) Система дуального образования как инновация в России и успешная практика в Германии.

Несмотря на активное внедрение современных систем обучения в России, по окончании получения высшего образования наблюдается большой дефицит практических навыков у выпускников в трудовой деятельности. В этом отношении система немецкого образования нашла уникальный выход из положения – дуальное обучение, а именно: слияние теории и практики на протяжении всего педагогического процесса непосредственно на производстве как их будущем рабочем месте.

Модель дуального образования предусматривает сотрудничество между предприятиями, образовательными учреждениями и региональными органами власти. Интегрированное финансирование программы подготовки кадров под определенное рабочее место осуществляется заказчиками кадров, т.е. предприятиями совместно с региональными органами власти.

Красноярский край вошел в десятку победителей и финалистов, отобранных в качестве «пилотных» субъектов Российской Федерации: в данных регионах будут внедрены элементы дуальной системы образования.



Пилотная программа предполагает осуществление подготовки будущих специалистов по заданному алгоритму: теоретические знания студенты высшей школы приобретают в аудиториях, и далее применяют их на практике на производственных предприятиях. [6, с. 95–99]

Новая редакция закона «Об образовании» 2012 г. даёт возможность качественно реализовывать «дуальную модель» подготовки будущих кадров. Однако опыт немецкой системы управления образованием в области дуального обучения, внедряемый в нашей стране, имеет свои особенности и требует адаптации к российским условиям. [1]

Таким образом, после изучения опыта успешной модернизации образовательного процесса высшей школы Германии в рамках внедрения Болонского процесса и в дальнейшем проведении сравнительно-сопоставительного анализа систем управления качеством образования высших школ России и Германии по следующим выделенным критериям: реализация Болонского процесса в данных странах, разработанность нормативно-правовой базы систем образования и внедрение системы дуального образования в образовательное пространство, – планируется получить следующие результаты:

- характеристика механизмов управления качеством образования в высшей школе Германии, применение которых отражает положительную динамику, для использования опыта в российской системе высшего образования;

- определение степени разработанности и содержание нормативно-правовой базы высшей школы в России, ее универсальность и адекватность относительно Болонской декларации;

- доказательства эффективности системы дуального образования на примере реализации в Германии и обоснование необходимости и возможности применения данной системы в России;

– разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы управления качеством образования в высшей школе России на основе проведения сравнительного анализа.

### Библиографический список

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012. № 273-ФЗ. Собрание законодательства. 2012.

2. Что такое качество образования? / под ред. А.И. Адамского. Научно-популярное издание, М.: Эврика, 2009.

3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года от 17.11.2008. № 1662-р. Правительство РФ, 2008.

4. Бердашкевич А.П. Потребитель образовательных услуг на российском рынке: электр. журнал Народное образование. № 1, 2010. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/potrebitel-obrazovatelnyh-uslug-na-rossiyskom-rynke> (дата обращения: 25.04.2016).

5. Егорова Л.Е., Кондратьева О.Е., Росляков П.В. Проблемы реализации болонских соглашений в российской высшей школе: электр. журнал Народное образование. № 2, 2014. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-realizatsii-bolonskih-soglasheniy-v-rossiyskoj-vysshey-shkole> (дата обращения: 28.04.2016).

6. Соловьева С.В. Дуальная система профессионального образования в Германии: электр. журнал Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. № 4, 2013. URL: [http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik\\_soc/18115942\\_2013\\_-\\_4\(32\)\\_unicode/15.pdf](http://www.unn.ru/pages/e-library/vestnik_soc/18115942_2013_-_4(32)_unicode/15.pdf) (дата обращения: 28.04.2016).

## Скрипоченко К. С. Модель управления процессом социального проектирования в школе

The Model of management by process of social planning in the school

Скрипоченко К. С.

Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск

Ksenia-school137@yandex.ru

**Skripochenko, K. S.**

South Ural state humanitarian-pedagogical University, Chelyabinsk

**Аннотация:** Статья посвящена проблеме социального проектирования в условиях современной школы. В статье даются понятия: «проект», «социальное проектирование», рассматривается модель управления социальным проектированием в школе.

**Ключевые слова:** Проект, проектирование, социальное проектирование, модель.

**Abstract:** article is devoted a problem of social planning in the conditions of modern school. The article provides the clue: "project", "social planning", discusses the model of management of social design in school.

**Keywords:** design, social design, model.

Ведущим направлением современного российского образования является личностная ориентация, требующая, чтобы школьник включался в социальные процессы как толерантная, социально устойчивая, мобильная и в то же время ответственная, творческая личность. Масштабность перемен в системе образования доказывает, что они объективно обусловлены общественными потребностями и могут считаться стратегическими ориентирами государственной политики в области образования. Такое видение образовательной реформы отразил Закон Российской Федерации «Об образовании». В законодательный комплекс в области управления образованием, в первую очередь необходимо включить Конституцию Российской Федерации, Федеральный закон «Об образовании», а также действующие в соответствии с ним другие законы и иные нормативные акты. Период обучения в школе – это время, когда формируются основные ценностные установки, нравственные принципы, отношение к миру в целом.

Участие в социальных проектах обеспечивает школьникам включение в социальные отношения и приобретение индивидуального социального опыта. Здесь важно заметить любую инициативу ребенка, поддержать ее, помочь в оформлении и реализации каждой идеи. Социальное проектирование основано на проявлении и реализации инициативы участников проектной группы. В ходе разработки и реализации социальных проектов происходит развитие креативности, самостоятельности, ответственности, уверенности в своих силах, социальной успешности, повышение общего уровня культуры школьников.

В процессе социального проектирования важна роль учителя как организатора и координатора данного процесса. С помощью учителя формируются и закрепляются навыки «разумного социального поведения» в сообществе, навыки командной работы, развиваются коммуникативные и социально значимые компетентности (выявление социальной проблемы, обоснование актуальности, планирование предстоящей деятельности, расчет необходимых ресурсов, анализ деятельности).

В связи с постоянно меняющимся образованием в практику школы активно внедряется менеджмент. Руководитель образовательной организации, как управляющее звено, должен в большей степени заниматься не образовательным процессом, а быть менеджером процесса. Он занимается разработкой стратегических планов, осуществляет изменения, просчитывает возможности и риски новых проектов в школе. Успешность настоящей школы – это, прежде всего, - высокоэффективное управление.

Управление социальным проектированием в школе включает следующие элементы: эффективное достижение целей (прозрачность, гибкость; целенаправленное управление интеллектуальными ресурсами);

эффективная реализация стратегии и тактики; достижение высокого качества образовательных услуг; возможность оперативное управление людьми, проектами информацией, временем; результативность профессиональной деятельности учителя, его карьерный рост; навыки работы в команде.

Управление социальным проектом – это процесс планирования, координирования, реализации и анализа социального проекта. Руководитель на протяжении всего проекта должен управлять различными человеческими, трудовыми, финансовыми, материально-техническими ресурсами, а также, достигать цели, используя при этом современные методы, техники и технологии управления [4].

Главный смысл социального проектирования в школе – создание условий для социальных проб школьника. Проектирование позволяет ученику решать основные задачи социализации: формировать свою Я - концепцию и мировоззрение; устанавливать новые способы социального взаимодействия с миром взрослых. Взаимосвязанность целей, принципов и подходов и других значимых характеристик процесса управления социальным проектированием для повышения уровня социальной активности обучающихся можно представить в виде модели.

Под *моделью управления процессом социального проектирования в начальной школе* понимается педагогически обоснованная система, отражающая структурно-содержательные связи процесса взаимодействия родителей обучающихся, педагогов и учеников, направленного на повышение уровня социальной активности ребенка.

Проектируемая структурно-содержательная модель представляет собой единство четырех блоков: целевого, теоретико-методологического, содержательно-технологического и критериально-оценочного (рис.1).

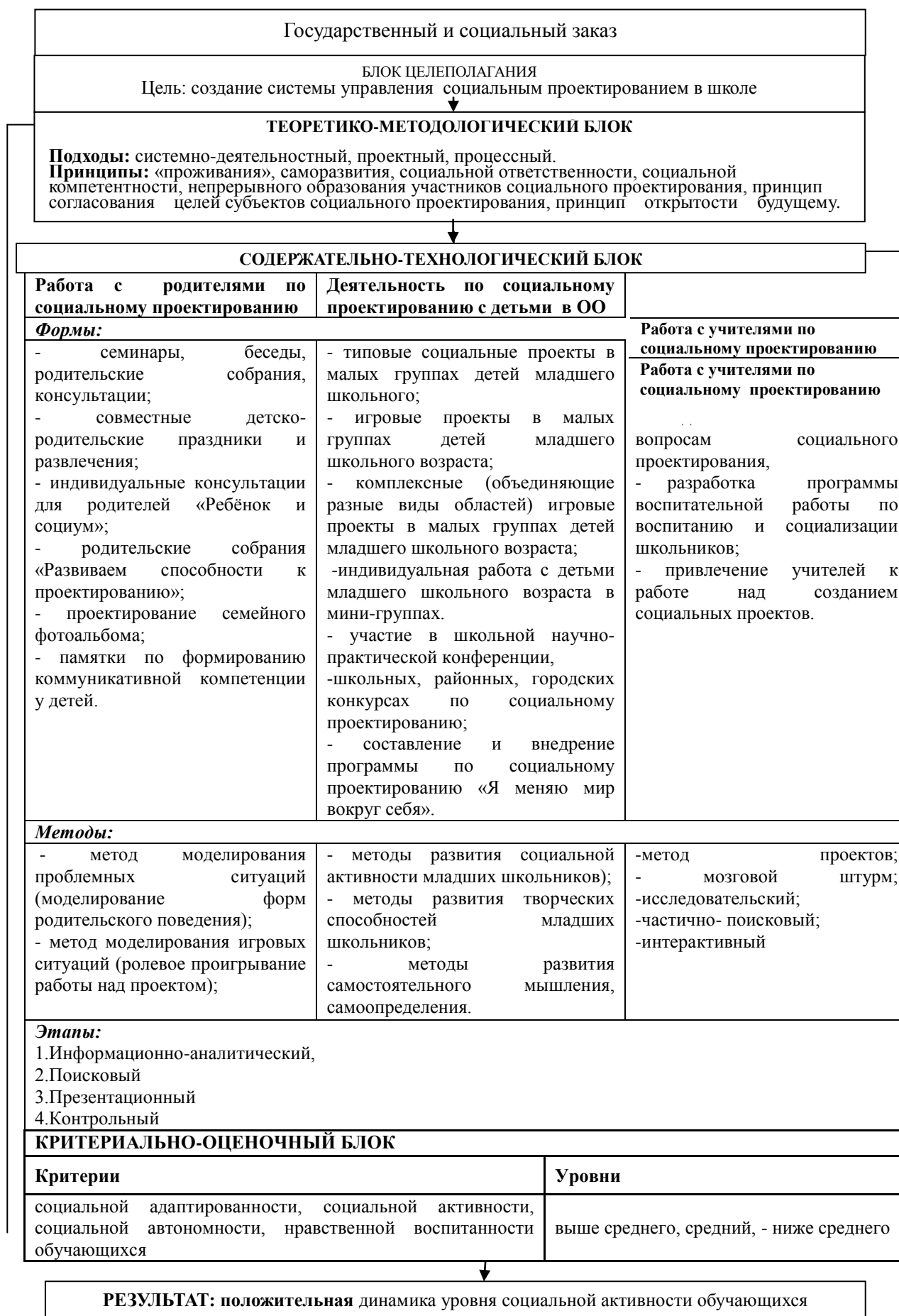


Рисунок 1. Модель управления процессом социального проектирования в школе

Во главе структурно-содержательной модели управления лежит **целевой блок**. Целью конструируемой модели является создание системы управления социальным проектированием в школе на основе взаимодействия педагогов, родителей и обучающихся. Данная цель обусловлена социальным заказом государства, выраженным в ФГОС основного общего образования.

**Теоретико-методологический блок** обеспечивает объединение и координацию задач участников процесса социального проектирования на основе научно-методологических подходов, как определенных концептуальных позиций по отношению к исследуемой проблеме, предполагающих использование соответствующих средств и способов деятельности, необходимых для достижения планируемых результатов. Полифункциональная специфика процесса управления социальным проектированием стала основанием для выбора системно-деятельностного, процессного, проектного подходов как наиболее значимых для социального проектирования. Исходя из выбранных подходов, определены основные принципы управления социальным проектированием: «проживания», саморазвития, социальной ответственности, социальной компетентности, непрерывного образования участников социального проектирования, принцип согласования целей и баланса интересов субъектов социального проектирования, принцип открытости будущему.

**Содержательно-технологический блок** построен на взаимодействии трех направлений: работа с родителями, работа с учителями, работа с детьми.

Работа с родителями осуществляется посредством семинаров, бесед, родительских собраний, консультации; совместных детско-родительских праздников и развлечений, таких как «День Матери», «Письмо водителю»; индивидуальных консультаций для родителей «Ребёнок и социум»; родительского собрания «Развиваем способности к проектированию»; проектирования семейного фотоальбома; разработки памятки по формированию коммуникативной компетенции у детей.



#### Формы работы с детьми:

- типовые социальные проекты в малых группах детей младшего школьного;
- игровые проекты в малых группах детей младшего школьного возраста;
- комплексные (объединяющие разные виды областей) игровые проекты в малых группах детей младшего школьного возраста;
- индивидуальная работа с детьми младшего школьного возраста в мини-группах,
- участие в школьной научно-практической конференции по социальному проектированию,
- школьных, районных, городских конкурсах по социальному проектированию,
- составление и внедрение программы по социальному проектированию «Я меняю мир вокруг себя».

#### Работа с учителями включает:

- семинары по вопросу социального проектирования,
- практические занятия,
- заседания школьного МО по вопросам социального проектирования,
- разработка программы воспитательной работы по воспитанию и социализации школьников,
- привлечение учителей к работе над созданием социальных проектов.

Реализация работы с родителями осуществляется на основе следующих *методов*: метод моделирования проблемных ситуаций (моделирование форм родительского поведения);

- метод моделирования игровых ситуаций (ролевое проигрывание работы над проектом);

#### Методы работы с детьми:

- методы развития социальной активности младших школьников;
- методы развития творческих способностей младших школьников;
- методы развития самостоятельного мышления, самоопределения.

#### Методы работы с учителями:

- метод проектов;
- мозговой штурм;
- исследовательский;
- частично - поисковый;
- интерактивный.

Второе направление содержательно-технологического блока, реализуется в четыре этапа:

1. Информационно-аналитический
2. Поисковый
3. Презентационный
4. Контрольный

На первом этапе – информационно-аналитическом – происходит анализ и обобщение имеющегося в школе опыта работы по данной теме.

Второй этап поисковый – На данном этапе разрабатывается проект, перспективный план мероприятий по заданному проекту. Осуществляется подбор необходимого методического материала, осуществляется реализация проекта в практику школы.

Третий этап презентационный. Целью третьего этапа является публичное представление продукта совместной деятельности.

Четвертый этап контрольный. Подведение итогов, совместный анализ выполнения проекта, осмысление результата всеми участниками проекта [3].

**Результативно-критериальный блок** описывает ожидаемые результаты реализации модели управления процессом социального проектирования в школе.

Модель управления процессом социального проектирования в школе, реализующаяся в процессе работы с родителями, учителями и школьниками, реализуется более эффективно при соблюдении ряда необходимых условий развития социальной активности обучающихся:

- 1) использование в процессе социального проектирования в школе необходимых подходов, методов, принципов, форм, этапов деятельности;
- 2) создание условий взаимодействия семьи и школы для реализации социального проектирования.

### **Библиографический список**

1. Английский толковый словарь Merriam-Webster -[Электронный ресурс].  
Режим доступа: – <http://slovar-vocab.com>
2. Курбатов В. И. Социальное проектирование : учеб. пособие / В. И. Курбатов О. В. Курбатова. – Ростов н/Д : Феникс, 2010. – 416 с.
3. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во Моск. гуманит.-социальн. академии: Флинта, 2003.
4. Мазур И.И., Шапиро, В.Д., Ольдерогге, Н.Г. Управление проектами: Учебное пособие/Под общ. ред. И.И.Мазура.-2-е изд. М.: Омега-Л, 2014.- С. 24-29.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования / [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=959> \

УДК371.2

## **Тесленко Д.Д., Козлова Н.А. Управление организацией продуктивных форм в начальной школе**

Managing a productive organization forms elementary family school

**Тесленко Д.**  
научный руководитель **Козлова Н.А.**,  
Южно-Уральский гуманитарно-педагогический университет г. Челябинск  
**Teslenko D.**  
scientific Director **Kozlova N. A.**  
South Ural humanitarian-pedagogical University, Chelyabinsk

**Аннотация:** в статье описываются подходы к управленческой деятельности учителя начальных классов в области продуктивного обучения.

**Ключевые слова:** управление образовательного процесса, управление организацией продуктивных форм работы, продуктивное обучение.

**Abstract:** the article describes approaches to the management activities of primary school teachers in productive learning.

**Keywords:** educational process, control the productive forms of work and productive learning.

Быстро развивающиеся изменения в обществе требуют сегодня от педагога умения приспосабливаться к новым условиям, находить различные способы управления решением сложных вопросов, демонстрировать гибкость и творчество, не теряться в управлении в неизвестной ситуации, находить эффективную связь с разными людьми, постоянно самосовершенствоваться. Главная задача современной школы — открытие способностей каждого ученика, воспитание личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире. Школа должна подготовить выпускника, обладающего необходимым набором современных знаний, умений и навыков, помогающих ему уверенно чувствовать себя в самостоятельной жизни. В связи с этим возникает потребность в изменении статуса урока в начальной школе в соответствии с требованиями ФГОС НОО. Это должно быть такое управление учебной деятельностью, при котором урок, позволяет осуществить комплексное решение задачи обучения, развития и воспитания младших школьников, для решения которых нужны новые педагогические технологии, эффективные формы организации образовательного процесса, а значит, активные методы обучения [2, 96; 4,19].

Проблему продуктивных форм затрагивали Ю. К. Бабанский, А. А. Бодалев, Ф. Н. Гоноболин, И. Я. Лернер, М. Н. Скаткин, В. А. Сластенин и др. Под активными методами обучения понимаются особые формы взаимодействия обучающихся и педагога как активных участников занятий, находящихся на равных. Если пассивные методы предполагали в основном авторитарный стиль общения, то активные ориентированы на демократический,

обеспечивают активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности учащихся в процессе освоения учебного материала [1].

Одной из ведущих целей продуктивного обучения является развитие мышления ребенка. Мы опираемся на исследования Зинаиды Ильиничны Калинковой, которая доказывает необходимость различия четырех видов мышления: творческого, продуктивного, репродуктивного и непродуктивного. И считает, что продуктивное мышление является основой обучаемости детей. Она рассматривает продуктивное мышление, как интеллектуальную способность к открытию, самостоятельному приобретению знаний, что характеризует интеллект человека.

Таким образом, в начальной школе возникает актуальная проблема определения стартовых возможностей ребенка, преобладающего вида мышления и построение управления учебного процесса таким образом, чтобы ребенок достигал продуктивного мышления, а потом и творческого.

«Обучение грамоте» - первый учебный предмет, с которым знакомится ребенок, пришедший в школу. А это значит, что именно на «Обучение грамоте» в первую очередь ложится реализация положений системно-деятельностного подхода, лежащего в основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования.

Управление интерактивной деятельностью на уроках обучения грамоте предполагает организацию и развитие диалогового общения, ходе которого учащиеся учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссии, общаться с другими людьми.

Активные методы обучения результативны не только в контексте образовательного процесса, но и с точки зрения здоровьесбережения, и с позиции организации управленческой деятельности учителя начальных классов. Эффект достигается, за счет снижения риска появления у школьников переутомления в

результате эксплуатации резервов механической памяти в сочетании с гиподинамией, и за счет управления активного включения ребенка в процесс обучения. [3,150]

### **Библиографический список**

1. Бабанский, Ю. К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе / Ю. К. Бабанский. — М.: Просвещение, 2008. — 208 с.
2. Бордовская, Н. В. Педагогика / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. - СПб, 2008. - 304 с.
3. Козлова, Н.А. Использование интерактивных форм обучения в системе общего развития Л.В. Занкова. /В сб. : Наука, образование, общество: тенденции и перспективы Сб. науч. трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 3 ч.- М.: ООО «АР-Консалт».2014, С.149-151
4. Козлова Н.А. Некоторые аспекты управления инновационными процессами в образовательной организации. / В сб. Основные вопросы теории и практики педагогики и психологии по итогам международной научно-практической конференции.- Омск, 2015, С 18-20

УДК 37.082

## **Чащина Ю.В. Личность руководителя в системе управления образовательной организацией**

Personality leader in the educational organization's management system

**Чащина Ю. В.**

«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»,  
г. Челябинск  
chashchina93@mail.ru

**Chashchina Y. V.**

«South Ural state humanitarian - pedagogical University»,  
Chelyabinsk

**Аннотация.** В статье освещен вопрос о профессиональных качествах руководителя, влияющих на успешное функционирование образовательной организации. А также влияние личностных характеристик менеджера на стиль управления и взаимоотношения внутри педагогического коллектива.

**Ключевые слова:** образовательная организация, педагогический коллектив, стиль управления, личностные качества, талантливый менеджер.

**Abstract.** The article highlights the issue of the professional qualities of the head, affecting the successful operation of the educational organization. As well as the influence of personal characteristics of a manager in the management style and interaction within the teaching staff.

**Keywords:** educational organization, teaching staff, management style, personality, a talented manager.

В период преобразования системы образования и перехода на Болонский процесс предъявляются новые требования к условиям реализации образовательных программ, которые должны обеспечивать для участников образовательного процесса возможность эффективного использования профессионального и творческого потенциала педагогических и руководящих работников образовательной организации; повышения их профессиональной компетентности; эффективного управления образовательной организацией с использованием инновационных методов. И как результат данного процесса, модернизации сферы образования, выявляются новые требования к управлению педагогическим персоналом и образовательной системой в целом [5, с. 42 - 47.].

Управление образовательной организацией в современных условиях рассматривается как сложный процесс, который включает в себя взаимодействие всех субъектов образовательного процесса, а именно: обучающихся и их родителей, педагогический коллектив, обслуживающий персонал и администрацию образовательной организации. Эффективность управленческой деятельности образовательной организации зависит от личностных качеств руководителя и применяемых им методов и стилей управления. Личность руководителя играет важную роль. Часто, именно по личности судят об организации в целом. Поэтому проблема личности в управлении образованием становится все более актуальной.



Личность в интегративной психологии рассматривается как открытая, многокомпонентная, сложная система, стремящаяся к гомеостазу, к целенаправленному взаимодействию с окружающей средой, к адаптации и генерализации новых систем и подструктур в связи с изменяющимися условиями и обстоятельствами [2, с. 104-107]. Поэтому, личность руководителя должна обладать гибкостью и способностью подстраиваться под новые обстоятельства (например, переход системы образования на европейский стандарт).

Понятие «руководитель» абсолютно тождественно с такими понятиями как «управленец», «менеджер». Менеджер – человек, профессионально осуществляющий функцию управления в рыночной системе отношений. Давая определение понятию «управление» мы соглашаемся с Розановой В.А. в том, что управление это система скоординированных мероприятий направленных на достижение значимых целей [4, с.35]. Поэтому менеджер должен понимать природу управленческих процессов, уметь распределять ответственность по уровням управления, знать экономику и маркетинг, информационную технологию, уметь планировать и прогнозировать развитие своей организации. Не менее важно уметь работать с людьми: уметь строить взаимоотношения с подчиненными, между организацией и внешним миром (другие организации).

Успешный руководитель должен обладать следующими деловыми качествами: готовность и способность к инновациям; способность менять стиль поведения в зависимости от условий; объективно анализировать и оценивать результаты; умение поддерживать свой авторитет. Для того, чтобы управлять образовательной организацией, менеджер должен обладать профессиональными знаниями в области менеджмента: знание науки об управлении (основы менеджмента, управление персоналом и др.); применение на практике современных организационно-управленческих принципов и методов; умение работать с документацией [1, с.55-64].

В своих работах А. М. Чуйкин предлагает рассматривать руководство на трех основных уровнях: организацией в целом, конкретной группой, отдельным работником [6]. Ясно, что на каждом уровне имеется существенная специфика деятельности руководителя по обеспечению своего влияния. Так, для управления персоналом не менее важную роль играют личностные характеристики руководителя и педагогических работников. Развивая и совершенствуя личностные качества руководителя, изменяя стиль руководства, можно повысить эффективность работы образовательной организации.

Любая личность обладает темпераментом [3]. Темперамент – характеристика индивида с точки зрения динамики протекания его психической деятельности – скорости и интенсивности реакций, эмоциональных и энергетических особенностей поведения, невротизма, интровертизма - экстравертизма. Согласно классификации Гиппократа выделяются 4 основных темперамента: холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик. Темперамент обладает определенным набором психологических проявлений в деятельности субъекта: активность, реактивность, динамичность, эмоциональность, тревожность, чувствительность и др.

Грамотный менеджер должен учитывать свойства темперамента каждого сотрудника и должен стремиться не переделывать тип под «нужный темперамент», а уметь находить наиболее подходящие способы реализации его качеств в педагогической деятельности. А также, сам руководитель должен уметь совладать с теми свойствами темперамента, которые будут несопоставимы с руководящей деятельностью.

Процесс управления педагогическим коллективом требует от руководителей высокого уровня профессионализма. Талантливый менеджер должен учитывать личные амбиции и мотивацию каждого сотрудника, чтобы выстроить правильный стиль управления данным коллективом. В противном случае, если амбиции сотрудника не реализовываются и мотивация (внутреннее побуждение) заменяется стимуляцией (внешнее побуждение), то это может

привести со стороны педагогических работников к неудовлетворенности своей деятельностью и подавлению собственных интересов, что скажется на производительности их труда и функционировании образовательной организации. Следовательно, такой стиль управления со стороны руководителя не принесет эффективности, поскольку главным критерием оценки деятельности руководителя служит конечный результат труда всего коллектива.

Современный руководитель образования должен уметь располагать к себе людей, правильно определять цели, находить пути их достижения. Немаловажным для руководителя является наличие установки на достижение результатов в профессиональной деятельности, наличие лидерских качеств, стремление к укреплению авторитета, а также склонность к рефлексии, уверенность в себе и в своем коллективе, вера в успех. Одним из профессионально – важных качеств, предъявляемых к современным менеджерам в сфере образования, является дальновидность. Дальновидность – умение выявлять потенциал развития образовательной организации, принимать меры по самообразованию. А также, от руководителей образовательной организации требуется четкое представление о законодательной основе образования, знание нормативно-правовых актов и правовых факторов, влияющих на эффективность управления.

Обобщая вышесказанное, можно утверждать, что личностные качества руководителя играют основополагающую роль в принятии и реализации управленческих решений, которые являются основным фактором совершенствования управленческой деятельности. Помимо этого, современный руководитель в сфере образования должен обладать навыками стратегического проектирования, организации эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе. Он должен обладать определенными навыками менеджмента, знать и понимать сущности

происходящих перемен в государстве и обществе, их нормативно-правовое обеспечение, все изменения законодательства в сфере образования.

### **Библиографический список**

- 1) Бодалев А.А. О качествах личности, нужных для успешного общения // Личность и общение: Избр. труды. - М., 2003., С.55-64.
- 2) Литке, С.Г. Анализ понятия «социально-психологическая компетентность [текст]: Мир науки, культуры, образования. Международный научный журнал. Июнь 2014, № 3[46] – Горно-Алтайск, 2014. – 432 с. – С. 104-107.
- 3) Литке С.Г., Слободчикова, А.А. Взаимосвязь типов темперамента и коммуникативной компетенции / С.Г. Литке [текст]: Материалы Всероссийской студенческой НПК. 28-29 апреля 2015 г., часть 1/ред. Кол. Е.А. Гнатышина, М.В. Потапова и др. – Челябинск: изд-во «ООО Золотой Феникс», 2015. -354 с.
- 4) Розанова В.А, Психология управления. – М., 2000. - С.35.
- 5) Савченков, А.В. Проблема преемственности подготовки специалистов на основе сетевого взаимодействия организаций спо и вуза / А.В. Савченков / профессиональное образование: методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. - Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицero", Челяб. гос. пед. ун - т, 2015. - Выпуск 9. - С. 42- 47.
- 6) Чуйкин А.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / Калинингр.ун-т.- Калининград, 1996. - 106 с.

## СЕКЦИЯ 6. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 371

### **Акимова Л. В., Решинская Т. А. Экспериментальная проверка эффективности средств развития кадрового потенциала в дошкольной общеобразовательной организации «Детский сад №21 общеразвивающего вида города Владивостока»**

Experimental verification of the effectiveness of human resource development in the preschool educational organization "Kindergarten №21 generally developing form of Vladivostok"

**Акимова Л. В.**

д.э.н., профессор Дальневосточного федерального университета  
г.Владивосток

**Решинская Т. А.**

магистр педагогических наук Дальневосточного федерального университета  
г. Владивосток

**Akimova L.V.**

Doctor of technical Sciences, Professor, far Eastern Federal University  
Vladivostok

**Reshinskaya T.A.**

The master of education far Eastern Federal University  
Vladivostok

**Аннотация:** Статья посвящена эффективному развитию кадрового потенциала в системе дошкольного образования в организации «Детский сад №21 г. Владивостока».

**Ключевые слова:** кадровая политика, кадровый потенциал, организационно-управленческая деятельность, система дошкольного образования, модели образовательного процесса, оценка персонала, аттестация кадров, мотивация

**Abstract:** The article is devoted to the effective development of human resource capacity in the system of preschool education in the organization of "Kindergarten №21 Vladivostok."

**Keywords:** human resources policy, human resources, organizational and administrative activity, the system of pre-school education, a model of the educational process, evaluation of personnel, certification training, motivation

Оценив педагогический состав ДОО № 21 общеразвивающего вида г. Владивостока и его готовность к реализации ФГОС, нами в своей организации были выделены приоритетные направления кадровой политики:

- организационно-штатная политика – планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата персонала организации;

- информационная политика – создание и поддержка системы движения кадровой информации;
- финансовая политика – формирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда на современном этапе;
- политика развития персонала – обеспечение Программы развития МБДОУ «Детский сад № 21», профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, развитие корпоративной культуры, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации в условиях реализации ФГОС ДОО.

Был осуществлен подбор эффективных методов по каждому из направлений по работы с педагогическим составом.

Подбор кадров в организации происходит с привлечением методической службы, методист планирует работу по адаптации каждого нового сотрудника. При необходимости разрабатывается индивидуальный маршрут, используются актуальные методики профессиональной адаптации.

Наиболее эффективными из них в детском саду является метод наставничества. Он результативный, так как здесь большой процент педагогов с высоким профессиональным уровнем. Результат наставничества оценивается, как мобильный, профессионально-плодотворный и двусторонний. Деятельность наставника регламентируется положением «О наставничестве». Высокопрофессиональные педагоги-наставники применяют следующие эффективные формы взаимодействия: деловые игры, работу в малых группах, анализ ситуаций, самоактуализацию, взаимопосещения и пр., что способствует снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого специалиста. Педагог-наставник материально стимулируется.

Одним из новых применяемых методов адаптации в ДОО является шадовинг. Мы считаем, что это аналог всем нам хорошо

известного метода стажировки. Он позволяет быстро включить сотрудника в профессиональную деятельность. Эта методика является ещё и экономически выгодной, т.к. не требует дополнительных материальных затрат.

В детском саду существует кадровый резерв, разработана программа развития персонала с целью осуществления прогноза изменения кадрового состава. В рамках этой программы методом ротации пять воспитателей учреждения получили второе высшее образование и перешли с должности воспитатель на должность учителя-логопеда в своем родном учреждении; два младших воспитателя проходят обучение в Профессиональном колледже ДВФУ и находятся в резерве учреждения на должность воспитателя.

Исходя из запроса МБДОУ «Детский сад № 21», с учётом потребностно-мотивационных установок педагогов, была организована система повышения квалификации нашей организации в условиях внедрения профессионального стандарта, которая включает очные курсы повышения квалификации, дистанционное обучение (формальное, неформальное и информальное) и внутрикорпоративное обучение. 100 % педагогов нашего детского сада прошли повышение квалификации по введению ФГОС ДО. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 21» обучается в магистратуре ДВФУ на специальности «Методическая и организационно-управленческая деятельность в образовательных организациях», заместитель заведующего прошел профессиональную переподготовку по программе «Менеджмент образования».

Сложность и многообразие функций и задач внутриорганизационного обучения в МБДОУ «Детский сад № 21», постоянно обновляющийся характер его содержания предполагают и достаточное разнообразие форм работы, постоянное обогащение и повышение эффективности традиционных форм и новаторское применение новых форм. Были выделены две группы организационных форм внутриорганизационного обучения - коллективные и индивидуальные. К первым относятся: постоянно действующий семинар-



практикум, в рамках которого обсуждались темы «Системно-деятельностный подход как методологическая основа внедрения ФГОС ДОО», «Организация образовательного пространства на основе оптимизации традиционной образовательной среды детского сада», «Оценка индивидуального развития детей в рамках педагогической диагностики»; творческие микрогруппы педагогов по проблемам: «Планирование образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДОО», «Разработка модели образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДОО»; Школа молодого специалиста; Круглый стол «Создание условий для качественного осуществления воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС»; практический семинар «Модель организации образовательного процесса в ДОО в соответствии с ФГОС ДОО»; и т.д. Ко вторым относятся: стажировка, индивидуальные консультации, работа над личной творческой темой, индивидуальное самообразование, реализация индивидуального образовательного маршрута педагога.

Процесс подготовки к аттестации педагогических кадров также является одним из эффективных методов повышения качества образования персонала в условиях реализации ФГОС ДОО. В детском саду сложился эффективный механизм подготовки к аттестации. Он представляет собой последовательность звеньев общей цепочки:

- аккумуляция опыта;
- установление обратной связи с методической группой;
- обеспечение вовлеченности коллег, интеграция их усилий.

Оценка персонала - очень важный инструмент в системе управления кадрами. В учреждении существует регулярная и систематическая оценка деятельности персонала в условиях внедрения ФГОС ДОО. Её результаты помогают принимать обоснованные решения:

- расчет квартального, полугодового, годового материального стимулирования;

- повышения заработной платы;
- премиальные выплаты;
- планирование обучения;
- формирование кадрового резерва организации.

Анализируя карты оценки эффективности профессиональной деятельности всех категорий сотрудников, мы выявляем степень подготовленности к выполнению профессиональных действий, определяем уровень потенциальных возможностей для оценки перспективы. Оценивать работу персонала нам также помогают методы самооценки, рейтинга, анализа документации, дискуссии и др.

Считаем, что развитие корпоративной культуры так же является эффективным средством развития кадрового потенциала на современном этапе.

Корпоративная культура определяет внутренние взаимоотношения учреждения, а также позволяет формировать имидж МБДОУ «Детский сад № 21». Сегодня, это довольно широко распространенное понятие. Выстраиваем эту работу как целостную структуру, расставляя акценты на различные ценности: духовные и моральные, что позволяет управлять конфликтными и стрессовыми ситуациями и, конечно, избегать их. Мероприятия по сохранению традиций, корпоративные праздники, дни открытых дверей, спортивные мероприятия, самопрезентации, встречи с ветеранами объединяют и сплачивают коллектив сотрудников.

Решая проблему мотивации и стимулирования труда сотрудников, совмещаем материальные и нематериальные методы стимулирования, используем те и другие.

Остановимся на некоторых формах.

В учреждении стало хорошей традицией проводить мотивирующие совещания, где поздравляют сотрудников и награждают их за труд, информируют коллектив о их достижениях, подводят итоги деятельности

коллег, обсуждают кандидатуры для стимулирования. Обстановка получается одновременно деловая и праздничная.

Один из способов мотивации и морального стимулирования - создание условий для реализации творческих способностей самого работника, получения удовлетворения от трудовых достижений в результате самовыражения. Одним из эффективных средств творческой самореализации являются конкурсы профессионального мастерства.

В период с 2014 по 2016 гг. педагоги ДОО являлись победителями городских, районных, всероссийских конкурсов:

- Городской фестиваль «Образование» - 2014
- Всероссийский конкурс детских утренников «Выпускной 2014»
- Городской фестиваль образовательных инноваций «Образование – 2014»
- Всероссийский конкурс детских утренников «Он обязательно придет, Дед Мороз»
- Конкурс «Лучшее оформление 2014 новогодних фасадов зданий»
- Всероссийский пластилиновый конкурс «Уши, ноги и хвосты»
- Фестиваль современных образовательных технологий 2014
- Конкурс «Лучшее оформление 2015 новогодних фасадов зданий»
- Фестиваль Современных образовательных технологий 2015
- Всероссийский конкурс детского рисунка «Витамины для здоровья»
- Районный конкурс «Весенняя капель» - 2015
- Районный конкурс «Весенняя капель» - 2016

Методическая работа с кадрами представлена за 2014-2016 гг. в таблице 1.

## Методическая работа с кадрами

Организационно-педагогические мероприятия. Методическая работа с кадрами	2014-2015гг.	2015-2016гг.
		Установочный педсовет
	Консультация «Изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность ДОО в соответствии с ФГОС»	Консультация «Изучение нормативно-правовых документов ДОО.»
	Тематическая проверка: «Планирование в соответствии с ФГОС»	Тематическая проверка: «Физическое развитие детей.»
	Работа методического кабинета: выставка литературы на тему: «Введение ФГОС в ДОО».	Консультация «Растим здорового ребёнка.»
	Семинар – круглый стол для педагогов «Изучаем ФГОС».	Педсовет Тема: «Здоровьесберегающие технологии в воспитательно-образовательном процессе ДОО и семьи».
	Открытые просмотры образовательной деятельности «Осень в гости к нам пришла!» - во всех возрастных группах	Семинар «Инклюзивное образование»
	Консультация «Роль игры в воспитании положительного отношения к школе»	Консультация «Профилактика плоскостопия»
	Педсовет Тема: «Игра как условие для всестороннего развития дошкольников».	Готовимся к аттестации – оказание помощи педагогам по процедуре прохождения аттестации
	Консультация «Двигательная активность на прогулке в зимний период»	Педсовет Тема: «Речевое развитие детей по средствам игровых технологий».
	Готовимся к аттестации – оказание помощи педагогам по процедуре прохождения аттестации	Семинар – практикум «Культура речи педагогов».
	Педсовет Тема: «Формирование здорового образа жизни».	Педсовет Тема: «Развитие познавательно-исследовательской деятельности дошкольников».
	Семинар – практикум «Культура речи педагогов».	Семинар – практикум для педагогов «Мостик понимания между родителями и ДОО».
	Педсовет: Тема: «Вовлечение родителей в жизнь ДОО»	Итоговый педсовет «Анализ работы ДОО за учебный год»
	Семинар – практикум для педагогов «Мостик понимания между родителями и ДОО».	

Таким образом, реализация системы развития кадрового потенциала ДОУ по отдельным направлениям, в первую очередь развития способности педагогов внедрению новообразований в педагогический процесс в условиях реализации ФГОС ДОО, способствует созданию условий для обеспечения профессионального развития педагогов, для активизации творческого потенциала с целью дальнейшего повышения качества образовательной деятельности в ДОО.

### **Библиографический список**

1. Абакумова, Е. Б. Самообразование как ценность профессионального становления педагога // Педагогика: традиции и инновации: материалы международная научная конференция. Челябинск: Два комсомольца. 2011. С. 106-109.
2. Асаева, И. Н. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных учреждений разных видов// Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2009. №112. С.79-82.
3. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 145-ФЗ (ред. от 15.02.2016) Статья 69.2. Государственное (муниципальное) задание.
4. Королева, С. В. Моделирование процесса управления качеством в дошкольной образовательной организации// Педагогическое образование в России. 2014. №1. С.31-34.
5. Лашкова, Л. Л. Проблемы и перспективы развития системы дошкольного образования // Народное образование. Педагогика. 2013. №56. С.1-5.
6. Мартынова, Л. Н. Деятельность службы методической помощи педагогам дошкольных образовательных организаций в эстетическом воспитании детей// Вестник Томского государственного педагогического университета. 2014. №6. С.154-157.
7. Овсиевская, И.Н., Калашникова, Е. В. Подготовка к введению профессионального стандарта педагога в Алтайском крае: оценка знаний

содержания стандарта учителями, воспитателями ДОУ // Народное образование. Педагогика . 2015. № 3(10) 3. С.70-72.

8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования"

9. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н"Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"(Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550)

10. Приказ Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) от 23 декабря 2013 г. N 6н г. Москва "Об утверждении Порядка составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Федерального агентства научных организаций"

11. Семенова, М. Л. Педагогическая диагностика в практике управления методической работой в ДОУ// Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2010. №1. С.67-72.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)

13. Яковлева, Г. В. Концепция развития инновационной методической деятельности педагога ДОУ// Сибирский педагогический журнал. 2012. №4. С.161-167.

14. Яковлева, Г. В., Мирошниченко, О. Н. Внутренняя система оценки качества образования в ДОУ как условие реализации ФГОС ДОО// Евразийский Союз Ученых. 2015. №17. С.169-171.

## Базуева А. В., Турковская Н. В. Инклюзивное образование через дистанционное обучение

Inclusive education through distance learning

**Базуева А.В.**

Сургутский государственный педагогический университет, г.Сургут,  
bazuevaanna@yandex.ru

**Турковская Н. В.**

Сургутский государственный педагогический университет, г.Сургут,  
tnv-surgpu@yandex.ru

**Bazueva A. V.**

Surgut state pedagogical University, Surgut

**Turkovskaya N. V.**

Surgut state pedagogical University, Surgut

**Аннотация:** в статье описывается один из подходов к получению инклюзивного образования через дистанционное обучение на примере МБОУ «Лянторская СОШ №6».

**Ключевые слова:** инклюзивное образование, дистанционное обучение, безбарьерная среда.

**Abstract:** the article describes one of approaches to the implementation of inclusive education through distance learning by the example of MBOU "SOSH Lyantorskoye No. 6"

**Key words:** inclusive education, distance learning, barrier-free environment.

В системе образования России в последние 10 лет появилось нововведение – инклюзия. Это слово в переводе с английского языка означает включенность. Процесс развития общего образования содержит в себя термин «инклюзивное образование», которое предполагает доступность образования для всех, и для особенных детей, с особыми образовательными потребностями. Сейчас разрабатывается методология инклюзивного образования, направленная на признание ребенка индивидуумом, с индивидуальными потребностями в обучении.

Инклюзивное образование – система, которая включает в себя средние, профессиональные и высшие учебные заведения. Его главная цель – безбарьерная среда в обучении и профессиональной подготовке людей с ограниченными возможностями здоровья. Она предполагает как техническое оснащение учебных заведений, так и разработку методик взаимодействия педагогов с особенными детьми. Кроме того, наличие специальных программ



адаптации детей с ограниченными возможностями и типичных детей здоровья в образовательное пространство.

Одной из традиционных форм работы с особенными детьми является домашнее обучение - вариант, когда ребенок-инвалид находится дома, а преподаватель посещает его и проводит обучение. К сожалению, домашнее обучение может служить причиной развития инфантилизма, а также отсутствие социума вокруг приводит к дальнейшим сложностям в общении.

Мостом между домашним обучением и полной инклюзией является дистанционное обучение.

На сегодняшний день выделяются различные подходы к определению понятия "дистанционное обучение" [5]:

- *ДО* - новая организация образовательного процесса, базирующаяся на *принципе самостоятельного обучения*. Среда обучения характеризуется тем, что учащиеся в основном, а часто и совсем, отдалены от преподавателя в пространстве и (или) во времени, в то же время они имеют возможность в любой момент поддерживать диалог с помощью средств телекоммуникации.
- *ДО* - новый способ реализации процесса обучения, основанный на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих *осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного личного контакта* между преподавателем и учащимся.
- *ДО* - организованный, по определенным темам и учебным дисциплинам, учебный процесс, предусматривающий *активный обмен информацией между учащимися и преподавателем*, между самими учащимися и использующий в максимальной степени современные средства новых информационных технологий (аудио-визуальные средства, персональные компьютеры, средства телекоммуникаций).
- *ДО* - форма, система обучения, при которой взаимодействие учителя и учащихся, *учащихся между собой осуществляется на расстоянии* и отражает *все присущие учебному процессу компоненты* (цели, задачи,

принципы, содержание, методы, организационные формы, средства обучения), реализуемые специфичными средствами Интернет - технологий или другими средствами, предусматривающими интерактивность.

- *ДО* - систематическое *целенаправленное обучение*, которое осуществляется на некотором расстоянии от места расположения преподавателя. При этом процессы преподавания и обучения разделены не только в пространстве, но и во времени.

Таким образом, под дистанционным обучением авторы понимают и способ обучения на расстоянии, и систему обучения, и новую форму обучения и др. [5]

Для реализации дистанционного обучения необходимо мультимедийное оборудование (компьютер, веб-камера и т. д.), а также подключение к глобальной сети Интернет. Педагог проводит занятие в режиме реального времени – высылает задание по электронной почте, проверяет их, выставляет оценку, обучающийся задает вопросы, получает ответы – происходит комплексный образовательный процесс, они находятся в постоянном взаимодействии (рис. 1) [1].



Рисунок 1. Организация взаимодействия участников процесса дистанционного образования

Цель системы дистанционного обучения является получение от учащегося запроса по конкретной тематике, относящейся к области образования, последующая обработка данного запроса, отсылка отформатированного запроса к информационным источникам - локальные базы данных, ресурсы Интернет,

выбор наиболее подходящего результата и конечная выдача ответа пользователю [1].

Характерными чертами и плюсами системы дистанционного обучения являются [2]:

Гибкость - возможность заниматься в удобное для себя время, в удобном месте и темпе. Нерегламентированный отрезок времени для освоения дисциплины.

Модульность - возможность из набора независимых учебных курсов - модулей формировать учебный план, отвечающий индивидуальным или групповым потребностям.

Охват - одновременное обращение ко многим источникам учебной информации (электронным библиотекам, банкам данных, базам знаний и т.д.) большого количества обучающихся. Общение через сети связи друг с другом и с преподавателями.

Экономичность - эффективное использование учебных площадей, технических средств, транспортных средств, концентрированное и мультидоступ к ней снижает затраты на подготовку специалистов.

Технологичность - использование в образовательном процессе новейших достижений информационных и телекоммуникационных технологий, способствующих продвижению человека в мировое постиндустриальное информационное пространство.

Социальное равноправие - равные возможности получения образования независимо от места проживания, состояния здоровья, элитарности и материальной обеспеченности обучаемого.

Позитивное влияние дистанционное обучение оказывает на учащегося, повышая его творческий и интеллектуальный потенциал за счет самоорганизации, стремления к знаниям, умения взаимодействовать с компьютерной техникой и самостоятельно принимать ответственные решения.

Качество дистанционного обучения не уступает качеству очной формы получения образования.

Но есть и отрицательные стороны в дистанционном обучении [3]. Во-первых, для некоторых видов онлайн обучения требуются дополнительное программное обеспечение, типа Skype либо актуального Интернет - браузера с последней версией flash –плеера. Данные требования не могут реализованы в некоторых видах компьютеров, либо могут требовать от ученика владения компьютером на уровне уверенного пользователя, что также может вызвать затруднения при организации учебного процесса. Во-вторых, взаимная зависимость преподавателя и обучающегося требует одновременное присутствие в сети Интернет. В-третьих, необходимость постоянного онлайн-подключения к сети Интернет, что зачастую связано с безлимитным подключением к сети Интернет и, соответственно, дополнительными материальными затратами со стороны обучающегося.

Реализацию инклюзивного образования через дистанционное обучение можно увидеть на примере МБОУ «Лянторская СОШ № 6». Дистанционный урок в этой школе проводится по заранее составленному расписанию и может быть начат при следующих условиях [8]:

- учитель находится в дистанционной оболочке i-класса, а именно в классе, по материалам которого планируется проведение урока;
- учитель использует возможность для оперативной связи с учеником (чат, скайп, обмен внутренними сообщениями, телефон);
- учитель посылает текстовое сообщение в начале урока в обмен сообщениями i-class. Администратору дистанционных занятий по форме: имя ученика, урок (например, «ученик Федоров Дима, русский язык»).
- учитель инициирует контакт с ребенком в начале урока, объявляет задачи урока и план его проведения, приглашает ребенка к общению в программах для онлайн-взаимодействия, момент завершения урока также обозначается учителем.

- в течение всего урока, независимо от выбранной формы его проведения, учитель находится в классе и доступен в программе для оперативного онлайн-взаимодействия (чате, скайпе или др.).
- при отсутствии ученика в дистанционной оболочке i-класса учитель старается выяснить причины его отсутствия (индивидуальный форум ребенка, телефонный звонок ребенку, завучу) и сообщает о несостоявшемся уроке завучу.

Таким образом, реализация инклюзивного образования через дистанционное обучение не проста, но возможна. Для этого нужно несколько факторов – нормативно-правовая база, высокое материально-техническое обеспечение, тандем педагогов и родителей.

В заключении хотим отметить, что каждый ребенок имеет право на образование, на посещение школы. И должен иметь такую возможность! Инклюзивное образование через дистанционное обучение – это путь, который позволит каждому ребенку получить доступное и качественное образование.

### **Библиографический список**

1. Иванченко, Д.А. Системный анализ дистанционного обучения [Текст] : монография / Д.А. Иванченко. – М. : Изд-во РГСУ "Союз", 2005. - 192 с.
2. Карпенко, М. Трансформация системы образования под влиянием информационно-коммуникационных технологий [Текст] / Михаил Карпенко // Вестник высшей школы: сб. ст. – М., 2004. – С. 8-11.
3. Пилюгина, С. Дистанционное обучение - обучение без границ [Текст] / Светлана Пилюгина // Профсоюзы. Ежемесячный международный информационно-аналитический журнал. - 2005. - № 12. – С. 10 – 12.
4. Трайнев, В. А. Дистанционное обучение и его развитие [Текст] : учебник / В.А. Трайнев, В.Ф. Гуркин, О.В. Трайнев ; Ун-т информатизации и упр. – М. : Дашков и К, 2007. - 292 с.

5. Турковская, Н. В. Формирование профессионально значимых качеств преподавателя дистанционного обучения в ВУЗе [Текст] : дисс.... канд. пед. наук / Н. В. Турковская. – Казань, 2013. – 202 с.
6. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования [Текст] : учеб. пособие / [авт.- сост. Е. С. Полат] ; под ред. Е. С. Полат. – М. : Академия, 2008. - 268 с.
7. Coursera [Электронный ресурс] / Википедия, свободная энциклопедия. Режим доступа: <http://wikipedia.org/wiki/Coursera> (20.02.13). - Название с экрана.
8. ИНФОУРОК [Электронный ресурс] / Образовательный портал России. Режим доступа: <https://infourok.ru/organizaciya-inklyuzivnogo-obrazovaniya-v-shkole-1063422.html> (02.05.16). – Название с экрана.

УДК 1174

## **Браун Л.С. Психологический клуб как альтернативная форма психолого-педагогического сопровождения подростков проявляющих признаки саморазрушающего поведения**

The Psychological Club as an Alternative Form of Psychology and Pedagogical Escort of the Teenagers Showing Signs of the Self-destroying Behaviour

**Браун Л. С.**

Технологическо-педагогический колледж г.Ханты-Мансийск

Lubov-ter2007@yandex.ru

**Brown L. S.**

Khanty-Mansiysk, technological teachers' training college

**Аннотация:** В статье рассмотрен вопрос о реализации психологического клуба как альтернативной формы сопровождения подростков проявляющих признаки саморазрушающего поведения в рамках среднего профессионального образования. Цель проекта: Создание условий для успешной социализации студентов проявляющих признаки саморазрушительного поведения используя механизмы социального партнерства. Показана работа психологического клуба посредством организации совместной творческой деятельности, в которую вовлекаются подростки, с признаками саморазрушающего поведения разных возрастов, разработан план коррекционных занятий клуба, отмечены организации привлекаемые в рамках социального партнерства, проведена диагностика уровня рисков проявления саморазрушающего поведения на различных этапах работы психологического клуба.

**Ключевые слова:** Саморазрушающее поведение, психологический клуб.

**Abstract:** In the article the question of implementation of the psychological club as an alternative form of escort of the teenagers showing signs of the self-destructing behavior within secondary professional education is considered. Project objective: The creation of conditions for the successful students' socialization showing the signs of the self-destructive behavior using mechanisms of the social partnership. There is shown the work of the psychological club by means of the organization of joint creative activities in which teenagers are involved, with signs of the self-destructing behavior of different age; the plan of the club's correctional occupations is developed, the organizations attracted within social partnership are noted, the diagnostics of the risks' level of the self-destructing behavior manifestation at various stages of the psychological club's work is carried out.

**Keywords:** The self-destructing behavior, the psychological club

Организация работы психологического клуба, обусловлена обострением проблем в тех аспектах жизнедеятельности подростка, которые влияют на его психологическое и физиологическое здоровье, что препятствует гармоничному развитию личности ребенка.

Возрастает количество неполных, многодетных, неблагополучных и использующих деструктивные методы воспитания семей. Кроме того, увеличивается число врожденных нарушений психического и физического развития, случаев жестокого обращения с детьми и подростковых суицидов. Перечисленные факторы способствуют нарушению благоприятного хода социализации, что препятствует нормальному развитию ребенка и, как следствие, попаданию их в «группу риска».

Психолого-педагогическое сопровождение подростков «группы риска» как обязательное направление в профессиональной деятельности педагогов-психологов активно стало развиваться только в последнее десятилетие. К настоящему времени еще не разработана универсальная и, что самое главное, эффективная модель психолого-педагогического сопровождения подростков «группы риска».

Общеобразовательные программы, программы воспитания в школах, учреждения профессионального образования, с одной стороны, насыщены профилактической работой, но чаще всего мероприятия в этом направлении носят пассивный характер. Возможно, поэтому подростки не хотят принимать к



сведению предлагаемую информацию в силу своего подросткового негативизма.

Такое противоречие привело к необходимости искать новые подходы к организации профилактической работы.

Изучив методическую литературу, мы выдвинули предположение о том, что для повышения результативности профилактической деятельности необходимо использование таких форм работы со студентами, в которых была бы не просто заложена информация, доступная для восприятия и понимания подростков, но и способствующая выработке способов поведения, снижающих риск возникновения саморазрушающего поведения.

Анализируя опыт прошлых лет, был сделан вывод, что в профилактической работе с подростками наиболее удачными и результативными являются занятия носящий неофициальный и не принудительный характер, что и послужило основой для организации психологического клуба «Двойное сознание»

Клуб – одна из наиболее эффективных и доступных форм психолого-педагогического сопровождения подростков. Ценность работы в формате клуба заключается в добровольном и неофициальном характере встреч.

Деятельность Клуба «Двойное сознание» основывается на принципах законности, доверия, уважения, конфиденциальности.

Основной целью Клуба является организация совместной деятельности, в ходе которой участники клуба получают возможность приобретения опыта конструктивного взаимодействия, а так же ресурсы для самосовершенствования и развития личности.

Вся деятельность Клуба носит социально-практический характер и направлена на формирование творческого, познавательного, социально-позитивного, развивающего опыта посредством реализации мероприятий Клуба.

В ходе работы был разработан комплекс занятий психологического Клуба «Двойное сознание».

При организации деятельности Клуба учитывались специфические интересы подростков: организация досуга, привлечение к общественно значимой деятельности, развитие коммуникативных навыков и т.д.

Периодичность и тематика встреч, а также выбор форм и методов работы определялись запросами самих участников Клуба.

Методы, которые использовались в работе клуба:

- круглые столы;
- упражнения с элементами тренинга;
- дискуссии;
- обмен опытом т.д.

Цель данного проекта: Создание условий для успешной социализации студентов проявляющих признаки саморазрушительного поведения используя механизмы социального партнерства.

Задачи:

1. Изучить и проанализировать учебно-методическую литературу по теме «Формы психолого-педагогического сопровождения подростков».

2. Разработать и реализовать комплекс занятий психологического клуба.

3. Провести диагностику уровня рисков проявления саморазрушающего поведения на различных этапах работы психологического клуба.

Предмет: психологический клуб как форма психолого-педагогического сопровождения подростков с признаками саморазрушающего поведения.

Объект: деятельность педагога-психолога по профилактике саморазрушающего поведения студентов колледжа.

В качестве руководителя и исполнителя проекта выступает педагог-психолог.

Приведем комплексный план работы клуба с конкретными общественными, образовательными, культурно-просветительскими и др. организациями.

Таблица 1

Комплексный план работы клуба с различными организациями

№ п/п	Соц. партнер	Вид взаимодействия
1	Окружная Библиотека	Литературный вечер (проводится в виде викторины)
2	Психоневрологический диспансер	Профилактические лектории, занятия с элементами тренинга на тему ЗОЖ
3	Центр Анти-СПИД.	Занятия с элементами тренинга.
4	Окружная клиническая больница	Круглый стол на тему «Чем мы себя разрушаем?»
5	КДН по ХМАО	Приглашение инспекторов, проведение тематических лекций по изучению правовых документов, организация индивидуальных бесед с учащимися.

Целевая группа проекта: студенты 1-4 курсов в возрасте 15-20 лет.

Работа по реализации данного проекта проводится в течение учебного года во внеучебное время. Комплекс рассчитан на 27 занятий по 40-50 минут.

Работа клуба проводилась в три этапа:

1 этап - Вводный: На данном этапе была проведена диагностическая работа в ходе, которой были выявлены подростки с признаками саморазрушающего поведения. На основе результатов диагностики был разработан комплекс занятий психологического Клуба «Двойное сознание».

2 этап – Практический: На данном этапе был реализован комплекс занятий направленных на коррекцию саморазрушающего поведения, а также развитию социально полезных навыков. Так же, были приглашены представители различных общественных, образовательных, культурно-просветительских и др. организаций города Ханты-Мансийска.

3 этап – Заключительный: Проведение диагностики с целью выявления эффективности проведенных коррекционно-развивающих занятий.

Рассмотрим деятельность каждого этапа подробнее: В психодиагностическом исследовании 1 вводного этапа принимали участие 20 студентов 1-4 курса. В работе использовалась методика «Диагностика склонности к отклоняющемуся поведению (СОП)» А.Н. Орел



Рисунок 1. Начальное определение рисков саморазрушающего поведения

Из результатов представленных выше мы можем наблюдать что склонность к агрессии и насилию наблюдаются у 27% испытуемых, склонность к делинквентному поведению у 47%, склонность к аддиктивному поведению у

34% исследуемых, и самый высокий процент мы наблюдаем у 52% испытуемых - это склонность к самоповреждающему или суицидальному поведению.

Как уже отмечалось выше на основании результатов диагностики был разработан комплекс занятий психологического Клуба «Двойное сознание».

2этап – практический

Проведение коррекционно-развивающих занятий. Основные темы занятий:

1. Знакомство. «Правила, традиции Клуба».
2. Занятие с элементами тренинга «Самопознание»
3. Посещение литературного вечера Окружной Библиотеки.
4. Практическое занятие: «Типичные ошибки при выборе спутника жизни»
5. Занятие с психологом Центра Медицинской профилактики.
6. Занятие с элементами тренинга: «Тренинг развития коммуникативных навыков »
7. Занятие с психологом Центра Медицинской профилактики.
8. Занятие с психологом Психоневрологического диспансера на тему : «Пропаганда ЗОЖ в среде молодежи»
9. Круглый стол на тему: «Плюсы и минусы Гражданского брака»
- 10.Беседа: «Ревность. Разрушающее чувство»
11. Занятие с психологом Центра Анти-СПИД.
- 12.Занятие с психологом Центра Анти-СПИД.
13. Практическое занятие: «В новый год с новыми планами»
14. Встреча с врачом ОКБ, круглый стол на тему «Чем мы себя разрушаем?»
- 15.Занятие с элементами тренинга: «Ставим цель»
- 16.Практическое занятие: «Рисуем свое будущее»
17. Занятие с элементами тренинга: «Лень и как с ней бороться?»
18. Занятие с элементами тренинга: «Хочешь изменить мир начни с себя»
19. Занятие с элементами тренинга: «Самооценка, как полюбить себя?»
20. Занятие с элементами тренинга: «Стоит ли конфликтовать? «
21. Занятие с элементами тренинга: «Искусство критики»

22. Лекция: «Ложь и как ее распознать»
23. Практическое занятие: «Манипуляции. Чем же они опасны?»
24. Групповая консультация: «Родительский контроль»
25. Встреча с инспектором КДН.
26. Занятие с элементами тренинга: «А мы на прощание желаем друг другу.....»

3 этап - заключительный

Проведение диагностики с целью выявления эффективности проведенных коррекционно-развивающих занятий.



Рисунок 2. Заключительное определение рисков саморазрушающего поведения

Из показателей полученных в результате диагностики проведенной на последнем занятии психологического клуба мы можем отметить существенную разницу в наличии рисков саморазрушающего поведения.

У студентов посещавших психологический клуб «Двойное сознание» процент рисков саморазрушающего поведения снизился по всем показателям. При сравнении рис.1 и рис.2 мы видим что «склонность к агрессии и насилию» снизились на 7%, «склонность к делинквентному поведению» сократилось на 16%, «склонность к аддиктивному поведению» снизилась на 8%, и «склонность к самоповреждающему поведению на 25%.

Для реализации проекта используются следующие ресурсы:

Учебно-методические: составлен комплекс коррекционно-развивающих занятий по профилактике асоциального поведения, информационные, раздаточные материалы для студентов.

Информационные: определены интернет-ресурсы, на которых можно получить информацию по интересующим вопросам в области профилактики асоциального, аддиктивного поведения,

Требование к помещению:

Для занятий предпочтительно просторное помещение, с минимумом мебели, чтобы иметь возможность свободного передвижения в пространстве помещения.

Оборудование:

1. Мультимедийное оборудование для демонстрации презентаций, просмотра видеофильмов.
2. Маркеры, фломастеры.
3. Бумага.
4. Дополнительная литература.

Временные: Работа по реализации данного проекта проводится в течение учебного года во внеучебное время. Комплекс рассчитан на 22 занятия по 40-50 минут.

Мотивационные ресурсы: повышение квалификации, своего социального статуса, выбор и достижение определённых результатов.

Для студентов: потребность в формировании здорового образа жизни, потребность в соблюдении законности, выбор и достижение результатов.

Финансовые: затраты на приобретение канцелярских принадлежностей.

В итоге реализации задач проекта можно ожидать следующие результаты:

- снижение рисков возникновения асоциального, аддиктивного поведения среди студентов;
- мотивация студентов на здоровый образ жизни;
- сформированность у студентов навыков:



- психической саморегуляции,
  - асертивного поведения,
  - эффективного общения,
  - решения конфликтных ситуаций;
- формирование активной жизненной позиции студентов;
  - повышение качества образования участников образовательного процесса;
  - внедрение проекта как составной части сетевого проекта «Сетевое сопровождение разноуровневой профилактической работы со студентами, проявляющими признаки саморазрушающего поведения»;
- Критерии оценки.
- стабильные показатели успеваемости и посещаемости студентов.
  - Результаты диагностики.

### **Библиографический список:**

1. Концепция профилактики употребления ПАВ в образовательной среде. (Утверждена Министерством образования и науки Российской Федерации 05.09.11, рекомендована Государственным антинаркотическим комитетом).
2. Лидерс А.Г. Психологический тренинг с подростками. - М.: Академия, 2001. – 256 с.
3. Сирота Н.А., Ялтонский В.М., Хажиллина И.И., Видерман Н.С., Профилактика наркомании у подростков: от теории к практике. Методическое пособие. - М, 2006. – 216 с.
4. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? , - М: Генезис, 1998. – 160 с.
5. Фопель К, М., Психологические группы: рабочие материалы для ведущего, - М.: - Генезис, 2000. – 256 с.
6. Фопель К, Создание команды,- М.: Генезис, 2003. – 400 с.
7. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе, - М.: Генезис, 2002. – 336 с.

8. Зарецкий В.В., Булатников А.Н., Воронин М.Ю., Зарецкая Л.В., Калабалин А.С., Кирилина Н.К., Толкачёва О.А., Морозов В.В., Батова-Пясецкая О.Е., Г.А. Потёмкин Г.А., Формирование социально-ответственного поведения у детей и молодёжи. Профилактика девиантного и аддиктивного поведения среди детей и молодёжи в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования: Учебно-методические материалы, М.: АПКиППРО, 2008. – 188с.

УДК 9

## **Довготько О. Н. Особенности понятий системы управления качеством образования в общеобразовательной организации**

Features of concepts of control system by quality of education in educational organizations

**Довготько О. Н.** магистрант Института педагогики, психологии и инклюзивного образования  
Гуманитарно-педагогическая академия ФГАОУ ВО  
«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»  
г.Ялта

**Dovgodko, O. N.** graduate of the Institute of pedagogy, psychology for inclusive education  
Humanitarian-pedagogical Academy of the FGAOU VO  
"Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky"  
Yalta

**Аннотация.** Рассматривается ряд вопросов, затрагивающих управление качеством образования, даны определения основных понятий темы, таких как «образование» и «качество». Рассмотрены основные задачи и функции, которые может решать и выполнять система управления качества образования.

**Ключевые слова:** образование, качество, обеспечение качества, система, управление, управление качеством образования.

**Abstract.** Discusses a number of issues affecting the management of the quality of education, defines the main concepts of the topic such as "education" and "quality". The main tasks and functions, which can decide and implement the quality management system of education.

**Keywords:** education, quality, assurance, system, management, quality management of education.

Введение.

Глобализация культуры, социокультурные изменения, происходящие в современном обществе, интеграция и дифференциация национальных культур

обуславливают актуализацию проблем поликультурного образования подрастающего поколения.

Современная школа сегодня находится в условиях модернизации образования и смены педагогических парадигм. Образование все более начинает осознаваться как сложный культурный процесс, как личностно-ориентированная культурная деятельность. Система образования рассматривается как система условий для личностного становления, при этом достаточно сложно нащупать точку опоры, в определении основных направлений развития этой системы, особенно в условиях усиления миграционных процессов.

Разные многокультурные сообщества, признающие поликультурализм как стратегию развития и образования, стремятся подготовить молодежь к продуктивному межкультурному взаимодействию, и тем самым обеспечить ее конкурентоспособность. И поэтому образование нуждается в системе управления качеством, которую должна иметь каждая образовательная организация и которая буде направлена на разностороннее развитие обучающихся. Такая система невозможна без современной, комплексной системы оценки как качества образования в целом, так и всех его составляющих в отдельности. Чем точнее построена оценка и полнее учитываются характеристики, тем более успешным может быть управление качеством образования.

**Формулировка цели статьи.** Рассматривая управление качества образования, необходимо:

- рассмотреть такие понятий: образование, качество, обеспечение качества, управление качеством образования.
- рассмотреть основные задачи системы управления качеством образования образовательном учреждении;
- разобрать основные функции системы управления качеством образования.

**Изложение основного материала статьи.** Следует отметить, что проблема качества образования как научно-теоретическая проблема является достаточно сложной, комплексной. Для раскрытия данной проблемы необходимо обратиться к основным понятиям исследования - "образование" и "качество".

Понятие образование в педагогике трактуется весьма широко и неопределенно. В него вкладывают ценностные, процессуальные, результативные, системные аспекты функционирования социальных институтов общества, дополняя его различным содержанием. Образование рассматривается и на различных уровнях его организации - личностном, институциональном, региональном, государственном.

Традиционно во многих словарях, концепциях образованию отводится роль формирования интеллекта. Например, в своей концепции Э. Гусинский дает следующее определение понятию образование: "Образование - процесс приобщения личности к культуре, приобретение грамотности в ее языках и ориентированности в ее текстах". Другое его определение: "Образование - процесс и результат становления, формирования и развития системы понятий, представлений о мире, дающий возможность в нем ориентироваться" [1].

Как процесс и результат обучения и воспитания образование рассматривается и в других источниках. Так, например, педагогический словарь определяет данное понятие как "процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков; необходимое условие подготовки человека к жизни"; философско-энциклопедический словарь трактует его как "процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений и навыков, необходимое условие подготовки к жизни и труду" [2].

В этой же логике Закон РФ "Об образовании" представляет образование как "целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства".

Обратимся к рассмотрению понятия "качество". В философском словаре представлено следующее определение: "Качество есть существенная определенность предмета, в силу которой он является данным, а не иным предметом и отличается от других предметов. Качество предмета не сводится к отдельным его свойствам. Оно связано с предметом как целым, охватывает его полностью и неотделимо от него. Поэтому понятие качества связывается с бытием предмета"

Согласно С. Ожегову, "качество - наличие существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих один предмет или явление от других; то или иное свойство, достоинство, степень пригодности"

В современных исследованиях качество рассматривается как совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности.

Таким образом, понятие "качество" характеризуется, минимум двумя рядами составляющих:

"существенные признаки, определенные свойства, особенности, совокупность характеристик...";

"бытие предмета, степень пригодности, удовлетворение установленных и предполагаемых потребностей, ценность для потребителя..." [3]

Управление качеством образования – планомерно осуществляемая система стратегических и оперативных мероприятий, направленная на обеспечение, улучшение, контроль и оценку качества образования.

Улучшение качества – процессы и результаты приближения имеющихся параметров образовательной деятельности к целям и задачам, определенным государственной политикой в области качества образования.

Проблема качества за последние 40-50 лет претерпела эволюцию: произошла своеобразная метаморфоза проблемы качества товаров и труда в проблему качества жизни, качества человека, качества культуры и качества образования. Наряду с идеологией развития всеобщего качества управления и

стандартов, ориентированных на создание систем сертификации, в конце 80-х годов разворачивается идеология качества человека, качества образования и качества жизни. Согласно Л.И. Субетто, "появился новый тип конкуренции - конкуренции надрыночного, надтоварного, межгосударственного характера по качеству интеллектуальных ресурсов общества и качества образования".

Качество является сложным и противоречивым понятием, из приведенного определения его вытекают принципиальные противоречия: между статическими и динамическими моментами качества, между внутренней его сущностью и реальным проявлением, между качеством результата и качеством процесса.

Из позиции авторов учебника по педагогике и психологии А.А. Реана, Н.В. Бордовской, С.И. Розума можно сказать, что качество образования зависит от того, насколько осуществляется соответствие:

- 1) целей и результатов образования на уровне конкретной системы образования и на уровне отдельного образовательного учреждения;
- 2) между различными параметрами в оценке результата образования конкретного человека;
- 3) теоретических знаний и умений их практического использования в жизни и профессиональной деятельности.

Таким образом, оказываются неразрывно связанными, с одной стороны, качество образования конкретного человека, качество образовательного процесса, конкретной образовательной системы и системы образования в целом, и, с другой стороны, качество теоретических знаний, практических навыков, личностных качеств. [4]

Каждый субъект образовательного процесса (педагог, учащиеся, родители, администрация и пр.) заинтересован в обеспечении качества образования.

Педагогический коллектив школы стремиться дать учащимся качественное образование, которое зависит от многих факторов: базисного учебного плана, федеральных стандартов, качественных учебников и методических пособий,

среды в которой происходит обучение, также является не мало важным учитывать поликультурную направленность.

Поликультурная направленность образования получает все больше признание в мировой практике, разрабатываются принципы и пути внедрения культуроведческого содержания в образовательные программы.

В Конвенции о правах ребенка одной из целей образования является «воспитание уважения к родителям ребенка, его культурной самобытности, языку и ценностям страны, в которой ребенок проживает».

Российская Федерация является многонациональным государством, в котором проживают 160 национальностей. Важной особенностью поликультурного образования России становится стремление в мировое культурное и образовательное пространство с сохранением национального своеобразия. В Законе Российской Федерации «Об образовании» провозглашается тезис о «единстве федерального культурного и образовательного пространства, защите и развитии системой образования национальных культур, региональных культурных традиций и особенностей в условиях многонационального государства». Содержание образования должно содействовать сохранению национальной специфики и этнического самосознания.

Образование должно иметь еще и результат и для эффективного управления качеством образования в образовательных организациях разрабатывается модель управления.

В школах уже давно сложилась модель управления качеством образования. Это серьезный педагогический анализ всей учебно-воспитательной работы (годовой, четвертной, ежемесячный, еженедельный) - планирование - контроль - руководство.

Основная ответственность в обеспечении и развитии качества образования ложится на администрацию школы, которая должна создать все необходимые



условия для реализации намеченных целей, осуществив для этого правильные и грамотные управленческие шаги:

- вовлечение всех членов педагогического коллектива в реализацию программы развития;
- повышение педагогического мастерства учителя;
- анализ исходного состояния школы.

Уметь анализировать, планировать, контролировать и принимать, исходя из этого, правильное решение - значит осуществлять научную организацию труда педагогического коллектива, которая требует точный расчет, развернутый план работы, научно - проверенные методы, точные календарные сроки.

Качество образования зависит от ресурсного обеспечения образовательного учреждения. Это, прежде всего, правильная кадровая политика, деятельность педагогического коллектива по сохранению и поддержанию здоровья детей, создание материально-технической базы школы.

Цель школьной системы оценки качества образования заключается в осуществлении оценки качества образования для формирования информационной основы принятия управленческих решений, обеспечивающих удовлетворение образовательных потребностей граждан.

Система оценки качества образования призвана решать следующие задачи:

- формирование единого понимания критериев качества образования и подходов к его измерению;
- определение степени соответствия качества образования в школе государственным и социальным стандартам;
- выявление факторов, влияющих на образовательные результаты;
- информационное, аналитическое и экспертное обеспечение мониторинга школьной системы образования;
- материальное и моральное стимулирование педагогических работников по результатам оценки;

- повышение квалификации педагогических работников по вопросам, касающимся требований к лицензированию и аккредитации школы, аттестации педагогов, индивидуальных достижений учеников;
- информационное, аналитическое и экспертное обеспечение мониторинга республиканской системы образования;
- консультационная деятельность;
- экспертиза программ, проектов, рекомендаций и других документов и материалов по профилю деятельности;
- реализация механизмов общественной экспертизы, гласности и коллегиальности при принятии стратегических решений в области оценки качества образования;
- создание базы статистических данных.

Объектом оценки качества образования может выступать общеобразовательное учреждение, педагогические работники и учащиеся.

Предметом оценки качества образования является: качество образовательных результатов; качество условий образовательного процесса; эффективность образовательного процесса.

Можно выделить следующие основные функции системы управления качеством образования:

- обеспечение регионального стандарта качества образования и удовлетворение потребности в получении качественного образования со стороны всех субъектов школьного образования.
- аналитическое сопровождение управления качеством обучения и воспитания школьников;
- экспертиза, диагностика, оценка и прогноз основных тенденций развития школы;
- информационное обеспечение управленческих решений по проблемам повышения качества образования

□ обеспечение внешних пользователей (представители исполнительной и законодательной власти, работодатели, представители общественных организаций и СМИ, родители) информацией о развитии образования в школе, разработка соответствующей системы информирования внешних пользователей.

□ участие в подготовке нормативной правовой документации и норм образовательной деятельности в соответствии с государственными стандартами и нормативами.

В основу функционирования внутришкольной системы оценки качества образования положены принципы:

□ реалистичности требований, норм и показателей качества образования, их социальной и личностной значимости;

□ открытости, прозрачности процедур оценки качества образования;

□ инструментальности и технологичности используемых показателей с учетом потребностей разных потребителей образовательных услуг;

□ учета индивидуальных особенностей развития отдельных учащихся при оценке результатов их обучения воспитания;

□ доступности информации о состоянии и качестве образования для потребителей;

□ повышения потенциала внутренней оценки, самооценки, самоанализа каждого педагога.

Составляющие школьной системы оценки качества образования:

□ организационная структура школьной системы оценки качества образования, занимающаяся школьной оценкой, экспертизой качества образования и интерпретацией полученных результатов включает администрацию школы, методические объединения, педагогический совет.

□ администрация школы (директор и его заместители) формируют концептуальные подходы к оценке качества образования, обеспечивают реализацию процедур контроля и оценки качества образования, координируют

работу различных структур, деятельность которых связана с вопросами оценки качества образования, определяют состояние и тенденции развития школьного образования, принимают управленческие решения по совершенствованию качества образования.

□ методические объединения педагогов школы обеспечивают помощь отдельным педагогам в формировании собственных систем оценки качества обучения и воспитания, проводят экспертизу индивидуальных систем оценки качества образования, используемых учителями.

□ целевые аналитические группы (комиссии) участвуют в оценке продуктивности и профессионализма педагогов в первом направлении их аттестации.

□ управляющий совет школы участвует в обсуждении и заслушивает руководителя школы по реализации школьной системы управления, дает оценку деятельности руководителя и педагогов школы по достижению запланированных результатов в реализации программы развития школы.

Выводы. Рассмотрены базовые понятия, а также определены основные функции в системе управления качеством образования в образовательном учреждении.

Управление качеством образовательного процесса, как любая деятельность, требует обозначения некоторых правил, алгоритмов, схем, иначе говоря, должна отвечать требованиям технологичности. Но при этом необходима гибкость в управлении, тем более это касается столь стохастической системы, как образовательный процесс.

Жизненное пространство (внутреннее и внешнее состояние) человека становится поликультурным, образовательным, если наполняется ценностями и образами культур на трех уровнях - этническом, общенациональном (русском) и общечеловеческом (планетарном). В процессе образования происходит целенаправленное наполнение жизненного пространства во всех аспектах развития личности его участников, это касается культурных,

ценностных образов физического, социального и духовного бытия, формирования новых и сравнение их с уже имеющимися образами.

### Библиографический список

1. Гусинский, Э. Н., Турчанинова, Ю. И. Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова // Учеб. пособие. – М.: Логос, 2000. – 223 с.
2. Коджаспирова, Г. М., Коджаспиров, А. Ю. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. 448 с.
3. Поташник, М. М. Управление качеством образования / М. М. Поташник. – М.: Педагогическое общество России, 2001.
4. Моисеев А.М. Качество управления школой: каким оно должно быть. - М/ Сентябрь, 2001.

УДК 372.8

## **Дронова О. В., Собко Ю. А. Мониторинг качества образования социально-гуманитарных дисциплин**

Monitoring educational quality socio-humanitarian disciplines

**Дронова О. В.** магистрант гуманитарно-педагогической академии, филиал ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского в г. Ялте»

**Собко Ю. А.** заведующая сектором по организационно-методической работе Муниципального казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности бюджетных учреждений городского округа Судак», магистрант гуманитарно-педагогической академии, филиал ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского в г. Ялте»

**Dronova O. V.** graduate student of humanitarian-pedagogical Academy, branch "Crimean Federal University. V. I. Vernadsky in Yalta"

**Sobko Y. A.** sector head of organizational and methodological the work of the Municipal public institution "Center for support of activity of budget institutions of the city district Sudak", undergraduate humanitarian-pedagogical Academy, branch "Crimean Federal University. V. I. Vernadsky in Yalta"

**Аннотация.** В данной статье представлена процедура мониторингового исследования на базе образовательных организаций городского округа Судак по вопросу изучения качества образования предметов социально-гуманитарного цикла. По итогам мониторинга выявлены типичные ошибки и нарушения, а также даны конкретные методические рекомендации для их устранения и повышения качества образования.

**Ключевые слова:** мониторинг, качество образования, социально-гуманитарные дисциплины, состояние преподавания, внутришкольный контроль.

**Abstract.** This article presents the procedure for monitoring research on the basis of educational institutions of the city district perch on the study of the quality of education of subjects of social-humanitarian cycle. According to the results of monitoring of the identified common mistakes and violations, as well as the specific methodological recommendations for their elimination and improve the quality of education.

**Keywords:** monitoring, quality of education, socio-humanitarian disciplines, as teaching, in-school control.

## Введение.

Педагогика сегодня, в контексте модернизации образования, имеет перед собой ряд задач, среди которых актуальной является задача перехода от традиционных способов сбора сведений и материалов об образовательной организации к педагогическому мониторингу, под которым понимается целенаправленное, системное, организованное, непрерывное отслеживание функционирования и развития учебно-воспитательного процесса и (или) отдельных его элементов, с целью своевременного принятия соответствующих решений на основании аналитических данных.

## Формулировка цели статьи и задач.

Целью данной статьи является определение и описание процедуры мониторингового исследования на базе образовательных организаций городского округа Судак по вопросу изучения качества образования предметов социально-гуманитарного цикла.

В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

- определить содержание, структуру качества образования предметов, сущность и принципы мониторинга, организуемого для его оценки;
- изучить критериально-оценочный комплекс, позволяющий судить о качестве образования предметов социально-гуманитарного цикла;

- принять участие осуществлении проверки по изучению состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла;
- описать типичные ошибки, определить темы оказания методической помощи педагогическим работникам.

**Изложение основного материала статьи.** На основании приказа отдела образования администрации города Судака № 36 от 10.02.2016г. «Об изучении состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла в общеобразовательных учреждениях», плана работы отдела образования администрации города Судака, циклограмме изучения состояния преподавания учебных предметов в общеобразовательных организациях города Судака в период с 21.03.2016 по 31.03.2016г. в общеобразовательных организациях городского округа Судак проводилась тематическая плановая документарная проверка состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла.

В ходе проверки рассматривались следующие вопросы:

Выполнение учителем Устава школы и правил внутреннего распорядка;

Педагогические ресурсы:

- *специальность и квалификация учителя;*
- *знание и владение методикой преподавания предмета;*
- *методическая копилка учителя по предмету.*

Выполнение учителем учебных программ, рабочих учебных программ;

Условия и ресурсы выполнения программы:

- *наличие образовательной программы;*
- *соответствие рабочей программы ФГОС;*
- *наличие КТП, полнота его содержания;*
- *степень выполнения образовательной программы, КТП;*
- *использование дополнительных методических ресурсов;*
- *использование дидактических средств;*

Информация по изучению состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла;



Качество преподавания предмета:

- *разнообразие форм и методов проведения занятия;*
- *дифференциация учебного процесса*
- *владение учителем современными образовательными технологиями и методиками.*

Качество выполнения программы:

- *успеваемость учащихся по предмету;*
- *степень обученности учащихся по предмету;*
- *качество знаний учащихся по предмету.*

Степень выполнения программы:

- *выполнение КТП;*
- *выполнение практической части программы.*

Работа учителя по предупреждению неуспеваемости, дифференцированный и индивидуальный подход;

Состояние тетрадей, дневников обучающихся, запись домашнего задания, оценивание;

Обеспеченность учебниками;

Воспитательная работа по предмету;

Методическая работа учителя;

Результаты учебно-воспитательной работы;

Качество ведения школьной документации:

- *своевременное заполнение классного журнала;*
- *внеурочная деятельность по предмету;*
- *накопляемость оценок по предмету;*
- *соответствие тем урока записям в классном журнале.*

Согласно результатам данного мониторинга следует заключить, что преподавание предметов социально-гуманитарного цикла в городском округе Судак осуществляют 19 учителей из них: высшей квалификационной категории 4, первой квалификационной категории – 9 и соответствуют занимаемой

должности – 6. Согласно стажу педагогической работы: молодой специалист – 1 (пед. стаж до 3 лет), 5 работников имеют педагогический стаж от 3 до 10 лет и 11 педагогов преподают в образовательных организациях более 10 лет.

Обеспеченность учебниками составляет 100%.

Материально техническая база представлена удовлетворительно. Имеются карты, таблицы, раздаточный и дидактический материал. В МБОУ «Школа-гимназия № 1», МБОУ «СОШ №2»; МБОУ «Дачновская СОШ», МБОУ «Морская СОШ» оформлены кабинеты истории, используется интерактивное, мультимедийное оборудование.

В образовательных организациях организована работа учителей социально-гуманитарного цикла в составе школьных методических объединений. Локальными актами утверждено Положение о методическом объединении. МО работают соответственно проблематики образовательного учреждения, утвержденного Плана работы, анализируется работа за год, ведутся протоколы заседаний, оформлены выступления ответственных. Вместе с тем не утверждено Положение о руководителе МО, а также учителя социально-гуманитарного цикла чаще всего состоят в МО учителей-филологов, что затрудняет предметную, методическую работу педагогов.

Во всех общеобразовательных организациях утверждены протоколами педагогических советов и приказами по учреждению Положения о рабочей программе, разработана структура и определены требования к разработке. Однако, проведя мониторинговые исследования, выявлены следующие ошибки и нарушения, а именно рабочие программы учителей истории и обществознания:

- не соответствуют структуре утвержденной локальным актом – Положением о рабочих, учебных программах ;
- хранятся в нарушение требований локального акта;
- не прошиты, не пронумерованы;

- составлены без указания дат в календарном планировании ни по плану ни по факту;
- составлены на количество часов в разрез учебному плану школы.

В общеобразовательных организациях слабо организована работа по обобщению передового педагогического опыта работы учителей социально-гуманитарного цикла.

В целом в общеобразовательных организациях осуществляется внутришкольный контроль (внутренняя система оценки качества образования), организовано взаимопосещение с фиксацией результатов. Посещаются уроки и внеклассные мероприятия, даются методические рекомендации по организации, проведению уроков и методике преподавания. Выдерживается 5 летний план изучения состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла. Вопросы состояния преподавания заслушиваются на совещаниях при директоре, педагогических советах, заседаниях методических объединений. Составлены аналитические справки, изданы итоговые приказы. Однако схема анализа урока не утверждена локальным актом в учреждении.

Классные журналы в основном заполняются в соответствии с методическими рекомендациями по заполнению классных журналов, однако имеются некоторые нарушения и недочеты.

Можно выделить типичные нарушения при заполнении классных журналов:

- календарное планирование не соответствует записям в классном журнале;
- слабая накапливаемость отметок;
- даны однотипные домашние задания;
- не аккуратное ведение журнала, исправления, штрих,

однако эти замечания при проверке журналов администрациями школ не значатся.

Качество знаний по истории составляет от 23, 5 до 76 %. По обществознанию от 47 до 87%. Что свидетельствует о необходимости активизации работы по предмету история, необходимости применения отличных от традиционных форм преподавания, внедрения дифференцированного и индивидуального подхода в преподавании предмета.

Рабочей группой были разработаны контрольные срезы по истории для 7 класса и проведены во всех общеобразовательных организациях. По итогам среза и в сравнении с результатами 2 четверти следует заключить, что 25% обучающихся подтвердили знания, 25% показали качество знаний выше в сравнении со 2 четвертью, а 50% показали результаты среза ниже имеющегося ранее оценивания. В одной из школ трое учащихся не справились с контрольными срезами, что свидетельствует о возможном не усвоении программы по истории за 2 семестр и требует индивидуального подхода к обучающимся. Типичными ошибками являются задания по определению хронологической последовательности исторических событий, определение исторической личности по тексту документа.

На основании вышеизложенного рекомендовано:

1. Рассмотреть на коллегии отдела образования итоги изучения состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла в общеобразовательных учреждениях

2. Сектору по организационно – методической работе:

2.1. Провести методические совещания для заместителей директоров по учебно-воспитательной работе, учителей социально-гуманитарных дисциплин по реализации образовательных технологий, типовых задач, предусматривающих достижение планируемых образовательных результатов.

2.2. Провести тематический контроль по устранению выявленных недостатков и нарушений.

3. Руководителям общеобразовательных организаций:

3.1. Устранить выявленные нарушения и недостатки.

3.2. Проводить работу по обобщению передового педагогического опыта в образовательных организациях.

3.3. Оформить кабинеты истории и обществознания в общеобразовательных организациях, не имеющих отдельных кабинетов.

3.4. Привести в соответствие с Положением о рабочих программах предметов, курсов, дисциплин рабочие программы по предметам социально-гуманитарного цикла, обеспечить им соответствующее хранение.

3.5. Систематически пополнять и обновлять материально-техническую базу по предмету.

3.6. Активизировать внутришкольный контроль предметов истории и обществознания.

3.7. Систематически осуществлять контроль за ведением классных журналов.

3.8. Продолжить работу ежегодных предметных методических недель, декад по социально-гуманитарному циклу.

3.9. Утвердить Положение о руководителе МО в общеобразовательной организации.

3.10. Предусмотреть возможность создания отдельного МО социально-гуманитарного или общественно-научного цикла, в образовательных организациях не имеющих отдельного МО предметов социально-гуманитарного цикла.

4. Руководителю городского МО учителей социально-гуманитарного цикла рассмотреть на городском методическом объединении учителей справку по итогам изучения состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла в общеобразовательных учреждениях.

5. Учителям истории и обществознания:

5.1. Активизировать работу по предметам, применять отличные от традиционных формы преподавания.

5.2. Внедрять инновационные технологии (методы, приемы) на уроках истории обществознания.

5.3. Использовать дифференцированный и индивидуальный подход при преподавании предметов.

5.4. В соответствии с требованиями оформлять календарно-тематический план и рабочие программы по предмету.

5.5. Оформлять записи в классных журналах согласно требованиям заполнения классных журналов и другой школьной документации.

**Выводы.** Таким образом, по итогам мониторингового исследования на базе образовательных организаций городского округа Судак по вопросу изучения качества образования предметов социально-гуманитарного цикла и изучения в ходе таких вопросов как: выполнение учителем Устава школы и правил внутреннего распорядка, педагогические ресурсы, выполнение учителем учебных программ, рабочих учебных программ, условия и ресурсы выполнения программы, информация по изучению состояния преподавания предметов социально-гуманитарного цикла, качество преподавания предмета, качество выполнения программы, степень выполнения программы, работа учителя по предупреждению неуспеваемости, дифференцированный и индивидуальный подход, состояние тетрадей, дневников обучающихся, запись домашнего задания, оценивание, обеспеченность учебниками, воспитательная работа по предмету, методическая работа учителя, результаты учебно-воспитательной работы, качество ведения школьной документации и др. следует заключить, что качественно подготовленное и спрогнозированное мониторинговое исследование дает возможность предоставить своевременную методическую помощь широкому кругу лиц (отделу образования, администрации образовательной организации, методической службе, руководителю методического объединения, учителю) с целью повышения качества образования по предмету и учебно-воспитательного процесса в целом.

## Библиографический список

1. Аверкин, В. Региональная система управления образованием: мониторинг развития/ В. Аверкин, С. Аверкина, Е. Карданова Е. и др. // Народное образование. - 2008. - №2. - С.156-164.
2. Авлишина, Л.Н. Служба мониторинга учебно-воспитательного процесса/ Л.Н. Авлишина, А.Е. Луковников // Справочник заместителя директора школы. - 2007. - №0/август. - 24-32.
3. Баранова, В.В. Мониторинг качества образовательного процесса/ В.В. Баранова // Образование в современной школе. - 2008. - №1. - С.3-8.
4. Булдыгина, Л.М. Реализация мониторинга как средство управления профессиональным развитием педагогов/ Булдыгина Л.М., О.Г. Красношлыкова // Информатика и образование. - 2007. - №4. - С.103-108.
5. Бурдакова, О.П. Мониторинг как механизм управления качеством образования школьников/ О.П. Бурдакова // Управление качеством образования. - 2007. - №3. - С.53-69.
6. Быстрицкая Т.Н. Мониторинг отслеживания общеучебных умений и навыков учащихся по русскому языку и литературе // Т.Н. Быстрицкая / Педдиагностика. - 2007. - №2. - С.117-128.
7. Галкина Т.И. Мониторинг образовательной деятельности в школе. Книга современного завуча /Т.И. Галкина, Н.П. Озерова. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 384с.
8. Гирба, Е.Ю. Таблица для мониторинга инновации, внедряемой учителем/ Е.Ю. Гирба // Практика административной работы в школе. - 2007. - №1. - С.34-37.
9. Головичер, Г.В. Теория и практика проведения мониторинга качества знаний обучающихся образовательных учреждений региона/ Г.В. Головичер // Управление качеством образования. - 2008. - №2. - С.48-58.
10. Гончарова, Н. Мониторинг результативности педагогической деятельности/ Н. Гончарова // Педагогическая диагностика. - 2008. - №4. - С.94-96.



11. Григуола, Е. Мониторинг здоровья дошкольников/ Е. Григуола // Педагогическая диагностика. - 2008. - №3. - С.69-76.
12. Ковалева Н.В. Мониторинг экономики образования /Н.В. Ковалева // Экономика образования. - 2007. - №3. - С.33-66.
13. Ковалева, Г.С. Можно ли использовать результаты ЕГЭ для мониторинга качества образования/Г.С. Ковалева // Народное образование. - 2006. - №9. - С.53-57.
14. Ковалева, Н. Школа в фокусе мониторинга экономики образования // Народное образование. - 2007. - №10. - С.41-50.
15. Коннычева, Г. Мониторинг образовательного процесса/ Г. Коннычева // Директор школы. - 2007. - №9. - С.21-27.
16. Кузнецова, О.П., Мониторинг качества школьного образования/ О.П. Кузнецова, И.С. Денисова, Т.С. Чернышева и др. // Управление качеством образования. - 2008. - №3. - С.45-62.
17. Куприянов, Б. Мониторинг деятельности классных руководителей: региональный вариант/ Б. Куприянов // Воспитание школьников. - 2007. - №2. - С.40-45.
18. Курбанов, А.С., Мониторинг концепции инновационного развития образовательного процесса/ А.С. Курбанов, А.Ф. Костенко // Инновации в образовании. - 2007. - №10. - С.121-129.
19. Кучмаева, О.В., Мониторинг воспитательного потенциала семьи/ О.В. Кучмаева, Е.А. Марыганова, О.Л. Петрякова // Педагогика. - 2008. - №3. - С. С.53-59.
20. Лукьянова, М.И. Мониторинг результативности образовательного процесса в системе повышения квалификации работников образования / М. И Лукьянова // Педдиагностика. - 2007. - №1. - С.18-20.

## **Дубинская Т.В. Проблема формирования рефлексивной деятельности будущих педагогов-психологов в процессе обучения в высшей школе**

The problem of formation of reflective activity the future teachers-psychologists in the course of study in high school

**Дубинская Т. В.**

Красноярский Государственный Педагогический Университет  
им. В.П. Астафьева, г. Красноярск.  
Tatyana-Vladimirovna93@yandex.ru

**Цвелюх И. П.**

Красноярский Государственный Педагогический Университет  
им. В.П. Астафьева, г. Красноярск.

**Dubinskaya T. V.**

Krasnoyarsk State Pedagogical University name after V.P. Astafyef, Krasnoyarsk.

**Tsvelyuh I. P.**

Krasnoyarsk State Pedagogical University name after V.P. Astafyef, Krasnoyarsk.

**Аннотация.** Актуализация проблемы формирования рефлексивной деятельности будущих педагогов-психологов в процессе обучения в высшей школе. Выделение основных проблем, которые препятствуют становлению рефлексии в процессе обучения будущих педагогов-психологов в высшей школе.

**Ключевые слова:** Рефлексия. Рефлексивная деятельность. Становление рефлексии. Развитие рефлексии. Студенты. Педагоги-психологи.

**Abstract.** Update a problem of formulations of formation of reflective activity the future teachers-psychologists in the course of study in high school. Marks the main problems which prevent the formation of reflective activity the future teachers-psychologists in the course of study in high school.

**Keywords:** Reflection. Reflective activities. Formation of reflection. Development of reflection. Students. Educational psychologists.

Проблема улучшения качества образования – одна из главных задач, заявляемая Концепцией развития образования 2020 Российской Федерации. Качество образования выступает одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть сосредоточено на создание специальных условий для дальнейшего становления личности, его профессиональных компетенции и умения обучаться самостоятельно «через всю жизнь». В большинстве своём этот вопрос связан с вопросом развития личностной культуры самого субъекта образовательного процесса, где

рефлексивной деятельности должно отводиться особое место как важнейшему механизму, обеспечивающему становление будущего профессионала.

Подготовка к будущей профессиональной деятельности психолога имеет свою специфику и требует овладения технологиями, которые формируют основные профессиональные компетентности. Анализируя психолого-педагогическую литературу, можно обнаружить, что вопрос становления рефлексивной будущих педагогов-психологов деятельности, её развитие и условия формирования достаточно актуальна. Основное внимание ученых обращено на освоение понятий «рефлексия», «механизмы развития рефлексии», что носит более теоретический, а не практико-ориентированный характер: А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов, В.И. Слободчиков, Б.З. Вульф, В.Н. Харькин, А.В. Хуторской, В.В. Столин, В.А. Слостенин и др. Но в меньшей степени, разработана проблема формирования рефлексивной деятельности, как условия саморазвития студентов высшей школы. Исследователи обращают внимание на противоречия между высокими ожиданиями социума и недостаточной подготовкой психолога, для оправдания этих ожиданий, между требованиями к профессионалу, умеющему применить свои знания на практике и доминированием теоретического, нежели практико-ориентированного подхода, в обучении студентов, обучающихся по профессии «педагог-психолог». В процессе образования преобладают репродуктивные методы преподавания, которые исключают возможности познания себя самого, становление самосознания. Учебно-воспитательный процесс в малой степени придерживается субъект-субъектного характера отношений между преподавателями и студентами: предпочитается субъект-объектный вид отношений, что может приводить к формированию репродуктивного мышления студента. Это особенно пагубно сказывается при подготовке будущего педагога-психолога, так как не предусматривает процесс личностного саморазвития как конечную цель образования, как составляющую культуры человека [4, с.73.].

В образовании «рефлексия» понимается, как способность к анализу собственной деятельности, и в первую очередь, осознание результата и выбора способа, который привёл к такому результату, это способность осмысливать собственную деятельность. Овладение на достаточном уровне способностью к рефлексии повышает результативность познания человеком нового. Обучить технологии, средствам и методам саморазвития и самообучения «через всю жизнь», студентов педагогов-психологов можно, обозначив в качестве основной задачи развитие способности к рефлексии собственной деятельности.

Трудность овладения рефлексивной деятельностью студентами непосредственно связана с отсутствием особых условий, запускающих этот процесс. Нами выделен ряд условий, помогающих такому «запуску».

Рефлексия является единством таких процессов, как целеполагания и смыслообразования. В психологии «смысл» трактуется, как отношение субъективного опыта к объективным ценностям культуры. В психолого-педагогической литературе смысл расположен наряду с рефлексией. Именно «смысл» является регулятивной функцией в деятельности человека и является причиной целеобразования. Б.В. Зейгарник пишет: «при наличии смысловых составляющих саморегуляция, при постановке цели и осознании действий, оказывается возможной» [1, с.9-14]. Исследователи отмечают, что обращение к смыслу является неосознанным, поэтому смысловая структура личности оказывается мало задействованной при обучении в концепции традиционного подхода. Смысл открывается для каждого человека индивидуальный, ему сложно научить и обучить!

Отсюда вытекает следующее условие становления рефлексии. Этот важный процесс «запускается» только методами, где главное – передача не знаний, а порождение смысла, что возможно при включении активных методов обучения, например таких, как дискуссия, переход в новую позицию через моделирование ситуаций будущей профессиональной деятельности, постановка обучаемого в роль обучающего и т.д. В.А. Иванников в качестве метода для

целенаправленного изменения смысла действия, говорит о изменении роли, позиции человека не только через реально существующую, но и через воображаемую человеком ситуацию.

Механизмами возникновения смысла, в психологии, являются индукция, инсайт и столкновение смыслов. В результате взаимодействия двух миров, со своим собственным смыслом, может стать либо пополнение копилки, опыта смыслового мира субъекта, либо его перестройка, связанная не только с обретением новых смыслов, но и с разрушением старых. Предметом рефлексии, то есть осознания, осмысления может стать понимание текста, ситуаций, мини-историй, возникающие здесь и теперь противоречивые ситуации и т.п.

Проблема включения в обучение активных методов связана со сложностью самостоятельного овладения рефлексивным процессом. Исследователи считают, что разрыв коммуникации при осмыслении деятельности недопустим и говорит о первичности межиндивидуальной рефлексии, в сравнении с индивидуальной и интериоризованной. В большей степени, в диалоге возникает «осмысление деятельности и означение смысла» (В.П. Зинченко), сходит на нет опасение дать ошибочный ответ, возникает ощущение общности, за которым стоит стремление познать и понять суть [2, с.29-36.]. Только при включении в коллективную работу, человек может приобрести форму субъектности, форму активного и сознательного начала своей неповторимой деятельности [3, с.39-42]. Л.С. Выготский, говорил о том, что смысл изначально задается другими людьми с тем, чтобы субъект мог открыть его далее самостоятельно. Другой человек при беседе является носителем иных смыслов, которые ранее могли не рассматриваться или не браться во внимание. Взаимодействие в группе, а не индивидуально – это является следующим условием становления и развития рефлексии.

Изучая проблему развития рефлексии в процессе обучения в высшей школе, мы обнаружили, что классическая форма обучения не содержит специальных средств развития рефлексии. Рефлексия формируется при помощи

субъектных методов, которые способствуют развитию смысла и целеполагания. В процессе образования возникает первостепенная задача: развития не знаниевого, а практико-ориентированного компонента. При подготовке грамотного педагога-психолога, необходимо активное формирование субъекта профессиональной деятельности, способного, выражаясь словами В.И. Слободчикова, «... строить, преобразовывать, проектировать, исследовать, управлять деятельностью, лишь в этом случае у человека появляется возможность быть её субъектом» [5, с. 129.].

Таким образом, для формирования рефлексивной деятельности будущих педагогов-психологов в процессе обучения в высшей школе, необходимо создать специальные условия, заключающиеся как минимум в двух аспектах: подбор активных методов обучения, предполагающих включение смысловой стороны изучаемой проблемы, а так же при условии, что образовательный процесс будет строиться в совместной деятельности студентов и педагога.

### **Библиографический список**

1. Зейгарник Б. В. Опосредствование и саморегуляция в норме и патологии.— Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1981. С. 9—14.
2. Крупина Л.И. Создание единого смыслового поля понимания как условие подготовки психологов // Ежегодник российского психологического общества. – 2002. №3. С. 61.
3. Леонтьев А.А. Общение как объект психологического исследования. // Методологические проблемы социальной психологии. - М.: Наука, 1975. - с.106 -123.
4. Ляудис В.Я. Диалог, самопознание, самопонимание в учебных педагогических курсах // Ежегодник российского психологического общества. М., 2002. Т. 9. № 3.С. 17.
5. Слободчиков В.И. Анализ нормативной структуры индивидуальной деятельности // Вопросы психологии. - 2000. №2. – С. 42-51.

6. Тюков А.А. О путях описания психологических механизмов рефлексии // Проблемы рефлексии / под ред. И.С. Ладенко Новосибирск, Наука, 1987. – С. 68-75

7. Цвелюх И.П. Аутопсихологическая компетентность как основа технологии саморазвития в контексте жизненного пути человека // Современные технологии в образовании: потребности и возможности: материалы всероссийской дистанционной научно-практической конференции с международным участием / ред.кол.; И.П. Цвелюх (отв.ред.): Краснояр.гос.пед.ун-т. Красноярск, 2011. – 272 с. С.141-149.

8. Щедровицкий Г.П. Коммуникация, деятельность, рефлексия // Исследования речемышлительной деятельности. - Алма-Ата, 1974. С. 12-23.

УДК 37.07

## **Калетинец Л.Н. Инновационные подходы во внутришкольном управлении качеством образования**

Innovative approaches in school education quality management

**Калетинец Л. Н.**

директор МБОУ «Новосельская средняя школа» муниципального образования  
Черноморский район Республики Крым

**Kaletines L. N.**

Director MBOU "Novoselskaya secondary school" municipal formation of the Chernomorsk district  
of the Republic of Crimea

**Аннотация.** Статья посвящена новым подходам к управлению качеством образования в образовательном учреждении. Рассмотрен вопрос создания модели управления качеством образования, а так же образовательный процесс, как управляемый объект.

**Ключевые слова:** качество образования, управление, профессиональная компетентность, педагогический мониторинг, образовательный процесс.

**Abstract.** The article is devoted to new approaches to managing the quality of education in the educational institution. The question of creating a model of quality management of education and educational process, as a managed object.

**Keywords:** the quality of education, management, professional competence, pedagogical monitoring, educational process.

В последние годы проблема качества образования приобрела особую актуальность. Так в Национальной образовательной инициативе утвержденной



указом президента Российской Федерации от 04 февраля 2010г. Пр-271 «Наша новая школа» определена главная цель деятельности современного образовательного учреждения: «раскрытие способностей каждого ученика, воспитание порядочного человека, личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире». При внесении изменений в управление современным образовательным процессом нужно создать образовательную среду, которая обеспечит достижение целей общего образования за счет эффективного управления.

Основным средством достижения этой цели в общеобразовательных учреждениях является качественное образование. В настоящее время понимание качества образования - это не только соответствие знаний учащихся государственным стандартам, но и успешное функционирование самого учебного заведения, а также деятельность каждого педагога и администратора в направлении обеспечения качества образовательных услуг.

Управление качеством образования в общеобразовательном учреждении есть процесс проектирования, то есть постановки целей образования (на уровне школы, начальной, средней, старшей ступеней, конкретного ученика) и определение путей их достижения; организации образовательного процесса и мотивации его участников на качественный труд; контроля как процесса выявления отклонений от целей и мониторинга - системы отслеживания изменений в развитии; регулирования и анализа результатов.

Внутришкольное управление качеством образования — новый управленческий подход, призванный устранить несоответствие результатов образовательной деятельности школы реалиям информационного общества, суть которого - в обеспечении всех участников образовательного процесса объективной управленческой информацией о качестве школьного образования для разрешения и преодоления выявленных противоречий и проблем образовательной практики. Все это побуждает рассматривать включение педагогического коллектива в управление качеством образования как

важнейшее условие успешного функционирования и развития школы. При этом инновационная деятельность педагогического коллектива, когда учителя постоянно ощущают свою вовлеченность в управление изменениями, вследствие которых школа приобретает способность достигать более высоких, чем прежде, результатов образовательной деятельности, рассматривается как средство развития их профессиональной компетентности, т.е. от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим психологическим и эмоциональным состоянием, проявлять творческую активность, использовать свой потенциал. В содержание качества образования включают такие компоненты, как уровень обученности школьников, прочность их знаний и умений, сформированность познавательных интересов, личностных качеств, мировоззренческой позиции, которые зависят от управленческой компетенции директора, заместителя директора, методического мастерства педагогов, их умения выбирать оптимальные способы организации образовательного процесса.

В настоящее время в общеобразовательных учреждениях необходимо создать модель управления качеством образования. Это серьезный педагогический анализ всей учебно-воспитательной работы (годовой, четвертной, ежемесячный, еженедельный) - планирование - контроль - руководство.

Основная ответственность в обеспечении и развитии качества образования ложится на администрацию общеобразовательного учреждения, которая должна создать все необходимые условия для реализации намеченных целей, осуществив для этого правильные и грамотные управленческие шаги, а именно:

- вовлечение всех членов педагогического коллектива в реализацию программы развития школы;
- повышение педагогического мастерства учителя;
- анализ исходного состояния школы.

Уметь анализировать, планировать, контролировать и принимать, исходя из этого, правильное решение - значит осуществлять научную организацию труда педагогического коллектива, которая требует точный расчет, развернутый план работы, научно - проверенные методы, точные календарные сроки. И еще, каждый руководитель должен помнить и знать, что 96% всех проблем в любой организации обусловлены неправильной системой руководства и только 4% - ошибками исполнителей. Эти данные подтверждены научно.

Для эффективного управления, принятия обоснованных решений по управлению качеством образования на уровне общеобразовательного учреждения необходимо обладать надежной и достоверной информацией о ходе образовательного процесса. Получение такой информации возможно при осуществлении мониторинга всего учебно-воспитательного процесса. Мониторинг – это инструмент для анализа, промежуточная остановка, позволяющая определить, куда идти дальше. Отличительной чертой мониторинга является информация о соответствии фактического результата его ожиданиям, прогнозированию, а также оценка этого соответствия. Обратная информация – еще один необходимый элемент мониторинга, а, следовательно, и управления общеобразовательным учреждением. На ее основе изменяется отношение к результату и пересматриваются способы достижения текущих, промежуточных и конечных целей.

Педагогический мониторинг, осуществляемый в общеобразовательном учреждении, основан на таких принципах как:

- доступности и открытости информации о состоянии и качестве образования;
- обсуждения содержания, процедуры, средств мониторинговых обследований;
- принятия и реализации управленческих решений на основе результатов.

Отслеживается уровень обученности и качества знаний по всем предметам по четвертям и годам, уровень воспитанности учащихся, определяется успешность учителя в конкретном классе, выявляется резерв качества, т.е. отслеживается успешность обучающихся и т.д. Данные анализа отражаются в аналитических справках, таблицах, графиках, схемах, диаграммах. Таким образом, практика применения мониторинга позволяет рассмотреть все явления школьной жизни через призму педагогического анализа, через постоянный процесс соотнесения результатов с поставленными задачами, корректировку всех видов управленческой деятельности и, самое главное, выявление путей и условий повышения эффективности и качества образования.

Чтобы проанализировать вопрос об условиях управления качеством образования, необходимо прежде всего рассмотреть сам управляемый объект. Главным объектом в общеобразовательном учреждении выступает образовательный процесс, протекающий как на учебных занятиях, так и в системе дополнительного образования (рис.1)

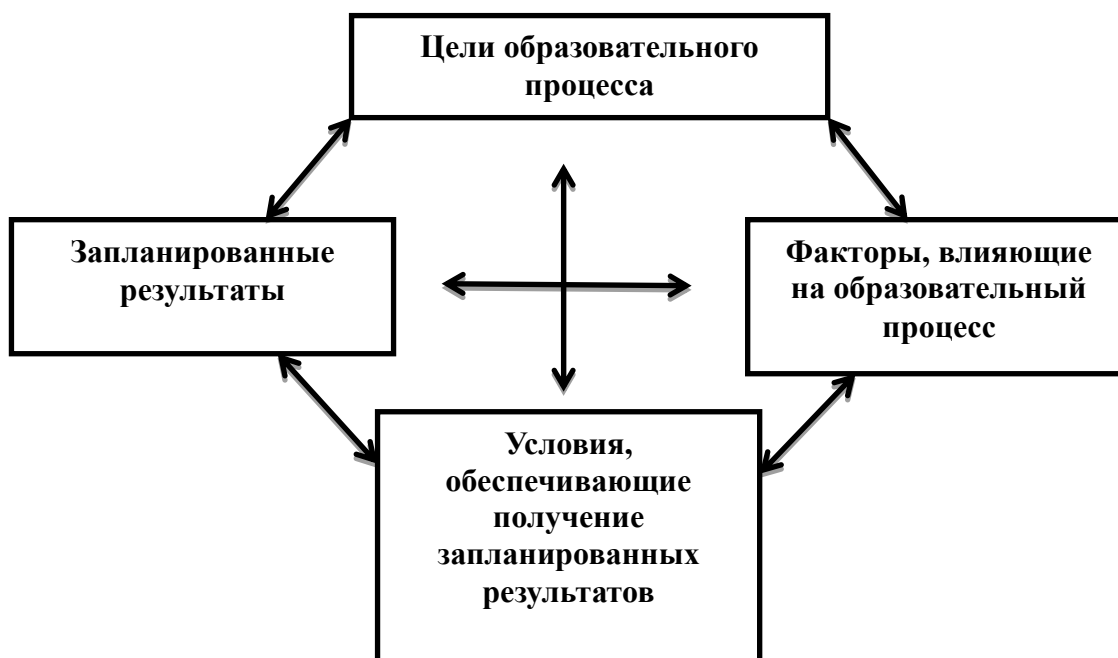


Рисунок 1. Схема образовательного процесса

Рассмотрим кратко каждый компонент системы.

1. **Цель** образовательного процесса можно сформулировать так: развитие самостоятельности учащихся, формирование высокого уровня правовой культуры и принятие основополагающих правовых норм, их способности к самоорганизации, готовность к сотрудничеству, умения вести диалог, формирование опыта созидательной деятельности, воспитание терпимости к чужому мнению, искать и находить содержательные компромиссы.

Эта цель должна быть в каждом общеобразовательном учреждении проанализирована и конкретизирована для каждого ученика. На основе изучения индивидуальности обучающихся представляется возможным построить личностный маршрут развития каждого ребенка в общеобразовательном учреждении.

2. **Запланированные результаты** - это конкретные цели, которые представляют собой четкие формулировки того, что, как ожидается, собирается достичь образовательное учреждение. Их отбор определяется прежде всего требованиями общества, государства и самой личности. Качество программируемых результатов должно соответствовать доктрине образования, требованиям, нормам - с одной стороны, а с другой - сами нормы должны соответствовать развитию личности и общества в целом.

Основные программируемые результаты, носящие общий для общеобразовательных учреждений характер можно представить в следующей совокупности:

- мотивация на образование как на одну из ведущих жизненных ценностей всех участников образовательного процесса (учащихся, учителей, родителей, руководителей общеобразовательных учреждений);

- готовность обучающихся к самостоятельной образовательной деятельности (сформированность общих учебных умений и навыков, умений видеть и решать практические задачи);

- уровень развития познавательных интересов у обучающихся;

- готовность к самоопределению жизненного пути, созданию семьи, межличностному общению с людьми независимо от их национальности и вероисповедания;

- обученность, характеризующаяся системностью, действенностью и прочностью знаний, умений и навыков;

- сохранение, упрочение здоровья детей и их готовность к здоровому образу жизни;

- сформированность нравственных качеств у учащихся;

- повышение престижа общеобразовательного учреждения.

3. Третьим компонентом системы являются **внутришкольные факторы**, обеспечивающие достижение запрограммированных результатов (качество образовательного процесса на учебных занятиях и в системе дополнительного образования, качество психолого-педагогического и медицинского сопровождения ученика и учителя, уровень созданной адаптивной образовательной среды).

4. **Внутришкольные условия**, обеспечивающие получение соответствующего качества образовательного процесса. Можно выделить ряд конкретных условий, которые по результатам исследований должны составлять инвариант системы условий, обеспечивающих соответствующее качество образовательного процесса:

- постоянное развитие профессиональной компетентности учителя;

- мотивация всех участников образовательного процесса (учащихся, учителей, родителей) на его качество. Подход в обучении и воспитании должен быть ориентирован на целостное и устойчивое развитие образовательной системы образовательного процесса в условиях творческой созидательной деятельности;

- наличие в школе «копилки» передового опыта, где бы раскрывался конкретный опыт работы педагогов по достижению более высоких показателей

качества, востребованных учеником, родителями, учителем и руководителем школы, социумом;

- постоянное обновление всех компонентов образовательного процесса;

- глубокое изучение индивидуальности и здоровья ученика и учет его результатов в построении образовательного процесса;

- индивидуальная и коллективная рефлексия не только результатов, но и самого образовательного процесса. Именно это лежит в основе развития образовательного процесса и образовательного учреждения в целом.

Все выделенные компоненты взаимосвязаны между собой: цель определяет результаты, факторы и условия и, в свою очередь, корректируется ими. Результаты определяются факторами и условиями. Условия зависят от научной обоснованности избранных факторов и полученных результатов и тоже взаимно корректируются. Чтобы качество образовательного процесса как система было высокого уровня целостности, необходимо главным образом обеспечить между компонентами системы теснейшие взаимосвязи. В этом состоит содержание внутришкольного управления качеством образовательного процесса. При этом главная задача руководителя - это акцентирование внимания на компоненте создания условий.

Несомненно, что на управление качеством образовательного процесса влияет внешнее управление. Именно оно должно помочь школе обеспечить возможность создания тех условий, которых нет, помочь учителям в повышении педагогического мастерства и т.д.

Качество образования нельзя рассматривать отдельно от инфраструктуры: в ней заложен социальный, культурологический, экономический и другие аспекты компонентов образовательной системы.

Фундаментальной основой механизма управления качеством образования должен выступать психолого-педагогический, медицинский и социальный мониторинг, а сущностью процесса управления развитием качества



образования является рефлексивный подход как в развитии самого объекта (образовательного процесса), так и управления им.

Управление качеством в современной науке управления рассматривается с позиции системного подхода. С этой точки зрения качество образования как интегративный системный объект есть качество не только конечных результатов, но и всех процессов, влияющих на конечный результат. Поэтому управлять качеством образования в школе значит управлять системой качества образования.

Согласно подходу Ю.А. Конаржевского, эта система представляет цепочку причинно-следственных связей.



Рисунок 2. Система управления школой

Факторы-причины, влияющие на результат, лежат в основном процессе, в условиях, в системе управления. Поиски причин традиционно ведутся в учебном занятии, в процессе обучения, слабо учитывается влияние условий, не анализируются «издержки» управленческой деятельности, в то время как именно в управлении школой, в управлении образованием в целом следует искать факторы, обеспечивающие качественный результат. Для успешного управления любым процессом необходимо понять, что определяет его эффективность, что оказывает наибольшее влияние на «выход». Конечными результатами образовательного процесса в школе и их

показателями, опираясь на подходы В.В. Давыдова, Т.И. Шамовой, А.К. Марковой, И.С. Якиманской, Т.М. Давиденко, Н.Е. Щурковой и др., можно назвать следующие результаты:

- обученность (соответствие стандартам);
- обучаемость (способность к усвоению знаний);
- воспитанность;
- воспитуемость;
- развитость;
- развиваемость;
- саморазвитость;
- самообучаемость;
- самовоспитуемость.

Каждый из названных конечных результатов должен иметь показатели и методики их оценки и отслеживания изменений, но прежде всего в педколлективе нужно осмыслить сущность конечного результата, как он формируется и развивается.

Очевидно, для того чтобы получить на «выходе» требуемый результат, следует определять, отслеживать и контролировать все «входы» процесса, которые сами могут являться «выходами» более раннего процесса. Например, результаты начальной школы являются «входом» в среднее звено, это означает интенсивный контроль на «входе» в среднее звено, тесное взаимодействие между участниками педагогического процесса по формированию качества образования.

Необходимыми условиями для освоения системы качества образования являются:

- проектирование целостной «цепочки» качества в общеобразовательном учреждении;
- изменение отношения к процессу и результатам своего труда всех членов педагогического коллектива. Мерой оценки

деятельности педагога становится развитие конкретного ученика. Результаты измеряются не относительно других учеников, а в сравнении с предыдущим результатом;

- осознание педагогическими коллективами новой парадигмы образования - личностно ориентированного подхода, наличие политики качества в общеобразовательном учреждении;

- эффективная система информационного обеспечения и коммуникаций, позволяющая управлять процессом учения и обучения (мониторинг требует компьютеризации управления);

- наличие добротных стандартов образования и методов для измерения качества образования, разработка нормативов и требований по всей системе качества.

Такая работа для школьного коллектива трудна, но полезна и очень необходима: она помогает осознать как сильнее, так и слабые стороны работе, увидеть перспективу, наметить пути дальнейшего совершенствования, определить приоритеты для развития.

Таким образом, качество образования - это всеобъемлющая система, в которой все компоненты взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга. Чтобы добиться успеха, управлять данной системой необходимо комплексно. Для администрации общеобразовательного учреждения управление качеством образования в условиях модернизации и улучшения качества образования, становится приоритетным в работе. Руководителю необходимо умение быстро адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и культурным условиям образования, умение овладевать обновляющимся содержанием и технологиями обучения.

### **Библиографический список**

1. Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. М., Новая школа, 1997.

2. Конаржевский Ю.А. Внутришкольный менеджмент. М., Новая школа, 1992.
3. Левит М.В. Как сделать хорошую школу? М., Центр «Педагогический поиск», 2000.
4. Панасюк В.П. Системное управление качеством образования в школе. С-Пб., М., 2000
5. Слостенин В.А. Педагогика. Инновационная деятельность. ;Л., Магистр, 1997.

УДК 372.881.111.1

## **Куликова Е.В. Применение информационных технологий для самостоятельной работы студента в процессе изучения английского языка.**

Computer technologies for students' self-education in mastering English

**Куликова Е. В.**

Московский политехнический университет, Москва

**Kulikova E. V.**

Moscow polytechnic university, Moscow

**Аннотация.** В статье рассматриваются способы повышения качества обучения студентов иностранному языку, в частности английскому посредством правильной организации самостоятельной работы студентов с применением современных информационных технологий

**Ключевые слова:** английский язык, информационные технологии, самообразование, качество обучения

**Abstract:** the article deals with main ways of improving the quality of teaching students a foreign language, particularly English, through proper organization of students' self-education with application of modern information technologies

**Keywords:** English language, information technologies, self-education, quality of teaching

В настоящее время необходимость владения английским языком все возрастает. В то же время перегруженность учебного процесса не позволяет увеличивать количество аудиторных часов на изучения английского языка. Кроме того, до тех пор, пока ЕГЭ по иностранному языку не станет обязательным и преподаватели, и студенты будут сталкиваться с проблемой

Современные проблемы и направления развития системы образования и подготовки

кадров |

СЕКЦИЯ 6. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

очень большого разрыва в знаниях студентов, вынужденных заниматься в одной учебной группе. Все вышеперечисленное предполагает необходимость увеличения самостоятельной работы студентов в ходе изучения иностранного (английского) языка.

Сложнее всего в аудитории отрабатывается навык аудирования для этого необходима именно большая самостоятельная работа студента. Не всегда есть возможность общаться с носителем. Выход из сложившейся ситуации может стать самостоятельная работа с подкастами. Подкаст — аудиофайл, который можно скачать с сайта на компьютер или смартфон и прослушивать в любое удобное время. Далеко не все изучающие английский любят слушать аудиозаписи, некоторые предпочитают получать информацию через зрительный канал восприятия. Однако навык восприятия иноязычной речи на слух лучше и быстрее развивается именно при прослушивании записей без видеоряда. Можно порекомендовать ряд сайтов, например, [Learnenglish.britishcouncil.org](http://Learnenglish.britishcouncil.org), [Eslpod.com](http://Eslpod.com), <http://www.esl-lab.com/>, <http://www.elllo.org/>, на которых к каждой аудиозаписи прилагается тест и несколько заданий, с помощью которых проверить насколько хорошо понято услышанное. Кроме того, подкасты — отличный источник полезных фраз и оборотов.

Также с помощью специальных сайтов можно не только существенно облегчить самый неприятный и трудоемкий процесс в изучении иностранного языка — запоминание лексических единиц, но и сделать его занимательным, обратив внимание учащихся на предлагаемые подобными ресурсами игровые упражнения. Основным достоинством цифровых ресурсов при изучении лексики является возможность задействовать одновременно разные каналы восприятия — учащийся одновременно видит слово, его перевод, картинку, помогающую запомнить это слово, и слышит раз произношение этого слова. Примерами подобных электронных словарей могут служить такие ресурсы как [www.lingualeo.ru](http://www.lingualeo.ru) и [www.wordsteps.com](http://www.wordsteps.com) Помимо того, что каждое слово в

таком словаре предлагается пользователю столько раз, сколько требуется для его полного освоения и отсутствия затруднений как в переводе с русского языка на английский, так и с английского на русский, а также запоминания правильного написания слова, все лексические единицы озвучены носителями языка. На том и другом из вышеперечисленных ресурсов для запоминания слова (группы слов) следует проделать ряд упражнений 1. Знакомство со словом 2. Перевод с английского на русский и с русского на английский (выбор из ряда предложенных вариантов перевода), далее следует упражнение на написание слов, когда из букв, представленных в произвольном порядке надо собрать слово, передвигая буквы, кликая на них. Последнее игра-упражнение представляется особенно актуальным, поскольку ни для кого не секрет, что английский спеллинг (правила написания слов) вызывает особые трудности при изучении этого языка. Интерактивные электронные тренажеры помогают освоить и закрепить навык правильного написания. У каждого из представленных выше ресурсов есть свои достоинства и недостатки.

Так в [www.lingualeo.ru](http://www.lingualeo.ru) есть так же интересное упражнение под названием Bridge (мост). Эта игра дает возможность тренировать восприятие слов на слух с другими игроками, находящимися в то же время на сайте. В каждом раунде участвует по 5 слов от каждого игрока. Таким образом, получается реальное общение с незнакомым собеседником. Кроме того есть упражнение «словарные карточки» для самопроверки, «лео-спринт» - упражнение на скорость перевода. Кроме того слова на этом ресурсе показаны в контекстах. Взятых из фильмов, песен, телешоу и т.д. К сожалению, в последнее время большинство упражнений доступно только обладателям золотого (платного) статуса.

Достоинством [www.wordsteps.com](http://www.wordsteps.com) является то, что выполнение всех упражнений ограничено по времени, что дает дополнительный стимул, и их можно выполнять в любое время. Тогда как в [www.lingualeo.ru](http://www.lingualeo.ru) приступить к повторной работе с теми же словами можно только с [www.lingualeo.ru](http://www.lingualeo.ru) через определенное время, что, по мнению ряда психологов, более эффективно для

усвоения, однако, совершенно не приемлемо для групповой работы (если данным ресурсом пользуются несколько человек). Изначально данный ресурс предназначался для индивидуальной самостоятельной работы.

Общим недостатком обоих ресурсов является то, что все слова предлагаемые учащимся для изучения, преподавателю приходится вводить вручную.

Не следует упускать из виду тот факт, что изучение лексики это не столько запоминание, сколько доведение до автоматизма. А для этого необходимо, чтобы та или иная речевая единица встречалась как можно чаще. А поскольку в условиях отсутствия языковой среды иностранные слова забываются, следует создавать искусственную языковую среду. Электронные ресурсы в этом могут помочь двумя способами: во-первых, языковая среда формируется в мультимедийных играх. Также развитию спонтанной речи с необходимостью использования той или иной лексики могут способствовать компьютерные презентации. Во-вторых, если учащиеся привыкают отрабатывать лексико-грамматические навыки самостоятельно с помощью цифровых образовательных ресурсов, на занятии высвобождается время для коммуникации на иностранном языке, что и является важнейшей задачей при обучении иностранному языку. Поддерживать грамматические навыки, учащихся, не давать им забыть пройденный материал помогут лексико-грамматические тесты. Ряд сайтов позволяет преподавателю самостоятельно создавать тесты для своей аудитории, например, <https://testmoz.com/>. Тесты являются маркерами прогресса обучающегося, поскольку для перехода к последующим модулям необходимо получить определенный балл за тест. В рассматриваемом курсе немецкого языка этот балл неизменно равен максимальному (100 баллов). При этом обучающийся не ограничен в попытках прохождения теста и может добиваться максимального балла, тем более что в тестах предусмотрены градуированные подсказки. Каждую попытку порядок следования тестовых заданий, как правило, изменяется. Из сказанного можно



заклучить, что организованные таким образом тестовые задания являются не столько инструментом контроля, сколько заданием на повторение изученного материала [1].

Студентам предлагается в удобное для них время с регулярностью, допустим, раз в две недели выполнять тест в режиме онлайн, а учитель используя свою учетную запись сможет контролировать, кто, когда и насколько успешно справился с заданием. Кроме того, учащиеся получают возможность научиться правильно распределять свое время.

Также существует обширнейшая база данных ЦОР по иностранным языкам, в которой преподаватель, как правило, может найти необходимый материал для конкретного студента и конкретной аудитории. Также существует ряд сайтов, позволяющих преподавателю при помощи шаблона создать тот или иной ресурс самостоятельно (например, хорошо себя зарекомендовали такие ресурсы как [www.learningapps.org](http://www.learningapps.org), <http://www.superteachertools.com>, учителя английского языка много упражнений найдут на сайте <http://www.englishexercises.org/>. Сегодня нет недостатка в различных конструкторах электронных учебных заданий. Некоторые из них не только очень функциональны, но и позволяют включать в задания элементы занимательности: создавать игры, ребусы и кроссворды, маркировать элементы изображений, перетаскивать мышкой варианты ответов и т.д. [4].

Использование компьютерной презентации заслуживает отдельного внимания, поскольку их применение в учебном процессе позволяет интенсифицировать усвоение учебного материала учащимися и проводить занятия на качественно новом уровне.

По мнению Е.И.Пассова [3] формирование лексических навыков предполагает прохождение определенных ступеней: семантизация ЛЕ (процесс раскрытия значения слова); автоматизация ЛЕ (процесс формирования ЛН, процесс усвоения слова в речи и для речи); дальнейшее совершенствование ЛН. Таким образом применение ИКТ будет способствовать прохождению всех

данных этапов, а именно компьютерная презентация будет способствовать отработке ЛЕ в спонтанной речи учащихся. Для этого необходимо подобрать соответствующие изображения. Кроме того, компьютерная презентация может быть просмотрена необходимое количество раз, что опять же позволяет каждому студенту работать в своем темпе в соответствии с со своим уровнем и способностями.

Просмотр видео на английском — один из лучших способов не только улучшения восприятия английского языка на слух, но и расширения словарного запаса и знакомства с фразеологическими выражениями, употребляемыми носителями. Во время просмотра видео студенты имеют возможность услышать, как звучит живая связная речь, с какой интонацией следует разговаривать, где делать логические паузы и ударения. Постепенно они начнут неосознанно копировать речь носителей языка, употреблять какие-то фразы, придерживаться их темпа речи, интонациям. Просматривая фильм или сериал, учащиеся также знакомятся с обычаями, праздниками, традициями или менталитетом носителей языка. Так из фильма «Один дома» мы узнаем о традициях празднования рождества в Америке, а в сериале «Друзья» и «Два с половиной человека» отлично показаны традиции празднования Дня благодарения. Кроме того просматривая хорошие комедии и юмористические сериалы можно познакомиться поближе с юмором англичан или американцев. Для студентов с разным уровнем подготовки могут быть рекомендованы видео разного уровня сложности. Например на сайтах <http://lingualeo.com>, [puzzle-english.com](http://puzzle-english.com) и <https://ororo.tv> видео распределены по уровням сложности, и остаётся лишь выбрать подходящий. Невозможно переоценить роль просмотра видеосюжетов на английском языке. Это одно из не многих заданий, которые учащиеся всех возрастных групп готовы выполнять с огромным удовольствием. Нетрудно убедиться, что смотреть фильмы намного лучше в оригинале. Однако, на просмотр фильма полностью необходимо отвести слишком много учебного времени [2]. К сожалению, на

этот любимый всеми студентами вид работы аудиторных часов не хватает. Кроме того, студенту лучше иметь возможность возвращаться к просмотренному фрагменту, добавлять непонятные слова в словарь и т.д. тем студентам, которые испытывают сложности с пониманием речи носителей на слух рекомендуется использование субтитров. Кроме того, почти все современные технические возможности позволяют функцией замедления скорости проигрывания без искажения звука. Например на сайте <https://puzzle-english.com/> изначально предлагается выбрать скорость воспроизведения звука.

Также студенты имеют возможность смотреть фрагменты из фильмов с комментариями преподавателей/специалистов. Например, канал «Английский Язык в Школе Джобса» на <https://www.youtube.com>, Learn English with British - Free English Lessons,

Возникает вопрос каким образом преподаватель может отслеживать самостоятельную работу студентов. Например, на сайте <http://www.teachwithmovies.org> студенты смогут найти небольшие фрагменты фильмов, которые сопровождаются дополнительной информацией, вопросами, требующими осмысления студентами увиденного и несомненно вопросами на понимание. Таким образом самостоятельная работа студента может быть проверена и оценена преподавателем, а студент может получить свою работу, проверенную учителем, и проработать свои ошибки.

Многие студенты предпочитают приложения для мобильных телефонов. Например тренировать грамматические навыки можно с приложением English Grammar Free. В приложении шесть уровней сложности, что позволяет каждому выбрать соответствующие его уровню подготовки задания. В приложении предлагается выбрать единственно верный ответ из четырех предложенных.

Преимущество внедрения Интернет-технологий в процесс обучения иностранному языку в настоящий момент уже не вызывает сомнений и не требует дополнительных доказательств. За последнее десятилетие было написано немало работ, в которых исследователи раскрывали позитивное

влияние различных форм синхронной и асинхронной Интернет-коммуникации – электронной почты, чата, форумов, веб-конференций и т.п. – на формирование иноязычной коммуникативной компетенции обучающихся. Непосредственно ресурсы сети Интернет являются бесценной и необъятной базой для создания информационно-предметной среды, образования и самообразования людей, удовлетворения их профессиональных и личных интересов и потребностей. [7]. Однако самостоятельно студенты едва ли смогут выбрать из сотен доступных ресурсов для изучения иностранных языков наилучшим образом подходящие для решения конкретных задач, стоящих перед ними в тот или иной момент, в этом им скорее всего потребуется помощь преподавателя. Успешность и эффективность самостоятельной работы студента во многом будет зависеть от правильного подбора преподавателем рекомендуемых материалов с учетом интересов и потребностей конкретных студентов.

### **Библиографический список**

1. Горожанов. А. И. LMS MOODLE как инструмент Разработки курсов иностранных языков – узлов обучающей виртуальной среды// Вестник Московского государственного Лингвистического университета. Выпуск 17 (756), 2016. – С. 55-64
2. Куликова Е. В. ИКТ В ОБУЧЕНИИ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ КАК ВТОРОМУ ИНОСТРАННОМУ // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXIV междунар. науч.-практ. конф. Часть I. – Новосибирск: СибАК, 2013г
3. Пассов Е.И. «Основы коммуникативной методики обучения иноязычному общению» – М.: «Русский язык», 1989
4. Сидоров С.В. Инструменты LearningApps.org [Электронный ресурс] //Сайт педагога-исследователя. – URL: <http://si-sv.com/blog/2013-08-02-47> (дата обращения: 29.10.2016).

5. Сидоров С.В. Возможности использования в учебном процессе тестов онлайн на платформе uCoz [Электронный ресурс] // Сидоров С.В. Сайт педагога-исследователя. – URL: [http://si-sv.com/blog/vozmozhnosti\\_ispolzovaniya/2015-08-20-90](http://si-sv.com/blog/vozmozhnosti_ispolzovaniya/2015-08-20-90) (дата обращения: 29.10.2016). Источник: [http://si-sv.com/blog/vozmozhnosti\\_ispolzovaniya/2015-08-20-90](http://si-sv.com/blog/vozmozhnosti_ispolzovaniya/2015-08-20-90)
6. Смирнова М.А. Конструктор интерактивных заданий [earningApps.org/](http://earningapps.org/) Блог участника Смирнова М.А. – URL: <http://www.nachalka.com/learningapps>
7. Сысоев П.В., Евстигнеев М.Н. Внедрение новых учебных Интернет-материалов в обучение иностранному языку (на материале английского языка и страноведения США). // Интернет-журнал «Эйдос». – 2008. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2008/0201-8.htm>. – Дата обращения: 29.10.2016.
8. Torgovets A.K., Pikalova I.A., Yssypova Y.S. Computer quiz is a form of quality control of knowledge // Science, education, society: trends and prospects: materials of the II international research and practice conference September 30h , 2016, Los Gatos (CA), USA: Scientific public organization “Professional science”, 2016. с. 106-113

УДК 37.018.262

## **Лунегова Т.Ю. Формирование психолого-педагогической компетентности родителей младших школьников на основе системно-деятельностного подхода**

Formation of psychological and pedagogical competence of parents of younger schoolchildren on the basis of system-activity approach.

**Лунегова Т. Ю.**

Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет,  
г. Пермь

**Lunegova T. Y.**

Perm state humanitarian pedagogical University, Perm

**Аннотация.** В статье рассматривается подход к разработке компонентов и показателей психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника,

предпринята попытка описания системно-деятельностного подхода как основа модели формирования психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника.

**Ключевые слова:** компетентность, родительская компетентность, структура родительской компетентности, системно-деятельностный подход.

**Abstract.** The article discusses the approach to developing the components and indicators of psychological and pedagogical competence of parents of younger pupils, an attempt is made to describe the systemic-activity approach as a basis of model of forming of psychological-pedagogical competence of parents of primary school children.

**Keywords:** competence, parent competence, parent competence structure, system and activity approach.

С появлением нового закона «Об образовании», ФГОС и их внедрением в практику начальной школы изменились не только требования к результатам, структуре и условиям освоения основной образовательной программы начального общего образования, а также расширилась роль родителей в образовательном процессе. Сейчас они становятся полноправными участниками обучения и воспитания детей, что требует от школы создания для этого специальных условий, где родители активно включались бы в управление и организацию образовательным процессом школьников.

В педагогической практике, как показал анализ планов классных руководителей, социальных педагогов, психологов, преобладают такие формы работы с родителями как родительское собрание, консультация, индивидуальная или групповая беседа, совместные праздники, поездки с детьми, дни открытых дверей, открытых уроков. Реже встречаются родительские и детско-родительские клубы, спортивные и интеллектуальные игры и конкурсы, тренинги, классные часы, которые проводятся самими родителями.

Таким образом, мы видим противоречие между требованиями ФГОС к построению работы с родителями на основе системно-деятельностного подхода и преобладанием в практике традиционных форм во взаимодействии с семьей, а также противоречие между разнообразием различных форм, методов, практических разработок учителей и отсутствием целенаправленной системной работы с родителями по формированию родительской компетентности.

Перед нами возникла проблема, которую можно сформулировать следующим образом: «Как эффективно построить работу с родителями, основанную на системно-деятельностном подходе, и направленную на повышение психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника?».

Мы предполагаем, что процесс формирования психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника будет эффективным в сравнении с имеющейся практикой, если

- определены сущность, структура и содержание психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника;
- выявлены и обоснованы условия формирования психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника в аспекте системно-деятельностного подхода;
- разработана и внедрена модель формирования психолого-педагогической компетентности родителей младших школьников через реализацию программы, построенной на основе системно-деятельностного подхода.

Данное исследование будет направлено на решение ряда задач, главными из которых будут следующие: раскрыть сущность, структуру и содержание родительской компетентности в начальной школе; разработать модель формирования психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника и экспериментально апробировать программу формирования психолого-педагогической компетентности родителей младших школьников в рамках разработанной модели.

Анализ литературных источников показал, что существует несколько точек зрения на понятие родительской компетентности. В рамках нашей работы мы будем рассматривать психолого-педагогическую родительскую компетентность как совокупность знаний, умений, опыта в области воспитания, обучения, развития ребенка, а также личностных качеств, мотивов и ценностей самого родителя.



В психологической и педагогической науке существуют различные подходы к определению структуры родительской компетентности и ее содержанию. Мы предлагаем выделить мотивационно-ценностный, когнитивный, поведенческий и рефлексивный компонент психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника. Мотивационно-ценностный компонент можно исследовать через систему показателей: родительское отношение к ребенку, семейные ценности. Когнитивный компонент рассматривается нами через объем знаний о способах воспитания и развития ребенка, объем знаний о индивидуальных и возрастных особенностях ребенка, представление идеальном родителе. Поведенческий компонент может быть изучен через стиль взаимодействия родителей и ребенка, уровень развития коммуникативных навыков. Рефлексивный компонент представлен умением анализировать свою деятельность и ее результаты.

Описанные компоненты и показатели будут положены в основу разработки модели формирования психолого-педагогической компетентности родителей младшего школьника. Данная модель будет основываться на системно-деятельностном подходе в работе с семьей и предполагать наличие или формирование у родителей познавательного мотива и осознания недостаточности знаний, навыков для решения конкретной проблемы в сфере воспитания и развития своего ребенка; самостоятельное выполнение ими определённых действий для приобретения недостающих знаний, формирования навыка; выявление и освоение родителями способа действия, позволяющего осознанно применять приобретённые знания; включение новых знаний, умений в контекст решения значимых жизненных задач.

### **Библиографический список.**

1. Марковская И.М. Тренинг взаимодействия родителей с детьми. - СПб.: Речь, 2002. - 260 с.

2. Минина А.В. Формирование педагогической компетентности родителей в воспитании самостоятельности у детей дошкольного возраста / Теория и практика общественного развития. – 2014. — № 13. – С.100 -104.
3. Овчарова Р.В. Родительство как психологический феномен: учебное пособие. — М.: Московский психолого-социальный институт, 2006.– 496 с.
4. Овчарова Р.В. Психология сопровождения родительства. – М.: Академия, 2005. – 368 с.

УДК 37

**Овчинников Д.Е., Иконникова И.В., Соловьева Н.А.,  
Романцов А.Н., Бурмистрова Е.В., Заикин А.В., Змияк С.С.,  
Калмыков Н.Н. Об оценке профессиональной  
квалификации на соответствие профессиональным  
стандартам**

On the assessment of professional qualifications in accordance with professional standards

**Овчинников Д.Е.**, вице-губернатор – руководитель  
Администрации Губернатора Самарской области  
**Иконникова И.В.**, к.э.н.,  
зав. кафедрой управления человеческими ресурсами  
Калужского филиала РАНХиГС  
**Соловьева Н.А.**, к.психолог.н.,  
доцент кафедры управления человеческими ресурсами  
Калужского филиала РАНХиГС  
**Романцов А.Н.**, профессор  
Поволжского института управления им. П.А. Столыпина РАНХиГС  
**Бурмистрова Е.В.**, доцент  
Поволжского института управления им. П.А. Столыпина РАНХиГС  
**Заикин А.В.**, доцент  
Поволжского института управления им. П.А. Столыпина РАНХиГС  
**Змияк С.С.**, д.э.н.,  
Профессор кафедры экономической теории и предпринимательства Южно-  
Российского института управления РАНХиГС  
**Калмыков Н.Н.**, к.с.н.,  
Директор Экспертно-аналитического центра РАНХиГС  
**Ovchinnikov D. E.**, Vice-Governor – head  
The administration of the Governor of the Samara region  
**Ikonnikova I. V.**,  
head. the Department of human resource management

Kaluga branch of RANHIGS

**Solovyova N. A.**

associate Professor of human resource management

Kaluga branch of RANHIGS

**Romantsov A. N.**, Professor

The Volga Institute of management. P. A. Stolypin-Branch Of The RANHIGS

**Burmistrova E. V.**, associate Professor

The Volga Institute of management. P. A. Stolypin-Branch Of The RANHIGS

**Zaikin A. V.**, associate Professor

The Volga Institute of management. P. A. Stolypin-Branch Of The RANHIGS

**Zmiyak S. S.**, Professor of economic theory

and entrepreneurship, South-Russian Institute of management

**Kalmykov N. N.**, Director of Expert-analytical center RANHIGS

**Аннотация:** в статье рассмотрен международный опыт и российские реалии по созданию профессиональных стандартов, а также по оценке профессиональной квалификации

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, компетенция, квалификация, качество, рынок труда

**Abstract:** The article describes the international experience and the realities of Russia to establish professional standards, and to assess the professional qualifications

**Keywords:** professional standards, competence, qualification, quality, labor market

## **Введение**

Вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) ставит задачу формирования современной, соответствующей основным международным подходам национальной системы квалификаций, включающей в себя совокупность нормативно-правовых и институциональных механизмов регулирования спроса и предложения квалификаций работников на рынке труда, в том числе:

- профессиональные стандарты по видам профессиональной деятельности и процедуры их признания (регистрации);
- национальную рамку квалификаций (НРК);
- институциональные, организационные и методические механизмы разработки и реализации национальной или региональной политики в области квалификаций;

- процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта<sup>1</sup>.

Согласно статье VII GATS (General Agreement on Trade in Services - Генеральное соглашение по торговле услугами) страны - члены ВТО должны доказать соответствие качества трудовых ресурсов требуемым профессиональным стандартам посредством наличия процедур, позволяющих оценивать квалификации и компетенции работников. При этом члены ВТО могут самостоятельно определять, какими будут оценочные процедуры. Для России это означает необходимость разработки прозрачного описания модели, процедур и инструментария оценки квалификаций на соответствие профессиональным стандартам, а также их имплементацию<sup>23</sup>.

В целях правового регулирования оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам разработано два законопроекта:

- Законопроект «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

- Законопроект «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации».

Таким образом, законопроект предусматривает формирование объединениями работодателей добровольной системы оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, основанной на доверии к качеству этой оценки со стороны рынка. Законопроект не регулирует порядок оценки квалификации (сертификации/аттестации), предусмотренный в иных нормативно-правовых актах Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Коулз, М., Олейникова, О.Н., Муравьева, А.А. Национальная система квалификаций: обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009.

<sup>2</sup> Лейбович, А.Н. Национальная система квалификаций: требуется перезагрузка? // Профессиональное образование. Столица. - 2014. - № 3. - С.12-17.

<sup>3</sup>Материалы Овчинникова Дмитрия Евгеньевича, вице-губернатора – руководителя Администрации Губернатора Самарской области

При более детальном рассмотрении отдельных положений законопроекта возникает потребность в открытой и конструктивной форме обсуждать широкий круг проблем, связанных с развитием системы независимой оценки квалификаций, включающих следующие вопросы:

- механизм формирования системы независимой оценки квалификаций в Российской Федерации;
- кадровое обеспечение системы независимой оценки квалификаций;
- нормативное и методическое обеспечение системы независимой оценки квалификаций;
- финансовое обеспечение системы независимой оценки квалификаций;
- проблемы тиражирования лучших практик в работе центров оценки квалификации.

### **Основная часть**

Научно-технический прогресс, развитие производств и технологий, а также изменяющийся рынок труда требуют постоянного развития профессиональных навыков и компетенций работника. Постепенно устаревают квалификационные справочники: в них либо отсутствуют новые профессии, либо их описание не соответствует действительности. Именно этим и обусловлена потребность изменения действующей системы квалификаций, а точнее, замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) системой профессиональных стандартов.

В целях стабилизации ситуации на рынке труда Правительство РФ выделило на поддержку мер по поддержке рынка труда из федерального бюджета в 2014 году 661,3 млн рублей.

Сегодня экспертное сообщество больше волнует ситуация с неполной занятостью. Численность работников, находящихся в режимах неполной

занятости по данным Минтруда, составляет 305 тыс. человек (по состоянию на 2015 г.).

Под наибольшим риском высвобождения находятся работники строительной отрасли и предприятий машиностроительного комплекса. Серьезные проблемы возникли в производстве грузовых и легковых автомобилей, железнодорожных вагонов, подъемных кранов, специального оборудования, электрооборудования, медицинского, точного и оптического оборудования. В этой связи наиболее тяжелая ситуация на рынке труда сложилась в субъектах Российской Федерации, где расположены крупные предприятия (в том числе градообразующие) этих видов экономической деятельности.

В настоящее время ведется активная работа по снижению неформальной «теневой» занятости из числа лиц трудоспособного возраста:

– в регионах формируются межведомственные комиссии во главе с заместителями руководителей высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, занимающиеся координацией деятельности и мониторингом работы по снижению неформальной занятости.

– до высших органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации доведены показатели, определяющие подлежащую легализации численность экономически активных граждан, находящихся в трудоспособном возрасте, и формально не осуществляющих трудовую деятельность.

– в соответствии с Планом первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности<sup>4</sup> были разработаны мероприятия по предотвращению резкого ухудшения ситуации на рынке труда, поддержке эффективной занятости и достижению сбалансированности рынка труда субъектов Российской Федерации.

---

<sup>4</sup> Утвержден Распоряжением Правительства РФ от 27 января 2015 года №98-р

На реализацию этих мероприятий в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2015 г. № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» бюджетам субъектов Российской Федерации выделены субсидии из федерального бюджета в объеме 20,2 млрд. рублей.

Участниками мероприятий указанных региональных программ, в основном, стали работники градо- и системообразующих предприятий, имеющих определяющее значение для экономики регионов. Выделенные средства в 2014 и в 2015 году расходуются на опережающее профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, содействие открытию собственного дела, организацию временных рабочих мест для работников, находящихся под риском увольнения и безработных граждан. Необходимы дополнительные меры по поддержке рынка труда. Их реализация позволит обеспечить:

- содействие в организации самозанятости 2000 безработных граждан;
- создание 1500 дополнительных рабочих мест безработными, открывшими собственное дело;
- организацию опережающего профобучения и дополнительного профобразования для 2300 работников, находящихся под риском увольнения;
- создание временных рабочих мест для трудоустройства 9990 человек, находящихся под риском увольнения, и безработных граждан.

К началу ноября 2015 г. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утверждено 570 профессиональных стандартов, 528 из них – зарегистрировано Минюстом России<sup>5</sup>. Минтрудом России предложен проект системы оценки квалификации работников на соответствие

<sup>5</sup> <http://rark31.ru/wp-content/uploads/2015/11/Vystuplenie-3-Smirnova-YU.V.pdf>.



профессиональным стандартам. Законопроект направлен на формирование объединениями работодателей системы оценки квалификации работников на соответствие профессиональным стандартам.

Федеральным законом от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (вступает в силу с 1 июля 2016 г.) внесены уточнения в порядок применения профессиональных стандартов<sup>6 7</sup>.

Профессиональный стандарт - документ, содержащий характеристику профессиональных навыков, опыта, умений и знаний, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, описывающих в соответствии с макетом содержание конкретных трудовых функций, ранжированных по уровням квалификации в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, исходя из которой работнику устанавливается трудовая функция.

В настоящее время происходит институционализация Национальной системы квалификаций РФ: активно создаются организационно-управленческие структуры федерального и регионального уровней, в задачи которых входит координация и экспертно-консультационная поддержка развития системы квалификаций. Так, в соответствии с Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249, в целях создания и развития Национальной системы квалификаций образован Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - НСПК). Распоряжением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 881-р утвержден план-

---

<sup>6</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации, утвержден Федеральным Законом от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015).

<sup>7 7</sup> Материалы Овчинникова Дмитрия Евгеньевича, вице-губернатора – руководителя Администрации Губернатора Самарской области

график формирования сети независимых центров сертификации квалификаций<sup>8</sup>.

С 1 июля 2016 г. соблюдать профстандарты обязаны будут все работодатели, для работников которых законами или нормативными правовыми актами установлены специальные требования. Профстандарт является ориентиром для работодателя при определении наименования должностей и специальностей, трудовых функций работников.

Основными целями и задачами законопроектов являются:

- повышение профессиональной мобильности работников;
- оценка качества профессионального образования и обучения;
- создание условий для участия работников в непрерывном образовании;
- усиление роли работодателей в развитии профессиональных квалификаций;
- установление и (или) подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта.

В контексте новой философии управления образованием, которая в большинстве стран именуется «концепция образования в течение всей жизни», «непрерывное образование» и т.п., важное значение имеет переход от управления профессиями и специальностями к управлению образовательными программами и квалификациями. Для этого нужна, прежде всего, принципиально новая система классификации, охватывающая все типы и виды программ, включая программы дополнительного образования, которые резко увеличивают свою долю в условиях модернизации экономики [2]. В соответствии с рассматриваемым законопроектом данная система будет включать в себя следующих участников:

- координационный орган по профессиональным квалификациям;
- национальное агентство профессиональных квалификаций;

---

<sup>8</sup> Материалы Овчинникова Дмитрия Евгеньевича, вице-губернатора – руководителя Администрации Губернатора Самарской области

- советы по профессиональным квалификациям;
- центры оценки квалификации;
- соискатели;
- Минтруд России.

Законопроект «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации» был разработан в целях стимулирования работодателей, работников к участию в системе оценки квалификации. Он предусматривает для работодателя отнесение расходов на оценку квалификации на соответствие профстандартам, проводимую на основании договора об оказании услуг по оценке квалификации, к прочим расходам, связанным с производством и реализацией. Так, законопроект предлагает внести в Трудовой кодекс РФ изменения, согласно которым потребность в направлении на оценку квалификации определяет работодатель. За время прохождения оценки квалификации по направлению работодателя за работником сохраняется место работы и средняя зарплата, оплачиваются командировочные расходы.

Оценка квалификации не тождественна аттестации, не порождает правовых последствий в виде увольнения по инициативе работодателя при неудовлетворительном результате.

При анализе основных положений законопроекта возникают замечания относительно целесообразности внесения изменений в Трудовой кодекс РФ; механизмов мотивации участников системы квалификации; низкой территориальной и ценовой доступности центров независимой оценки квалификации.

По состоянию на 1 мая 2015 действуют 14 отраслевых советов по профессиональным квалификациям, семь из которых уполномочены на организацию, координацию и контроль деятельности оценки квалификации на соответствие профстандартам. Проект рассматриваемого законопроекта предусматривает создание в период 2015–2017 годов (нарастающим итогом):

– создание отраслевых советов по профессиональным квалификациям – 5, 15 и 20 соответственно; создание независимых центров сертификации квалификаций, наделенных полномочиями отраслевыми советами – 5, 15 и 20 соответственно; в независимых центрах оценки квалификации должны подтвердить квалификацию – 2,5, 17,5 и 67,55 тысяч работников и специалистов, соответственно. Вместе с тем, согласно исследованиям национального агентства развития квалификаций, выявлены: низкая территориальная доступность, отсутствие центров НОК в регионах или отдаленность существующих отмечают 26% опрошенных компаний, являющихся заказчиками и потребителями НОК. Низкую ценовую доступность, высокую стоимость услуг, непрозрачность ценовой политики СНОК, дополнительные затраты компаний отмечают 20% опрошенных компаний, являющихся заказчиками и потребителями НОК.

Для формирования системы профессиональных стандартов уже разработаны необходимые научно-методические и организационные инструменты: основные принципы разработки профессиональных стандартов, модель профессионального стандарта, положение о профессиональном стандарте, методика разработки, программы подготовки экспертов-разработчиков, процедуры рассмотрения и утверждения в общественно-профессиональном формате.

Одновременно в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации в сентябре 2015 г. Минтруд России подготовил список перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования. По этим профессиям и специальностям в системе среднего профессионального образования будут внедряться эффективные формы подготовки работников. Список сформирован Минтрудом России, Минобрнауки России совместно с Агентством стратегических инициатив по предложениям образовательных организаций, Национального совета при Президенте Российской Федерации по

профессиональным квалификациям, объединений работодателей и профсоюзов, органов власти, различных заинтересованных организаций. При формировании списка ориентация была, прежде всего, на профессии в высокотехнологичных отраслях промышленности.

В рамках этого списка подготовлен перечень 50 наиболее перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования. Топ-50 профессий будет применяться, в первую очередь, органами власти, в том числе Минтрудом России и Минобрнауки России, для разработки и актуализации профстандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ.

Необходимо особо подчеркнуть, что ключевой мерой политики государства на отечественном рынке труда сегодня должно стать повышение квалификации работников на тех предприятиях, которые имеют программы импортозамещения.

Одним из основополагающих документов Комплекса мер является Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года, цель которой – формирование новой образовательной инфраструктуры подготовки востребованных кадров с прямым участием работодателей.

Анализируя передовые региональные практики в рассматриваемой сфере, следует отметить, что в Ростовской области в рамках реализации Областного закона от 29.09.2009 № 290-ЗС «О взаимодействии областных государственных профессиональных образовательных организаций и работодателей в сфере подготовки и трудоустройства рабочих кадров и специалистов» развивается социальное партнерство, о чем свидетельствует ежегодный рост числа заключенных договоров (так, в 2014 году 125 профессиональными образовательными организациями заключено и действует более 17,0 тыс. договоров с предприятиями-работодателями об организации практического

обучения и производственной практики на базе предприятий (в 2013 году - 12,9 тыс. договоров). Это свидетельствует о консолидации усилий бизнеса и государства в сфере подготовки востребованных экономикой области рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Представители работодателей участвуют в формировании регионального заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов, контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации. Сотрудничество профессиональных образовательных организаций с предприятиями-работодателями в рамках заключенных договоров позволяет консолидировать усилия и направлять их на:

- модернизацию содержания профессионального образования;
- повышение уровня организации производственной практики в условиях современного производства;
- совершенствование механизмов оценки качества подготовки выпускников;
- развитие учебно-материальной базы;
- повышение квалификации педагогических работников, в т.ч. путем их стажировки на предприятиях.

Касаясь вопроса реформирования образовательных программ под требования работодателей, следует отметить, что в России для решения этой задачи при финансовой поддержке государства создаются центры сертификации квалификаций, которые не зависят от системы образования. Только под эгидой работодателей эти центры могут дать импульс изменения образовательных программы с учетом требований работодателей.

В этой связи необходимо отметить, что по инициативе Координационного совета отделений Российского союза промышленников и предпринимателей Юга России в июне 2015 г. создана Автономная некоммерческая организация «Южный центр независимой оценки качества профессионального образования».

Ключевыми направлениями деятельности нового центра будут являться:

1. Разработка профессиональных стандартов (подбор и обучение разработчиков профессиональных стандартов; участие в конкурсах на участие в разработке стандартов; совместная работа с образовательными учреждениями профессионального образования по разработке основных образовательных программ);

2. Организация и проведение профессионально-общественной аккредитации (разработка методического обеспечения процедуры профессионально-общественной аккредитации; подготовка экспертов; проведение профессионально-общественной аккредитации в образовательных учреждениях; ведение реестра аккредитованных образовательных программ);

3. Создание системы сертификации квалификаций (формирование банка контрольно-измерительных материалов и организационно-методическое сопровождение их экспертизы и актуализации; подбор и обучение экспертов; разработка методического обеспечения деятельности центров сертификации; консультационная и методическая поддержка центров сертификации).

Для достижения обозначенной в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года цели, которая заключается в формировании новой образовательной инфраструктуры подготовки востребованных кадров с прямым участием работодателей, необходимо реализовать ряд мероприятий, обеспечивающих подготовку востребованных кадров на основе регионального заказа, развитие непрерывного профессионального образования, внедрение практико-ориентированной модели обучения, а также участие работодателей в управлении профессиональным образованием:

- развитие региональных отраслевых ресурсных центров подготовки рабочих и специалистов высокой квалификации, в т.ч. на основе сетевого взаимодействия;



- создание структурных подразделений профессиональных образовательных организаций на предприятиях (формируются учебно-производственные участки на базе предприятий в целях обеспечения подготовки выпускников по практико-ориентированным программам под руководством наставников из числа лучших работников предприятий);

- создание сети многофункциональных центров прикладных квалификаций, обеспечивающей доступ к получению профессиональных квалификаций для всех возрастных групп населения (создание сети и организация системной деятельности этих центров позволит оперативно реагировать на запросы рынка труда и работодателей в вопросах обеспечения краткосрочной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов);

- разработка и реализация модели обучения на рабочих местах, в структурных подразделениях предприятий.

4. Реализация Комплекса мер, направленных на совершенствование системы СПО на 2015-2020 гг. ставит перед региональной системой среднего профессионального образования ряд перспективных задач, требующих консолидированного подхода министерств и ведомств, заинтересованных в обеспечении экономики субъекта Российской Федерации современными, высокоподготовленными, квалифицированными кадрами.

Среди них:

- участие региона во Всероссийских конкурсах на получение государственной поддержки в форме субсидий, представляемых субъектам РФ на реализации региональных программ развития СПО и т.д.;

- участие молодёжи субъектов Федерации в национальных чемпионатах профессионального мастерства, конкурсов «WorldSkills Россия»;

- формирование региональной системы профессионально-общественной аккредитации и сертификации профессиональных квалификаций.

Региональный<sup>9</sup> сегмент Национальной системы квалификаций РФ в настоящее время только начинает формироваться. В рамках деятельности рабочих групп при НСПК выстраивается взаимодействие федеральных структур с субъектами РФ по следующим основным направлениям:

- координация действий общероссийских структур, к которым относятся отраслевые советы по профессиональным квалификациям, АНО «Национальное агентство развития квалификаций» и др., и региональных структур (органов власти, объединений работодателей, профсоюзов и профессиональных сообществ) в вопросах развития системы профессиональных квалификаций в регионах;

- взаимодействие с региональными органами государственной власти по вопросам реализации единой политики в области развития Национальной системы квалификаций РФ;

- консультационная деятельность региональных органов государственной власти и региональных структур по созданию и развитию Национальной системы квалификаций.

Мониторинговое обследование, проведенное специалистами АНО «Национальное агентство развития квалификаций» в сентябре-октябре 2015 г., выявило положительную динамику формирования рынка квалификаций в России. Во многих субъектах РФ идет интенсивная работа по созданию региональных сегментов Национальной системы квалификаций РФ. К настоящему времени в стране созданы центры оценки квалификаций во многих отраслях экономики и субъектах РФ. Часть из них начала реализовывать деятельность по сертификации квалификаций, в том числе и выпускников профессиональных образовательных организаций (например, в Республике Марий Эл, Республике Татарстан, Белгородской, Тамбовской областях). По сравнению с 2013 г. доля работников компаний, которые прошли

---

<sup>9</sup> Здесь и далее термин «регион» используется в смысловом значении субъекта Российской Федерации.

(самостоятельно или по заказу работодателей) сертификацию квалификаций, выросла с 10% в 2013 г. до 60% в 2015 г.<sup>10</sup>.

В то же время результаты мониторинга фиксируют недостаточный уровень доступности услуг сертификации. Работодатели указывают на низкую территориальную доступность (отсутствие центров оценки квалификаций в регионе или отдаленность существующих): 16% опрошенных компаний. Высокую стоимость услуг, непрозрачность ценовой политики отмечают 20% респондентов. Характерно, что в мониторинговых замерах 2015 г. зафиксирован заметный рост, по сравнению с 2013 г., потребности компаний в оценке квалификаций управленческого персонала (с 4% до 14%)<sup>11</sup>.

Так, например, в Самарской области накоплен наиболее длительный практический опыт по проведению независимой оценки и сертификации квалификаций. В 2001 г. по инициативе министерства образования и науки Самарской области на базе ГОУ ДПО «Центра профессионального образования» Самарской области впервые в России на региональном уровне создан Центр сертификации профессиональных квалификаций. Данная служба занималась информационно-методическим и организационным сопровождением процедуры независимой оценки (с участием работодателей) выпускников образовательных организаций, осваивающих квалификацию в рамках обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Для организации взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в 2014 г. был создан производственно-образовательный консорциум «Кадры XXI века» (далее - Консорциум)<sup>12</sup>, деятельность которого направлена на консолидацию и координацию усилий, вошедших в его состав участников:

---

<sup>10</sup> Мониторинг формирования и функционирования Центров оценки квалификаций: Национальное агентство развития квалификаций, ноябрь 2015 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.nark-rspp.ru/?p=2803#more-2803>.

<sup>11</sup> Лейбович, А.Н. Национальная система квалификаций: требуется перезагрузка? // Профессиональное образование. Столица. - 2014. - № 3. - С.12-17.

<sup>12</sup> Генеральное соглашение о создании производственно-образовательного консорциума «Кадры XXI века» // [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.cposo.ru/koordinatsionnyj-sovet-po-kadrovoj-politike/proizvodstvenno-obrazovatelnyj-konsortium-kadry-khkhhi-veka>.

регионального объединения работодателей «Союз работодателей Самарской области», органов исполнительной власти, образовательных организаций, ведущих предприятий области. Опыт по созданию Консорциума одобрен Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям<sup>13</sup>. Результатом деятельности Консорциума в 2015 г. стала разработка организационно-управленческой модели совместного обеспечения качества профессионального образования и обучения образовательными организациями и работодателями Самарской области<sup>14</sup>.

Вместе с тем, сложившаяся практика регулирования спроса и предложения квалификаций на региональных рынках труда характеризуется несколькими нерешенными проблемами. Главной из них является недостаточная координация деятельности основных заинтересованных сторон обеспечения качества профессионального образования, соответствующего требованиям работодателей региона, в то время как от уровня эффективности этого взаимодействия зависит общая результативность функционирования регионального сегмента Национальной системы квалификаций РФ.

Как свидетельствуют результаты анализа, одной из причин такого положения выступает низкий уровень мотивации работодателей на участие в независимой оценке качества профессионального образования выпускников профессиональных образовательных организаций и сертификации квалификаций действующего персонала предприятий (организаций) экономики региона. Существуют значительные риски того, что система сертификации в регионах не сможет эффективно развиваться из-за отсутствия заинтересованности работодателей в независимой оценке квалификаций. Уже сегодня отсутствие стимулов для работодателей выступает главным тормозом

---

<sup>13</sup> Письмо Национального совета по квалификациям при Президенте РФ от 21 января 2015 г. Губернатору Самарской области Н.И. Меркушкину.

<sup>14</sup> Ефимова, С.А. Модель совместного обеспечения качества профессионального образования образовательными организациями и работодателями Самарской области// Научные перспективы XXI века. Достижения и перспективы нового столетия: сб.стат. X Международной науч.-практ. конф. – Ежемесячный научный журнал №3(10)/2015: Международный научный институт «EDUCATIO». - С.154-157.

развития практики сертификации квалификаций даже в таких относительно «продвинутых» регионах, например, как Самарская область<sup>15</sup>.

В сложных условиях современной конъюнктуры рынка окончательное решение о приеме того или иного сотрудника на работу остаётся за работодателем. Профстандарты могут выступать ориентирами для применения работодателями в части названий должностей, требований к образованию, опыту работы и пр., если это предписано законами или принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами. В других случаях работодатели смогут применять профстандарты с учетом особенностей, связанных с технологией и организацией производства и труда на предприятии. Предусматриваются и условия проведения аттестации работника для проверки его квалификации на соответствие должности. Подобную аттестацию работодатель сможет организовывать с учетом мнения профсоюза, если сотрудник обладает достаточным опытом и качественно выполняет обязанности, но при этом не соответствует требованиям к образованию и опыту работы из профстандартов.

С одной стороны, стандартизация требований к профессионалам вносит определенность в выбор критериев оценки знаний и умений работников, что позволит создать лучшую организацию подготовки кадров и обоснованную систему оплаты труда<sup>16</sup>. Вместе с тем, в коррумпированной среде стандартизация может превратиться в инструмент недопуска к профессии вполне пригодных профессиональных кадров. Другими словами, она станет и инструментом недобросовестной конкуренции, и инструментом отстранения от работы лиц, неугодных работодателю или власти.

Существует также и ряд вопросов, которые остаются пока нерешенными. Рассмотрим их подробнее:

---

<sup>15</sup> Материалы Овчинникова Дмитрия Евгеньевича, вице-губернатора – руководителя Администрации Губернатора Самарской области

<sup>16</sup> <http://www.kremlin.ru/transcripts/19812>

1. Эксперты: организаций, готовых взять на себя ответственность за разработку профессиональных стандартов (фактически это разработка новой системы квалификаций в конкретной области профессиональной деятельности), не так много. Мало специалистов, которые могут выполнить или организовать эту работу на должном уровне. Отсюда следует первейшая задача для ведущих вузов и ИПК – организовать такую подготовку. Фактически нужно наладить подготовку методистов сразу нескольких направлений (по разработке профессиональных стандартов, образовательных стандартов, образовательных программ, по внедрению систем оценки качества профессионального образования). Некоторая работа ведется, но нет системы такой подготовки и нет реестра подготовленных специалистов. В результате работодатели нередко привлекают неподготовленных людей, которые скорее заводят разработки в тупик и дают работодателям негативный опыт.

2. Роль государства: четкая позиция государства в этой области пока не сформирована. Так, например, единственным документом, на который можно опираться в этом вопросе, является Соглашения между Минобрнауки и РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей). Такая ситуация демотивирует объединения работодателей и саморегулируемые организации (СРО), что ведет к низким темпам обновления системы квалификаций в отраслях. Здесь требуются не только отдельный положительный опыт, но и системные решения.

3. Пути легализации: важным вопросом является оптимальный механизм легализации профстандартов. Например, ФГОС утверждаются на государственном уровне. Учитывая, что они служат базой для выделения бюджетных средств образовательным учреждениям, это необходимо. Обратная сторона – сложность и длительные сроки обновления. Профстандарты задуманы как гибкие инструменты развития национальной системы квалификаций (НСК), обновляемые синхронно или с опережением модернизации экономики. Профстандарты не связаны с выделением

бюджетных средств. Для обеспечения гибкости профстандартов нет необходимости создавать систему их обязательного утверждения на государственном уровне. Достаточно ввести систему их государственной регистрации при сохранении общественно-профессиональных процедур разработки и экспертизы. Нецелесообразно также финансировать разработку профстандартов из госбюджета (за исключением секторов с преобладающим госучастием, таких как сфера образования или соцобеспечения), так как при этом потеряется прозрачность мотивов инициаторов разработки профстандартов.

Наконец, следует проанализировать, как формирование НСК может сказаться на методологических подходах к ФГОС. По мере появления профстандартов ФГОС могут стать более унифицированными и рамочными. Учитывая, что результаты профессионального образования в части профессиональных компетенций четко фиксируются в профстандартах, а общие компетенции фиксируются в национальной рамке квалификаций, могут быть пересмотрены задачи ФГОС профессионального образования и существенно сокращено их количество (требования к условиям и структуре программ также могут быть унифицированы) [2].

4. Можно ли не распространять профстандарты на уже работающих россиян.

### **Выводы**

1. Сохраняются противоречия между необходимостью обеспечения высокого качества подготовки специалистов и недостаточной разработанностью механизмов воздействия профессионального сообщества на качество подготовки бакалавров, специалистов, магистров. В настоящее время много внимания уделяется вопросам прогнозирования потребностей рынка труда в кадрах определенных профессий и специальностей.

2. Сегодня в стране недостаточно развита система планирования, т.е. профессионального ориентирования и развития молодежи. В целом, набор



студентов в ВУЗы происходит случайным образом. Менее 20% ВУЗов имеют налаженную связь с лучшими выпускниками школ, и, как следствие, 5-7 преимущественно московских вузов забирают их себе. Перспективными могут оказаться механизмы профориентации и работы с талантливой молодежью через систему кураторов из представителей успешного бизнеса и госуправления. Для хороших студентов могут быть созданы надвузовские системы получения компетенций. Одним из примеров этой практики должен стать новый федеральный онлайн-университет с мощностью не менее 1 млн. человек в год. Такой ВУЗ не должен выдавать соответствующих дипломов, но результаты пройденных в нем курсов должны засчитываться в рамках Болонской системы в дипломах других ВУЗов.

3. Необходима более широкая информационная поддержка реализации инициатив законопроекта: создание веб-узлов на порталах органов власти регионов РФ

4. При поддержке национального агентства развития квалификаций важно обеспечить доступность как территориальную, так и ценовую деятельности центров независимой оценки квалификаций в регионах.

5. Проблемы кадрового характера: организаций, готовых взять на себя ответственность за разработку профессиональных стандартов (фактически это разработка новой системы квалификаций в конкретной области профессиональной деятельности с учетом региональных особенностей), не так много. Мало специалистов, которые могут выполнить или организовать эту работу на должном уровне. Отсюда следует первейшая задача для ведущих вузов и ИПК – организовать такую подготовку. Процедура разработки профстандартов может быть осуществлена в рамках 94-ого Федерального закона, по которому министерство должно было объявить конкурс среди возможных организаций на выполнение государственного заказа. Победители торгов, как правило, определяются по наименьшей сумме, предложенной за выполнение заказа. Но уровень компетентности таких экспертов может

оставлять желать лучшего. Поэтому ситуация с разработкой и утверждением новых профессиональных стандартов сегодня вызывает большое опасение как у профсоюзов, так и у объединения работодателей.

5. Положения соответствующих профессиональных стандартов должны учитываться при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Таким образом, должна решиться появившаяся в последние годы проблема, когда выпускник учебного заведения обладает одними профессиональными навыками, а работодателю требуются совсем другие.

6. Необходима незамедлительная активизация работодателей и профессионального сообщества по вопросу внедрения профессиональных стандартов, а также эффективных механизмов оценки квалификации работников, повышению качества их обучения (предусматривает установление двух форм оценки квалификации работников: помимо существующей в настоящее время аттестации работников, проводимой работодателем, в Трудовой кодекс должно быть введено понятие «сертификация квалификаций» - внешняя оценка, которую организует работодатель за свой счет с помощью сторонней организации).

Для поступательного развития процесса подготовки профессиональных стандартов и формирования системы оценки профессиональных квалификаций необходимо:

1. Считать катализатором процесса преобразования в нашей стране рынка дипломов в рынок квалификаций проект ФЗ «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», внедрение которого должно быть системно организовано.

2. Взять ориентир не на количество профессиональных стандартов, занесенных в национальный Реестр профессиональных квалификаций, а на их качество. В данном случае важно установить единую форму для разработки и

оформления национальных профессиональных стандартов и разработать порядок их апробации, по результатам которой стандарты можно будет включать в национальный Реестр профессиональных квалификаций.

Внесенные в настоящее время в данный Реестр профессиональные стандарты не имеют единой формы изложения информации, отсутствует единый подход к их оформлению, каждый разработчик использует свой, упрощённый подход к разработке отдельных компонентов национальной системы квалификаций, игнорируя отраслевые и секторальные рамки квалификаций, где требуется детализация их уровней.

3. Для разработки национальных профессиональных стандартов в каждой отрасли экономики необходимо сформировать рабочие команды, в состав которых следует включать специалистов от работодателей, знающих специфику трудового процесса в конкретной отрасли, а также профессионалов в деле выполнения подобной работы от образовательных учреждений.

Рабочее пространство функционирования таких групп должно стать одновременно профессиональной и общественной площадкой для отработки, обсуждения и доведения профессиональных стандартов до качественного уровня, что позволит актуализировать конкретные профессии на уровне профессиональных компетенций в ходе совместной работы работодателей и образовательных учреждений.

В настоящее время образовательные учреждения, применяя компетентностный подход к обучению, самостоятельно формулируют компетенции, разрабатывая учебные планы. В данном случае отсутствует роль работодателей, которым и должны делегироваться полномочия по формулированию необходимых компетенций.

4. Образовательные стандарты должны разрабатываться на основе компетенций, обозначенных работодателем в профессиональных стандартах. Только при таких условиях образовательные учреждения смогут разработать,

по-настоящему, эффективные рабочие программы учебных дисциплин, нужных для приобретения компетенций.

Именно рабочие программы учебных дисциплин, оценочные средства, учебники и прочие учебные материалы должны стать наиболее продуктивными элементами системы профессиональной оценки для учета в них требований профессиональных стандартов.

Лишь при таких условиях работодатели смогут дать объективную оценку как выпускной квалификационной работе, так и ее защите выпускником учебного заведения, где он будет демонстрировать применение приобретенных компетенций. Для этого председателями аттестационных комиссий должны быть только представители работодателя, кандидатуры которых следует выдвигать, исключительно, Рособрнадзору.

5<sup>17</sup>. Для минимизации рассмотренных выше рисков целесообразно разработать совокупность инструментов стимулирования участия работодателей в развитии системы независимой оценки и сертификации квалификаций в регионе. Необходимо провести углубленное исследование факторов, формирующих устойчивую заинтересованность предприятий и организаций реального сектора экономики в сертификации квалификаций персонала, а также выпускников профессиональных образовательных организаций как потенциального трудового ресурса региональных рынков труда.

Предварительный анализ позволил выявить два основных подхода к формированию таких стимулирующих механизмов:

- государственное регулирование (возможно для предприятий со значительной долей государственного участия, организаций бюджетного сектора экономики);

- рыночные механизмы.

---

<sup>17</sup> Материалы Овчинникова Дмитрия Евгеньевича, вице-губернатора – руководителя Администрации Губернатора Самарской области

Первый подход характеризуется преимущественным развитием внешних управленческих воздействий со стороны государства. Второй - опирается на институты рынка, позволяющие мобилизовать инициативу субъектов рынков труда для разрешения проблем на основе независимых от власти саморазвивающихся процессов.

По отношению к первому типу развития государственные органы управления проявляются в качестве *«регулятора»*, в рамках же рыночных механизмов государство выступает в роли *«модератора»*, выполняя функцию координации деятельности субъектов рынков труда и профессионального образования.

Очевидно, что наборы управленческих инструментов, посредством которых могут быть созданы стимулы для участия работодателей в развитии региональных систем оценки и сертификации квалификаций в рамках этих подходов различаются.

Выбор в качестве доминирующего подхода методов государственного регулирования будет способствовать максимально быстрому достижению цели (*мобилизационная модель управления*). Выбор рыночных механизмов позволит «запустить» процессы саморазвития и самоорганизации системы, ведущие к возникновению, поддержанию и изменению организационных параметров при отсутствии явного внешнего управления. Можно предположить, что в разных субъектах РФ в зависимости от специфических условий их экономики и социальной сферы требуются различные наборы инструментов рыночного и государственного регулирования (*гибридная модель управления*).

Как показывает анализ, механизмы стимулирования могут быть реализованы двумя типами инструментов:

- *методы косвенного стимулирования*, в том числе экономические инструменты;
- *методы прямого (административного) стимулирования*.

В рамках прямого стимулирования наиболее эффективным инструментом было бы введение обязательного характера сертификации персонала на федеральном уровне (в целом по экономике или в ее отдельных отраслях, обеспечивающих национальную безопасность страны).

Методы, имеющие характер *косвенного регулирования*, реализуются посредством установления норм и нормативных показателей. Они содержат, в том числе экономический (финансовый, налоговый, кредитный) инструментарий. В условиях субъекта РФ совокупность таких стимулирующих механизмов может включать в себя следующие инструменты:

- введение в перечень показателей конкурсного размещения государственного (регионального) или муниципального заказа на проведение работ (оказание услуг) требования подтверждения сертификации персонала предприятий и организаций, участвующих в региональном / муниципальном конкурсе;

- включение затрат на проведение сертификации персонала предприятий, а также выпускников профессиональных образовательных организаций, проходящих производственную практику на предприятии, в себестоимость выпускаемой продукции (необлагаемую налогом базу);

- введение на региональном уровне механизма признания квалификационных сертификатов предприятиями региона.

6. В настоящее время, когда подготовка необходимой базы для реализации ФЗ «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» находится на стадии завершения (создан Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям в соответствии с Указом Президента РФ от 16 апреля 2014 г. №249, советы по профессиональным квалификациям в различных сферах профессиональной деятельности, центры оценки и сертификации по различным федеральным округам и субъектам РФ), необходимо на основе результатов общественного и

профессионального обсуждения проекта Закона внести в него поправки, способствующие определению не только всех элементов системы оценки, но и пониманию всех взаимосвязей этих элементов, без которых система не сможет стать работоспособной.

Например, в **Статье 1, пункт 1**, утверждается, что закон устанавливает правовые основы оценки профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам.

Здесь важно закрепить связь между профессиональными и образовательными стандартами посредством такого важного элемента национальной системы оценки профессиональной квалификации как механизм трансляции требований профессиональных стандартов в программы профессионального образования и обучения.

В **Статье 2 пункт 1** указывается, что оценка квалификации осуществляется в целях создания условий для участия работников в непрерывном образовании.

Необходимо показать, как оценка квалификации создает условия для непрерывного образования работников. В данном случае необходимость регулярного прохождения переподготовки и прохождения дополнительного обучения должна определяться профессиональным стандартом, а не оценкой квалификации. Если соискатель не прошел переподготовку или обучение, которые рекомендуются профессиональным стандартом – он не может быть допущен к процедуре оценки.

Следовательно, **пункт 1 Статьи 2** необходимо изложить в следующей редакции: «... в целях поддержания постоянства процесса обучения и переподготовки работников со стороны работодателей и образовательных учреждений»;

В **Статье 5** в состав системы оценки не включены комиссии по апелляциям и конфликту интересов, а также представители работодателей и образовательных учреждений. Без них не может быть системы оценки с



позиции системного подхода, так как поведение системы определяется взаимодействием ее элементов. Следует подчеркнуть, что независимый квалификационный экзамен должен восприниматься обществом как часть образовательной программы, поскольку квалификация – это всегда результат обучения, проводимого в различных формах.

**В Статье 10, пунктах 3 и 4** требуются уточнения в целях повышения логики изложения положений закона.

Так пункт 3 предлагается изложить в следующей редакции: «Профессиональный экзамен проводится по мере формирования групп соискателей на основании их письменных заявлений либо направлений, выданных работодателями и поданных в центр оценки квалификации с предъявлением документов, удостоверяющих личность соискателей».

Пункт 4 предлагается изложить в следующей редакции: «По окончании профессионального экзамена соискателю выдается заключение квалификационной комиссии. При успешной сдаче профессионального экзамена центр оценки квалификации выдает соискателю свидетельство о соответствии его профессиональной квалификации требованиям профессионального стандарта. Сведения о выданном свидетельстве заносятся в Федеральный Реестр советом по профессиональным квалификациям».

Кроме того, в проекте Закона не прописаны обстоятельства, обусловленные спорными моментами, связанными с проведением процедуры аттестации, которые неизбежно могут возникнуть.

Не обозначена структура и содержание Федерального Реестра как элемента системы оценки.

Не прописана процедура разработки методических материалов для проведения профессионального экзамена.

Не обозначены базы для проведения практической части профессионального экзамена.

Таким образом, в сложившихся на настоящий момент времени условиях формирования национальной системы квалификаций важно обеспечить комплексное формирование элементов этой системы, исключить фрагментарность в принимаемых управленческих решениях, создать условия для общественного диалога и для внедрения обозначенной системы.

### Библиографический список

1. Лейбович А.Н. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций. // [http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Statya\\_professionalnye\\_standarty.pdf](http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Statya_professionalnye_standarty.pdf)
2. Лейбович А.Н., Волошина И.А., Перевертайло А.С., Прянишникова О.Д. / под общей ред. А.Н. Лейбовича: Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. – М.: АНО «НАРК», 2014. – М.: Издательство «Перо», 2014 – 132 с.
3. Прянишникова О.Д., Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта. // [http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Statya\\_professionalnye\\_standarty.pdf](http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Statya_professionalnye_standarty.pdf)
4. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ : сборник организационно-методических документов. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 72 с.
5. Разработка и применение профессиональных стандартов: словарно-справочное пособие / авт.-сост. : Лейбович А. Н., Волошина И. А., Новиков П. Н., Зуев В. М., Прянишникова О. Д., Косаковская Е. И., Блинов. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторовича. А. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 33 с.
6. Формирование Национальной системы квалификаций : сборник нормативных документов. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 72 с.
7. Официальный сайт Национального агентства развития квалификаций // <http://www.nark-rspp.ru>.

УДК 378.147.3

## Окунькова Е.И., Гордеева Д.С. Использование мультимедиа-технологий в обучении трудовому праву

The use of multimedia technology in the teaching of labor law

**Окунькова Е. И.**

Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,  
г. Челябинск  
eokunkova93@mail.ru

**Гордеева Дарья Сергеевна,**

доцент кафедры экономики, управления и права  
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет  
г. Челябинск  
gordeeva.darya@mail.ru

**Okunkova Elena Igorevna**

South Ural State Humanities and  
Pedagogical University, Chelyabinsk

**Gordeeva Darya Sergeevna,**

candidate of pedagogical sciences, associate professor of the  
chair «Economics, Management and Law»,  
South Ural State Humanitarian Pedagogical University  
Chelyabinsk

**Аннотация.** В статье описываются поэтапная разработка практического занятия по учебной дисциплине «Трудовое право» при помощи мультимедиа-технологий, рассматривается цель проведения практического занятия. Путем рассуждений и результатов исследований определены задачи практического занятия с использованием мультимедийных средств и формируемые компетенции у студентов.

**Ключевые слова:** мультимедиа-технологии, практическое занятие, трудовое право.

**Abstract.** This article describes the gradual development of a practical lesson on a subject "Labor Law" by means of multimedia technologies, examines the purpose of the practice session. By reasoning and research objectives identified practical training using multimedia and formed the competence of the students.

**Keywords:** multimedia technology, practical training, labor law.

Нетекстовые виды информации - аудио и видео являются одним из ведущих средств обучения на сегодняшний день. Это демонстрируемые с помощью компьютера курсы лекций, учебные пособия, учебные презентации, учебные фильмы, видеуроки. Мультимедиа являются разновидностью средств

наглядности [5]. Воздействуя на органы чувств, они обеспечивают более полное представление образа или понятия, способствуют повышению интереса к знаниям, облегчению процесса их усвоения, повышению эффективности обучения в целом. Возможности использования компьютера на занятии впечатляют, создают атмосферу психологического комфорта, ведут к успешности [1].

В связи с прогрессом информационных технологий к настоящему времени в образовательном пространстве сложились объективные предпосылки для системного использования на занятиях мультимедийных средств. Наблюдается тенденция увеличения интереса со стороны преподавателей к применению мультимедиа продуктов в своей профессиональной деятельности [2]. В таких обстоятельствах особую актуальность приобретает вопрос разработки методических рекомендаций, позволяющих повысить эффективность такого применения. Проведение практического занятия включает несколько этапов.

*Первый этап* - подготовка к проведению занятия. Проведение практического занятия будет более эффективным, если студенты обладают базовыми теоретическими знаниями по изучаемой теме. Поэтому непосредственному проведению занятия предшествуют лекции, в ходе которых студенты знакомятся с основными теоретическими концепциями и положениями трудового законодательства. Кроме того, с целью проверки уровня полученных знаний по данной теме проводится семинар. После этого можно приступить к проведению практического занятия по анализу конкретных ситуаций с применением средств мультимедиа для формирования следующих профессиональных компетенций: способность обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права (ПК-3); способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (ПК-5). Для проведения такого занятия, включающего обязательный просмотр видеофильма, требуется компьютер, мультимедийный проектор, экран [3].

*Второй этап* - начало занятия. Практическое занятие начинается со вступительного слова преподавателя о теме занятия, ее актуальности и практическом значении, о цели и задачах проведения и правилах предстоящей работы.

Цель практического занятия - сформировать профессиональные компетенции, включающие способность студента обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права, а также способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.

Задачи практического занятия:

1) провести анализ часто встречающихся на практике ситуаций нарушения трудового законодательства в области установления рабочего времени и времени отдыха;

2) научиться правильно квалифицировать действия работодателя и работника в конкретных ситуациях, связанных с установлением рабочего времени и времени отдыха;

3) сформировать модель правомерного поведения участников правоотношений в рассмотренных ситуациях, связанных с установлением рабочего времени и времени отдыха;

4) провести оценку уровня сформированности компетенций у студентов.

*Третий этап* - демонстрация видеофильма. Преподаватель ставит перед студентами первую учебную задачу: «В ходе просмотра видеофильма выявить нарушения его героями трудового законодательства в области установления рабочего времени и времени отдыха». Содержание используемого на занятии видеофильма «Рабочее время и время отдыха» включает несколько последовательно разыгрываемых ситуаций, после просмотра которых студенты должны ответить на определенные вопросы.

Первая ситуация. 12 часов дня. Пустой офис филиала одной московской крупной компании по разработке программного обеспечения. Приходит

директор филиала, заглядывает в пустующий зал, в котором должны работать программисты, затем уходит в свой кабинет. Студентам предлагается провести анализ нарушения режима рабочего времени работниками филиала.

Вторая ситуация. Директор филиала разговаривает со своим секретарем, которая просит установить ей неполное рабочее время и объясняет свою просьбу необходимостью осуществлять уход за больным мужем. На обращение секретаря директор отвечает: «При предоставлении неполного рабочего времени будет сокращен ваш ежегодный отпуск». Студенты должны ответить на вопрос: законно ли сокращение ежегодного отпуска секретаря, предлагаемое директором филиала?

Третья ситуация. Директор филиала входит в кабинет работников-программистов и видит их играющими в компьютерную игру. Руководитель проекта программист Руденко объясняет ситуацию: «Устали программисты, немного отдохнут и снова за работу. Напряженный умственный труд требует разрядки». Он также предлагает директору установить программистам гибкий график. В ответ на это предложение директор ссылается на то, что не уполномочен принять такое решение на уровне филиала. Студенты должны ответить на вопросы: является ли такая «разрядка» программистов нарушением режима рабочего времени и может ли директор филиала самостоятельно принять решение о введении гибкого графика работы программистам?

Четвертая ситуация. Директор филиала разговаривает по телефону с бухгалтером и выясняет, что она не успевает подготовить отчет. Директор требует подготовить его в десятидневный срок с выполнением работы во внеурочное время: «Каждый день лишних два часа уделяйте отчету и все успеем. А переработку компенсируем отгулами в течение месяца после сдачи отчетности». Студентам предлагается ответить на вопросы: законно ли требование директора о сверхурочной работе бухгалтера и возможна ли компенсация переработки отгулами?

Пятая ситуация. В пятницу вечером в компании возникли проблемы с

корпоративной сетью. Для ее восстановления требуется работа системного администратора. Директор привлекает его к работе в выходные дни в связи с производственной необходимостью. Студенты должны ответить на вопрос: может ли директор обязать системного администратора выйти на работу в выходные дни?

*Четвертый этап* - обсуждение допущенных нарушений трудового законодательства. По окончании просмотра видеофильма преподаватель ставит перед студентами вторую учебную задачу: обобщить в группах выявленные нарушения трудового законодательства и подготовить презентацию ответа. Студенты распределяются на группы по 4-5 человек. Каждая группа систематизирует подготовленные во время просмотра видеофильма заметки, готовит презентацию ответа и выбирает докладчика. Для закрепления представленного докладчиками материала и вовлечения в дискуссию большего числа участников преподаватель ставит перед студентами более конкретные вопросы и предлагает ответить на них в ходе общего обсуждения. Например:

- 1) что такое режим рабочего времени, где он закреплен?
- 2) какие санкции могут быть применены к работникам за нарушение режима рабочего времени?

Пятый этап - обсуждение правомерных вариантов решения проблемных ситуаций. Преподаватель ставит перед студентами третью учебную задачу: «Проиграть в группах ситуации с начальными условиями видеофильма, моделируя правомерное поведение его героев. Дать правовую оценку этому поведению». Студенты в группах разрабатывают альтернативные модели поведения героев видеофильма и проигрывают ситуации самостоятельно. При моделировании ситуаций студенты должны решать две задачи:

- 1) учет интересов и целей участников;
- 2) соответствие трудовому законодательству действий участников, направленных на достижение этих целей. Пример: директор заинтересован в своевременной подготовке бухгалтерского отчета, но при выборе средств



воздействия на бухгалтера он должен учитывать требования трудового законодательства.

При проигрывании ситуаций участники противоположных групп должны давать правовую оценку действиям героев ситуаций. Пример: Группа 1 моделирует правомерное поведение героев первой ситуации видеофильма, а Группа 2 дает правовую оценку действиям этих героев. В свою очередь, Группа 2 моделирует правомерное поведение героев второй ситуации видеофильма, а Группа 3 дает их действиям правовую оценку и т.д. Группы поочередно представляют и защищают предлагаемые варианты, отвечают на вопросы студентов из других групп. Цель указанных учебных действий - добиться живой активной дискуссии.

*Шестой этап* - анализ результатов занятия. Студенты обсуждают результаты проведенного занятия и демонстрируют умения выявлять нарушения трудового законодательства, квалифицировать действия работодателя и работника, формировать модель правомерного поведения участников правоотношений, защищать свои законные права в ситуациях, связанных с установлением рабочего времени и времени отдыха, для отражения уровня сформированности компетенций ПК-3 и ПК-5.

*Седьмой этап* - окончание занятия. Преподаватель проводит анализ выступлений отдельных студентов (активность, степень их подготовленности), подводит общие итоги работы групп, обобщает учебный материал по теме, дает ответы на вопросы

Таким образом, мультимедийные средства обучения являются перспективным и высокоэффективным инструментарием, позволяющим предоставить преподавателю массивы информации в большем объеме, чем традиционные источники информации. Вместе с тем эффективность использования средств мультимедиа при формировании учебной деятельности зависит от качества разработки преподавателем методики проведения учебного занятия с их применением.

## Библиографический список

1. Гусов К.Н. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие, 5 изд. // К. Н. Гусов. - М.: Проспект, 2011. - 560 с.
2. Гусов К.Н. Трудовое законодательство. Сборник документов - 9-е изд. // К. Н. Гусов. - М.: Проспект, 2011. - 420 с.
3. Гордеева Д.С. Инженерное образование: проблемы взаимодействия гуманитарного и естественно – научного стилей мышления // Коллективная монография Всероссийской научно-практической с международным участием, Челябинский государственный педагогический университет. - 2015 – С 112
4. Гордеева, Д.С., Демцура, С.С. Современные механизмы реального сектора экономики в сфере совместной образовательной деятельности// Сборник научных трудов по материалам 2 международной научно-практической конференции. –2016. - С.51-60.
5. Гнатышина Е.А., Богатенков С.А., Гнатышина Е.В., Уварина Н.В. Информационная подготовка педагогов профессионального обучения в аспекте безопасности //В сборнике: Методика профессионального образования: от теории к практике Сборник статей по итогам Всероссийской олимпиады по методике профессионального обучения, Челябинский государственный педагогический университет. - 2016. - С. 43-47.
6. Рябчук П.Г. Методы и проблема учета деятельности лизинговой компании // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление» 2012 год. Выпуск 16. с. 57-65.
7. Рябчук П.Г. Подходы и проблемы учета лизинговых операций у лизингополучателя // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление» 2013 год. Выпуск 20. С. 167-176.
8. Рябчук П.Г. Факторы оценки лизингового потенциала промышленного предприятия // Вестник СевКавГТИ. № 2 (26) 2016 год. с. 41
9. Абрамова Г.С. Возрастная психология. Учебник и практикум. В 2 томах, 2014 - 816 с.

10. Анцупов А.Я. Баклановский С.В. Конфликтология в схемах и комментариях Издательство: Питер, 2013.-304 с.

11. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. Издательство: Питер, 2015.-528 с.

УДК 373.2

## **Павлова Г.В., Фролова Н.Н. Сотрудничество с семьями воспитанников как один из основных принципов ФГОС ДО**

Cooperation with the families of children as one of the basic principles FGOS DO

**Павлова Г. В.**

МБДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад №16 «Золотой ключик» г. Кольчугино  
Владимирской области  
galina.pavlova197710@mail.ru

**Фролова Н. Н.**

МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №16 «Золотой ключик» г. Кольчугино  
Владимирской области  
b102ob@mail.ru

**Pavlova G. V.**

MBDOU "child development Center – kindergarten №16 "the Golden key"  
g. Kolchugino Vladimir region

**Frolova N. N.**

MBDOU "child development Center – kindergarten №16 "the Golden key"  
g. Kolchugino Vladimir region

**Аннотация.** Статья посвящена вопросам сотрудничества дошкольного учреждения с родителями воспитанников. Обоснованы педагогические принципы, функции взаимодействия с семьями, разработаны направления.

**Ключевые слова:** сотрудничество дошкольной организации с семьями воспитанников, дифференцированный подход, мониторинг, программа сотрудничества.

**Abstract.** The article is dedicated to the problem of cooperation of the pre-school institution/organization with the parents of its pupils. Given pedagogical principles, functions of cooperation with families, worked out directions.

**Keywords:** cooperation of the pre-school institutions with the families, monitoring, program of the cooperation

В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» одной из основных задач, стоящих перед детским дошкольным учреждением является взаимодействие с семьей для обеспечения полноценного развития личности ребенка (определено право родителей на получение методической,

психолого – педагогической, диагностической и консультативной помощи).

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования также большое внимание уделяет работе с родителями. Одним из принципов ФГОС дошкольного образования является сотрудничество и содействие Организации с семьёй, одним из требований к психолого-педагогическим условиям является требование обеспечения психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

Современные родители, на наш взгляд, более информированы и образованы, более благополучны в материальном плане, более уверены в себе, четче определяют запросы в отношении уровня и качества образования своего ребёнка. Поэтому построить новую систему взаимодействия и сотрудничества детского сада и семьи непросто.

Оптимальность успешности построения новой технологии взаимодействия требует практического применения следующих принципов организации процесса взаимодействия и сотрудничества [2; 21]:

1. Преемственность согласованных действий. Взаимопонимание семьи и детского сада состоится при согласованности воспитательных целей и задач, позиций обеих сторон, «выстроенных по принципу единства, уважения, и требований к ребёнку, распределения обязанностей и ответственности».
2. Гуманный подход к выстраиванию взаимоотношений семьи и ДООУ – признание достоинства, свободы личности, терпимости к мнению другого, доброе, внимательное отношение всех участников взаимодействия.
3. Открытость по отношению к семье воспитанника. Перейти же к новым формам отношений родителей и педагогов невозможно в рамках закрытого сада. Реализовать открытость ДООУ – это значит сделать процесс более свободным, гибким, дифференцированным, оптимизировать отношения между детьми, педагогами и родителями.

4. Эффективность форм взаимодействия ДОУ и семьи зависит от умения выделить наиболее важные проблемы сторон. Формы выбираются в зависимости от интереса семьи, возможностей ДОУ, региональных, социально-экономических, психологических условий.
5. Обеспечение в работе с родителями определенной последовательности, системы.
6. Доброжелательный стиль общения педагогов с родителями. Позитивный настрой на общение, взаимное доверие во взаимоотношениях между педагогом и родителями – прочный фундамент, на котором строится вся работа педагогов группы с родителями.
7. Динамичность. Детский сад должен находиться в режиме развития, а не функционирования, представлять собой мобильную систему, быстро реагировать на изменения социального состава родителей. Их образовательные потребности и воспитательные запросы. В зависимости от этого должны меняться формы и направления работы детского сада с семьей.
8. Обратная связь необходима для изучения мнения родителей по различным вопросам воспитания.
9. Дифференцированный подход – учет социального положения, традиций, интеллектуального и культурного опыта родителей. Сочетание индивидуального подхода к каждой семье с организацией работы со всеми родителями группы.

Итак, чтобы эффективно сотрудничать с семьями воспитанников необходим дифференцированный подход. Дифференциация в переводе с латинского «difference» означает разделение целого на различные ступени, части, появление различий в чем либо. Дифференцированный подход при организации работы с родителями - необходимое звено в организации эффективного сотрудничества с родителями.

Педагогический коллектив должен учитывать социальный статус, микроклимат семьи, родительские запросы, интересы, степень заинтересованности родителей деятельностью ДООУ и т.д.

Дифференциация к сотрудничеству с родителями в детском саду основывается на основе системы мониторинга планируемых результатов.

Функции системы мониторинга сотрудничества с родителями: Информационная – постоянная информация об участниках и результатах образовательной деятельности.

- Диагностическая – собственно изучение процесса и результатов сотрудничества, отслеживание промежуточных результатов развития ребёнка.
- Оценочная – качественная и количественная оценка деятельности ДООУ и семьи, педагогов, развития ребёнка.
- Коррекционная – коррекция образовательной деятельности в ДООУ, активности педагогов и родителей, поиск эффективных форм сотрудничества и т.д.
- Ориентационная – ориентация коллектива на решение целей и задач ДООУ, устранение проблем.

Мониторинг состоит из 4 компонентов [1; 37]:

1. *Мотивационно-ценностный компонент* - выявление желания, интересов, основных ценностей семьи, выяснения установок семьи на общение с ребёнком через анкетирование, опросы, наблюдения, составление Паспортов семьи и социального паспорта группы и ДООУ.
2. *Когнитивный компонент* - изучение родительского мнения по различным вопросам – анкеты, опросы, тесты и т.д. (игровой деятельности как ведущей для дошкольного возраста, речевому развитию, физическому развитию и т.д.)

3. *Деятельностно - поведенческий компонент* – мониторинг активности, включенности родителей в образовательную деятельность (активность посещения родительских собраний, праздников, участия в семинарах, проведение мастер – классов, мониторинг предметной среды, созданной в группе и на участке детского сада).
4. *Рефлексивный* - оценка взаимодействия ДООУ и семьи (ежегодные анкеты «Удовлетворенности работой ДООУ», «Эффективность проведенных мероприятий»)

Важную роль в изучении семьи играют паспорта семьи, которые составляются по определенному плану:

1. Структура семьи (сколько человек, возраст, образование, профессия), психологический климат семьи (межличностные отношения, стиль общения).
2. Индивидуальные особенности ребёнка.
3. Стиль и фон семейной жизни: какие впечатления преобладают - положительные или отрицательные; причины семейных конфликтов и отрицательных переживаний родителей и детей.
4. Социальный статус матери, отца в семье, их профессии, увлечения.
5. Степень участия родителей в воспитательно – образовательном процессе, наличие желания.
6. Воспитательный климат и опыт семьи, наличие или отсутствие домашней педагогической системы (осознание целей, задач, методов воспитания)

Следует отметить, что наши паспорта семьи расширенные: сбор информации о бабушках и дедушках, домашних питомцах, семейных традициях и т.д.

Изучение семьи воспитанника позволяет педагогу ближе познакомиться с ним, понять стиль жизни семьи, ее уклад традиции, духовные ценности, воспитательные возможности, взаимоотношения ребенка с родителями, Современные проблемы и направления развития системы образования и подготовки



наладить сотрудничество с родителями. Только на аналитической основе возможно осуществление индивидуального, лично – ориентированного подхода к ребёнку, его семье, а также повышение эффективности образовательной работы и грамотного построения сотрудничества с родителями. После изучения семей составляются «социальные паспорта» групп и ДОУ с целью дальнейшей организации сотрудничества с учетом особенностей семьи и ребёнка.

Таким образом, дифференцированный подход в сотрудничестве с родителями осуществляется на основе:

1. индивидуальных особенностей детей (одарённые дети, гиперактивные, застенчивые, тревожные, дети с ОВЗ и т.д.);
2. возрастных особенностей (ранний возраст, кризисные периоды, на этапе перехода в школу и т.д.);
3. опыта семейного воспитания;
4. желания родителей и ближайших родственников участвовать в образовательном процессе детского сада, учет их интересов, профессий, возможностей, запросов и проблем семей и т.д.

Используя сведения паспорта семей группы и ДОУ, результаты мониторинга семьи, принимая к сведению индивидуальные особенности детей, педагогами составляется план сотрудничества ДОУ и семьи, в котором приоритет отдан активным формам взаимодействия с родителями (семинары – практикумы, мастер – классы, встречи с интересными людьми, совместное проведение занятий, игр, развлечений, праздников, организация выставок сотворчества семьи и т.д.) В названии многих форм приставка **со**, значение которой совместность, общность чувств, действий, помощи, взаимосвязь, сближение, соединение, скрепление, связанность. Все эти значения – задачи взаимодействия детского сада и семьи на современном этапе развития дошкольного образования.

Программа сотрудничества нашего детского сада с родителями состоит из 4 направлений:

1. *Психолого-педагогический мониторинг*, цель которого – изучение своеобразия семей, их потребностей, запросов, проблем воспитания, удовлетворенности родителей работой ДОО, включает в себя: социологические срезы, изучение медицинских карт ребёнка, посещение на дому, анкетирование, опросы родителей, беседы с родителями и детьми, наблюдение за поведением детей.
2. *Психолого-педагогическая поддержка*, её цель создание атмосферы общности интересов, взаимоподдержки в решении проблем воспитания детей, организация совместной деятельности, направленной на развитие у родителей умений воспитания дошкольников, проявление уверенности в успешности воспитательной деятельности. Раздел включает в себя: наглядно – текстовую информацию (памятки, буклеты), консультации, беседы по интересующим вопросам, информация по теме недели в родительских уголках.
3. *Психолого-педагогическое образование*: выступления на общих и групповых родительских собраниях, работа консультационного пункта в ДОО, тренинги и семинары, практические занятия.
4. *Психолого-педагогическое партнёрство*: совместные занятия с детьми, создание альбома «Моя семья», совместные экскурсии, походы, проекты, мастер – классы родителей, бабушек, страницы в социальных сетях, помощь в организации развивающей предметно – пространственной среды и т.д.

Говоря об эффективности работы в этом направлении, следует отметить, что инициативность и активность родителей растет: по инициативе родителей созданы страницы групп в социальной сети, проводятся совместные занятия, походы и экскурсии, удовлетворенность родителей работой ДОО высокая (95 – 98%), включенность в образовательный процесс 67 – 83%.

## Библиографический список

1. Зверева О.Л., Кротова Т.В. Общение педагога с родителями в ДОУ: методический аспект. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 80с.
2. Пастухова И.О. Создание единого пространства развития ребёнка: взаимодействие ДОУ и семьи. – М.: ТЦ Сфера, 2007. – 48с.

УДК 372.864

### Тукан Е.И. Методика формирования общеучебных умений у учащихся в процессе обучения технологии

Methodology of general learning skills in students in learning technology

**Тукан Е.И.**

Владимирский государственный университет  
им. А.Г. и Н.Г. Столетовых (ВлГУ), г. Владимир  
gingella\_1@mail.ru

**Tucan E. I.**

Vladimir state university (VISU), Vladimir

**Аннотация.** Целью данной работы является разработка и апробация методики формирования общеучебных умений у учащихся в процессе обучения технологии. В процессе изучения проблемы формирования общеучебных умений были изучены генезис проблемы, был проанализирован педагогический опыт учителей технологий, рабочие программы, на основе которых составлена уникальная система уроков, учитывающая развитие общеучебных умений.

**Ключевые слова:** методика, общеучебные умения, технология

**Abstract.** The aim of this work is to develop and test methods of forming general learning abilities of students in the learning process technologies. In the process of studying the problems of formation of general learning abilities we have been studied the genesis of the problem has been analyzed and pedagogical experience of teachers of technology, work programs, on the basis of which made up a unique system of lessons, taking into account the development of general learning skills.

**Keywords:** methodology, general learning skills, technology

Современное общество выдвигает большие требования по отношению к уровню общего образования человека, целостному и гармоничному развитию личности. На протяжении всего времени существования педагогики востребованными навыками учащихся является способность и готовность

учиться всю жизнь, самостоятельно решать проблемы в различных сферах, развивать критическое мышление, постоянно самосовершенствоваться.

Идея развития и модернизации, а так же «обеспечение реализации индивидуальных траекторий обучающихся», лежащая в основе Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы, является одним из приоритетных в образовании. Данная проблема имеет глубокие корни так, еще в «Великой дидактике» Я. А. Коменский писал: «Юношество должно получить образование не кажущееся, а истинное, не поверхностное, а основательное т.е., чтобы разумное существо – человек – приучался руководствоваться не чужим умом, а своим собственным, не только вычитывать из книг и понимать чужие мнения о вещах <...>, но развивать в себе способность проникать в корень вещей и вырабатывать истинное понимание их и употребление их» [1, с. 35].

Задача учителя технологии в учебной деятельности – не только транслировать готовые знания и формировать предметные знания, умения и навыки, но и развивать у учащихся общеучебные умения. С помощью общеучебных умений учащиеся смогут самостоятельно приобретать знания, планировать деятельность, формулировать цели и задачи и отбирать средства для их достижения, осуществлять самоконтроль и самооценку выполненных действий.

Проводя уроки и наблюдая за работой коллег, мы выяснили, что формированию общеучебных умений не достаточно уделялось внимание, уроки технологии основывались на транслировании информации, без активной интеллектуальной работы учащихся. Мы пришли к выводу о том, что необходимо разработать эффективные методы формирования общеучебных умений у школьников. Одним из таких методов является «метод сравнения». Этот метод можно использовать на различных этапах урока Технологии в общеобразовательной школе, реализовали эту методику на этапе «Подготовка к активной учебно – познавательной деятельности учащихся».

Класс 5. Раздел № 2. Создание изделий из текстильных и поделочных материалов.

Тема урока. Рукоделие. Художественные ремесла. Вышивка крестиком.

Учащимся предлагается памятка «Учись проводить сравнение»

1. Определение сравнения.

2. Порядок сравнения:

2.1. Выдели признаки, свойства, качества объектов сравнения. (цвет предмета, запах, величина, размер и т.д.)

2.2. Выяви существенные и несущественные признаки, выдели признак, который необходимо принадлежит предмету при всех условиях, т.е. основания для сравнения.

2.3. Сопоставь по выделенным основаниям, установи сходства и различия.

2.4. Сформулируй выводы.[2, с 14]

Учитель: Прежде чем приступить к изучению нового материала, я вам предлагаю сравнить 2 вышитые работы. Для чего на занятии возникает необходимость сравнивать?

Учитель: Для того чтобы выявить общие и различные признаки.

Учитель: Сравнение поможет нам выявить общее и различное между этими 2-мя объектами – вышивкой «Лиса» и «Львы». У каждой вышивки есть свои признаки. Признаки – все то, чем предметы и явления сходны друг с другом или чем они отличаются друг от друга. Это показатель, по которому можно узнать, определить или описать предметы или явления.

1-й шаг – Учащиеся выделяют следующие признаки:

1. Материал; 2. Каунт; 3. Нитки; 4. Французские узелки; 5. Бэкстичь; 6. Неполные кресты.

Учитель: Итак, мы выявили признаки для проведения сравнения».

2-й шаг – Сопоставление вышивки по выделенным признакам, выявления общего и различий. Формулируем признаки и заносим их в таблицу 1.

Сравнительная таблица вышитых эталонов

Признаки	Лиса	Львы
Материал	Аида белая	Аида черная
Каунт	18	14
Нитки	Мулине	Шерсть
Французские узелки	Есть	Нет
Шов «Назад иголку»	Есть	Есть
Полу кресты	Есть	Есть
Заполнение	Неполное	Неполное

3-й шаг – Формирование выводов, содержащих объяснения причин сходства и различия рассматриваемых объектов.

Учитель: Вышивка крестом - это техника украшения различных изделий стежками из цветных нитей разной фактуры.

Для взаимосвязанного и концентрированного развития информационных, интеллектуальных и коммуникативных умений, мы предлагаем использовать метод «логической цепочки». Простая игровая форма поможет учащимся в полной мере развивать логическое мышление, умение структурировать, умение анализировать и синтезировать.

Класс 5. Раздел № 3: «Элементы материаловедение»

Тема урока: Текстильное материаловедение

Этап урока - Усвоение новых знаний.

Учитель: Из какого сырья сделана парта?

Ученик: из древесины

Учитель: Откуда берут древесину?

Ученик: ее получают из деревьев

Учитель: Составьте логическую цепочку производства парты:

ПАРТА (изделие) – ДРЕВЕСИНА (материал) – ДЕРЕВО (сырье)

Составьте логическую цепочку изготовления платья на основе алгоритма:  
изделие-материал-сырье. (Работа в парах).

(изделие) ПЛАТЬЕ – (материал) ТКАНЬ – (сырье)?

Учитель: Неизвестно сырье, из которого изготовлены ткани. Как можно решить данную проблему? (Версии учащихся)

Для этого можно рассмотреть строение ткани.

Учитель: Перед вами лежат образцы тканей, из которых можно сшить платье, фартук. (Коллекция хлопчатобумажных и льняных тканей). Рассмотрите строение ткани и составьте логическую цепочку. ТКАНЬ (изделие) – НИТИ (материал) – ТОНКИЕ ВОЛОСКИ (сырье)

Учитель: Исследовав ткани, вы пришли к выводу, что для ее производства необходимы нити, которые состоят из “тонких волосков”. В швейном материаловедении их называют волокнами.

Волокно - это гибкое, прочное тело, длина которого во много раз больше, чем поперечный размер.

На примере данных фрагментов были изучены способы развития организационных и интеллектуальных умений, которые включали в себя целеполагание и умение сравнивать. Данные методики позволяют учащимся активно развивать в себе умение учиться, способствуют более успешному освоению информации.

Использование разнообразных методических приемов на уроках технологии способствуют достижению наиболее высоких результатов обучения и развития общеучебных умений. Например, методика обучения умению сравнивать является универсальной и может применяться не только на уроках, но и в личной жизни учащегося. Умение учиться и применять полученные знания на практике позволяет учащимся быть активными участниками социальной жизни.



## Библиографический список

1. Коменский, Я. А. Избранные педагогические сочинения : в 2 т. / Я. А. Коменский. – М. : Учпедгиз, 1939. – Т. 1: Великая дидактика. - 317 с.
2. Молева, Г. А. Формировать общеучебные умения / Г. А. Молева // Школа и производство. – 2003. – № 7. – С.14–15.

УДК 378

### Филиппова Ю.С. Критерии удовлетворенности студентов качеством образовательного процесса

Student satisfaction criteria of quality of the educational process

**Филиппова Ю. С.**

Красноярский государственный педагогический университет  
им. В.П.Астафьева, г.Красноярск  
jlia-92@mail.ru

**Filippova Yulia Sergeevna**

Krasnoyarsk State Pedagogical University. V.P.Astafeva, Krasnoyarsk

**Аннотация.** В статье затрагивается тема необходимости проведения мониторинга оценки качества образования

**Ключевые слова:** качество образования, педагог, студент, удовлетворенность/неудовлетворенность.

**Abstract.** The article touches upon the need of monitoring education quality assessment

**Keywords:** the quality of education, teacher, student, contentment/ dissatisfaction.

Система образования готовит целые поколения людей к самостоятельной жизни, формирует личность человека, и успех этого формирования во многом обусловлен качеством предоставляемых образовательными организациями услуг. Сегодня образование рассматривается как производство человеческого капитала, важной составляющей которого является капитал интеллектуальный. Если учитывать возрастание роли человеческого капитала в тенденциях экономического и научно-технического развития, то нетрудно увидеть, что образование становится главной движущей силой развития современного

общества, поэтому подготовка конкурентоспособных специалистов требует повышенного внимания к качеству образования и как процесса, и как результата.

Наиболее важным моментом создания и функционирования системы обеспечения качества образования в вузе является выявление требований и ожиданий потребителей, оценка степени соответствия этих требований показателям деятельности вуза и оценка удовлетворенности всех групп потребителей. В связи с этим, удовлетворенность студентов образовательным процессом играет большую роль, влияя на мотивацию учащихся, качество и количество усвоенных знаний, личностное развитие, компетентность будущего специалиста и дальнейшую адаптацию в рабочем процессе.

Огромное количество людей, закончивших вузы, не работают по специальности или уходят из профессии в первый год работы. Это серьезный повод для анализа проблемы, и в первую очередь, мы считаем необходимым обратить внимание на удовлетворенность образовательным процессом, акцентируя внимание как на студентов, так и на преподавателей.

Существующие модели подготовки учителей отражают в основном требуемый уровень знаний и умений, ориентируясь на подготовку специалиста, готового выполнять профессиональные функции в соответствии с принятыми в социуме стандартами и нормами.

В то же время вопросам продуктивности будущей педагогической деятельности, напрямую связанным с совокупностью определенных личностных качеств студента, которые формируются и совершенствуются в ходе образовательной деятельности, и, в конечном итоге, закладывают основы высшего качества личности педагога – «профессионального педагогического мастерства», должного внимания не уделяется. Недостаточно учитываются также личностное принятие студентами и преподавателями образовательного процесса, их ожидания и притязания. Встает вопрос: почему в высшем учебном заведении столь актуальная проблема чаще всего остается закрытой и мало

обсуждаемой? Чего боится общество? Возможно, узнать правду. Подразумевается, что кто-то, проводя мониторинг и зная основные недостатки образовательной системы, берет на себя ответственность за разработку и реализацию плана перспективной зоны развития, при этом каждый пункт подразумевает четкое следование плану и конструирование деятельности в соответствии с запросами респондентов. Однако, субъекты образовательного процесса, по-видимому, не хотят нести определенные дополнительные обязательства.

Может, стоит подойти к данному вопросу иначе? Рассмотрим ситуацию преподавателя. Те, кто пришел работать в образовательную организацию высшего образования, не могут полностью посвятить себя работе со студентами. У них не хватает на это времени. Кипа бумаг становится основным занятием. Человек не может сосредоточиться на своей работе, так как ему приходится заниматься бумажной волокитой. Вместо работы, направленной на успеваемость обучающихся, преподаватель собирает себе портфолио, от которого зависит его зарплата.

С недавних пор введено стимулирование работы педагога. Чтобы заработать стимулирующую часть, нужно сначала самостоятельно оценить по балльной системе свою работу, затем специальная комиссия вновь оценит и решит, заслуживает данный человек надбавку или нет. Порой портятся дружеские отношения в коллективе, так как коллеги становятся потенциальными конкурентами. С недавних пор Министерство образования вводит еще один вид отчетности. Теперь педагогу надо поминутно расписывать свои действия во внеурочное время, заполнять специальную форму отчета. Все это очень строго проверяется и сверяется документально. Исходя из этого, получается, что чем качественнее будет выполнен отчет и составлена вся сопутствующая образовательной деятельности документация, – тем лучше ты работаешь. А когда же заниматься самими студентами, сразу приходит на ум стихотворение о работе учителя:

Вы кто у нас? Ага, учитель!  
Тогда, пожалуйста, тащите:  
Отчетов двести килограмм,  
И чтобы завтра до утра!  
А вы? Руководитель классный?  
Так-так, отличненько, прекрасно...  
Где ваши списки? Списки списков?  
Вам три секунды. Быстро-быстро!  
Вы кто у нас? Директор школы?  
С вас два вагона протоколов  
О том, о сём, о чём неважно.  
Чтоб в электронном и в бумажном!  
Вы кто? Ученики? Смотрите –  
Вот вам учебник, посидите,  
Почитайте тексты дружно.  
Учителям работать нужно. [4]

Важен осознанный выбор своего профессионального пути, особенно стези педагогической. Преодолевая все преграды и трудности педагогической профессии, так не хочется растерять любовь к детям, к студентам. Значимой заслугой педагога является уважение студентов, их благодарность и желание идти на контакт. Когда видны плоды труда, то возникает не только внутренняя удовлетворенность, но и понимание того, что педагог – это не просто человек, транслирующий знания, а тот, кто делает свой вклад в интеллектуальный капитал своего государства. Ведь каждый отдельно взятый человек способен на невероятные открытия, главное – это вовремя раскрыть и правильно поддержать. Делая вклад в благо страны, пусть даже маленький, мы строим будущее, и каким оно будет, зависит в первую очередь от нас.

Теперь рассмотрим ситуацию студента. Студенчество – это прекрасная пора, самая запоминающаяся в жизни каждого человека. Это возможность

показать себя и раскрыть с новой стороны. Однако удовлетворены ли студенты качеством образовательного процесса и его управлением – никто не знает. Таких исследований в нашем педагогическом университете не проводится, а если кто-то и охватил этот аспект, то данные не опубликованы, и поэтому недоступны большинству. При выборе учебного заведения абитуриентом данный мониторинг мог бы быть весьма полезным: отзывы, мнения и рекомендации играют в жизни человека немаловажную роль, формируя определенное первоначальное представление. Оценивая недостатки и достоинства вуза, можно делать акцент на более выигрышных позициях, тем самым перекрывая негативные стороны.

Отметим, что одной из причин отсутствия мониторинга может являться боязнь оценки и субъективной интерпретации как со стороны студентов, так и со стороны преподавателей. Следует задуматься при проведении данного вида исследования, как оно будет проводиться: анонимно либо с указанием авторства. Стоит учитывать, что, высказываясь анонимно, люди более открыты, так как за этим не последует наказания, массовой огласки и ответственности за свои слова, ведь обычно суждения, противоречащие мнению общества, осуждаются и не принимаются. При указании персональных данных опрос либо другой вид работы, при котором учитывается мнение, загоняет человека в определенные рамки, что также не является по сути отрицательным. При этом люди стараются отождествлять собственное мнение с мнением общепринятым, чтобы «не ломать систему». Может, за отсутствием мониторинга стоит боязнь отрицательной оценки педагогического персонала? В связи с этим возникает ряд суждений, а именно, оставляя некорректные комментарии анонимными, возможно подрывание авторитета преподавателя и образовательной организации, что повлечет за собой неверно сформированное мнение общества, проверку со стороны администрации истинности суждений и просматривание всевозможных форм отчетности, вплоть до проведения учебных занятий. Но не все так негативно, посмотри на это с другой стороны. Любое суждение можно

опровергнуть и доказать обратное. Поэтому, чтоб полностью оценить качество управления образованием в определенной организации, данный мониторинг необходим, он поможет сделать акценты на уязвимые места и совершенствоваться в своей профессиональной деятельности. Ведь не осознавая разрывы и лакуны, трудно двигаться в дальнейшем развитии.

Исходя из этого, важным критерием оценки качества образования должна стать удовлетворенность/неудовлетворенность получаемым или полученным образованием, в частности: – уровнем образовательной программы и качеством обучения; – условиями обучения – комфортности, личной безопасности и пр.; – уровнем капитализации полученного общего и профессионального образования, выражающимся в повышении личных доходов, социального статуса человека.

### **Библиографический список**

1. Гегель Г.В. Наука логики. Т. 1. М.: АН СССР, Мысль, 1970. 502 с.
2. Поташник М.М. Управление качеством образования в вопросах и ответах / М.М. Поташник // Народное образование. 2002. N 5. С. 63–72.
3. Новиков А.М. Как оценивать качество образования. Институт проблем управления РАН. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.anovikov.ru/artikle/kacth\\_obr.htm#\\_ftn7.html](http://www.anovikov.ru/artikle/kacth_obr.htm#_ftn7.html) (дата обращения: 13.01.2016).
4. Электронный ресурс. URL: <http://www.openclass.ru/node/67260> (Дата обращения: 13.01.2016).

Электронное научное издание

# СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Сборник научных трудов  
по материалам I международной  
научно-практической конференции

31 октября 2016 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству  
обращаться по электронной почте [mail@scipro.ru](mailto:mail@scipro.ru)

Подготовлено с авторских оригиналов



978-5-00-006409-7

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 17,8.  
Тираж 100 экз.  
Издательство Индивидуальный  
предприниматель Краснова Наталья  
Александровна  
Адрес редакции: Россия, 603186, г.  
Нижний Новгород, ул. Бекетова 53.