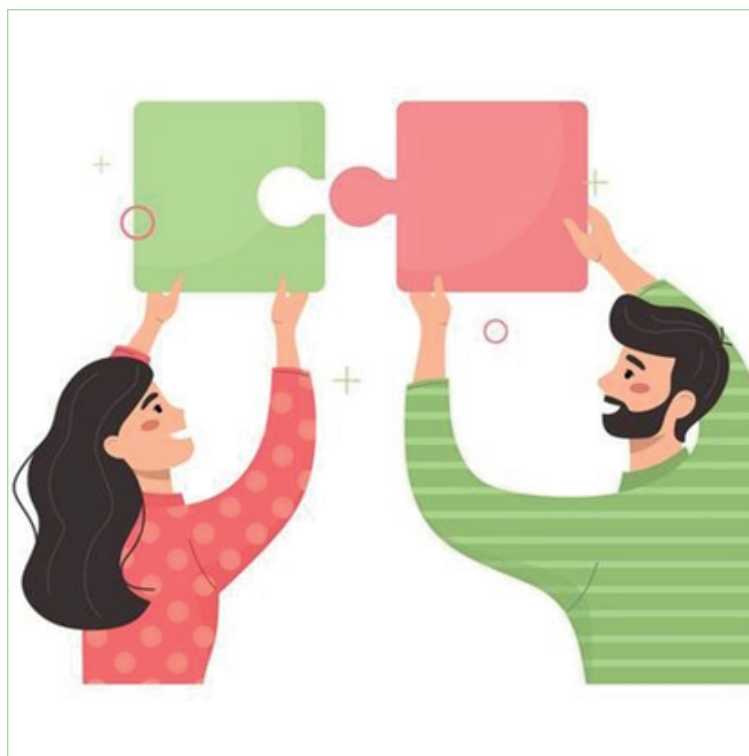




ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

**Сборник материалов
VII Международного научно-практического семинара
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ»**

Минск, 18 апреля 2024 г.



Минск 2024

Министерство образования Республики Беларусь
Государственное учреждение образования
«Академия образования»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ**

**Сборник материалов
VII Международного научно-практического семинара**

Минск, 18 апреля 2024 г.

Под редакцией кандидата социологических наук, доцента
Н. А. Залыгиной

Электронное издание

Минск
2024

Рецензенты:

зав. каф. педагогики и менеджмента образования ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *И. В. Брезгунова*; доц. каф. психологии, содерж. и методов воспитания ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *В. И. Вязгина*; проректор по метод. работе ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук *В. В. Гинчук*; начальник центра оценки качества образования ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *М. Б. Горбунова*; ст. преподаватель каф. спец. и инклюзив. педагогики ГУО «Акад. образования» *О. В. Грищенко*; ст. преподаватель каф. педагогики и менеджмента образования ГУО «Акад. образования» *Т. И. Денисевич*; зав. каф. психологии, содерж. и методов воспитания ГУО «Акад. образования», канд. социол. наук, доц. *Н. А. Залыгина*; проф. каф. педагогики и менеджмента образования ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *Н. И. Запрудский*; проректор по науч. работе ГУО «Акад. образования», д-р пед. наук, доц. *О. В. Зеленко*; зав. каф. спец. и инклюзив. педагогики ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *А. М. Змушко*; проф. каф. спец. и инклюзив. педагогики ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *И. В. Ковалец*; ст. науч. сотрудник лаб. спец. образования науч.-исслед. центра ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук *О. П. Коляда*; ст. преподаватель каф. педагогики и менеджмента образования ГУО «Акад. образования» *В. С. Кулик*; ст. преподаватель каф. дошк. и нач. образования ГУО «Акад. образования» *Т. Л. Маркова*; ст. преподаватель каф. психологии, содерж. и методов воспитания ГУО «Акад. образования» *С. Г. Молочников*; доц. каф. педагогики и менеджмента образования ГУО «Акад. образования», канд. социол. наук, доц. *В. Г. Реут*; ст. преподаватель каф. педагогики и менеджмента образования ГУО «Акад. образования» *О. В. Семашко*; доц. каф. педагогики и менеджмента образования ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *И. Н. Слесарева*; проф. каф. психологии, содерж. и методов воспитания ГУО «Акад. образования», доктор филос. наук, доц. *С. Н. Соколова*; зав. лаб. дошк. образования науч.-исслед. центра ГУО «Акад. образования», канд. психол. наук *Т. М. Соценко*; зав. лаб. проблем воспитания личности науч.-исслед. центра ГУО «Акад. образования», д-р пед. наук, проф. *В. Г. Стуканов*; ст. преподаватель каф. дошк. и нач. образования ГУО «Акад. образования» *М. Э. Труханович*; ведущий науч. сотрудник лаб. спец. образования науч.-исслед. центра ГУО «Акад. образования», канд. пед. наук, доц. *Т. Н. Юрок*

Профессиональные компетенции современного руководителя как фактор развития образовательной сферы [Электронный ресурс] : сб. материалов VII Междунар. науч.-практ. семинара, Минск, 18 апр. 2024 г. / М-во образования Респ. Беларусь, Академия образования ; под ред. канд. социол. наук, доц. Н. А. Залыгиной. – Минск, 2024.

ISBN 978-985-33-0206-6.

Сборник подготовлен по итогам VII Международного научно-практического семинара. В представленных материалах нашли отражение проблемы и тенденции развития образовательного менеджмента и профессиональной компетентности современного руководителя по управлению качеством образования; рассматриваются аспекты организации гражданского и патриотического воспитания обучающихся в учреждениях образования, освещаются психологопедагогические и социально-педагогические составляющие организации образовательного процесса, цифровые технологии в деятельности современного руководителя учреждения образования; излагаются вопросы организации деятельности учреждения образования в контексте реализации принципа инклюзии в образовании.

Адресуется руководителям и специалистам образования, педагогическим работникам учреждений дополнительного образования взрослых.

УДК 371
ББК 74.204

ISBN 978-985-33-0206-6

© ГУО «Академия образования», 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Анатьева Ирина Викторовна

Проблема информационно-психологической безопасности в реализации государственной идеологической политики в сфере образования 8

Апанович Светлана Геннадиевна

Системный подход в поддержке педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры..... 14

Бахрамов Анвар Ахрарович

Применение компетентностного подхода в профессиональном развитии руководителей школ и педагогов 20

Брезгунова Инесса Викторовна

Использование цифровых технологий для организации эффективного удаленного взаимодействия в учреждении образования 27

Внук Лилия Борисовна

Методический маркетинг как средство повышения эффективности методической работы в учреждении дошкольного образования 33

Воронище Елена Эдвардовна

Воспитательная среда учреждения образования как важнейший ресурс формирования гражданской ответственности и патриотизма учащихся 39

Вязгина Валентина Ивановна

К вопросу о качестве управления учреждением образования..... 44

Грицкевич Ирина Николаевна

Организация взаимодействия участников образовательного процесса как условие повышения качества образования 49

Далидович Анна Иосифовна

Значение личностных компетенций руководителя в управлении учреждением образования 54

Дехтярёва Наталья Алексеевна

Роль учебного эколого-биологического комплекса в воспитании гражданина и патриота своей страны 58

Дражина Зоя Владимировна

Роль личностного потенциала и самообразования руководителя в эффективном управлении учреждения образования 64

Журавель Нэлли Вениаминовна

Методическое сопровождение развития профессиональной компетентности педагога в условиях учреждения образования..... 68

Зайцев Игорь Станиславович

Аксиологический и культурологический подходы как методологические основания профессионального самоопределения..... 74

Залыгина Наталия Андреевна

Поддержка руководителем учреждения образования деятельности учителя по развитию ключевых личностных компетенций обучающихся 80

Запрудский Николай Иванович

Вопрошание как важная компетенция современного руководителя учреждения образования 85

Ивочкина Надежда Николаевна, Киреева Ольга Валерьевна

Цифровой образовательный ресурс как средство взаимодействия с родителями в процессе коррекционно-развивающего обучения воспитанников..... 92

Казеко Алла Георгиевна

Формирование специальных профессиональных компетенций руководителя как инструмент реализации инклюзивного образования..... 97

Карпович Анна Марьяновна

Образовательный интенсив «Директорская среда» как форма обучения директоров учреждений общего среднего образования гродненской области..... 102

Кислякова Юлия Николаевна, Голошевская Юлия Андреевна

Управление профессиональным развитием учителей-дефектологов в условиях переподготовки: исторический аспект 107

Клезович Ольга Валерьевна

Управление профессиональным развитием педагогических работников по реализации принципа инклюзии в образовании в условиях переподготовки..... 112

Козлова Любовь Михайловна

Профессиональное взаимодействие педагогов как условие повышения качества образования 116

Кулагина Анна Евгеньевна

Организация взаимодействия участников образовательного процесса как условие повышения качества образования 121

Курцева Елена Геннадьевна	
Организация взаимодействия участников образовательного процесса в условиях сетевого взаимодействия	127
Ленчевский Андрей Геннадьевич	
Идеологическая и воспитательная работа в учреждении образования: пути совершенствования	133
Личик Александр Анатольевич	
Управление профессиональным развитием педагогического коллектива учреждения общего среднего образования.....	139
Личик Александр Анатольевич, Луцевич Леонида Викторовна, Реут Вероника Геннадьевна	
Оргпрофориентационная компетенция руководителя как востребованная компетенция в условиях становления эры искусственного интеллекта	144
Лобанова Наталья Николаевна	
Организация и планирование методической работы в учреждениях образования по развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях реализации принципа инклюзии	150
Максимова Антонина Ивановна	
Организационно-управленческие механизмы поддержки инициатив участников образовательного процесса.....	156
Матюхина Полина Валерьевна, Захарова Марина Владимировна, Викульева Ольга Геннадьевна	
Система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров как инструмент повышения качества образования в Брянской области.....	163
Машук Мария Викторовна	
Функция руководителя в организации взаимодействия участников образовательного процесса	169
Минова Марина Евгеньевна	
Развитие детских и молодежных социальных инициатив в процессе волонтерской деятельности.....	175
Мишнева Марина Валерьевна	
Личностно-ресурсное картирование как дидактическое средство успешного профессионального самоопределения учащихся.....	180

Панфилович Ирина Владимировна

Методическое сопровождение образовательного процесса посредством цифровых ресурсов 185

Пашкович Татьяна Фадеевна

Инновационный педагогический опыт как компонент завершенного цикла инновации..... 190

Печенёва Татьяна Анатольевна

Пути развития научно-образовательного взаимодействия субъектов педагогического сообщества: к постановке проблемы 199

Прокофьева Ирина Валентиновна

Построение индивидуальной образовательной траектории учащихся в учреждении общего среднего образования 205

Прохоров Дмитрий Игоревич

Некоторые направления организации повышения квалификации и самообразовательной деятельности учителей в межкурсовой период 211

Севернёва Людмила Владимировна

Система работы учреждения дошкольного образования по гражданскому и патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста 217

Соболевская Екатерина Геннадьевна

Научно-методическое сопровождение реализации инновационного проекта..... 222

Соколова Светлана Николаевна

Качество образования: социально-гражданская и нравственная функциональная грамотность обучающихся..... 228

Степанец Ольга Владимировна

Развитие социального интеллекта руководителя как условие эффективного менеджмента образовательной организации..... 234

Сутоцкая Марина Александровна

Стиль управления руководителя учреждения образования..... 240

Сухорукова Марина Юрьевна

Лидерская позиция школы в социокультурном пространстве агрогородка как условие повышения качества образования 246

Тарасова Юлия Николаевна, Ступчик Елена Ивановна

Командообразование как один из факторов повышения качества управления современной школой..... 251

Теханович Жанна Николаевна

Управленческие аспекты организации инклюзивной образовательной среды в дополнительном образовании детей и молодежи 256

Тихончук Тамара Анатольевна

Эффективные формы организации методической работы и взаимодействия участников образовательного процесса 262

Трухановіч Марыя Эдуардаўна

Напрамкі самаадукацыі кіраўнікоў па пытаннях нацыянальна-моўнай адукацыі дзяцей дашкольнага ўзросту 268

Угляница Ольга Николаевна

Мотивирование педагогов на поиск идей для публикаций путем систематизации материалов собственного опыта..... 274

Фомина Галина Станиславовна

Духовно-нравственное развитие обучающихся в системе воспитательной работы учреждения образования 279

Чубатюк Людмила Владимировна

Учебно-методическое объединение как эффективный компонент развития профессионально-личностного потенциала педагогов, осуществляющих образовательный процесс с детьми с расстройствами аутистического спектра 284

Швецова Татьяна Юрьевна

Брендинг как современный аспект управленческой деятельности в учреждении дошкольного образования 290

Шеститко Ирина Владимировна, Клезович Ольга Валерьевна

Переподготовка менеджеров в сфере образования: содержательный аспект... 295

Шпанькова Ольга Александровна

О направлениях взаимодействия института развития образования с учебно-методическими кабинетами, учреждениями образования области в рамках методической вертикали..... 301

АНАТЬЕВА ИРИНА ВИКТОРОВНА,

директор

Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 9 г.Бобруйска»,
г.Бобруйск, Могилевская область, Республика Беларусь

ПРОБЛЕМА ИНФОРМАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИДЕОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются вопросы повышения эффективности деятельности учреждений образования в сфере идеологической работы через совершенствование системы противодействия информационно-психологическим операциям, которые проводятся в настоящее время конкурирующими центрами силы против Республики Беларусь. Выводы основаны на практической деятельности учреждения образования по реализации государственных программ по патриотическому воспитанию учащихся.

Ключевые слова: информационно-психологические операции; идеологическая работа; учреждения образования; патриотическое воспитание учащихся.

Экономические, социально-политические и культурные изменения, происходящие в настоящее время в современном обществе, возникающие проблемы и конфликтные ситуации в сфере международных отношений, ставят новые задачи и перед системой образования Республики Беларусь. Одна из главных заключается в разработке новых подходов в реализации идеологической и воспитательной работы, в результате чего были бы исключены или минимизированы деструктивные влияния внутреннего и внешнего характера.

Наибольшие риски в этой сфере возникают из-за проводимых странами Запада операций масштабного информационного воздействия, направленных, в первую очередь, на разрушение исторической памяти у населения республики, молодого поколения. Открытое информационное поле позволяет повышать эффективность такого рода мероприятий, которые имеют цель дестабилизировать социум, вовлечь учащихся в экстремистскую деятельность [1, с. 13].

В настоящее время определяются следующие направления деятельности конкурирующих центров влияния, затрагивающих систему образования:

подрывные мероприятия в сфере обращения информации в рамках игры на смысловом поле;

провоцирование неправомерных действий, целенаправленных нарушений, допускаемых учащимися и работниками сферы, учреждениями при использовании информационных систем и обращении информации;

нарушения в работе информационных и телекоммуникационных систем.

Актуальным остается вопрос формирования исторического сознания учащихся средних школ в условиях информационно-психологической войны.

Отметим, что работа по патриотическому воспитанию в современной белорусской школе организуется на основе нормативных правовых и методических документов: Кодекса Республики Беларусь об образовании, Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, Концепции информационной безопасности, Концепции непрерывного воспитания детей и молодежи, Программы непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2021–2025 гг., Программы патриотического воспитания населения на 2022–2025 гг., Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 гг., Инструктивно-методического письма «Особенности организации социальной, воспитательной и идеологической работы в учреждениях общего среднего образования», приказов региональных управлений и отделов по образованию, внутренних приказов.

Важно подчеркнуть, что гражданско-патриотическое воспитание предполагает не только формирование веры и убеждений юных граждан Республики Беларусь, будущих защитников Отечества на основе теоретических выводов и предложений, но и реализацию конкретных проектов, призванных сформировать у учащихся через их практическое участие чувство патриотизма и гордости за свой народ, его историко-культурное наследие, героическое прошлое. Очевидно, что воспитание учащихся учреждений общего среднего образования,

основанное на положениях идеологии белорусской государственности, является эффективным способом формирования у подрастающего поколения патриотизма, гражданственности и, что не менее важно, социальной активности [2, с. 6]. По большому счету, в настоящее время идеология в сфере образования призвана развивать у учащихся социальные смыслы – как жить, для чего трудиться, как быть преданным своему народу, родной стране.

Все большую актуальность приобретает главный социальный смысл: как защитить свою Родину от различных рисков, каким будет личное участие каждого в этом важном общественном деле. Практический опыт показал, что формирование этого смысла во многом зависит от организационного уровня и содержания программы гражданско-патриотического воспитания в каждом учебном заведении, обеспечивающей получение общего среднего образования.

В Государственном учреждении образования «Средняя школа № 9 г. Бобруйска» сформирована система патриотического воспитания учащихся, которая регламентирована приказами директора учреждения: «Об организации воспитательной работы в 2023/2024 учебном году», «О проведении мероприятий в рамках информационно-образовательного проекта «Школа Активного Гражданина» в 2023/2024 учебном году», «Об организации работы мемориального отряда в учреждении», «О создании знаменной группы», а также плана совместных мероприятий Государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Бобруйска» и военного комиссариата города Бобруйска, Бобруйского, Глусского и Кировского районов по взаимодействию в вопросах военно-патриотического воспитания учащихся на 2023/2024 учебный год, плана работы руководителя по военно-патриотическому воспитанию, планов первичных организаций Общественных объединений «Белорусская республиканская пионерская организация», «Белорусский республиканский союз молодежи» и других локальных документов.

Таким образом, система работы с подрастающим поколением по гражданско-патриотическому воспитанию в учреждении обеспечивается

развитием следующих векторов: нормативное правовое обеспечение; взаимодействие заинтересованных сторон; научно-методическое обеспечение, работа с кадровым потенциалом, работа с учащимися.

Необходимо отметить, что организаторы процесса гражданско-патриотического воспитания и педагоги государственного учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Бобруйска» особое внимание уделяют отбору источников исторической информации, методических материалов, сценариев мероприятий для реализации гражданско-патриотического направления. Очевидно, что многообразие исторических концепций, исследований по истории Беларуси и мировой истории должно располагать к критическому отбору необходимой информации на основе положений идеологии белорусского государства и возможных рисков в сфере смыслов.

Учащиеся учреждения образования «Средняя школа № 9 г. Бобруйска» активно участвуют во всех предлагаемых школьных, городских, областных и республиканских мероприятиях гражданско- и военно-патриотической направленности. Это уроки мужества, уроки памяти; патриотические трудовые акции; конкурсы рисунков, сочинений; поисково-исследовательская работа; участие в митингах и парадах, Вахте Памяти на площади Победы; организация работы школьных музейных фото-экспозиций; беседы на актуальные общественно-политические темы; кинолектории; экскурсии по местам боевой славы, экскурсии в воинские части. В ходе подготовки и реализации данных мероприятий используются наглядные, демонстрационные, агитационные, поисково-исследовательские (сбор информации, анализ, сравнение) и другие методы.

Особое значение придается формированию у учащихся и работников учреждения образования уважительного отношения к государственным символам Государственному флагу Республики Беларусь, Государственному гербу Республики Беларусь и Государственному гимну Республики Беларусь.

В учреждении создана знаменная группа, которая принимает участие во всех официальных мероприятиях.

Обеспечено сотрудничество с воинскими частями и подразделениями МЧС, МВД города Бобруйска, Белорусским союзом офицеров.

В 2023/2024 учебном году большая часть информационных мероприятий ориентирована на сохранение и развитие исторической памяти учащихся и работников учреждения. Материалы на тему геноцида белорусского народа в годы Великой Отечественной войны представлены в учреждении на стендах, классных уголках, на сайте учреждения. Систематически публикуются материалы на данную тему на телеграм-канале управления по образованию Бобруйского горисполкома.

В целях недопущения вовлечения учащихся в деятельность незарегистрированных экстремистских политических и деструктивных религиозных организаций руководителем по военно-патриотическому воспитанию регулярно проводятся занятия с учащимися.

В работе педагогического коллектива учреждения учитываются возрастные, методические и социально-политические особенности при организации работы по гражданско-идеологическому направлению военно-патриотического воспитания на I, II и III ступени общего среднего образования. Это расширяет практические возможности для педагогов школы в организации всего комплекса мероприятий, предусмотренных нормативными документами Министерства образования Республики Беларусь.

Идеологическая работа в трудовом коллективе ориентирована на недопущение распространения радикализма и экстремистских проявлений, вызываемых подрывной деятельностью иностранных спецслужб при содействии бежавших на Запад граждан, подозреваемых в совершении преступлений против государственной и общественной безопасности Республики Беларусь.

Проведение дней информирования предполагает использование различных средств коммуникаций, расширение круга вопросов, выносимых на обсуждение в коллективе.

Таким образом, знание патриотического сознания, понимание современных вызовов в сфере информационной безопасности, четкое представление задач военно-патриотического воспитания способствуют созданию в учреждении образования наиболее эффективных технологий работы в рамках рассматриваемых направлений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гайшун, А. Н. Информационно-психологические операции как угроза национальной безопасности / А. Н. Гайшун // Диалог: политика, право, экономика. – 2019. – № 2. – С.13–22.
2. Военно-патриотическое воспитание учащихся : пособие для пед. работников учреждений образования, реализующих образоват. программы общ. сред. образования с белорус. и рус. яз. обучения / В. Г. Стуканов [и др.]. – Минск : Национальный институт образования, 2023. – 256 с.

АПАНОВИЧ СВЕТЛАНА ГЕННАДИЕВНА,

директор

Государственное учреждение образования

«Средняя школа № 9 г.Слонима»

г.Слоним, Гродненская область, Республика Беларусь

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ПОДДЕРЖКЕ ПЕДАГОГОВ НА НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Статья предназначена для руководителей учреждений общего среднего образования, специалистов органов управления образованием по вопросам организации работы с молодыми педагогами в учреждении образования.

Ключевые слова: молодой специалист; методическая работа; профессиональная карьера; системный подход.

Работа с молодыми педагогами – одно из приоритетных направлений в деятельности учреждения образования. Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к решению поставленных задач.

Однако, как показывает практика, приспособление, адаптация, привыкание к новым условиям – сложный и зачастую продолжительный процесс.

В Государственном учреждении образования «Средней школе № 9 г.Слонима» работает 88 педагогов. Высок профессиональный и образовательный ценз: почти 98 % педагогов имеют высшее педагогическое образование, 73 % присвоена высшая и первая квалификационные категории. Средний возраст – 43,7 года. Педагогов до 30 лет – 21 человек, что составляет 24 %. В настоящее время работает 6 (6,8 %) молодых специалистов, 3 из них работают по целевым направлениям, 2 – выпускники нашего учреждения образования.

Школа – это мир, в котором свои традиции и правила. В учреждении сложилась особая система оказания помощи начинающим педагогам в профессиональной и личностной адаптации, цель которой – обеспечение

постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; содействие становлению профессиональной карьеры педагога. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком [1].

Особая роль в поддержке педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры отводится администрации учреждения. Условно можно выделить три этапа руководства. Первый этап – ознакомительный (диагностический), второй этап – стимулирования деятельности молодых педагогов и третий – итоговый.

Молодые кадры нужны современной школе и их нужно обязательно поддерживать, создавать им комфортные условия труда, обеспечивать социальные гарантии. Важно продумать алгоритм действий такой поддержки, начиная со времени первого знакомства молодого педагога со школой, с образовательной средой, определением его рабочего места.

Материально-техническая база учреждения образования соответствует требованиям и нормам нормативных документов, регламентирующих деятельность учреждения образования. В школе созданы все условия для комфортного и безопасного обучения учащихся и работы педагогов. Просторные светлые классы, кабинеты, мастерские, библиотека, два спортивных зала, большая столовая, актовый зал, эстетически оформленные холлы. Все это позволяет молодым педагогам почувствовать себя комфортно, уютно, спокойно.

В нашем коллективе стало традицией представление молодых специалистов коллективу школы на августовском педагогическом совете.

Особое внимание уделяется созданию условий для успешного начала профессиональной деятельности: обеспечение педагога полной учебной нагрузкой, сопровождение на начальном этапе профессиональной карьеры педагогом-наставником, оказание методической помощи. Классным руководством на первом году работы молодые специалисты учителя обеспечиваются при крайней необходимости. Молодой педагог сначала должен освоиться в профессии, уверенно чувствовать себя на уроках, только потом начинать знакомиться с системой классного руководства. И здесь, так же, как и на начальном этапе, молодому учителю нужна помощь коллектива.

Следующий немаловажный этап – это сопровождение молодого педагога в первые 2–3 года работы, система наставничества, работа Школы молодого педагога, определение перспектив. В работе с молодыми специалистами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Цель: формирование компетенций молодого педагога, индивидуального стиля творческой деятельности; конкретных знаний и умений применения теоретических знаний на практике, умения общаться с учащимися и родителями, умения поддерживать дисциплину на учебных занятиях, умения решать множество организационных вопросов. Для молодых педагогов организуются:

- теоретические семинары и семинары-практикумы;
- проблемно-ситуационное обучение;
- постоянно действующий режим консультирования;
- педагогические мастерские;
- мастер-классы;
- тренинги;
- научно-практические конференции;
- взаимопосещение учебных занятий;
- группы поддержки.

Руководители школьных предметных учебно-методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы. Проводят серию методических занятий: «Особенности организации работы на уроке», «Нетрадиционные подходы в обучении», «Воспитательный фактор урока», «Развивающий потенциал учебных занятий» и другие.

В учреждении организовано взаимодействие «опытный учитель – молодой учитель», где ориентир делается чаще на предметную составляющую, а также «молодые – молодым», где общение молодых педагогов независимо от преподаваемого предмета происходит через привлечение их к общественной жизни школы. Поколение, которое родилось в эпоху цифровизации, сильно отличается от предыдущих, поэтому спросить их мнение или идеи никогда не будет лишним, а пойдет на пользу развитию учреждения образования. Мы привлекаем молодых педагогов к ведению страниц в социальных сетях, съемке видеосюжетов и монтажу видеороликов. Их креативные идеи используются на корпоративных праздниках и при подготовке к конкурсным выступлениям.

На современном этапе мы придаем очень важную роль патриотическим качествам школьного учителя, его гражданской позиции, отношению к государству, жизни, коллегам, детям.

Одновременно с обучающими функциями на данном этапе возрастает роль контроля за деятельностью молодого специалиста.

Руководству необходимо уделять время анализу неправильных, ошибочных действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию, наметить перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства.

Мы стремимся способствовать скорейшему включению молодого педагога в выполнение профессиональных планов и программ, достижению высоких

результатов обучения, развитию педагогического мастерства и самореализации личности молодых педагогов.

Все ли способны выдержать темп, в котором приходится работать и жить? Проблема режима многозадачности, перегрузки, связанные с большим количеством проверяемых тетрадей, нервное напряжение от общения с родителями порой приводит к ослаблению молодого организма, усталости, разочарованиям в профессии и ухода из нее.

Очень важно вовремя оказать молодым коллегам психологическую помощь, уметь найти в их деятельности хотя бы крупицу нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новое достоянием всех. Целесообразно своевременно фиксировать профессиональное развитие начинающего педагога, анализировать его успехи, взаимоотношения с учениками, коллегами, родителями. Подобное моральное стимулирование – важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности.

Важным гарантом для молодых педагогов является система оплаты труда: своевременность выплат, гибкая система премирования и надбавок, гласность и справедливость, материальная помощь. Важным фактором выступает возможность получения арендного жилья.

С целью пропаганды достижений молодых учителей, повышения их заинтересованности в росте профессионализма обязательным является участие молодых педагогов в смотрах-конкурсах, которые проводятся в рамках школы, района и области. Подготовка к конкурсам – это работа в команде. Молодежи важно реализовать себя и быть частью команды [2].

За последние годы наши молодые педагоги – участники и победители районных этапов конкурсов «Учитель года», областного этапа конкурса «Супер-профи», они подготовили победителей районного и областного этапов олимпиады по учебным предметам, Гродненской областной конференции

учащихся «Хрустальная альфа», стали участниками конкурса «Молодой специалист года», за последние пять лет данные о двух молодых специалистах учреждения образования внесены в виртуальную Книгу почета молодых педагогов Гродненщины.

Таким образом, благодаря системному подходу, молодые учителя формируют свое педагогическое кредо, повышают свой профессиональный уровень, являются лидерами молодежных объединений, успешно строят свою профессиональную карьеру.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Додонов, Б. И. Структура и динамика мотивов деятельности / Б. И. Додонов // Вопросы психологии. – 1984. – №4. – 368 с.
2. Онушкин, В. Г. Профессия — учитель: беседы с молодыми учителями / В. Г. Онушкин, Ю. Н. Кулюткин, С. Г. Вершловский. – М.: Педагогика, 2001. – 104с.

БАХРАМОВ АНВАР АХРАРОВИЧ,

заведующий научно-исследовательским отделом,
кандидат физико-математических наук, доцент

Национальный исследовательский институт профессионального развития
и обучения педагогов новым методикам имени А.Авлони,
г.Ташкент, Республика Узбекистан

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛ И ПЕДАГОГОВ

В статье рассмотрены вопросы непрерывного профессионального развития руководителей и педагогов общеобразовательных школ Республики Узбекистан. Раскрываются сущность реформ, реализованных в этой сфере в последние годы, обновления в форме и содержании учебных курсов, основные аспекты внедрения компетентностного подхода в подготовку менеджеров и педагогов.

Ключевые слова: повышение квалификации; непрерывное профессиональное развитие; компетенции; компетентностный подход.

Введение. Известно, что качество образования в школе зависит от профессионального уровня работающих в ней педагогов. Качество школы (прогрессивная, инициативная, инновационная и т. д.) характеризуется уровнем ее директора. Не зря говорят, какой директор, такая и школа.

Поэтому, чтобы сделать школу привлекательной для обучения и обеспечить качество образования в ней, необходимо уделять должное внимание вопросу своевременного повышения профессиональной квалификации ее руководителя и учителей [4].

В Республике Узбекистан особое внимание уделяется повышению квалификации кадров школьного образования, в том числе руководителей школ и учителей. За последние годы в этой сфере был реализован ряд реформ и проводятся исследования по их углублению. Были приняты соответствующие нормативные документы в этой сфере и введен ряд новых порядков. В частности, Указом Президента Республики Узбекистан от 6 ноября 2020 года № ПФ-6108 и Постановлением № PQ-4884 система повышения квалификации работников

школьного образования преобразована в систему, обеспечивающую непрерывное обучение на основе принципа «обучения на протяжении всей жизни» [1,2]. Также постановлением Президента Республики Узбекистан от 25 января 2021 года № PQ-4963 поставлена задача по внедрению специальной электронной платформы «Непрерывное профессиональное образование», обеспечивающей возможность мониторинга процессов обучения и ведение персонального учета каждого работника [3].

До 2021 года повышение квалификации кадров школьного образования осуществлялась на периодической основе (каждые 3 года для руководителей школ и каждые 5 лет для учителей). В результате реформ внедрена система непрерывного профессионального развития на основе ежегодного обучения. В прежней системе продолжительность курсов обучения составляла один месяц, а в новой системе этот срок составляет одну неделю.

Необходимость реформ. Реформы были проведены в связи с ограниченной возможностью прежней системы повышения квалификации отвечать требованиям быстро меняющейся системы образования, посредством периодически организуемых тренингов. Действительно, в эпоху, когда объем информации увеличивается с каждым днем, сложилась ситуация, когда управленческий персонал обучается в течение 1 месяца, а затем не участвует ни в каком обучении в течение 2 лет и 11 месяцев (для учителей – 4 года и 11 месяцев) начало приводить к тому, что уровень их знаний и умений перестал соответствовать требованиям времени. Внедрение новой системы, обеспечивающей возможность оперативного донесения современных образовательных инноваций до кадров школьного образования, стало актуальной научной и практической задачей.

Наш Национальный исследовательский институт профессионального развития и обучения педагогов новым методикам имени А.Авлони (далее – Институт) также внес свой вклад в решение этой проблемы.

В 2020 году в исследовании, проведенном с целью изучения проблемы, на вопрос к сотрудникам, прошедшим курс обучения: «В какой степени содержание пройденного вами курса соответствовало вашим профессиональным потребностям?» 20 % респондентов ответили, что они «полностью удовлетворены», 20 % ответили, что «частично удовлетворены», 50 % ответили, что «не удовлетворены» и 10 % затруднились ответить. Большинство участников исследования отметили, что если бы их потребности были учтены при формировании программ обучения, эффективность и результативность курса увеличились бы.

Сущность реформ. Решение проблемы началось с разработки и внедрения (впервые в истории образования нашей страны) профессиональных стандартов директоров и учителей общеобразовательных школ.

На основе изучения потребностей работников системы школьного образования и передового зарубежного опыта, а также профессионального стандарта директора и учителя общеобразовательной школы определены 6 общих и 2 частные компетенции, связанные с их профессиональной деятельностью:

Общие компетенции:

1. Коммуникативная компетентность;
2. Компетенция информационно-коммуникационных технологий и медиаграмотность;
3. Юридическая компетентность;
4. Компетенция ответственности и гибкости;
5. Компетентность по внедрению инклюзивного образования;
6. Компетенция в области саморазвития и развития персонала.

Частные компетенции руководителей школ:

1. Управленческая компетентность;
3. Финансово-экономическая компетентность;

Частные компетенции учителей:

1. Педагогическая компетентность.
2. Компетентность по объективной оценке компетенций обучающихся.

В 2021–2023 годах были организованы курсы повышения квалификации для руководителей и учителей школ по 30- и 36-часовым программам соответственно. На этих курсах ежегодно обучалось более 500 тысяч руководителей и педагогических кадров.

При прежней системе ежегодно обучалось не более 100 000 руководителей и педагогов, а в новой системе ежегодно обучается 500 000 менеджеров и педагогов. Ежегодно более 200 тысяч менеджеров и педагогов повышают свои знания и навыки в форме самостоятельного образования через электронную платформу «Непрерывное профессиональное образование».

Реформы продолжаются. Проанализированы результаты внедренной новой системы на 2021–2023 годы, а также по инициативе Министерства дошкольного и школьного образования Республики Узбекистан учебные планы и программы курсов непрерывного повышения квалификации руководителей и педагогов были переработаны и внедрены в практику с 2024 года.

В новых учебных планах и программах повышения квалификации более тщательно подходили к развитию компетенций, предусмотренных профессиональными стандартами директора школы и учителя. В целях обеспечения преемственности содержания годовых программ обучения были разработаны 3-летний план и программы обучения, предусматривающие 48 часов обучения в год.

Профессиональные знания и навыки 405 тысяч учителей были диагностированы с помощью специальных тестов с целью полного удовлетворения их профессиональных потребностей и внедрения дифференцированного подхода при формировании новых образовательных программ курсов повышения квалификации школьных учителей. По результатам диагностики выявленные профессиональные потребности были

разделены на группы, по этим группам разработаны 4 типовые программы курсов повышения квалификации учителей. Сегодня преподаватели привлекаются на курсы повышения квалификации по программе, соответствующей их диагностическим результатам.

Согласно новым учебным планам и программам, директора школ и их заместители обучаются по следующим двум блокам образовательных модулей:

1. Развитие образовательного учреждения

1.1. Современные модели и стратегии управления образовательным учреждением;

1.2. Финансово-экономические вопросы управления образовательным учреждением;

1.3. Правовые основы деятельности по управлению персоналом в образовательном учреждении;

1.4. Организация инклюзивного образования в общем среднем образовании.

2. Вопросы повышения эффективности образования и качества изучения предметов

2.1. Повышение эффективности школьного образования на основе международных подходов;

2.2. Педагогические и психологические основы менеджмента;

2.3. Использование ИКТ в управлении;

2.4. Работа с общественностью и родителями.

Сформированы новые учебные планы и программы курсов подготовки учителей, состоящие из ряда учебных модулей:

1. Организация учебно-воспитательного процесса

1.1. Основы методики воспитания;

1.2. Передовой зарубежный опыт в образовании;

1.3. Цифровые технологии в образовании;

1.4. Основы инклюзивного образования.

2. Дисциплины по специальности

2.1. Теоретические и практические основы преподаваемого предмета;

2.2. Современные технологии обучения;

2.3. Методика формирования навыков 4К (сотрудничество, общение, критическое и творческое мышление);

2.4. Элективные модули.

Выводы. Как видно из вышеизложенного, в результате реформ система непрерывного профессионального развития руководителей и учителей школы полностью обновилась как по форме, так и по содержанию.

Сегодня продолжается дальнейшее совершенствование системы непрерывного профессионального развития руководителей и учителей школ.

Научно-исследовательские отделы и кафедры нашего института проводят исследования эффективности вновь введенных учебных планов и программ курсов повышения квалификации.

Перед нами стоят следующие задачи по совершенствованию системы непрерывного профессионального развития руководителей и педагогов школьного образования:

исследовать влияние курсов повышения квалификации на эффективность деятельности руководителя и педагогического состава в школе;

разработать предложения и рекомендации по совершенствованию учебных планов и программ курсов повышения квалификации по результатам исследований;

организовать непрерывное профессиональное образование руководителей и педагогов после курсов повышения квалификации;

расширение возможностей специальной электронной платформы «Непрерывное профессиональное образование» и обеспечение качества образования на ней.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 6 ноября 2020 года № УП-6108 «О мерах по развитию сфер образования и воспитания, и науки в новый период развития Узбекистана» / Национальная база данных

законодательства [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: https://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=128505. – Дата доступа: 02.02.2024.

2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 6 ноября 2020 года № ПП-4884 «О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы образования и воспитания» / Национальная база данных законодательства [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://lex.uz/ru/docs/5085895>. – Дата доступа: 02.02.2024.

3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 25 января 2021 года № ПП-4963 «О мерах по поддержке научно-исследовательской деятельности и внедрению системы непрерывного профессионального развития в сфере народного образования» / Национальная база данных законодательства [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: <https://lex.uz/docs/5239540>. – Дата доступа: 03.02.2024.

4. Гам, В. И. Современные формы организации повышения квалификации педагогов. / В. И. Гам, В. Е. Михайлова // Russian Journal of Education and Psychology [Электронный ресурс]. – 2018. – Режим доступа: <file:///D:/Downloads/sovremennyye-formy-organizatsii-povysheniya-kvalifikatsii-pedagogov.pdf>. – Дата доступа: 02.02.2024.

БРЕЗГУНОВА ИНЕССА ВИКТОРОВНА,

кандидат педагогических наук, доцент
заведующий кафедрой педагогики и менеджмента образования,

Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г.Минск, Республика Беларусь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО УДАЛЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются цифровые технологии и сервисы организации удаленного взаимодействия в учреждении образования; приводятся основные критерии их выбора в зависимости от целей и задач взаимодействия.

Ключевые слова: удаленное взаимодействие; цифровые технологии; коммуникация в учреждении образования.

Современный уровень развития сетевых и облачных технологий позволяет существенно расширить спектр возможных вариантов организации удаленного взаимодействия в учреждении образования. Сегодня цифровые сервисы и технологии являются доступными, привычными и несложными для освоения широким кругом пользователей, обладая при этом разнообразными возможностями для организации совместной работы с информацией в различном представлении (текст, изображение, анимация, звук, видео). Их использование позволяет индивидуализировать график и местонахождение субъектов взаимодействия, обеспечить массовый охват.

В качестве средств удаленного взаимодействия в учреждении образования могут быть использованы *электронная почта, сайты, форумы, блоги, социальные сети, мессенджеры, видеоконференции, облачные хранилища* как средства удаленной совместной работы с данными, а также как средства для организации *опросов* (быстрого сбора данных), *сервисы разработки сетевых образовательных ресурсов*.

На данный момент большинство работников учреждений образования имеют тот или иной опыт профессионального удаленного взаимодействия с использованием цифровых технологий, о чем свидетельствуют беседы и опросы, проводимые со слушателями повышения квалификации и переподготовки государственного учреждения образования «Академия образования». Зачастую выбор соответствующих средств основан на личных предпочтениях, привычности используемого инструмента и не в полной мере учитывает возможности для решения конкретных управленческих либо образовательных задач. Для более обоснованного выбора средства удаленного взаимодействия приведем ряд критериев их оценки.

1. *Доступность* для всех предполагаемых участников взаимодействия. Под доступностью можно понимать как открытый (бесплатный) доступ к сервису (технологии), так и простоту его использования. Это особенно важно при организации массовой коммуникации, когда количество участников достаточно велико, и организаторы не обладают полными данными об их составе, технической обеспеченности, навыках работы с цифровыми технологиями и пр.

2. Особое внимание следует уделить вопросам *регистрации* и *авторизации* пользователей. Существуют сервисы, обязательная регистрация и авторизация в которых необходима только участникам с определенной ролью, например, ведущим блога, организаторам видеоконференции, разработчикам опроса. При этом остальные участники могут принимать участие во взаимодействии и без регистрации, например, читать блог, участвовать в видеоконференции, отвечать на вопросы опроса. Это существенно расширяет массовость, но не адресность взаимодействия. Также следует помнить о том, что отдельные сервисы (например, социальные сети, облачные сервисы и пр.) предполагают открытую регистрацию, когда пользователь создает аккаунт самостоятельно, указывая информацию о себе по своему усмотрению (которая может и не соответствовать

реальной). В таком случае наличие аккаунта также не обеспечивает адресность взаимодействия.

Популярными способами доступа к различным ресурсам являются гиперссылка и/или QR-код. Как правило, для их использования авторизация не нужна, но при этом организатор не может контролировать их распространение. Поэтому теоретически возможно участие в процессе взаимодействия субъектов, участие которых изначально не планировалось (например, QR-код для опроса родителей случайно попадает к учащимся).

Напротив, для обмена сообщениями по электронной почте или для коммуникации в мессенджере все участники должны быть зарегистрированы и знать контактную информацию друг друга. Это повышает адресность и надежность коммуникации, и с большой степенью уверенности можно говорить о соответствии аудитории целям взаимодействия. При этом существует вопрос обязательности регистрации. Безусловно, не следует настаивать на регистрации во внешних по отношению к учреждению образования сервисах и платформах (особенно для учащихся). Об этом следует помнить при использовании в образовательном процессе различных сетевых средств разработки электронных образовательных ресурсов – предпочтение следует отдавать тем из них, которые не требуют от учащихся обязательного создания аккаунта.

3. Обеспечение *синхронного* либо *асинхронного* взаимодействия. Синхронное взаимодействие осуществляется в режиме онлайн, когда все участники принимают участие в процессе в один и тот же момент времени, тогда как при асинхронном взаимодействии возможен самостоятельный (произвольный) выбор времени.

Сегодня синхронное взаимодействие чаще всего реализуется в формате видеоконференций или чатов. Это позволяет организовывать актуальные дискуссии и обмен мнениями, оперативно передавать информацию и реагировать на вопросы и комментарии, делает процесс взаимодействия более личностным, усиливает эмоциональную составляющую. Если ведется запись, то

появляется возможность последующего многократного просмотра удаленного мероприятия.

Асинхронность зачастую более удобна с организационной точки зрения, так как дает возможность каждому пользователю выстроить индивидуальный график взаимодействия, продумать и аргументировать свои сообщения. Асинхронное взаимодействие, которое происходит в режиме отложенного времени, может быть реализовано с использованием электронной почты, форумов, социальных сетей, мессенджеров, облачных сервисов. Сайт также можно рассматривать как средство асинхронного взаимодействия (передача информации с одной стороны и извлечение информации – с другой). Заметим, что перечисленные выше средства можно использовать и в режиме синхронного взаимодействия, если участники заранее это оговорили.

Для оперативной передачи информации предпочтительно синхронное взаимодействие. Если это невозможно, следует оговорить общее средство коммуникации, например, для педагогического коллектива или для родителей учащихся, и периодичность его проверки на наличие новых сообщений.

4. *Формат данных.* Данные могут передаваться в текстовом виде, аудио, видеоформате. Большинство современных сервисов могут поддерживать все эти форматы в явном (видеоконференция, видеозвонок в мессенджере, публикация видео в соцсети или на сайте) или опосредованном виде (например, прикрепление видеофайла к сообщению электронной почты, размещение его в облачном хранилище). При выборе формата сообщений следует учитывать возможные ограничения на размер (особенно актуально для видео), скорость работы Интернет, причем не только для отправителя, но и для получателя сообщения. Нельзя не упомянуть и о аудиосообщениях, которые получатель не всегда имеет возможность оперативно прослушать. Кроме того, если в сообщении находится информация, например, о дате и времени проведения некоего мероприятия, удобнее, если она хранится в текстовом виде, и к ней можно обратиться в любой момент.

Одновременно следует учитывать тот факт, что в текстовом виде передаются данные в явной форме, формализованные, четко сформулированные. Использование аудио и видеоформатов позволяет передавать информацию с использованием невербальных средств (интонация, мимика, жесты), что делает процесс удаленного взаимодействия более личностным и эмоционально окрашенным, а при реализации удаленных учебных мероприятий способствует передаче знаний в неявном виде [1, 2]. При удаленном взаимодействии в асинхронном режиме использование невербальных средств ограничено. Тем большее значение имеют не только содержание сообщений, но и стиль письменной речи, культура сетевого профессионального взаимодействия (насколько грамотно построены фразы, соблюдается ли сетевой этикет, оперативность и полнота ответов на вопросы, как разрешаются возможные разногласия, насколько сильно участник взаимодействия аргументирует свою точку зрения, корректно ссылается на дополнительные источники и пр.).

5. *Степень и срок актуальности* информации. Выбор средства коммуникации также зависит от степени актуальности (и уровня важности) информации. Актуальные и важные оповещения, как указывалось выше, лучше реализовывать в режиме синхронного взаимодействия, с моментальной обратной связью. Актуальная информация, но с относительно небольшим сроком актуальности (новости, информация о предстоящих мероприятиях) может быть размещена в социальных сетях, каналах в мессенджерах. При этом следует учитывать, что в таких сервисах сообщения очень скоро «вытесняются» потоком следующих, и быстрый поиск нужной информации может быть затруднен. Поэтому информацию, остающуюся актуальной в течение длительного срока (например, контакты, расписание уроков, звонков), следует размещать в более статичном виде – на сайте.

Обоснованный выбор средств удаленного взаимодействия, с учетом приведенных выше критериев, может повысить эффективность организации процессов взаимодействия, существенно расширить как спектр решаемых задач,

так и аудиторию взаимодействия, ускорить информационный обмен в учреждении образования.

Обеспечение эффективного удаленного взаимодействия в учреждении образования с использованием цифровых технологий будет способствовать решению одной из задач подпрограммы «Цифровое развитие отраслей экономики» Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы» – обеспечению доступности образования, основанного на применении современных информационных технологий как для повышения качества образовательного процесса, так и для подготовки граждан к жизни и работе в условиях цифровой экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Болбаков, Р. Г. Отношение между явным и неявным знанием / Р. Г. Болбаков // Перспективы науки и образования. – 2015. – № 1 (13). – С. 10–16.
2. Брезгунова, И. В. Организация педагогического взаимодействия в электронном обучении / И. В. Брезгунова // Мировая экономика и бизнес-администрирование малых и средних предприятий: материалы XVI Международного научного семинара, проводимого в рамках XVIII Международной научно-технической конференции «Наука – образованию, производству, экономике», Минск, 26 марта 2020 г., комитет: С. В. Харитончик, А. В. Данильченко [и др.]. – Минск, 2020. – С. 183–184.

ВНУК ЛИЛИЯ БОРИСОВНА,

воспитатель-методист

Государственное учреждение образования
«Дошкольный центр развития ребенка № 1 г. Могилева»,
г.Могилев, Республика Беларусь

МЕТОДИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрывается современный аспект использования методического маркетинга в учреждении дошкольного образования, его задачи, функции и компоненты. Описаны этапы методического маркетинга: диагностико-аналитический, проектировочный, опытно-внедренческий, рефлексивно-оценочный, в контексте формирования основ гражданско-патриотической культуры у детей дошкольного возраста. Рассматривается методическое сопровождение педагогических работников на каждом этапе.

Ключевые слова: методический маркетинг; педагогические работники; учреждение дошкольного образования; формирование основ гражданско-патриотической культуры у детей дошкольного возраста.

Инновационные преобразования в образовании, изменения в его содержании, активное внедрение в образовательный процесс педагогических технологий требуют внимания к обновлению деятельности методических служб в учреждениях дошкольного образования. Здесь важны меры по управлению саморазвитием, самообразованием педагогов, по созданию условий для формирования индивидуальных траекторий профессионального развития.

Современные образовательные организации осуществляют свою деятельность в условиях рыночной экономики, происходит изменение требований к сущности профессиональной компетентности как педагогических, так и управленческих кадров. Профессиональная компетентность руководителя образовательной организации, по мнению ученых Л.В. Гришиной, А.В. Кириченко, Е.А. Климова, А.К. Марковой и др., рассматривается как системное явление, заключающееся в единстве профессиональных

(управленческих, педагогических, психологических) знаний, опыта и качеств руководителя, которые позволяют эффективно осуществлять методический маркетинг.

Под методическим маркетингом в образовании понимается «деятельность, обеспечивающая создание, информирование, доставку и обмен предложениями, имеющих ценность для участников образовательного процесса и общества в целом...» [1]. Анализ реалий современного общества направил наше внимание на изучение возможностей и последующее применение методического маркетинга в учреждении дошкольного образования.

На базе государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка № 1 г.Могилева» реализуется республиканский инновационный проект «Внедрение сетевой модели формирования гражданско-патриотической позиции обучающихся: региональная модель» (2022–2025). Целью проекта является создание условий для формирования гражданско-патриотической позиции обучающихся в современной социокультурной ситуации на основе механизмов сетевого взаимодействия и социально-педагогического партнерства. Гражданское и патриотическое воспитание детей дошкольного возраста является основными составляющими процесса воспитания учреждений образования [2, с. 43].

Администрацией учреждения образования определены следующие задачи методического маркетинга: выработать на основе результатов диагностики систему оказания методической помощи каждому педагогу; включить каждого педагогического работника в исследовательский и творческий поиск; стимулировать потребность в самообразовании и самореализации; визуализировать результаты деятельности; обеспечить повышение профессиональной компетентности педагогических работников в вопросах гражданского и патриотического воспитания детей дошкольного возраста. В качестве модераторов методического маркетинга в учреждении выступают заместитель заведующего по основной деятельности и воспитатель-методист,

которые выполняют функции методического маркетинга: диагностико-аналитическую, проектировочную, опытно-внедренческую, рефлексивно-оценочную.

На диагностико-аналитическом этапе педагогическим работникам были предложены тест «Я – гражданин и патриот» и анкета «Средства гражданского и патриотического воспитания». Анализ результатов проведенного исследования позволил не только выявить индивидуальные проблемы у педагогических работников в вопросах гражданского и патриотического воспитания, но и своевременно определить и запланировать методические мероприятия обучающего характера. Проектировочное направление методического сопровождения позволило составить маршрут методического сопровождения педагогов с учетом выявленных ранее образовательных запросов и проблем. По данному направлению использовались эффективные формы работы: организационно-деятельностная игра «Туристско-краеведческое образовательное медиапутешествие как эффективное средство гражданского и патриотического воспитания детей дошкольного возраста»; мастер-класс «Использование дидактического пособия «Кубик Блума» в систематизации представлений о родном крае у детей старшего дошкольного возраста»; семинар-практикум «Использование эффективных средств визуализации в реализации содержания образовательного компонента «Основы гражданско-патриотической культуры» учебной программы дошкольного образования. На круглом столе «Современные подходы к гражданскому и патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста в учреждении дошкольного образования» педагоги продемонстрировали опыт работы по использованию современных средств обучения в данном направлении.

Опытно-внедренческое направление предполагает практическое применение знаний, полученных на практике. Роль методического маркетинга на данном этапе предполагает оказание консультационной помощи и поддержки, отслеживанию достижений, выявлению проблем и помощи в их

решении. В условиях инновационной деятельности были созданы творческие группы педагогов, работающие над созданием и применением коллективного инновационного продукта, универсального в использовании.

В группах нашего учреждения образования были реализованы проекты: «С чего начинается Родина?», «Путешествуем по городу Могилеву», «Минск-столица Республики Беларусь», «Знаки и символы Республики Беларусь», «Красная книга Республики Беларусь», «Областные города Беларуси и их достопримечательности» и др. Подобраны, разработаны и систематизированы дидактические игры, конспекты занятий и сценарии различных форм работы с воспитанниками, медиаресурсы. Педагоги-новаторы разработали алгоритм составления интеллектуальной карты по темам гражданского и патриотического воспитания. Для успешного выполнения задания воспитатели дошкольного образования самостоятельно объединились в мини-группы (по желанию, по возрастной группе). В результате были разработаны интеллект-карты по темам «Город Могилев», «История родного города», «Минск – столица Республики Беларусь», «Известные люди Беларуси», «Республика Беларусь», «Символы нашей страны» и др.

Какие новшества сегодня успешно внедряют в образовательный процесс наши педагогические работники? Для систематизации представлений о родном крае у детей старшего дошкольного возраста было подготовлено и апробировано дидактическое пособие «Кубик Блума» по теме «Мой город» (разработано американским ученым и психологом Бенджамином Блумом). Практическая значимость дидактического пособия Кубик Блума заключается в возможности его использования как для изучения отдельных объектов природного и социального мира, так и освоения системы культурно-исторических комплексов (город, край, страна). Педагогическими работниками были разработаны конспекты мероприятий, организованы просмотры занятий с использованием данного пособия. Также была организована работа по внедрению в образовательный процесс метода сторителлинга – составление

историй с использованием кубиков с картинками. Под руководством модераторов была разработана скретч-карта «Моя родная Беларусь» для детей старшего дошкольного возраста от 5 до 7 лет с использованием робототехнических наборов Мататалаб. Дидактическое пособие разработано с целью формирования у воспитанников представлений об областных городах Республики Беларусь, их достопримечательностях; людях, прославивших Беларусь (просветителях, деятелях культуры и науки, спортсменах и др.), их деятельности и достижениях.

На рефлексивно-оценочном этапе модераторы систематизируют индивидуальные педагогические материалы, создают банк творческих методических продуктов, обеспечивается трансляция опыта на мероприятиях разного уровня. Учреждение является филиалом кафедры педагогики детства и семьи факультета педагогики и психологии детства учреждения образования «Могилевский государственный университета имени А.А. Кулешова», областным ресурсным центром по направлению «Формирование социально-гражданских компетенций детей дошкольного возраста посредством использования современных образовательных технологий», в рамках которых мы обобщаем и транслируем эффективный педагогический опыт.

Таким образом, в учреждении создано единое методическое пространство, которое позволяет педагогическим работникам презентовать свою работу в социальном пространстве, расширяет сферу взаимодействия друг с другом, с педагогами других учреждений. Формируется команда педагогов, способных на современном уровне решать задачи гражданского и патриотического воспитания детей дошкольного возраста, получать новые профессиональные компетенции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дони́на, И. А. Маркетинговая компетентность как критерий профессионализма в сфере образования / И. А. Дони́на, Т. Г. Ширина //

Фундаментальные исследования [Электронный ресурс]. – 2014. – №5. Режим доступа: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=34009>. – Дата доступа: 29.03.2024.

2. Об утверждении образовательного стандарта дошкольного образования // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://adu.by/images/2022/08/standart-doshkol-obraz.pdf>. – Дата доступа: 29.03.2024.

ВОРОНИЩЕ ЕЛЕНА ЭДВАРДОВНА,
заместитель директора по воспитательной работе

Государственное учреждение образования
«Залесская средняя школа Сморгонского района»,
аг.Залесье, Гродненская область, Республика Беларусь

ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ СРЕДА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ВАЖНЕЙШИЙ РЕСУРС ФОРМИРОВАНИЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ И ПАТРИОТИЗМА УЧАЩИХСЯ

В данной статье рассматривается опыт гражданского и патриотического воспитания учащихся учреждения образования на примере государственного учреждения образования «Залесская средняя школ Сморгонского района».

Ключевые слова: гражданственность; патриотизм; гражданское и патриотическое воспитание; идеология; музейная педагогика.

Основой существования любого государства являются такие социально-значимые ценности, как гражданственность и патриотизм. Гражданское и патриотическое воспитание – одна из самых актуальных задач нашего времени. Актуальность и значимость патриотического воспитания сегодня продиктована необходимостью укрепления белорусского государства. Президентом Республики Беларусь четко определена одна из основных задач государственной молодежной политики: воспитание гражданина, патриота, одухотворенного идеалами добра и социальной справедливости, способного творить и созидать во имя своего Отечества. Образованная и любящая свою Родину молодежь являются стратегическим ресурсом развития нашей страны [5, с. 1].

В соответствии с Программой патриотического воспитания населения Республики Беларусь на 2022–2025 годы патриотическое воспитание – это процесс, основывающийся на патриотических ценностях, которые направлены на установление и укрепление начал общности и консолидации, осознание единства общественных и государственных интересов [4, с. 2].

Формирование патриотизма – одна из важнейших задач системы образования, и формировать его необходимо таким образом, чтобы патриотизм стал внутренней потребностью человека.

В государственном учреждении образования «Залесская средняя школа Сморгонского района» сложилась система гражданского и патриотического воспитания.

Для того, чтобы учащиеся росли ответственными гражданами своего государства, равнодушными к настоящему и будущему своей страны, им нужно предоставить возможность проявить социальную активность.

Ребята активно участвуют в разбивке клумб, посадке деревьев, очистке от мусора лесных массивов, прибрежных территорий рек Драй, Вилия. Многие учащиеся плодотворно трудятся, помогая в благоустройстве улиц, установке заборов, вывозе мусора, что является подтверждением чувства гражданственности и патриотизма, гордости за свою малую Родину.

Патриотическому воспитанию учащихся способствует организация деятельности детских отрядов и объединений по интересам патриотической направленности.

На протяжении двух лет в учреждении работает клуб «Юные друзья милиции», задачами которого являются воспитание у несовершеннолетних непримиримости к отклонениям от общепринятых норм и правил поведения; проведение разъяснительной работы об ответственности за совершение противоправных действий среди сверстников. Участие в деятельности клуба способствует формированию положительного поведения учащихся, осознанию себя значимым для государства, для общества.

Волонтерский отряд «Добрые сердца» призван воспитывать школьников в духе гуманного отношения к людям, обеспечивать уважение к человеческой личности, способствовать воспитанию патриотизма и активной жизненной позиции, толерантности, любви к окружающим, уважению к традициям нашего общества.

Члены объединения по интересам «Юные краеведы» начали свою деятельность с изучения интересных мест Сморгонского района. В процессе работы юные краеведы собрали и систематизировали материалы, найденные в архивах, полученные в ходе краеведческих экспедиций от местных жителей. Результатом проделанной учащимися работы стали экспозиции: «Забытые имена», «Первая мировая война на территории Залесского сельского совета» и др.

Решению задач приобщения учащихся к национальным традициям, национальной истории и культуре, которые формируют национальное самосознание и достоинство, уважение и любовь к отечеству, родному краю способствует работа историко-краеведческого музея «Мое Залесье». Основными формами деятельности музея являются поисковая и экскурсионная работа. Учащиеся проводят исследования биографий ветеранов Великой Отечественной войны, педагогического труда, отслеживают социальное и профессиональное устройство выпускников школы, ведут с ними переписку. Материалы музея становятся основой творческих работ, исследовательских проектов. Исследовательские проекты, реализованные на базе музея, позволяют прививать интерес и любовь учащихся к родному краю. Исследуя биографии знаменитых людей залесского края, их деятельность во время Великой Отечественной войны, в мирное время, школьники знакомятся с достойными примерами служения Родине.

Школьный музей способствует возрождению самосознания, патриотизма, понимания учащимися значимости Залесского края в богатой истории Сморгонщины и страны в целом, ориентирует юное поколение на гражданские и патриотические ценности, тем самым обеспечивает формирование гражданина-патриота.

Эффективным инструментом гражданского и патриотического воспитания является участие в информационно-образовательном проекте «ШАГ» – «Школа Активного Гражданина». В начале учебного года создается информационно-

пропагандистская группа ребят во главе с педагогом для оказания содействия в информировании учащихся о политических и социально-экономических событиях Республики Беларусь. Мероприятия проекта проходят при участии приглашенных гостей.

Так, апрельский ШАГ по теме «Гордость за Беларусь. Культура белорусского народа: традиции, наследие, современность» прошел в форме открытого диалога, где модераторами выступили учащиеся XI класса. Гостем стала директор Государственного историко-культурного учреждения «Музей-усадьба Михаила Клеофаса Огинского» Людмила Владимировна Городицкая. Участники вели речь о важности духовных ценностей и традиций. Гостя встречи подчеркнула, что в нашей стране делается все возможное для сохранения и развития культурного наследия.

Воспитанию гражданина и патриота способствует деятельность первичной организации Общественного объединения «Белорусский республиканский союз молодежи» (далее – ОО «БРСМ»), членами которой является 100 % учащихся учреждения образования. Члены первичной организации ОО «БРСМ» являются активными участниками трудовых акций и общественно-полезных дел, координируют деятельность учащихся, участвуют в разработке и проведении мероприятий гражданской и патриотической направленности.

Важным условием формирования гражданственности и патриотизма учащихся является работа по формированию уважительного отношения к государственной символике. Проведены следующие мероприятия: классные часы «Символы моего государства», «Конституция – основной закон нашей страны», информационные часы «Республика Беларусь – суверенное государство», «Герб, флаг, гимн Республики Беларусь», «Основной закон нашей страны», «Государственные символы Беларуси», «Для чего нужна символика». Традиционным стало торжественное мероприятие по вручению паспортов «Я – гражданин Республики Беларусь». Каждый понедельник в начале первого урока в нашей школе звучит гимн Республики Беларусь, и ребята учатся

уважительному отношению к символике нашей страны, правильному поведению во время исполнения государственного гимна.

Стали традиционными встречи с воинами-афганцами, в ходе которых ребята узнают о подвигах наших солдат не из книг, а из уст живых свидетелей тех событий. Этот факт имеет немаловажное значение в формировании патриотических качеств личности.

Проведение тематических сборов, классных часов, викторин, интеллектуальных игр, литературно-музыкальных композиций, организация встреч с ветеранами, узниками концлагерей, интересными людьми способствует воспитанию уважения и преданности своему государству, глубокое осознание конституционного долга гражданина, сущности внутренней и внешней политики Республики Беларусь и, в конечном итоге, формирование приверженности государственной идеологии – важнейшей цели воспитательной деятельности.

Таким образом, система гражданского и патриотического воспитания Залесской средней школы предусматривает формирование и развитие у учащихся социально значимых ценностей, гражданственности и патриотизма.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гончаров, О. Ю. Формирование гражданственности и патриотизма в молодежной среде / О. Ю. Гончаров [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/80/378/77414.php>. – Дата доступа: 10.03.2024.

2. О Программе патриотического воспитания населения Республики Беларусь на 2022 – 2025 годы: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 дек. 2021 г., № 773 // Эталон.online [Электронный ресурс] / Нац. правовой Интернет-портал Респ. – Минск, 2022.

ВЯЗГИНА ВАЛЕНТИНА ИВАНОВНА,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры психологии содержания и методов воспитания
Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г.Минск, Республика Беларусь

К ВОПРОСУ О КАЧЕСТВЕ УПРАВЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

В материале определяется сущность управления учреждением образования, компоненты системы управления, дано их краткое описание.

Ключевые слова: управление; качество; система управления; цель управления; структура управления; функции управления.

Совершенствование управления учреждением образования – важнейшая предпосылка повышения качества обучения и воспитания. Согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании (ст. 19), «учреждения образования самостоятельны в осуществлении образовательной, научной, научно-технической деятельности, деятельности по научно-методическому обеспечению образования, подбору и расстановке кадров и иной деятельности в пределах, установленных актами законодательства» [1]. Важная роль в осуществлении миссии учреждения образования по обеспечению качества образования отводится управленческой деятельности руководителя (директора) учреждения.

Под управлением мы будем понимать специфический процесс, представляющий совокупность приемов и методов целенаправленного воздействия на конкретные объекты управления для достижения желаемого результата. Система управления – это совокупность взаимосвязанных элементов и подсистем управления, взаимодействующих между собой. Она состоит из следующих компонентов:

цель управления (прогнозируемый, желаемый результат состояния отдельных характеристик системы, на достижение которого направлена деятельность);

структура управления (совокупность звеньев управления, связанных между собой и соподчиненных определенным образом);

персонал управления (работники всех уровней управления учреждением образования);

функции управления (специфические виды управленческой деятельности, характеризующиеся общностью целей и характером выполняемых работ (целеполагание, информационно-аналитическая, планово-прогностическая, организационная, контрольно-диагностическая, оценочная, коррекционно-регулятивная работа);

методы управления (совокупность способов и приемов управления, обеспечивающих достижение целей и решение задач управляемой системы);

технологии управления (совокупность взаимосвязанных управленческих алгоритмических процессов, направленных на выработку, принятие и выполнение решений);

информация (совокупность сведений и данных, необходимых для выработки, принятия и выполнения управленческих решений по достижению целей и задач);

технические средства (совокупность технических средств, применяемых для сбора, обработки, представления и использования информации кадрами управления);

управленческие решения (результат, конечный продукт управленческой деятельности, направленный на достижение целей и задач организации: приказ, решение, распоряжение и пр.).

Учреждение образования (школа, лицей, гимназия, колледж) – сложный по своей внутренней структуре механизм. Успешное, качественное функционирование учреждения образования возможно только при условии, если

каждое его отдельное звено и подразделение будут действовать слаженно и эффективно. Трудно добиваться высоких результатов в обучении и воспитании, если у педагогического коллектива нет согласованности в работе, если он не будет сплочен и иметь конкретные достижимые цели, четкие единые требования.

По мнению В.А. Сластенина, «цель управленческой деятельности – это начало, которое определяет общее направление, содержание, формы и методы работы» [2]. В содержание управленческой деятельности входит управление, организация и руководство. Управление – изменение процессов деятельности. Управление организационными системами предполагает изменение направления активности отдельных личностей и групп. Управление может заключаться в задании норм либо в формировании инфраструктур, служащих ресурсом для активностей, либо в специальных действиях, инициирующих активность.

Руководство направлено непосредственно на деятельность людей, регулирование, анализ, коррекцию человеческих действий. Управление имеет стратегический, тактический и оперативный уровни. Стратегическое управление – это определение направлений деятельности учреждения образования на перспективу. Оно отражено в Программе развития учреждения образования. Данный вид управления опирается на человеческий потенциал, ориентирует деятельность на удовлетворение запросов целевых потребителей, поддерживает динамический баланс между внутренней и внешней средой, осуществляя своевременные изменения в организации, отвечающие вызовам со стороны окружения.

Стратегическое управление обеспечивает развитие за счет активного внедрения инноваций, как в продукте, так и в организации деятельности, концентрирует ресурсы организации на главных направлениях развития, обеспечивая создание и развитие конкурентных преимуществ на основе выбранных ключевых компетенций, что в совокупности позволяет учреждению

образования достигать своей цели в долгосрочной перспективе. Стратегическое управление призвано ответить на вопросы:

1. Где мы находимся сейчас?
2. Где мы хотим быть?
4. Что мы должны сделать?
3. Что нам мешает?

Тактическое управление учреждением образования отражено в плане работы учреждения образования на текущий год. Оно определяет:

Каких результатов достигло учреждение образования к настоящему времени?

Какие результаты планируется достичь в течение и по итогам учебного года?

Кто, что, как и в какие сроки должен сделать для того, чтобы решить поставленные задачи по достижению целей?

Какие методы, формы работы будут использоваться?

Какие ресурсы необходимы для получения запланированных результатов?

Оперативное управление учреждением образования осуществляется в процессе оперативного контроля (самоконтроля) в течение учебного года, объектами которого являются: состояние преподавания учебных предметов, результативность образовательной деятельности обучающихся, состояние направлений работы (воспитательная, хозяйственная и др.), эффективность работы структурных единиц (учебно-методических формирований и т. д.), качество ведения документации, исполнение приказов и решений.

Если определение достижения качества образования основывается на информации, на достоверных и сопоставимых данных о достигнутых образовательных результатах, степени их соответствия нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям, то качество управления учреждением образования определяется качеством:

управленческого труда;

построения управляющей системы;

управленческого взаимодействия;
принятых управленческих решений;
последствий управления.

Руководитель осуществляет управление в решении задач: подбор, расстановка и оценка кадров, постановка задач перед исполнителями; анализ и регулирование социально-психологического климата в коллективе; стимулирование продуктивной деятельности подчиненных и их саморазвития; создание условий для развития обучающихся и профессионального роста подчиненных; осуществление контроля для выявления отклонений фактических параметров управляемой системы от нормативов, служащих критериями оценки.

Кроме этого, руководителю учреждения образования необходимо принимать решения при возникающих проблемах на методологическом, практическом уровне. Современный руководитель учреждения образования — это не только управленец, который дает распоряжения и контролирует их выполнение, это, скорее, лидер, который создает команду, как некую духовную общность, формирует ее корпоративный дух, организует стратегическое партнерство на основе осознанности и согласованности действий и дает свободу маневра.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании: по состоянию на 1 сентября 2022 г. — Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. — 512 с.
2. Сластенин, В. А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин [и др.] — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — 576 с.

ГРИЦКЕВИЧ ИРИНА НИКОЛАЕВНА,
заместитель директора по учебной работе

Государственное учреждение образования
«Большечучевичская средняя школа»
аг. Большие Чучевичи, Лунинецкий район,
Брестская область, Республика Беларусь

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются вопросы создания условий в учреждении образования для повышения качества образования посредством эффективной организации взаимодействия участников образовательного процесса.

Ключевые слова: образовательный процесс; участники образовательного процесса; качество образования; взаимодействие участников образовательного процесса.

Современное общество нуждается в активной творческой личности, способной делать выбор, ставить и реализовывать цели, осознанно анализировать и оценивать свою деятельность. Поэтому перед учреждениями образования стоит задача – подготовить обучающегося к жизни в обществе, что невозможно без наличия определенного объема знаний, умений и навыков, способности их приобретать и эффективно применять в различных сферах жизнедеятельности. В соответствии с положениями Кодекса Республики Беларусь об образовании субъектами образовательных отношений являются обучающиеся, педагоги, законные представители несовершеннолетних обучающихся. Практика показала, что повышению качества образования способствует эффективно организованное взаимодействие участников образовательного процесса.

Условно всех обучающихся учреждения образования можно разделить на три группы. Первую группу образуют учащиеся, у которых присутствует интерес к обучению. Для данной группы интерес – ведущий мотив обучения.

Вторую группу составляют учащиеся, познавательный интерес которых не стал ведущим мотивом, но они усидчивы, ответственны. Для таких детей на первом месте мотив необходимости, возможность получения образования для выбора дальнейшей профессии. К третьей группе относятся учащиеся, у которых отсутствует познавательный интерес.

Качество образования – соответствие образования требованиям образовательного стандарта, учебно-программной документации соответствующей образовательной программы [1, с. 2]. Исходя из данного определения, учреждениями образования должно обеспечиваться выполнение образовательных стандартов, освоение обучающимися содержания образовательных программ, независимо от уровня мотивации. При этом результатами не может считаться демонстрация знаний, умений и навыков [2, с. 20].

Эффективность работы с учащимися, которые проявляют интерес к учению, зависит от многих факторов. Выявление интереса к изучению определенных предметов в учреждении образования начинается на I ступени общего среднего образования. С помощью различных диагностик педагоги получают представление о сфере интересов обучающегося. Важную роль на данном этапе играет успешно налаженное сотрудничество педагога и законных представителей обучающихся, которые оказывают помощь педагогу в определении способностей обучающегося. Избежать ошибок в воспитании детей, видеть задатки ребенка помогает успешно подобранная тематика родительских собраний для законных представителей. Проведенные родительские собрания по теме «Одаренный ребенок», «Как понять, что в семье одаренный ребенок?» способствуют построению эффективного взаимодействия родителей со своим ребенком, дают возможность понять его, направить его развитие в нужное русло.

Администрацией учреждения образования создаются условия для успешной реализации потенциальных возможностей обучающихся. При распределении факультативных занятий в учреждении образования

учитываются пожелания обучающихся, законных представителей, соблюдается принцип преемственности. Каждому педагогу для работы с обучающимися, проявляющими интерес к изучению предметов, выделяются часы организационно-воспитательной работы, педагогом составляется календарно-тематический план работы с обучающимся, занятия проводятся на постоянной основе. С целью подготовки учащихся к олимпиадам, научно-практическим конференциям педагогами проводятся стимулирующие занятия. Обучающиеся вовлекаются в исследовательскую деятельность, которая также способствует повышению качества образования, формированию предметных, метапредметных и личностных компетенций. При поддержке родителей проведены исследовательские работы на I ступени общего среднего образования «Клюква – ягода необыкновенная», «Вот он – хлебушко душистый», работы отмечены дипломами II степени районного уровня, работа «Чудо – гриб веселка обыкновенная» отмечена дипломом III степени на областной конференции работ исследовательского характера.

Благодаря сотрудничеству педагогов и законных представителей с целью развития способностей обучающихся организованы платные образовательные услуги. Участие в интеллектуальных, творческих конкурсах, дистанционных олимпиадах раскрывает задатки каждого, дает возможность учащемуся действовать, думать, искать, пробовать.

Повышению педагогической и психологической культуры, формированию ответственного позитивного родительства с учетом закономерностей развития ребенка в разные возрастные периоды способствуют проводимые занятия республиканского проекта «Родительский университет». Вовлечение законных представителей в различные формы совместной работы дает возможность показать ребенку заинтересованность родителей в его жизни, способствует формированию навыков конструктивного взаимодействия, оказывает положительное влияние на отношение к учебе, что благоприятным образом сказывается на качестве образования.

В учреждении образования работа с родителями проводится через:

проведение родительских собраний по темам «Организация образовательного процесса», «Роль домашнего задания в самообразовании школьника», «Как научить детей учиться»;

обучение законных представителей в форме тренингов «Учим учиться»;

обсуждение актуальных вопросов на семинарах-практикумах по теме «Как родители могут помочь ребенку учиться»;

формирование навыков общения в ходе проведения учебных деловых игр «Взаимопонимание—основа взаимодействия» и др.;

консультирование законных представителей по темам «Как развивать самостоятельность ребенка при выполнении домашнего задания», «Распорядок дня школьника».

Взаимосвязь с законными представителями осуществляется посредством создания родительских чатов, где размещается актуальная информация, новости класса. В помощь законным представителям по вопросам обучения создаются памятки, буклеты.

Повышению качества образования, формированию личностных качеств обучающихся способствует проведение занятий с учащимися в ходе образовательных смен на базе Национального детского образовательно-оздоровительного центра «Зубренок», что возможно только при содействии со стороны законных представителей.

Для обучающихся, познавательный интерес которых не стал ведущим мотивом, у которых отмечаются трудности в изучении учебных предметов, предусмотрено проведение поддерживающих занятий с целью коррекции знаний по отдельным предметам. Поддерживающие занятия проводятся как по инициативе обучающихся, педагогов, так и законных представителей.

Одним из главных факторов, влияющих на повышение качества образования, является участие учреждения образования в различных программах, проектах. Участие учреждения образования в инновационном

проекте «Внедрение модели формирования функциональной грамотности как основы социализации и профессионального самоопределения учащихся посредством индивидуализации образовательного процесса», несомненно, будет способствовать повышению качества образования, но невозможно без поддержки со стороны законных представителей.

Показателем слаженной работы всех участников образовательного процесса являются результаты учащихся: три человека набрали 100 баллов на централизованном экзамене по белорусскому языку, один – по немецкому языку. По итогам участия в районной олимпиаде среди учащихся I–II ступени общего среднего образования по учебным предметам, по вопросам здорового образа жизни и правовым знаниям в IV классе получено четыре диплома по белорусскому языку и литературе, по русскому языку и литературе, математике. Ежегодно учащиеся становятся победителями третьего этапа республиканской олимпиады по учебным предметам, конкурсов работ исследовательского характера, творческих конкурсов.

Эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса является действенным средством повышения качества образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании: по состоянию на 1 сентября 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

2. Хуторской, А. В. Метапредметное содержание и результаты образования / А. В. Хуторской // Эйдос: Интернет-журнал [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <https://eidos-institute.ru/journal/2012/100/Eidos-Vestnik2012-115-Khutorskoou.pdf>. – Дата доступа: 28.03.2024.

ДАЛИДОВИЧ АННА ИОСИФОРВНА,
старший преподаватель кафедры дошкольного и начального образования
Государственное учреждение образования
«Академия образования»
г.Минск, Республика Беларусь

ЗНАЧЕНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрывается понятие личностных компетенций и качеств личности руководителя учреждения образования, от степени выраженности которых зависит направленность и эффективность управленческой деятельности в учреждении образования.

Ключевые слова: компетенции; личностные компетенции; качества личности; руководитель; потенциал личности; управление; учреждение образования.

Современное управление любой компанией, организацией, учреждением, предполагает использование и активное функционирование широкого спектра умений руководителя. Именно от его личностных и профессиональных компетенций будет напрямую зависеть эффективность работы любой команды.

Ключевыми компетенциями, определяющими эффективность руководителя, могут оказаться не столько профессиональные, сколько личностные характеристики, в том числе, связанные с его мотивацией, убеждениями и мировоззрением. Компетенции могут носить универсальный характер, поскольку не привязаны к конкретной профессии, а применимы в большинстве контекстов общечеловеческой жизнедеятельности [1, с. 24].

Встает необходимость рассмотреть более подробно личностные компетенции руководителя, как дополнительный ресурс, развивая и используя которые, можно сделать процесс управления учреждением образования более успешным.

Компетенция является глубоко лежащей и устойчивой частью личности руководителя и может предопределять его поведение во множестве ситуаций и

рабочих задач. Личностные компетенции представляют собой совокупность компетенций, относящихся к самому человеку как к личности и взаимодействию личности с другими людьми, группой и обществом, состоящих из многих личностных параметров (черт личности, характеристик темперамента и эмоционально-волевой сферы, уровня интеллекта и особенностей мыслительной сферы, мотивов, установок, знаний и сложных навыков) [2, с. 196].

Личностные компетенции определяют собственную эффективность. К которой можно отнести: навыки управления своим временем, ресурсами, постановку и достижение целей, соблюдение баланса между работой и личной жизнью, умение справляться со стрессом, нагрузками, открытость новому опыту, стремление к саморазвитию, самоактуализации, умение самостоятельно планировать и реализовывать траекторию своего профессионального развития. В структуру личностных компетенций можно отнести и систему ценностей, правил и норм, которым привержен руководитель.

Влияние личностного фактора в управленческой деятельности будет напрямую зависеть от степени устойчивости и выраженности перечисленных характеристик. Чем более собран, дисциплинирован, устойчив к различным внешним воздействиям руководитель, стремящийся к обогащению профессионального опыта, мотивирован на достижения и преодоление трудностей, тем более устойчивой будет организационная культура, в которой руководитель будет уделять такое же внимание развитию этих характеристик у сотрудников своего учреждения, а так же создавать для этого все необходимые условия.

Следующей значимой в структуре личностных компетенций, является коммуникативная компетентность.

Под коммуникативной компетентностью понимается владение сложными коммуникативными навыками, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, ориентация в коммуникативных средствах, присущих данной профессии [1, с. 25].

Руководителю учреждения образования необходимо выстраивать взаимодействие и сотрудничество внутри коллектива, с родителями и законными представителями воспитанников, партнерами, общественностью. Для этого необходимо обладать навыками и приемами делового общения, деловых переговоров, публичных выступлений, деловой переписки.

Немаловажным для слаженной работы коллектива является профилактика и решение конфликтных ситуаций. В этом значимую роль играет руководитель, с его умением быстро реагировать в нестандартных ситуациях, которые не имеют готовых алгоритмов поведения. Руководителю важно знать и понимать индивидуальные качества и особенности сотрудников своего учреждения. Для расстановки кадров, организации мероприятий, участия в конкурсах, для урегулирования конфликтных ситуаций и понимания, как взаимодействовать с каждым сотрудником для эффективной работы учреждения. Для этого необходимо быть внимательным к деталям, наблюдательным, доброжелательным, уметь устанавливать и налаживать контакт, эмпатичным, пунктуальным, уважать личную информацию и времени собеседника.

Современному руководителю так же необходимо обладать информационной компетентностью, которая рассматривается в формате личностных компетенций, как способность критически относиться к любого рода информации.

Умение самостоятельно ее собирать, анализировать, преобразовывать, передавать. Это требует таких личностных качеств как обучаемость, самостоятельность, толерантность, организованность и т. д.

В первую очередь управляет учреждением личность, обладающая различными компетенциями. Профессиональные компетенции напрямую связаны с задачами деятельности, однако, большую роль в успешной реализации этой деятельности, будут иметь личностные компетенции и качества руководителя.

Таким образом, успешность функционирования учреждения образования, а так же его развитие, достижение поставленных целей, благополучие условий

для профессиональной деятельности всего коллектива, невозможно без личностных компетенций руководителя. Поэтому, современному руководителю, который заинтересован в качественной управленческой деятельности, необходимо понимать свои сильные и слабые стороны, работать над теми личностными качествами, которые тормозят эффективность профессиональной деятельности, тем самым совершенствуя уровень личностных компетенций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кудрина, Е. А. Коммуникативная компетентность руководителя как фактор успешности его профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Е. А. Кудрина // Коммуникалогия : электронный научный журнал. – 2019. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kommunikativnaya-kompetentnost-rukovoditelya-kak-faktor-uspeshnosti-ego-professionalnoy-deyatelnosti>. – Дата доступа: 28.03.2024.

2. Рыбка, Д. П. Личностные компетенции руководителя в трансдисциплинарной стратегии и координации инновационной деятельности [Электронный ресурс] / Д. П. Рыбка // Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов : сборник материалов XV Международной науч.-практ. конф., Минск, 21 нояб. 2019 г. \ редкол. : С. Ю. Солодовников [и др.]. – Минск: БНТУ, 2019. – С. 195-200. – Режим доступа <https://rep.bntu.by/handle/data/67194>. – Дата доступа: 29.03.2024.

ДЕХТЯРЁВА НАТАЛЬЯ АЛЕКСЕЕВНА,

директор

Государственное учреждение дополнительного образования
«Эколого-биологический центр детей и молодежи Солигорского района»,
г.Солигорск, Минская область, Республика Беларусь

РОЛЬ УЧЕБНОГО ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА В ВОСПИТАНИИ ГРАЖДАНИНА И ПАТРИОТА СВОЕЙ СТРАНЫ

В статье отражены роль и возможности учебного эколого-биологического комплекса в воспитании гражданина своей страны: в экологическом образовании учащихся, в профессиональной ориентации, трудовом воспитании.

Ключевые слова: учебный эколого-биологический комплекс; патриотизм; экологическое воспитание; природное окружение; экологическая культура; профессия.

Программой непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи определены основные направления воспитания обучающихся на 2021–2025 годы. Приоритетными направлениями воспитания в учреждениях образования являются идеологическое, гражданское и патриотическое воспитание, направленные на последовательное и активное содействие личностному становлению гражданина и патриота своей страны, профессионала-труженика, ответственного семьянина [1]. Только при качественном взаимодействии общего и дополнительного образования можно ожидать положительный результат. Экологическое воспитание является важнейшим условием для гармоничного развития обучающихся. Значимая роль в этом принадлежит учреждениям дополнительного образования детей и молодежи эколого-биологического профиля.

Беларусь – наша гордость, любовь, Родина. Она величественная и добродушная, крепкая и свободная. Красота Беларуси раскроется тому, кто способен остановиться и ощутить окружающий мир.

Формирование у учащихся созидательного и позитивного отношения к природе возможно тогда, когда они будут располагать знаниями о ней, овладеют способами выращивания растений, ухода за животными, научатся наблюдать природу, видеть ее красоту, бережно обращаться с вещами не только потому, что это чей-то труд, но еще и потому, что затрачены материалы, взятые из природы. На этой основе и формируется любовь к природе, родному краю, Родине.

Особая роль по формированию экологической культуры и воспитания, организации практической деятельности отводится учебному эколого-биологическому комплексу. Лучший учебник – любовь к земле.

Учебный эколого-биологический комплекс (далее – УЭБК) – это специально оборудованная в образовательных целях природная территория, на которой создаются условия для системы заданий, организующих и направляющих деятельность учащихся в природном окружении.

Учебный эколого-биологический комплекс создан в 2004 году, площадь земельного участка – 0,5 га. Видовое разнообразие составляет около 600 видов однолетних и многолетних растений с учетом сортового разнообразия.

Непосредственную ответственность за общее состояние УЭБК и организацию работ на нем несет заведующий биологическим отделением, который составляет план агротехнических мероприятий и принимает необходимые меры к выполнению всех предусмотренных планом мероприятий. За каждым работником центра закреплен определенный участок УЭБК, для которого, в соответствии с назначением, разрабатываются варианты оформления, цветовая и высотная схема цветников, подбирается ассортимент растений. В результате комплекс приобретает четкую структуру и законченный внешний вид.

На базе центра организуется: работа объединений по интересам, опытническая и исследовательская работа, трудовая практика учащихся учреждений общего среднего образования, профориентационная работа, допрофессиональная подготовка, экскурсионная работа по ознакомлению с

видовым разнообразием биологических объектов и возможностями ландшафтного озеленения территории, проводятся семинары-практикумы, мастер-классы для педагогических работников учреждений образования района и области.

УЭБК включает в себя отделы, которым присвоены QR-коды.

Коллекционный отдел: отдел овощеводства, отдел садоводства, отдел многолетников, отдел однолетников;

сад для развития чувств, включающий следующие структурные компоненты: сад запахов, розовый сад, голубой сад, белый сад, тропа здоровья;

озеленительные тематические комплексы: сад теней, сад гурманов, водный сад, дендрарий, клумба бабочек, патио, водный каскад, сад лекарственных растений.

Сегодня на базе нашего центра ведется подготовка по двум востребованным в государстве сельскохозяйственным профессиям «Овощевод» и «Садовод» [2]. На занятиях учащиеся знакомятся с особенностями сельскохозяйственного производства, изучают агротехнические особенности выращивания овощных и садовых культур, учатся работать на земле. Пробуждая интерес к сельскохозяйственному производству, мы формируем убеждение в том, что труд в нашем обществе является гражданским долгом и потребностью человека. Профессию «Овощевод» и «Садовод» получили 68 учащихся.

В текущем учебном году центр реализовывает областной педагогический проект «Внедрение модели формирования профориентационной компетентности обучающихся».

Еще одной формой организации труда и отдыха на УЭБК является летняя трудовая практика учащихся школ города. Работа на участке требует очень большой отдачи, терпения, способствует физическому развитию учащихся, укреплению их здоровья. В работе по озеленению и благоустройству у ребят формируется уверенность в возможности человека положительно воздействовать на природу, взаимодействуя с ней. Через эколого-трудовое воспитание

формируется уважение к людям труда, интерес к профессиям. Самый здоровый патриотизм – любить свою землю и уважать труд тех, кто работает на ней.

УЭБК расположен в центре города и позволяет проводить экскурсии, начиная с ранней весны и до наступления сильных холодов, ориентируясь на учащихся разных возрастов. Являясь органической частью образовательного процесса, экскурсии способствуют знакомству с конкретными объектами и явлениями природы в естественной обстановке, с разнообразием природы на ограниченном участке. Использование окружающей среды в качестве живой лаборатории не только расширяет знания, но и является источником вдохновения, вырабатывает уважительное отношение к природе, к родной земле, помогает осознать непреложную истину: природу не нужно покорять, ее нужно уважать, беречь, жить с ней в согласии.

Одним из направлений работы на УЭБК является организация и проведение опытов, во время которых у учащихся формируются навыки исследовательской работы, так как необходимо на протяжении всего опыта вести фенологические наблюдения за развитием растений, проводить необходимые работы по агротехнике выращивания. Учащиеся под руководством педагогов осуществляют экологический мониторинг за объектами природы родного края, изучают их историю, вносят предложения по улучшению их экологического благополучия, являются инициаторами, волонтерами и активными участниками районных экологических акций.

С 2019 года наш центр присоединился к республиканскому образовательному проекту «Зеленые школы». В рамках проекта проводится образовательная и исследовательская работа.

Семинары-практикумы являются эффективной формой приобщения педагогов к творческой, поисковой, экспериментально-исследовательской деятельности и повышают их общепедагогическую культуру. Семинары, мастер-классы для педагогов дополнительного образования школ района и области проводятся с целью развития творческого потенциала педагогов, их

компетентности в вопросах экологии, повышения профессионального мастерства. Перед каждым конкурсом проводится обучение всех заинтересованных по номинациям конкурсов.

С октября 2022 года учащиеся района участвуют в Республиканской благотворительной акции «Сады надежды». Было высажено 426 саженцев плодовых деревьев. Сад – символ жизни. Работы по возделыванию и уходу за садами продолжаются. Пусть растут и плодоносят сады на счастье следующим поколениям. Пусть наша родная Беларусь продолжает расцветать.

Общественно значимые мероприятия играют важную роль в формировании общественного мнения и повышении осведомленности людей о важных социальных, политических и культурных вопросах. Они объединяют людей вокруг общих ценностей и целей, способствуют развитию общества в целом. Ежегодно коллектив центра участвует в подготовке и проведении таких значимых для всех нас мероприятий, как День Победы, День Независимости, День молодежи, Международный день защиты детей, День города, Неделя учреждений дополнительного образования, районный и областной фестиваль-ярмарка тружеников села «Дожинки», районный и областной праздник, посвященный Дню учителя, юбилеи школ района и др.

Цветочно-декоративная продукция, выращиваемая на УЭБК, позволяет педагогическому коллективу центра творчески подходить к участию в таких мероприятиях и создавать неповторимые экспозиции, арт-объекты, уникальные картины из листьев, цветов и стеблей, интересные фотозоны, проводить интерактивные игры и мастер-классы, контактный зоопарк, тропу здоровья, фитобар, выставки флористических работ.

Чтобы воспитать патриота, нужен фундамент, состоящий из единых ценностей, приоритетов и устремлений, а также глубокого чувства любви к Родине. Посещая объединения по интересам нашего центра, у ребят формируется любовь к своей малой родине – Солигорщине, к своей стране,

гордость за нашу историю и желание сделать сильной и процветающей нашу Республику.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методические рекомендации по реализации программы непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи на 2021–2025 годы: методические рекомендации / Министерство образования Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа : <https://edu.gov.by/molodezhnaya-politika/glavnoe-upravlenie-vospitatelnoy-raboty-i-molodezhnoy-politiki/upravlenie-raboty/informatsiya/programmy-vospitaniya/>. – Дата доступа :02.03.2024.

2. Ильин, М. В. Организация профориентации, допрофессиональной и профессиональной подготовки учащихся 8–11-х классов на базе учреждений профессионального образования: методические рекомендации / М.В. Ильин [и др.] – Минск : РИПО, 2018. – 55 с.

ДРАЖИНА ЗОЯ ВЛАДИМИРОВНА,

директор

Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 1 г.Ельска»,
г.Ельск, Гомельская область, Республика Беларусь

РОЛЬ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА И САМООБРАЗОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В ЭФФЕКТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассмотрены вопросы развития личностного потенциала управления, личностные качества руководителя, сформированность которых позволяет эффективно управлять учреждением образования, коллективом, достигать поставленных целей.

Ключевые слова: образование; менеджер; самообразование; руководитель; учреждение образования.

Профессионально-личностный потенциал руководителя определяется как особое личностное образование, предполагающее наличие мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, выраженность профессионально важных качеств личности менеджера, а также владение знаниями и умениями в области управления учреждением образования. На современном этапе, когда в образовании параллельно существует два направления – ревитализация традиций и легитимация инноваций, у руководителей школ появляется все больше обязанностей. Важен не только уровень профессиональной подготовки директора школы, его опыт и навыки менеджера, но и его психологические особенности.

Специалисты в области управления признают, что человек, занимающийся административной работой, должен быть зрелым эмоционально, наделен богатым интеллектом, высокоразвитым чувством интеллектуальной любознательности и иметь солидную профессиональную подготовку.

Личностные качества менеджера рассматриваются как компонент трудового потенциала профессионала, а также с позиции профессиональной пригодности руководителя учреждения образования как представителя

профессии типа «человек – человек». Моральную надежность менеджера связывают с профессиональным здоровьем и самореализацией в профессиональной сфере.

Эффективный руководитель – это руководитель, обладающий не только властными качествами и полномочиями, но и статусностью лидера в педагогическом коллективе, ориентированный не только на деятельность учреждения образования, но и на поддержание и развитие как всего педагогического коллектива, так и отдельных педагогов [1].

Современный руководитель – это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед школой задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии; это личность, постоянно работающая над собой, над своими профессиональными и личностными качествами; это стратег, видящий перспективу развития своей организации на несколько лет вперед, исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов; это носитель организационных перемен, вырабатывающий новые подходы к решению проблем, пропагандирующий новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолевать ради ее воплощения в жизнь длительные трудности; это лидер, стремящийся не приказывать, а выслушивать коллег, психологически настроенный на одобрение предложений, являющийся энтузиастом и поддерживающий энтузиастов; это человек, интегрирующий усилия сотрудников на широкое использование культурно-этнических инструментов управления [2].

Самообразование любого педагога, как и директора – необходимое условие профессиональной деятельности. Самообразование – процесс сознательной познавательной деятельности. Целью работы по темам самообразования является систематическое повышение своего профессионального уровня. Эффективность работы учреждения образования напрямую зависит от умения руководителя создать условия, обеспечивающие гармоничное развитие

каждого сотрудника. Для этого, с одной стороны, необходимо постоянное повышение профессионального самообразования педагога, а с другой – постоянное самосовершенствование управленческой культуры руководителя, являющейся гарантом создания благоприятных условий для творческой работы коллектива. Идея непрерывного образования и самообразования для современного руководителя является актуальной. Самообразование руководителя надо понимать двояко: с одной стороны, как постоянное пополнение своих профессиональных знаний, с другой, постоянное обновление и пересмотр своего собственного опыта, извлечение из него того, что утратило свою актуальность. Мотивы самообразования часто основываются на желании продолжать работу, учитывая новейшие достижения науки, с надобностью совершенствовать свое мастерство, понимая свою ответственность перед подчиненными, надеясь на рост результативности работы.

Современный директор школы должен обладать соответствующей профессиональной самооценкой, иначе он не сможет анализировать свою деятельность и деятельность педагогических кадров. Завышенная самооценка не дает возможности руководителю расти, ведь он уверен, что он компетентен во всех вопросах, и не стремится к дальнейшему самосовершенствованию. Заниженная же самооценка, наоборот, тормозит развитие личности, руководитель не уверен в себе, опасается внедрять инновационные технологии в образовательное пространство своей школы. Адекватная профессиональная самооценка – это путь к профессиональной успешности.

В целом успешное достижение руководителем учреждения образования целей и задач управления зависит от ряда определенных субъективных и объективных обстоятельств, которые условно можно разделить на три группы:

- 1) фактор личности руководителя, важнейшими составляющими которого являются степень его подготовленности и профессионализма, целевые установки и ценностные ориентации и потребности;

- 2) морально-психологический климат в коллективе: стиль взаимодействия, степень заинтересованности членов коллектива в общении;

3) материально-техническое обеспечение, гигиенические и эстетические условия, в которых протекает деятельность [1].

Подводя итог вышеизложенному, можно определить некоторые аспекты психологического портрета современного директора учреждения образования: это, прежде всего, надлежащая личностная и профессиональная самооценка, локус контроля с тенденцией к интернальности и, конечно же, деловая профессиональная направленность. Эти качества помогут руководителю быть успешным в современных условиях, правильно принимать решения и отвечать за результаты своей деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Черкалина, Е. В. Психологические особенности руководителей школ / Е. В. Черкалина // Информационные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: http://superinf.ru/view_helpstud.php?id=2387. – Дата доступа: 28.03.2024.

2. Татарникова, Н. С. Личностный потенциал управления руководителя образовательной организации: учеб. пособие / Н. С. Татарникова. – Н.Новгород, 2017. – 65с.

ЖУРАВЕЛЬ НЭЛИ ВЕНИАМИНОВНА,

заместитель директора по учебной работе

Государственное учреждение образования

«Средняя школа № 4 г. Солигорска»,

г.Солигорск, Минская область, Республика Беларусь

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА
В УСЛОВИЯХ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

Постоянное совершенствование собственного педагогического мастерства и профессиональной подготовки – главная цель самообразования учителя. Для того, чтобы деятельность учителя была эффективной, он должен в совершенстве владеть знанием предмета, методиками его преподавания, психологией, педагогикой, иметь высокий уровень культуры, знать приемы риторики, основы мониторинга, обладать большой эрудицией.

Ключевые слова: развитие; образование; саморазвитие; взаимодействие; образовательный процесс; взаимообучение; активное обучение.

Учитель – профессия особая в том плане, что, получив однажды специальное образование, он потом долгое время учит других. Это обстоятельство накладывает негативный отпечаток на его личность: «учу, поучаю, сам безукоризнен и т.п.» Поэтому не случайно с категорией учителей особенно сложно работать. Если учитель не придет к убеждению, что надо учиться на протяжении всей профессиональной деятельности, что надо постоянно себя «шлифовать», «подгонять» под образец не только профессионального совершенства, но и под образ идеального коллеги и человека в целом, то признание никогда не придет [1, с. 186]. Чаще всего педагог не признает, что консервативен, безынициативен, что не обладает коммуникативными умениями и творческой индивидуальностью, умением находить выход из конфликтных ситуаций [2, с. 8].

Как обходить острые углы? Как управлять без конфликтов? Как налаживать общение и взаимодействие с коллегами, учащимися и их законными представителями? Как стать успешным и самодостаточным?

Современное педагогическое сознание понимает всю аксиоматичность и архаичность только лишь освоения педагогом и учащимися обязательной учебной программы, восприятие учащихся как неких приемников готовой информации, транслируемой педагогом. Приоритетами истинного, личностно ориентированного педагогического процесса являются процессуальность, полилог, диалог, общение, мыследеятельность, смыслотворчество, возможности самореализации, создание комплекса оптимальных условий для саморазвития педагогов [3, с. 9].

Освоение этих целевых установок обусловлено в первую очередь уровнем технологической культуры педагога, использованием в методической работе разнообразных инновационных педагогических методов и технологий. В результате возникла идея создания школьного ресурсного центра развития профессиональной компетентности педагога на первой ступени общего среднего образования. Задачи: вызвать интерес к собственной педагогической деятельности, создать условия для анализа своей деятельности, желания делиться своими «находками» и «промахами» с единомышленниками, вместе находить оптимальный выход; научиться учитывать свои индивидуальные особенности при построении урока; изменить свое отношение к учащемуся.

Ресурсный центр «Начальные классы» (далее – РЦ) работает по трем направлениям: инструктивно-методические совещания, педагогическая мастерская, дистанционное обучение.

Инструктивно-методические совещания как модель для изучения практического значения и теоретических основ педагогической деятельности – это плодотворная самостоятельная работа через использование информационных технологий. Через компьютерную грамотность учителя изучают технологию личностно ориентированного развивающего обучения. Так, например, педагоги работали по теме «Особенности урока литературного чтения по технологии личностно ориентированного развивающего обучения на первой ступени общего среднего образования». Перед учителями была поставлена

задача: изучить особенности урока литературного чтения по технологии личностно ориентированного развивающего обучения на первой ступени общего среднего образования; модель урока; критерии формирования интереса к чтению; особенности читателей младшего школьного возраста, которые следует учитывать учителю при подготовке к уроку; тайны, которые содержит само произведение; роль учителя на уроках чтения; виды работ над текстом на уроке чтения; что значит заявленное чтение, возвращающееся чтение, стратегия чтения художественного произведения. Затем предлагались вопросы для самопроверки и список литературы, который можно использовать по данной теме.

Изучая тему «Урок русского языка по технологии личностно ориентированного развивающего обучения на первой ступени общего среднего образования» учителя познакомились с критериями оценки урока; с критериями оценки деятельности учителя на уроке; с оценкой языковой работы с учетом типа урока; организацией и содержанием урока. После изучения данной темы было предложено оценить свой урок русского языка по соответствующим критериям.

Таким образом, используя в своей педагогической работе современные образовательные технологии, учитель развивается как творческая многогранная личность, которая умело, оттачивает свое педагогическое мастерство.

Деятельность педагогической мастерской можно проследить на разных уровнях: как педагогическая технология в процессе обучения учащихся; как модель для изучения практического значения и теоретических основ мастерской; как форма общения педагогов.

Мастерские общения педагогов дают возможность организовать профессиональный разговор учителей. На мастерской общения учителя вместе с мастером создают философию нового образования: постигают способ претворения идей нового образования, всесторонне рассматривают само понятие "Мастерская», глубже постигают ее алгоритм, придумывают новые алгоритмы, решают проблемы, поставленные жизнью перед школой, которые кроме нас педагогов решить никто не может.

Мастерская – это процесс взаимообучения. В технологии мастерских главное не сообщить и усвоить информацию, а передать способы работы.

Мастерская состоит из ряда заданий (игр), которые направляют работу учителей в нужное русло, но внутри каждого задания педагоги свободны. Они вынуждены осуществлять выбор пути исследования, выбор средств для достижения цели, выбор темпа работы и т.д. Мастерская часто начинается с актуализации знаний каждого по данному вопросу, которые затем обогащаются знаниями коллег по группе. На следующем этапе знания корректируются в разговоре с другой группой, и только после этого точка зрения группы объявляется всем. В этот момент знания еще раз корректируются. В результате сопоставляется своя позиция с позицией других групп. Выводы фиксируются мастером на доске или на листе ватмана.

Мастерские формулируют у учителей общие интеллектуальные умения, без которых невозможна серьезная мыслительная работа. Мастерская заканчивается рефлексией. Это необходимый этап мастерской, который дает возможность каждому осмыслить не только затруднения в ходе работы, но и те неожиданные действия, которые реализуются подчас на бессознательном уровне. Учителя отвечают на вопросы: Что делали? Для чего делали? (цель) Как делали? (методы) Что получили в результате? Какие затруднения испытывали?

Сегодня каждая школа, выбирающая путь преобразования, рано или поздно встает перед необходимостью осмысления тех принципов, которые педагоги зачастую интуитивно закладывают в основу своей деятельности.

Педагогическая мастерская дает педагогу прекрасную возможность качественно изменить организуемое педагогическое взаимодействие, сделать его привлекательным для себя, для учащихся, укрепить положительную мотивацию в обучении, в создании условий своего развития.

РЦ дает педагогу прекрасную возможность качественно изменить организуемое педагогическое взаимодействие, сделать его привлекательным для

себя и для учащихся, укрепить их положительную мотивацию в учении, в создании условий своего развития.

Наши уроки, занятия, семинары, дистанционно-инструктивные совещания существенно стали отличаться от традиционных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогов.

Процесс обучения строится согласно теории американского исследователя Д.Колба о цикле обучения посредством опыта и включает четыре этапа: получение каждым педагогом собственного опыта участия в методе активного обучения; анализ и обсуждение полученного опыта с коллегами; теоретическое обобщение приобретенных знаний; применение их в образовательном процессе. Значительное место занимает деятельность по определению необходимых условий применения этих методов в образовательном процессе [4, с. 185].

Работая в РЦ, каждый педагог помнит, что только личный опыт реализации того или иного метода является условием достаточно объективной оценки. Ведь только неоднократное использование в практике обучения учащихся конкретного метода, глубокая и всесторонняя рефлексия состоявшегося педагогического взаимодействия и его результатов позволяют педагогу выявить развивающий потенциал метода, определить его возможности в решении той или иной педагогической ситуации (задачи), компетентно адаптировать методы к разнообразному содержанию, к любой возрастной группе учащихся. Успешный опыт реализации интерактивных методов в педагогической мастерской и в педагогическом процессе побуждает педагогов к постоянному творчеству, а в этой связи к совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту, развитию. Ведь знакомясь с тем или иным методом, педагог определяет его педагогические возможности, идентифицирует с особенностями учащихся, предлагаемого содержания, примеряет к своей индивидуальности интерактивных методов. И эта инновационная деятельность не оставляет педагога, пока он осознает, что саморазвитие является действенным педагогическим средством, а использование в педагогическом процессе

технологии интерактивного обучения необходимое условие оптимального развития и тех, кто учится, и тех, кто учит.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Давлятшина, О. В. Научно-методическое сопровождение профессионально личностного развития педагогов общеобразовательной организации : дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / О. В. Давлятшина. – Киров, 2017. – 274 с.

2. Мардахаев, Л. В. Социально-психологическое сопровождение и поддержка человека в жизненной ситуации // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 6. – С. 7–10.

3. Соколова, И. И. Особенности методологии и прогнозирования развития педагогического образования / И. И. Соколова, А. Ю. Сергиенко // Инновационная деятельность педагога в условиях реализации ФГОС общего образования: сб. науч. статей IV–й Всероссийской науч.-практ. конф. / под общ. ред. И. И. Соколовой, Т.А. Каплунович. СПб : СПб ИУО РАО, 2016. – С. 6–15.

4. Якушева, С. Д. Основы педагогического мастерства : учебник для студ. учрежд. сред. проф. образования / С. Д. Якушева. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2011. – С. 184–187.

ЗАЙЦЕВ ИГОРЬ СТАНИСЛАВОВИЧ,
кандидат педагогических наук, доцент,
профессор кафедры специальной и инклюзивной педагогики
Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г. Минск, Республика Беларусь

АКСИОЛОГИЧЕСКИЙ И КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОДЫ КАК МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Материалы посвящены рассмотрению аксиологического и культурологического подходов в качестве одних из основных методологических оснований профессионального самоопределения в системе современного образования. Представлены принципы, направленные на реализацию в педагогической деятельности означенных подходов.

Ключевые слова: система образования; жизненные ценности; гармоничное развитие; общечеловеческие запросы; включение в социум; социальная среда; педагогические условия.

В современной системе образования отмечается активное переосмысление методологических оснований профессионального самоопределения с позиции актуальных вопросов настоящей социальной ситуации [1–6]. С этой точки зрения значимость профессионального самоопределения молодежи приобретает вопрос очерчивания методологических подходов как основных позиций, обеспечивающих обоснованное понимание происходящих образовательных трансформаций.

Ориентированность современного образования в целом на общечеловеческие ценности как специфические основания индивидуального развития [2, 3 и др.] определяет важность реализации аксиологического подхода в качестве обоснования изучения явлений с позиции их ориентированности на удовлетворение человеческих потребностей.

Аксиологический подход направлен на изучение и развитие каждого отдельного человека с точки зрения определения жизненно важных для него ценностей, которые послужат основанием выбора его образовательного пути.

Проблема профессионального самоопределения молодежи относится к категории вопросов ее социального становления. В свою очередь полноценность развития в условиях социума может быть гарантирована принятием человека в качестве актуального носителя жизненных ценностей, представляющих ориентиры регламентации образовательного процесса. Следовательно, реализация аксиологического подхода в отношении молодого поколения есть признание ценности его жизни и деятельности в условиях общественного развития. Основой аксиологического подхода выступает идея гармоничного развития индивида, строящаяся на позиции гарантированности обеспечения обществом условий для максимальной реализации индивидуальных возможностей.

Специфика реализации аксиологического подхода – в «выходе» на позиции ценностного наполнения жизни. Данное указывает на использование имеющегося потенциала в социальном развитии, в том числе и профессиональном самоопределении. В качестве такого потенциала стоит рассматривать организацию благоприятных отношений с окружающими. Повышенный интерес в настоящее время к аксиологическому подходу обусловлен признанием его основным методологическим ориентиром всей современной психолого-педагогической науки, что обусловлено направленностью на удовлетворение жизненных ценностей в соответствии с возможностями людей [4–6 и др.]. Из отмеченного следует предположить, что аксиологический подход ориентирует процесс профессионального самоопределения молодежи в первую очередь на удовлетворение ее жизненного заказа в рамках общечеловеческих запросов и потребностей.

Определение важности аксиологического подхода в совершенствовании образования по профессиональному самоопределению подрастающего

поколения требует очерчивание реализующих его принципов. На основании отмеченной выше организации благоприятных отношений с окружающими как потенциала социального развития человека значимым представляется использование принципа доверия, предполагающего позитивные ожидания от поведения других людей в условиях коллективной деятельности. Доверие всегда есть база положительных отношений в коллективе [7, 8 и др.], подразумевающих надежность в совместной деятельности, уверенность в правильности принятых решений. Реализация аксиологического подхода в интересах профессионального самоопределения через опору на принцип доверия – это, прежде всего, согласование действий и учет интересов всех участников образовательного процесса. Такой подход обеспечивает настоятельность осознания ценности каждого как носителя собственных социальных запросов, реализуемых через призму коллективных устремлений.

Представленная точка зрения будет активна при учете принципа индивидуальной ориентированности, признающего неповторимость, уникальность каждого, что диктует необходимость создания условий для реализации индивидуальных способностей. Данный принцип ориентирует процесс профессионального самоопределения на учет специфичности индивидуального развития как основания, проявляющегося в том, что у разных людей существуют собственные различия в психофизических характеристиках, задающие сознательные регуляторы деятельности и поведения. Учет индивидуальных характеристик человека ориентирует на успешное продвижение в профессиональном самоопределении, учит действовать коллективно с максимальным проявлением собственной инициативы [7–9 и др.]. Ценность данного принципа – в его адресованности не к активно актуализируемому и довольно-таки абстрактному понятию «человечество», а к конкретизированному – «человек», что отражает выраженную гуманистическую направленность.

Учет принципа личностной ориентированности позволит очертить единые наиболее значимые позиции в решении вопроса профессионального самоопределения именно через решение индивидуальных проблем. Это, в свою очередь, активизирует необходимость опоры на принцип целостного системного изучения индивида, который позволит определить адекватные средства помощи в профессиональном самоопределении.

Использование аксиологического подхода в решении вопроса профессионального самоопределения выступает основанием актуализации культурологического подхода, ориентирующего на развитие человека с позиции его успешной социализации через освоение определенных человеческих жизненных ценностей. Такой подход предусматривает помощь молодым людям в формировании жизненной позиции на основе учета долгосрочной перспективы, то есть задает направленность индивидуального развития на реализацию актуальных задач коллективного смысла.

Культурологический подход опирается на способности человека, предполагая обеспечение индивидуально приемлемого образа жизни, максимально доступного включения в социум. Реализация культурологического подхода также обеспечит молодежи совершенствование коммуникативных способностей, поскольку культурологический подход осуществляется через перманентное межличностное общение [10, 11 и др.].

Учет культурологического подхода в профессионально-личностном самоопределении предполагает реализацию принципа коммуникативной направленности, подразумевающего установление контакта с собеседником и активное включение в деятельность общения, умение соотносить языковые средства с ситуацией, в которой осуществляется речь, осмысление значимости речи для понимания друг друга, передачи информации, умение правильно оценивать себя в речевой ситуации. Все перечисленное – механизмы развития индивида в социальной среде. Помимо получения новых знаний, навыков и умений действовать в различных ситуациях взаимоотношений

совершенствуются навыки адекватного речевого поведения в обществе, являющиеся неотъемлемой составляющей профессионального самоопределения. Сказанное свидетельствует о том, что означенный принцип, находясь в русле запросов культурологического подхода, ориентирован на постоянное развитие средств человеческой коммуникации.

Принцип коммуникативной направленности, подразумевая развитие индивида в условиях взаимодействия с социумом, тесно связан с реализацией принципа педагогического оптимизма, подчеркивающего важность высокого уровня ожиданий по отношению к каждому человеку, акцентирующего решающую роль благоприятных педагогических условий для стимуляции развития в обществе. В ракурсе означенного принципа в образовательном процессе важны положительные оценочные характеристики деятельности молодых людей со стороны педагогов и сверстников, создавая обстановку дружелюбия и доверия в коллективе, вселяя в участников совместной деятельности уверенность в своих силах, что в свою очередь есть одно из условий подготовки к профессиональному самоопределению.

Отмеченное выше позволяет рассматривать аксиологический и культурологический подходы и принципы их реализации в позиции одних из значимых методологических оснований профессионального самоопределения молодежи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пургина, Е. И. Методологические подходы в современном образовании и педагогической науке: учеб. пособие / Е. И. Пургина. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2015. – 275 с.

2. Сластенин, В. А. Педагогика: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – 11-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2012. – 608 с.

3. Павлова, А. И. Методологический анализ понятия «социальный потенциал» / А. И. Павлова // Инновационная наука. – 2015. – № 7. – С. 167–170.
4. Кирьякова, А. В. Теория ориентации личности в мире ценностей: монография / А. В. Кирьякова. – Оренбург : Изд-во ОГПИ, 1996. – 188 с.
5. Яковлев, Е. В. Аксиологический подход в педагогическом исследовании: сущность, значение, проблемы реализации / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2010. – № 3. – С. 85–92.
6. Яницкий, М. С. Ценностные ориентации личности как динамическая система / М. С. Яницкий. – Кемерово : Кузбассвуиздат, 2000. – 204 с.
7. Газман, О. С. Неклассическое воспитание: от авторитарной педагогики к педагогике свободы / О. С. Газман. – М. : МИРОС, 2002. – 296 с.
8. Фролова, Т. В. Педагогика поддержки: не мираж, а реальная помощь / Т. В. Фролова // Директор школы. – 2003. – № 2. – С. 70–73.
9. Алексеев, Н. А. Личностно-ориентированное обучение в школе / Н. А. Алексеев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. – 332 с.
10. Шеманов, А. Ю. Инклюзия в культурологической перспективе / А. Ю. Шеманов, Н. Т. Попова // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – С. 74–82.
11. Панченко, Е. В. Культурологический минимум : учебное пособие / Е. В. Панченко, Е. А. Помигуева. – Таганрог : Изд-во ЮФУ, 2013. – 144 с.

ЗАЛЫГИНА НАТАЛИЯ АНДРЕЕВНА,
кандидат социологических наук, доцент,
заведующий кафедрой психологии содержания и методов воспитания
Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г.Минск, Республика Беларусь

**ПОДДЕРЖКА РУКОВОДИТЕЛЕМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ ПО РАЗВИТИЮ КЛЮЧЕВЫХ
ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

В статье определяются актуальные направления работы руководителя учреждения общего среднего образования по формированию у учителей готовности развивать ключевые личностные компетенции обучающихся.

Ключевые слова: ключевые личностные компетенции; профессиональные педагогические установки; профессиональные приоритеты учителей; профессиональные дефициты учителей в сфере воспитания.

О развитии ключевых личностных компетенций у обучающихся в последнее время много говорят и пишут. Эти компетенции связывают с «гибкими навыками» (критическим мышлением, креативностью, способностью к кооперации и коммуникации) или с «личностными результатами», которых обучающимся необходимо достичь в соответствии со стандартами общего среднего образования [1]. Для того, чтобы ключевые личностные компетенции были сформированы у обучающихся в соответствии с их возрастом, в учреждениях общего среднего образования необходимо создавать условия. Важнейшими из них являются педагогические установки (педагогическая позиция) учителей и их компетенции, связанные с воспитательной работой. Руководитель учреждения общего среднего образования контролирует и направляет профессиональный рост сотрудников не только в преподавании учебных предметов, но определяет, корректирует их педагогическую позицию, содействует формированию необходимых компетенций в сфере воспитания.

Исследование готовности специалистов учреждений общего среднего образования (учителей) к формированию ключевых личностных компетенций обучающихся осуществлялось в Академии образования в рамках НИР «Научно-методическое обеспечение развития профессиональных качеств специалистов учреждений дошкольного, общего среднего, специального образования в сфере формирования личностных и метапредметных компетенций обучающихся и воспитанников» (2019–2021 гг.). Готовность педагога к деятельности по формированию личностных компетенций учащихся руководителю рекомендуется начать определять с выявления: имеет ли место у него общая гуманистическая позиция, которая определяет характер педагогического взаимодействия, является ли развитие ключевых личностных компетенций учащихся целью для педагога. По данным указанного выше исследования, у большинства учителей в совокупности профессиональных ориентиров доминируют интересы и потребности личности учащихся (84,3 % опрошенных педагогов). Практически столько же (82,9 %) ориентируется на соответствие требованиям современной педагогической практики, которая предполагает формирование компетенций у учащихся. Таким образом, у учителей сформирована общая гуманистическая позиция, ориентация на потребности ребенка и развитие его личности, формирование компетенций.

Одним из существенных недостатков в работе учителей, нуждающемся в коррекции со стороны руководителя является деформация взглядов на родителей, которые не воспринимаются многими учителями как полноценные участники образовательного процесса. Мнение родителей о своей деятельности учителем ценится ниже, чем мнение администрации учреждения. На запросы и потребности родителей учащихся ориентируется 40 % опрошенных педагогов. Профессиональные приоритеты учителей видны из следующих их высказываний. «В первую очередь мне надо ориентироваться на развитие ребенка в моем профессиональном его понимании». «Моя значимость как профессионала зависит от того, как я преподаю свой предмет». «Воспитание,

развитие ребенка важны, но умения, связанные с учебным предметом, важнее». «Требования администрации учреждения не менее значимы, чем интересы учащегося». «Меня не очень интересует мнение родителей и их оценка моей деятельности, поскольку родители недостаточно компетентны».

Профессиональная позиция педагога тесно связана с его знаниями. О составляющих когнитивного компонента профессиональных качеств учителя можно судить на основе анализа оценки учителями собственных знаний (таблица 1).

Таблица 1 – Оценка учителями собственных знаний

	Содержание знаний	Достаточно хорошо знают (%)
1	Как обеспечить конструктивное взаимодействие с ребенком в зависимости от возраста и пола	50,7
2	Как обеспечить максимальное развитие индивидуальных способностей и возможностей ребенка	42,8
3	Как осуществлять педагогическое взаимодействие с ребенком с особыми образовательными потребностями	41,4
4	Как обеспечить у детей желание участвовать в совместной деятельности на благо общим интересам	37,2
5	Как обеспечить усвоение ребенком ценностей и норм общества, образцов значимого (одобряемого в обществе) поведения.	33,5
6	Как обеспечить послушание ребенка и выполнение требований педагога	30,0
7	Как обеспечить максимальное развитие своеобразия, неповторимости, оригинальности в ребенке.	23,6
8	Как ориентировать ребенка на значимость целей учебного коллектива, коллективные интересы	22,1

Результаты опроса педагогов, отраженные в таблице, свидетельствуют, с одной стороны, о критическом восприятии педагогом собственных профессиональных знаний, желании совершенствоваться в них, а, с другой, возможном дефиците знаний в сфере воспитания. Руководителю необходимо учитывать профессиональные дефициты знаний педагогов при организации

работы методических объединений учителей, выполняющих обязанности классных руководителей.

Педагоги отметили недостаток знаний по вопросам обеспечения условий продуктивной социализации учащегося: как ориентировать ребенка на значимость целей учебного коллектива, коллективные интересы, обеспечить усвоение ребенком ценностей и норм общества, образцов значимого (одобряемого в обществе) поведения, обеспечить послушание и выполнение требований педагога, развить желание участвовать в совместной с другими учащимися деятельности на благо общих интересов.

Руководитель учреждения образования ориентируется на обеспечение профессионального совершенствования учителей по широкому кругу вопросов, прямо или косвенно связанных с формированием компетенций учащихся. Есть направления педагогической деятельности, в которых ориентация учителей на профессиональные достижения несколько выше. Это методическое совершенство по учебному предмету. При сформированной ориентации на профессиональное совершенствование в области преподавания учебного предмета учителя недостаточно ценят профессионализм в сфере поддержки социализации учащихся, реализации требований общества к компетенциям учащихся, что отражается на дефицитах педагогических компетенций в сфере самоопределения (в самом широком смысле этого слова, а не только образовательного и профессионального).

Социальный заказ – воспитание активной, с осознанной гражданской позицией личности учащегося, требует от руководителя особого внимания к компетентности учителей, организующих информационно-идеологическую работу с учащимися с учетом современных требований, в том числе необходимости преодоления возможного деструктивного информационного воздействия.

Уровень компетентности руководителя учреждения образования в организации информационно-идеологической работы проявляет себя в

способности использовать с этой целью ресурсы открытого образовательного пространства. Такая компетентность предусматривает следующее:

определение возможных субъектов информационно-идеологической работы в открытом образовательном пространстве;

формирование операциональной схемы взаимодействия с ними педагогического коллектива, учителей учреждения образования;

определение общего алгоритма взаимодействия, программы и плана мероприятий на год в открытом образовательном пространстве учреждения;

мониторинг эффективности информационно-идеологической работы в открытом образовательном пространстве учреждения образования.

Информационно-идеологическая и воспитательная работа с учащимися эффективна только при наличии хорошо подготовленных и мотивированных педагогов, которые знают специфику информационного поведения современных учащихся: каналы получения и особенности переработки значимой общественно-политической информации, восприятия событий общественной жизни, идеологического воздействия, что позволяет им быть эффективным коммуникантом по актуальным для учащихся социально-политическим и идеологическим вопросам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении образовательных стандартов общего среднего образования»: Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 26.12.2018 № 125 // Эталон.online [Электронный ресурс] / Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2019.

ЗАПРУДСКИЙ НИКОЛАЙ ИВАНОВИЧ,
кандидат педагогических наук, доцент,
профессор кафедры педагогики и менеджмента образования
Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г. Минск, Республика Беларусь

ВОПРОШАНИЕ КАК ВАЖНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются сущность и обосновывается актуальность компетенции «вопрошание»; для примера показано, как данная компетенция применяется руководителем учреждения образования в процессе анализа посещенного им учебного занятия своего педагога.

Ключевые слова: компетенция; вопрошание; вопросы; анализ урока.

К числу компетенций, которые актуальны в настоящее время и будут еще в большей степени востребованы в будущем, относится вопрошание – умение самостоятельно ставить вопросы (перед собой и другими) и готовность удерживать вопрос, не убегая от него в первый попавшийся ответ [1]. Актуальность вопрошания обусловлена рядом причин: во-первых, вопрос указывает субъекту на существующую границу между известным и неизвестным, подчеркивает связь между ними, поскольку содержит в себе некоторое знание; во-вторых, вопрошание обеспечивает упорядочивание незнаемого, что происходит в процессе поиска ответа на вопрос. Далее, сформулированный вопрос позволяет поделиться своим непониманием или незнанием с другим. В некотором смысле вопрос – это специфическая просьба о помощи. Вопросы и обмен ими являются одним из условий коллективного мышления, организуют процесс трансляции смысла из одной ситуации в другую, а также между разными группами людей, поколениями и т. д. Они задают своеобразный смысловой каркас для коллективного мышления [1, с. 2].

Мы соглашались с В.Л. Даниловой, что вопросы могут организовать смысловое поле индивидуального действия и размышления. Если человек

принимает чужие вопросы, он делегирует их автору возможность управлять собой. Научившись ставить их самостоятельно, он становится субъектом своей интеллектуальной деятельности. Умение ставить вопросы делает человека свободным.

Несомненная польза от вопрошания подтверждается наблюдениями, педагогическим опытом и специальными исследованиями. Вопросы необходимы, поскольку они позволяют получать ответы в случае затруднений, являются эффективным средством установления контактов с людьми, позволяют вовлечь в разговор других, помогают генерировать новые идеи, меняют нашу точку зрения, развивают мышление [2, с. 4].

Именно вопрошание позволяет получать обратную связь о ходе и промежуточных результатах образовательного процесса, что обеспечивает оперативную и адекватную коррекцию деятельности педагогов и учащихся. Это, в свою очередь, открывает возможности посредством вопросов управлять вниманием, мышлением и, в конечном счете, действиями других людей. Таким образом, вопрошание является механизмом управления людьми, а значит одной из функций современного руководителя учреждения образования.

Во многих аспектах деятельности директора или его заместителя вопрошание является эффективным средством решения управленческих задач. Рассмотрим это на примере собеседования руководителя с учителем, урок которого он посетил.

Вполне вероятно, что в наблюдаемом уроке были замечены недостатки, когда учитель осознанно или неосознанно нарушал принятые нормы: требования учебной программы, нормы оценивания результатов учебной деятельности учащихся, санитарно-гигиенические требования и т. д. В этих случаях руководителю трудно удержаться от замечаний. Вместе с тем делать педагогу замечания контрпродуктивно, поскольку это не способствует установлению партнерских отношений, взаимопониманию, созданию в коллективе положительного микроклимата. Учителя болезненно воспринимают замечания

относительно огрехов в их работе. Между тем человек, которому показали (и еще в категоричной форме) его ошибки, и человек, который сам нашел свою ошибку, – разные люди, поскольку их реакция на происходящее зачастую оказывается диаметрально противоположной. Профессионализм руководителя школы заключается в умении создать ситуацию выявления самим учителем «болевых точек» в его же преподавании.

Управленец, владеющий компетенцией «вопросание», вместо замечаний предлагает учителю ответить на вопросы, которые касаются выявленных недостатков. Эти вопросы, по сути, являются «приглашением» учителю сравнить то, что происходило на уроке, с нормами и самому сделать вывод об обнаруженных несоответствиях. Вот несколько примеров формулировок вопросов.

В учебной программе для данного урока указано требование о демонстрации учащимся физического опыта. Учитель почему-то это требование проигнорировал. Естественно возникает вопрос: «Коллега, как вы можете объяснить свое решение не демонстрировать опыт, предусмотренный учебной программой по вашему предмету?»

Воспитательные задачи, поставленные учителем на урок, показались директору неубедительными, поскольку они, по его мнению, не являются достаточно актуальными. Вопрос может быть таким: «На чем строится ваше убеждение, что сформулированные вами задачи воспитания учащихся соответствуют миссии нашей школы (или требованиям Стандарта – ожидаемым результатам общего среднего образования)?»

Руководитель школы зафиксировал в протоколе наблюдения урока, что двое учеников бездельничали 20 минут. Это оказалось вне поля зрения учителя. Вопрос: «Из чего вы исходили, когда приняли решение не привлекать к работе на занятии Петра С. и Александра Л.?»

Наблюдатель обратил внимание, что учитель в основном обращается только к успешным учащимся, предлагает именно им отвечать на вопросы,

именно их он подбадривает, то есть педагог является источником несправедливости, поскольку не уделяет внимания менее успешным и менее прилежным ученикам. Вопрос: «Как объяснить ваше убеждение, что следует работать только с успешными учениками класса?»

Приведем еще несколько клише для постановки вопросов учителю: «На чем строится ваше убеждение, что...?», «Из чего вы исходили, когда...?», «Докажите, что...», «Обоснуйте ваше решение...», «Как вы поясните ваш вариант организации...?», «Насколько, по вашему мнению, то, что вы запланировали...?», «Как вы думаете, каким критериям соответствует и каким не соответствует ваш урок?».

Перечисленные вопросы стимулируют оценочную деятельность педагога, он обращает внимание на требования к уроку, которые по каким-то причинам он проигнорировал; он соотносит запланированное им и происходящее на уроке с должным – соответствующими правилами и нормами. В том случае, когда педагог не знает или забыл эти требования, ему предлагается посмотреть соответствующий документ.

Таким образом, во всех приведенных выше случаях руководитель школы не указывает педагогу на недостатки в его уроке. Он организует своими вопросами ситуацию соотнесения учителем его решений, деятельности, поведения с существующими нормами, обеспечивает условия для выявления педагогом его недоработок и недостаточной компетентности.

Вопросы являются оправданной заменой рекомендациям, которые на завершении беседы традиционно получают учителя от своих руководителей. Почему давать рекомендации – это не лучшее решение директора или его заместителя?

Во-первых, ответственность всегда лежит на том, кто принял решение, кто сделал выбор. Если руководитель дает какой-то совет, то ответственность за следование ему не обязательно распространяется на учителя. Поэтому неудивительно, что рекомендации часто остаются только на бумаге: педагоги не

всегда ими руководствуются. По словам заместителей директоров школ, при повторном посещении уроков они зачастую видят, что учителя не руководствуются услышанными советами. Чем больше педагог получает рекомендаций от руководителей и методических служб, тем меньше в нем ответственности, инициативы, творчества. В то же время, чтобы привить учащимся творческие способности, педагог сам должен постоянно демонстрировать инициативность, творческий подход к организации образовательного процесса.

Во-вторых, рекомендации руководителя могут оказаться неуместными, так как он меньше педагога знает о ситуации, в которой проводился урок: об учащихся этого класса, учебном предмете, педагогическом стиле учителя, что было на предыдущем уроке и т. п. Получив рекомендации, учитель тактично делает вид, что их услышал и принял, но затем ими не руководствуется, поскольку это не его решение, оно не всегда бывает уместно. Более того, в кулуарах он может поделиться с коллегой тем, что ему директор или заместитель директора дал неуместные советы.

Вместо рекомендаций руководитель школы задает учителю вопросы, стимулирующие его на самоопределение в направлении устранения недостатков и дальнейшего профессионального саморазвития; может быть предложена методическая помощь.

Примеры вопросов и предложений помощи:

– Вы только что сказали о недостатке вашего урока (называется). Могу ли я надеяться, что в будущем вы сможете его самостоятельно устранить? Что вы для этого сделаете? Нужна ли вам помощь?

– Насколько сложно вам следовать требованиям учебной программы по вашему предмету? Могу ли я быть уверен, что в будущем здесь все будет хорошо?

– Вы сами обнаружили, что воспитательные задачи, которые вы определили для урока, не совсем соответствуют миссии нашей школы и содержанию урока. Как вы собираетесь ликвидировать этот пробел?

– Вы приняли за норму принцип сознательности и активности в обучении и согласились с тем, что пассивность на уроке двоих учеников не соответствует этой норме. Можете ли вы эту ситуацию исправить? Как это может быть сделано? Что вы для этого предусмотрите при подготовке к следующему уроку?

– Как мы с Вами подсчитали, на занятии непродуктивно потрачено 12 минут. Что вы собираетесь делать дальше в этом отношении? Приходите ко мне с планом следующего урока в этом классе. Попробуем вместе увеличить эффективное время будущего урока.

– Вот ваша ошибка (называется). Вы знаете, это довольно типично для учителей нашей школы. Наверное, надо провести семинар на эту тему. Не могли бы вы выступить на этом семинаре?! Я даю вам книгу, в которой описана эффективная методика. Ее применение снимает проблему, которая пока есть и у других наших учителей и т. д.

В перечисленных вопросах и предложениях красной нитью проходит мысль о том, что давать учителю советы по устранению недостатков не следует. Соответствующие вопросы руководителя стимулируют принятие решения об устранении недостатков, развитии своего опыта самим учителем (это решение может быть записано в качестве «рекомендации»).

Вопросы руководителей полезны во многих аспектах управленческой деятельности. Ответы на них позволяют ему получать от педагогов обратную связь о том, насколько адекватны и своевременны управленческие решения, насколько успешно продвигается процесс введения инновации, как законные представители учащихся воспринимают новые требования со стороны учреждения образования и т.д. Владение информацией позволяет руководству учреждения образования принимать мотивированные и информированные решения, что способствует успешному функционированию и развитию учреждения образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Данилова, В. Л. Искусство работать с вопросами – грамотность XXI века / В. Л. Данилова, В. Е. Карастелев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://flibusta.site/b/713510/read>. – Дата доступа: 15 февраля 2024 года.
2. Карастелев, В. Е. Навигатор вопрошания / В. Е. Карастелев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.litres.ru/book/vadim-karastelev/navigator-voproshaniya-70015285/chitat-onlayn/>. – Дата доступа: 12 февраля 2024 года.

ИВОЧКИНА НАДЕЖДА НИКОЛАЕВНА,

заместитель заведующего по основной деятельности

Государственное учреждение образования
«Дошкольный центр развития ребенка № 5 г.Витебска «УникУМ»,
г.Витебск, Республика Беларусь

КИРЕЕВА ОЛЬГА ВАЛЕРЬЕВНА,

учитель-дефектолог

Государственное учреждение образования
«Дошкольный центр развития ребенка № 5 г.Витебска «УникУМ»,
г.Витебск, Республика Беларусь

ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ РЕСУРС КАК СРЕДСТВО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РОДИТЕЛЯМИ В ПРОЦЕССЕ КОРРЕКЦИОННО-РАЗВИВАЮЩЕГО ОБУЧЕНИЯ ВОСПИТАННИКОВ

В статье освещены вопросы использования цифрового образовательного ресурса при взаимодействии учителя-дефектолога с родителями; дана процессуальная характеристика проектирования и создания образовательного ресурса; описан процесс его использования с законными представителями воспитанников.

Ключевые слова: цифровой образовательный ресурс; взаимодействие; участники образовательного процесса; сотрудничество; коррекционно-педагогическая помощь.

Взаимодействие с семьями воспитанников, направленное на установление партнерских отношений, является одной из приоритетных задач учреждений дошкольного образования. Важным условием ее решения является использование современных и эффективных форм взаимодействия с родителями, обеспечивающих продуктивность общения всех участников образовательного процесса.

Перед педагогическими работниками, в частности, учителем-дефектологом, стоит задача активизировать воспитательную деятельность семьи, оказать ей необходимую социально-психолого-педагогическую поддержку, в первую очередь в вопросах исправления нарушений физического и (или) психического развития их детей. Ведь эффективность и качество

оказания коррекционно-педагогической помощи ребенку напрямую зависит от того, насколько тесно взаимодействуют педагог и семья.

Обращение к образовательной практике демонстрирует тот факт, что информационные технологии способны повысить эффективность взаимодействия педагогического работника и родителей при обучении и воспитании дошкольников, поэтому необходим переход к продуктивной системе сотрудничества с опорой на современные возможности информационно-коммуникационных технологий.

Опыт создания цифровых образовательных ресурсов (далее – ЦОР) для использования в работе с родителями был получен педагогическими работниками Дошкольного центра развития ребенка № 5 г.Витебска в рамках реализации областного творческого проекта «Цифровые ресурсы как средство совершенствования образовательного процесса в учреждении дошкольного образования» (далее – проект).

Рассматривая существующие определения понятия ЦОР, мы выделили наиболее лаконичное и ясно отображающее его содержание в сфере образования. Согласно определению М.А. Горюновой, ЦОР – это представленные в цифровой форме фотографии, видеофрагменты, статические и динамические модели, объекты виртуальной реальности и интерактивного моделирования, картографические материалы, звукозаписи, символьные объекты и деловая графика, текстовые документы и иные учебные материалы, необходимые для организации учебного процесса [1, с. 4].

Анализ современных достижений в области использования ЦОР позволил нам констатировать, что в последнее время получило распространение множество специализированных конструкторов веб-ресурсов, использование которых не предполагает столь жестких квалификационных требований к авторам. Одним из таких инструментов является сервис GoogleSites, технические возможности которого основаны на бесплатном хостинге и концепции wiki-технологии. Этого вполне достаточно, чтобы создать на сайте полноценную

электронную образовательную среду. Так в рамках проекта у нас возникла идея использовать функционал данного сервиса для создания среды обучения детей с особенностями психофизического развития и включения родителей в процесс оказания коррекционно-педагогической помощи ребенку.

Для создания ЦОР «Цифровая логокарусель: развитие, сотрудничество, результат» мы освоили технологию создания сайта в GoogleSites: получили доступ к сервису GoogleSites, создали сайт, оформили дизайн веб-ресурса, создали веб-страницы, определили их название («Причины речевых нарушений», «Зачисление в пункт коррекционно-педагогической помощи», «График работы учителя-дефектолога», «Артикуляционная гимнастика», «Автоматизация звуков», «Развитие лексико-грамматических категорий», «Медиатека», «Развитие мелкой моторики», «Развитие речевого дыхания», «Консультации для родителей»). При заполнении веб-страниц контентом, направленным на исправление нарушений физического и (или) психического развития воспитанников, активизацию их познавательной деятельности, нормализацию учебной деятельности, для нас было важным найти ответ на вопрос: «Как лучше структурировать образовательный контент и обеспечить его подачу для взаимодействия с родителями?»

Созданный ЦОР доступен пользователям по ссылке <https://sites.google.com/view/defektolog-kireeva-olga/> и функционирует как источник образовательной, просветительской и наглядной информации для родителей воспитанников, зачисленных в пункт коррекционно-педагогической помощи.

Процесс использования ЦОР «Цифровая логокарусель: развитие, сотрудничество, результат» учителем-дефектологом в работе с законными представителями воспитанников учреждения мы строили по следующему алгоритму:

сбор информации о законных представителях воспитанников, зачисленных на пункт коррекционно-педагогической помощи;

проведение рекламной презентации ЦОР «Цифровая логокарусель»: назначение, структура, особенности использования»;

индивидуальная рассылка веб-страниц для совместных занятий родителей с ребенком с учетом приемов и средств коррекционно-педагогической помощи;

обратная связь (контактная информация для участников образовательного процесса);

обновление, создание новых веб-страниц с учетом образовательных запросов родителей.

Наша практика указывает на актуальность применения ЦОР с использованием технологического инструментария GoogleSites в работе с родителями:

родители воспитанников, зачисленных в пункт коррекционно-педагогической помощи, лучше воспринимают цель коррекционно-развивающего обучения за счет того, что использование компьютерных технологий несет в себе образный тип информации, понятный всем участникам образовательного процесса;

за счет привлекательности компьютера и мультимедийных эффектов (движения, звук, мультипликация), у родителей повышается мотивация к работе с ребенком в домашних условиях, предложенный материал заинтересовывает ребенка, дает определенные результаты в обучении и развитии, а полученные знания остаются в его памяти на более длительный срок и легче восстанавливаются для применения на практике после краткого повторения;

решается одно из важнейших условий в построении взаимодействия учреждения дошкольного образования с семьями воспитанников – выполнение принципа обратной связи (имеется возможность отследить характер проблем родителей, уровень их удовлетворенности деятельностью пункта коррекционно-педагогической помощи, а также обсудить перспективы развития ребенка);

осуществляется пропаганда педагогических знаний и обучение родителей в части оказания им помощи при проведении индивидуальной работы с ребенком;

осуществляется привлечение различных источников информационного и обучающего материала с использованием Интернет-ресурсов.

ЦОР «Цифровая логокарусель: развитие, сотрудничество, результат» востребован родительской общественностью, отличается ресурсной доступностью, разнообразием контента, спектром возможностей для воспитанников и имеет потенциал для дальнейшего развития.

Таким образом, сегодня цифровые технологии можно считать современным и наиболее эффективным средством взаимодействия, которое предполагает подключение родителей к активному участию в образовательном процессе учреждения дошкольного образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Горюнова, М. А. Создание образовательных ресурсов в сети Интернет / М. А. Горюнова, А. Г. Клименков. – СПб. : ЛОИРО, 2002. – 52 с.
2. Карпеченко, Е. В. Цифровые образовательные ресурсы в работе учителя-дефектолога учреждения дошкольного образования [Электронный ресурс] / Е. В. Карпеченко // Дошкольное образование в условиях трансформационных процессов : сб. науч. ст. / Белорус. гос. пед. ун-т ; редкол.: О. Н. Анцыпирович [и др.] ; под общ. ред. О. Н. Анцыпирович. – Минск, 2023. – С. 138–141.

КАЗЕКО АЛЛА ГЕОРГИЕВНА,

заместитель директора по учебной работе

Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 10 имени В.И.Пеленицына г.Слонима»,
город Слоним, Гродненская область, Республика Беларусь

ФОРМИРОВАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье представлены составляющие специальных профессиональных компетенций руководителя, необходимые для реализации инклюзивного образования, и пути их формирования.

Ключевые слова: инклюзивное образование; профессиональная компетентность; образовательная инклюзия; группы компетенций.

На современном этапе развития общества гуманизация образования привела к пониманию необходимости создания каждому ребенку благоприятных условий развития, учитывающих его индивидуальные возможности и образовательные потребности. Так появился новый образовательный тезис: каждого ребенка следует рассматривать не с позиций его невозможности что-то сделать, освоить, изучить, а с позиций того, что он может, несмотря на имеющееся нарушение. Сегодня в системе образования Республики Беларусь создана модель интегрированного обучения и воспитания. Однако с каждым годом становится более очевидным тот факт, что недостаточно просто открыть двери обычной школы для ребенка с особыми образовательными потребностями и поместить его в обычный класс со сверстниками, необходимы новые, более совершенные и гибкие подходы к организации образовательного процесса и взаимодействия с каждым ребенком. На решение данной задачи направлено развитие инклюзивного подхода в образовании.

Под инклюзивным образованием понимается «создание равных возможностей для получения образования всеми без исключения, включение в

образовательный процесс всех детей вне зависимости от происхождения, культуры, пола, нарушений развития» [5, с. 10].

Выстраивание инклюзивного образования для лиц с особенностями психофизического развития (далее – ОПФР) в Республике Беларусь опирается на современное понимание целей и задач образования, актуальные представления об образовательных потребностях данной категории учащихся.

В Кодексе Республики Беларусь об образовании одним из принципов государственной политики в сфере образования является инклюзия в образовании, обеспечивающая равный доступ к получению образования для всех обучающихся с учетом разнообразия особых индивидуальных образовательных потребностей и индивидуальных возможностей каждого обучающегося (одаренного, талантливого, обучающегося, индивидуальные потребности которого обусловлены его жизненной ситуацией, состоянием здоровья, иными обстоятельствами) [3].

Образовательная инклюзия – это система условий, процесс и результат удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей каждого обучающегося посредством вовлечения его в учебную, общественную, культурную жизнь класса и школы в целом. Цель инклюзивной школы – обеспечить условия для получения каждой личностью адекватного ее возможностям образования и предоставить максимальные возможности для развития [5].

За многолетнюю практику работы стало очевидным, что для того, чтобы успешно организовать образовательный процесс для ребенка с особыми потребностями, руководителю учреждения образования необходимо владеть системой специальных знаний, управленческих и профессиональных компетенций.

Профессиональная компетентность руководителя – многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний, практических умений и способов их применения в конкретных ситуациях [2].

В структуре общих профессиональных компетенций современного руководителя можно выделить блок специальных компетенций, владение которыми необходимо для успешной организации образовательного процесса в условиях инклюзивного образования.

В образовательных стандартах Республики Беларусь переподготовки руководящих работников и специалистов в качестве основных выделяют следующие группы компетенций: академические, профессиональные, социально-личностные [4].

Придерживаясь данной группировки, основные специальные профессиональные компетенции руководителя можно представить следующим образом:

академические компетенции, в основу которых положено знание особенностей организации образовательного процесса, умение взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса;

профессиональные компетенции в области содержания и методики обучения детей с ОПФР: знание специфических особенностей развития, характерных для детей с ОПФР всех категорий и определяющих специфику методики их обучения по сравнению с методикой обучения детей нормально развивающихся; знание типичных особенностей психического и физического развития различных категорий детей с ОПФР, с которыми работают педагоги, что позволяет определить ведущие методы и приемы их обучения; знание способов организации работы учащихся на уроке с учетом уровня их работоспособности и степени самостоятельности [1].

Владение данной группой компетенций позволяет четко спланировать организационно-методическую и учебно-методическую работу в педагогическом коллективе. Проведение обучающих семинаров-практикумов, мастер-классов, взаимопосещение уроков, изучение достижений психологической и педагогической наук в области инклюзивного образования, новинок научно-методической литературы; овладение теоретическими и

практическими основами современных образовательных технологий, наиболее продуктивных при обучении учащихся с ОПФР, способствуют повышению уровня профессиональных инклюзивных компетенций наших педагогов.

Планирование методических мероприятий проводится в соответствии с анализом работы учреждения образования за предыдущий учебный год, анкетированием педагогов по выявлению профессиональных затруднений.

Немаловажную роль в обучении учащихся с ОПФР играет знание особых условий, необходимых для осуществления их учебной деятельности. Специальная организация развивающей, безбарьерной и адаптивной образовательной среды для детей с ОПФР является одним из условий успешности образовательной инклюзии.

Овладение такими социально-личностными компетенциями, как умение сформировать толерантное отношение к детям с ОПФР в коллективе участников образовательного процесса, умение взаимодействовать, сотрудничать с законными представителями детей с ОПФР играет немаловажную роль в обеспечении качества образовательного процесса. Проведение тренингов, круглых столов, консультаций, тесное сотрудничество со специалистами психолого-педагогической службы учреждения образования положительно влияют на психологический климат в коллективе.

Таким образом, успешной реализации принципа инклюзии в учреждении образования способствует овладение руководителем учреждения образования специальными профессиональными компетенциями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гладкая, В. В. Система специальных профессиональных компетенций по работе с детьми с особенностями психофизического развития как необходимая составляющая профессиональных компетенций современного педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rep.vsu.by/bitstream/123456789/4352/1/%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%>

В4%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%92.%D0%92.pdf. – Дата доступа: 21.03.2023.

2. Дружилов, С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://s.science-education.ru/pdf/2012/1/147.pdf>. – Дата доступа: 21.03.2023.

3. Кодекс Республики Беларусь об образовании: по состоянию на 1 сентября 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

4. Образовательные стандарты переподготовки руководящих работников и специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.by/sistema-obrazovaniya/glavnoe-upravlenie-professionalnogo-obrazovaniya/dop-obr/rukovoditelyu/obrazovatelnye-standarty/>. – Дата доступа: 20.03.2023.

5. Хвойницкая, В. Ч. Психолого-педагогическое сопровождение инклюзивного образования / В. Ч. Хвойницкая // Инклюзивное образования. Состояние, проблемы, перспективы. – Минск, Четыре четверти, 2007. – С. 140–143.

КАРПОВИЧ АННА МАРЬЯНОВНА,

методист методического управления менеджмента образования,
сопровождения научной, инновационной деятельности,
выполнения информационно-аналитических, экспертных,
прогнозирующих функций в сфере образования

Государственное учреждение образования
«Гродненский областной институт развития образования»,
г.Гродно, Гродненская область, Республика Беларусь

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ИНТЕНСИВ «ДИРЕКТОРСКАЯ СРЕДА»
КАК ФОРМА ОБУЧЕНИЯ ДИРЕКТОРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО
СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

В статье представлен опыт работы по проведению образовательного интенсива «Директорская среда». Предлагаемая форма позволяет обеспечить обучение всех директоров учреждений общего среднего образования Гродненской области по актуальным вопросам управления в соответствии с их запросами и требованиями нормативных актов.

Ключевые слова: образовательный интенсив «Директорская среда»; обучение директоров школ.

Изменения в обществе происходят постоянно и связаны с вызовами времени, на которые сфера образования немедленно должна отвечать. Промедление или заминка с изменениями в образовательной области влечет за собой отставание национальной системы образования от других стран, снижение рейтинга учреждений образования в глазах обучающихся и социума. Противоречия обостряются из-за постоянно возрастающих требований, которые общество предъявляет к управленческим кадрам.

Директор школы – ключевая фигура в управлении учреждением образования, которая реализует эффективные управленческие решения в условиях постоянных изменений, направленных на высокие образовательные результаты.

На сегодняшний день каждое учреждение общего среднего образования имеет статус юридического лица, и для управленца становятся актуальными правовая, финансово-экономическая и информационная грамотность, а также коммуникативные, аналитические, рефлексивные способности.

Как отмечает Резник С.Д., «деятельность руководителей учреждений общего среднего образования на современном этапе развития претерпевает большие изменения, что ставит новые задачи перед системой развития управленческого потенциала. Формирование знаний, умений руководителей необходимо доводить до устойчивых управленческих навыков, при этом нельзя забывать о способностях и личностных качествах человека, которые в совокупности способствуют развитию управленческого потенциала и эффективности руководящей деятельности в целом» [1, с. 397].

Подготовка управленцев любого ранга обеспечивается в Академии управления при Президенте Республики Беларусь, в ГУО «Академия образования» можно пройти переподготовку «Менеджер в сфере образования», но профессиональная подготовка – это скорее исключение, чем обыденная практика.

Для обучения руководителей учреждений общего среднего образования Гродненской области, способных обеспечить реализацию государственной политики в сфере управления, в Гродненской области с сентября 2022 года по сегодняшний день еженедельно проводится областной образовательный интенсив «Директорская среда» на YouTube-канале.

Образовательный интенсив «Директорская среда» – это форма обучения по вопросам оперативного и стратегического управления учреждением образования в онлайн-режиме, которая обеспечивает адресную поддержку управленческой деятельности каждого директора школы Гродненской области. Он создан по инициативе Гродненского областного института развития образования и главного управления образования Гродненского областного исполнительного комитета с целью совершенствования компетенций директоров учреждений общего среднего образования, необходимых для эффективного управления учреждением образования. Образовательный интенсив призван обеспечить своевременное информирование обо всех изменениях, происходящих в нормативно-правовом поле, касающихся

деятельности учреждений общего среднего образования, помогает сократить время на принятие важных решений, синхронизировать основные управленческие процессы во всех районах области, оперативно реагировать на возникающие проблемы, формировать новые знания по направлениям деятельности и методически сопровождать текущие изменения в системе образования.

Алгоритм работы образовательного интенсива «Директорская среда»: определение темы выступления, осуществление подбора лекторов, согласование с лектором темы и содержания выступления, выступление, которое по времени длится не более 45–50 минут, размещение информации в группе Вайбер «Директорская среда», отслеживание результативности работы.

Тематика образовательного интенсива формируется в соответствии с профессиональными запросами и профессиональными затруднениями руководителей учреждений образования, что позволяет своевременно их корректировать и находить пути преодоления.

Стоит отметить, что в качестве лекторов на образовательном интенсиве выступают специалисты областных структур: сотрудники главного управления образования Гродненского облисполкома, Гродненского областного института развития образования, Гродненского областного центра туризма и краеведения, Гродненского государственного областного Дворца творчества детей и молодежи, Гродненского областного центра обеспечения деятельности учреждений сферы образования, Гродненского областного центра коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, Гродненского областного социально-педагогического центра, Гродненской областной организация Белорусского профсоюза работников образования и науки, Гродненского областного управления Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, УВД Гродненского облисполкома, Гродненского областного центра гигиены, эпидемиологии и общественного здоровья и др., которые не только разъясняют материал, заявленный в

соответствии с нормативными требованиями, но и дают рекомендации о том, как избежать типичные проблемы, которые возникают в процессе управления учреждением образования. Руководители учреждений общего среднего образования из 19 районов Гродненской области также делятся эффективным управленческим опытом работы, что позволяет познакомиться с их успешными стратегиями.

Если руководители не смогли посмотреть образовательный интенсив в онлайн-режиме, то имеют возможность скачать с YouTube-канала очередную встречу, просмотреть тогда, когда есть время, и обсудить информацию с управленческой командой.

Результативность работы образовательного интенсива отслеживается в ходе комплексного изучения, методических выходов в учреждения образования. Также специалисты в районах выборочно изучают деятельность школ и гимназий по той теме, которая была озвучена в ходе встречи.

Еженедельные образовательные интенсивы позволили создать единое образовательное пространство для директоров учреждений общего среднего образования Гродненской области, диалоговую площадку для информационного обмена между участниками по содержательным аспектам деятельности руководителей учреждений образования, выработать единые подходы по многим вопросам, своевременно получать информацию из «первых уст», постоянно повышать свой профессиональный уровень, дистанционно обучаться, обмениваться мнениями, а также транслировать успешные управленческие практики, развивать ключевые навыки руководителей, необходимые для работы в должности директора.

Параллельно руководителям учреждений образования доступен чат «Директорская среда», в котором размещаются ссылки на новые нормативные акты, материалы выступлений, электронные книги и т. д. Каждый директор может инициировать рассмотрение темы, которая для него актуальна, задать вопросы и получить ответы.

Практика показывает, что создание постоянно действующей площадки для профессионального развития и обмена опытом руководителей учреждений образования – это необходимая реальность. Значительное место в сопровождении директоров учреждений общего среднего образования Гродненской области и развитии управленческих компетенций принадлежит Гродненскому областному институту развития образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Резник, С. Д. Повышение квалификации руководителей образовательных учреждений как необходимое условие развития управленческого потенциала / С. Д. Резник, Е. Р. Емельянова, З. М. Рыбалкина // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 12. – С. 397.

КИСЛЯКОВА ЮЛИЯ НИКОЛАЕВНА,

кандидат педагогических наук, доцент,
декан факультета управления и профессионального развития педагогов
института повышения квалификации и переподготовки

Учреждение образования

«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»,
г.Минск, Республика Беларусь,

ГОЛОШЕВСКАЯ ЮЛИЯ АНДРЕЕВНА,

преподаватель кафедры менеджмента и образовательных технологий
института повышения квалификации и переподготовки

Учреждение образования

«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»,
г.Минск, Республика Беларусь

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
УЧИТЕЛЕЙ-ДЕФЕКТОЛОГОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕПОДГОТОВКИ:
ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

В статье представлены результаты ретроспективного анализа системы переподготовки педагогов учреждений образования на факультете повышения квалификации специалистов образования в ИПКиП БГПУ. Раскрыты современные тенденции переподготовки руководящих работников и специалистов в контексте реализации принципа инклюзии в образовании.

Ключевые слова: ретроспективный анализ; переподготовка руководящих работников и специалистов; профессиональные компетенции; обучающиеся с особенностями психофизического развития; учитель-дефектолог; принцип инклюзии в образовании.

Основной целью развития системы образования лиц с особенностями психофизического развития (далее – ОПФР) является обеспечение доступного и качественного образования для эффективной социализации и возможности обучения на протяжении всей жизни для всех без исключения категорий обучающихся. Важным направлением национальной системы образования является совершенствование кадрового потенциала через подготовку, переподготовку педагогических работников и повышение их квалификации [2, с. 325].

В Институте повышения квалификации и переподготовки учреждения образования «Белорусский государственные педагогический университет имени Максима Танка» (далее – ИПКиП БГПУ) с 2003 года осуществляется переподготовка педагогических работников для организации качественной работы в учреждениях образования с обучающимися с ОПФР. Содержание переподготовки педагогических работников рассматривается как важнейшая составляющая образовательной системы и отражает современные тенденции в обучении. Содержание образования переподготовки представлено такими компонентами, как знания, способы деятельности, опыт осуществления деятельности, опыт эмоционально-ценностного отношения к миру и личностный опыт преподавателя и слушателя.

Обратимся к ретроспективному анализу системы переподготовки педагогов учреждений образования на факультете повышения квалификации специалистов образования ИПКиП БГПУ, в состав которого входила кафедра частных методик. Следует отметить, что в соответствии с приказом ректора БГПУ № 31 от 06.05.2017 кафедра частных методик факультета повышения квалификации специалистов образования ИПКиП переименована в кафедру менеджмента и образовательных технологий факультета управления и профессионального развития педагогов ИПКиП.

Анализ статистических данных показал, что в 2003 году было два набора слушателей на специальность переподготовки «Дефектология» с квалификацией «Учитель-дефектолог». Обучение длилось 2 года и проходило в 6 этапов без отрыва от производства (до 2003 предусматривался частичный отрыв слушателей от работы). Всего в этот год обучалось на данной специальности переподготовки 93 слушателя.

С 2004 года на специальности переподготовки «Дефектология» вводятся новые специализации – специализация «Олигофренопедагогика» с присвоением квалификации «Учитель-дефектолог. Олигофренопедагог» и специализация «Логопедия» с присвоением квалификацией «Учитель-дефектолог. Учитель-

логопед». Введение данных специализаций свидетельствует о потребности получения данных квалификаций в связи с увеличением количества обучающихся с интеллектуальной недостаточностью и с тяжелыми нарушениями речи.

В 2005 году вводятся такие новые специализации, как «Сурдопедагогика» с присвоением квалификации «Учитель-дефектолог. Сурдопедагог» и «Тифлопедагогика» с присвоением квалификации «Учитель-дефектолог. Тифлопедагог». Обучение также длится 2 года, проходит в 6 этапов без отрыва слушателей от работы. В 2004 и 2005 годах набор на специальность составляет 25 человек. Стоит отметить, что образовательный запрос по большей части инициировался слушателями из различных областей Республики Беларусь, в то время как из города Минска поступало наименьшее количество заявок либо фиксировалось их отсутствие [1, с. 62].

В 2006 году продолжается образовательный процесс по специализациям «Логопедия», «Сурдопедагогика», «Тифлопедагогика», «Олигофренопедагогика». С этого же 2006 года вводятся новые шифры специальностей, изменяются названия специальностей: ранее название специальности П.04.04.00П «Дефектология», сейчас специальность «Олигофренопедагогика», специальность «Логопедия», а также новая специальность «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании». В 2006 году происходят наборы слушателей на специальности «Олигофренопедагогика» с присвоением квалификации «Олигофренопедагогика», «Логопедия» с присвоением квалификации «Учитель-логопед», «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании» с присвоением квалификации «учитель-дефектолог». Стоит отметить, что в 2006 году наборов на такие специализации, как «Тифлопедагогика» и «Сурдопедагогика» не происходило. Средний набор на специальность – 28 человек. Все также наблюдается тенденция минимального количества слушателей из города Минска или их отсутствие.

В 2007 году продолжается обучение по специальностям «Логопедия», «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании», Олигофренопедагогика, происходит набор на специальности «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании», «Логопедия». В этом же году вводится специальность «Жестовый язык» с присвоением квалификации «Преподаватель жестового языка». Обучение происходило с отрывом от работы (дневная форма). Набор на данную специальность в этот год составил 25 человек, из которых 12 – из Минской области и 13 – из города Минска.

С 2008 года сокращается количество этапов обучения с 6 до 4 с сохранением периода обучения (2 года). В этот год происходит набор слушателей на специальности «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании», «Логопедия», «Жестовый язык» (13 человек, дневная форма получения образования, с отрывом от работы). Сохраняется тенденция отсутствия или наименьшего количества человек из города Минска.

В 2009 году осуществляется набор на специальность «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании», набор на специальность «Тифлопедагогика» (24 человека, максимальное количество из Минской области – 9, из Минска – 0), набор на специальность «Олигофренопедагогика». В этом же году впервые вводится новая специальность «Интегрированное обучение и воспитание в дошкольном образовании», происходит первый набор слушателей на данную специальность. Происходит также набор слушателей на специальность «Жестовый язык» с присвоением квалификация «Преподаватель-переводчик жестового языка» (на данную специальность наибольшее количество человек из Минска – 5, а всего 13 слушателей). При наборе слушателей на данную специальность происходят изменения: теперь форма получения образования – заочная, без отрыва от работы.

В 2010 году продолжается набор слушателей на специальности «Интегрированное обучение и воспитание в дошкольном образовании», «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании»,

«Олигофренопедагогика», «Жестовый язык» и после долго перерыва происходит набор на специальность «Сурдопедагогика» (25 человек).

С 2011 по 2014 год набор слушателей происходит только на 3 специальности переподготовки: «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании», «Интегрированное обучение и воспитание в дошкольном образовании», «Олигофренопедагогика».

В настоящее время в ИПКиП БГПУ переподготовка специалистов для организации работы с обучающимися с ОПФР осуществляется по специальностям ««Интегрированное обучение и воспитание в дошкольном образовании», «Интегрированное обучение и воспитание в школьном образовании», «Олигофренопедагогика», «Логопедия». Основопологающим принципом в обучении является принцип инклюзии в образовании, обеспечивающий равный доступ к получению образования для всех обучающихся с учетом разнообразия особых индивидуальных образовательных потребностей и индивидуальных возможностей каждого обучающегося (одаренного, талантливого, обучающегося, индивидуальные потребности которого обусловлены его жизненной ситуацией, состоянием здоровья, иными обстоятельствами). Сущностными характеристиками содержания переподготовки педагогических работников выступают: формирование новых профессиональных компетенций слушателей; изменение объекта профессиональной деятельности, взаимодействие с которым требует освоения новой образовательной траектории во взаимосвязи новых ценностей, содержания, форм, образовательных технологий и личностного опыта слушателя.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Загад «Аб павышэнні кваліфікацыі і перападрыхтоўцы кадраў адукацыі ў 2005 годзе». – Мінск: Акадэмія паслядыпломнай адукацыі, 2004. – С. 64–72.
2. Развитие системы оценки качества образования в Республике Беларусь. Общее среднее образование / М. Б. Горбунова [и др.] ; под науч. ред. В. Ф. Русецкого. – Минск : Национальный институт образования, 2022. – С. 325–327.

КЛЕЗОВИЧ ОЛЬГА ВАЛЕРЬЕВНА,

кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора по учебной работе института повышения квалификации и переподготовки

Учреждение образования

«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»,

г. Минск, Республика Беларусь

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА
ИНКЛЮЗИИ В ОБРАЗОВАНИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

В статье рассматриваются отдельные аспекты формирования специализированных компетенций у педагогических работников по реализации принципа в образовании через освоение содержания переподготовки руководящих работников и специалистов.

Ключевые слова: управление профессиональным развитием; принцип инклюзии в образовании; образовательная программа переподготовки руководящих работников и специалистов.

Актуальность проблемы развития профессиональной компетентности педагогических работников по реализации принципа инклюзии в образовании обусловлена необходимостью повышения качества образования учащихся, имеющих особенности психофизического развития, что, в свою очередь, объясняет значимость проектирования образовательного процесса на основе учета их особых индивидуальных образовательных потребностей. Повышение квалификации и переподготовка педагогических работников, реализующих образовательных процесс на основе принципа инклюзии в образовании, нуждается в постоянном совершенствовании и обновлении содержания и методов его реализации. Это обусловлено тем, что учитель, не имея определенного опыта и соответствующей подготовки, обучая учащегося с особенностями психофизического развития, оказывается в новом педагогическом и психологическом пространстве. Создание инклюзивного пространства и сосуществование в этом пространстве требует постоянного

гибкого реагирования на необходимость учета и удовлетворения особых образовательных потребностей учащихся.

Нормативно-правовым основанием уделения особого внимания развитию профессиональной компетентности учителей по реализации принципа инклюзии в образовании выступает декларирование одним из принципов государственной политики в сфере образования в Кодексе Республики Беларусь об образовании, Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, Концепции развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021–2025 годы, принципа инклюзии в образовании.

В Концепции развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021–2025 годы указывается, что в число «востребованных временем компетенций, удовлетворяющих ожидания социума и нанимателей», входят компетенции, «необходимые для работы в условиях реализации принципа инклюзии в образовании. Педагогический работник должен владеть способами включения всех детей, независимо от существующих между ними различий (психофизических, гендерных, поликультурных и т. п.), в единый образовательный процесс и взаимодействие со сверстниками. Наиболее значимой для данных компетенций является общая гуманистическая направленность личности педагогического работника, а также личностная и профессиональная готовность к осуществлению профессиональной деятельности в контексте реализации принципа инклюзии в образовании детей с разными образовательными потребностями, понимание значимости совместного обучения для успешной социализации детей и повышения качества их жизни, глубокое осознание его гуманистического потенциала, а также владение методическим инструментарием, обеспечивающим эффективное обучение в одном классе (группе) разных детей» [1, с.17–18].

В соответствии Планом мероприятий по реализации Концепции развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021–2025 годы одним из приоритетных направлений является разработка нового поколения

образовательных стандартов подготовки педагогических работников на различных уровнях образования на основе профессиональных стандартов, ориентирующих на формирование у педагогических работников профессиональной компетентности по реализации принципа инклюзии в образовании.

Следует отметить, что анализ действующих образовательных стандартов переподготовки руководящих работников и специалистов позволяет констатировать тот факт, что были сделаны определенные шаги по разработке содержания, направленного на формирование профессиональной компетентности по реализации принципа инклюзии в образовании у слушателей в рамках переподготовки. В примерные учебные планы и образовательные стандарты переподготовки руководящих работников и специалистов педагогического и психологического профиля по специальностям «Дошкольное образование», «Начальное образование», «Менеджмент учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи», «Преподавание информатики», «Преподавание математики», «Педагогическая деятельность специалистов», «Социальная педагогика», «Физкультурно-оздоровительная работа в учреждениях образования», «Преподавание иностранного языка (с указанием языка)», «Психологическое сопровождение педагогической деятельности» включена учебная дисциплина «Инклюзивная образовательная практика». Освоение содержания данной учебной дисциплины рассматривается как целенаправленная подготовка слушателей к реализации образовательного процесса на основе принципа инклюзии в образовании не только в учреждениях специального образования, но и в учреждениях дошкольного образования, общего среднего образования.

В качестве специализированной профессиональной компетенции по итогам освоения учебной дисциплины «Инклюзивная образовательная практика» выделяется следующая: осуществлять отбор содержания, форм, методов и средств обучения и воспитания для включения обучающихся с особыми индивидуальными образовательными потребностями (одаренных и

талантливых обучающихся, лиц с особенностями психофизического развития, детей, нуждающиеся в особых условиях воспитания) в образовательный процесс и взаимодействие их со сверстниками. Названная дисциплина направлена на формирование знаний у слушателей об особых индивидуальных образовательных потребностях обучающихся, стратегиях их учета и удовлетворения в образовательном процессе; формирование опыта отбора и применения методов, средств, технологий педагогического взаимодействия с учетом особых индивидуальных образовательных потребностей обучающихся; создание условий для овладения умениями контролировать и оценивать образовательные результаты с учетом особых образовательных потребностей обучающихся формирование умения включать обучающихся в разные формы учебного взаимодействия с учетом их особых индивидуальных образовательных потребностей.

Однако современные преобразования в целеполагании педагогического образования, новые тенденции разработки содержания и методик дополнительного образования взрослых в контексте реализации принципа инклюзии в образовании, а также обусловленная временем необходимость формирования профессиональной компетентности учителей по реализации принципа инклюзии в образовании обуславливают значимость переосмысления содержания переподготовки и повышения квалификации в контексте формирования компетенций проектирования образовательного процесса с учащимися на основе учета их особых образовательных потребностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Концепция развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021-2025 годы [Электронный ресурс]: утв. Приказом Министра образования Республики Беларусь 13.05.2021 № 366. – Режим доступа: https://crpo.bspu.by/informational_resources/publication_crpo/koncepcija-razvitija-pedagogicheskogo-obrazovaniya-v-respublike-belarus-na-2021-2025. – Дата доступа: 12.03.2024.

КОЗЛОВА ЛЮБОВЬ МИХАЙЛОВНА,
заместитель директора по учебной работе
Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 18 г.Пинска»,
г.Пинск, Брестская область, Республика Беларусь

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПЕДАГОГОВ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

В данной статье представлены формы методической работы по организации профессионального взаимодействия педагогов в условиях учреждения общего среднего образования.

Ключевые слова: профессиональное взаимодействие; формы методической работы; инновационная деятельность; кураторская методика; активная оценка; урок для взрослых; SMART-школа; качество образования.

Профессиональное взаимодействие учителя – одно из составляющих его профессионализма. Это многоплановый процесс организации, установления и развития коммуникации между педагогами, порождаемый целями и содержанием их совместной деятельности. Взаимодействие учителей позволяет профессионально развивать свои коммуникативные умения, мотивирует участвовать в инновационной деятельности, создает условия, в которых возможна самореализация.

Наиболее полно отражает специфику данного процесса определение Галустова Р.А., который считает, что профессиональное взаимодействие – это социально обусловленный и личностно значимый процесс осуществления межличностного общения участников образовательного процесса, при котором возможна демонстрация собственного опыта, культуры, компетенций, а также личностные изменения взаимодействующих сторон и совершенствование образовательного процесса.

В условиях учреждения общего среднего образования профессиональное взаимодействие осуществляется через разнообразные формы методической работы, а также через включение в инновационную деятельность. Эффективность

инновационных процессов в учреждении образования определяется формированием и развитием инновационной культуры педагогов. Анализ анкетирования по выявлению готовности педагогического коллектива нашего учреждения образования к инновациям и факторам, стимулирующим и препятствующим развитию и саморазвитию педагогического коллектива, показал, что 76 % ориентированы на активное участие в инновационных проектах. Большинство опрошенных убеждены в целесообразности введения новшеств.

Организация инновационной деятельности для учреждения образования – это возможность развиваться в актуальном направлении, объединив весь коллектив [1, с. 2]. Государственное учреждение образования «Средняя школа № 18 г.Пинска» одним из приоритетных направлений работы определяет повышение профессионализма педагога через включение в инновационную деятельность. В результате реализации инновационного проекта «Внедрение модели активной оценки как средства когнитивного развития учащихся» в учреждении образования создана система активной оценки образовательного процесса и результатов учащихся на разных ступенях обучения в контексте их когнитивного развития.

Методическая работа – важное звено системы непрерывного образования педагога. Важно отметить, что ресурсом для профессиональной поддержки и профессионального развития педагогов могут стать их же коллеги. При этом цель учреждения образования – создать возможности для профессионального взаимодействия. Существуют различные способы организация профессионального обмена опытом между учителями [3, с. 23]. С целью создания социально-образовательной среды, обеспечивающей развитие предметно-методических компетенций педагогов, в государственном учреждении образования «Средняя школа № 18 г.Пинска» реализован инновационный проект «Внедрение модели развития предметно-методических компетенций педагогов в условиях обновления содержания образования на основе технологии «Исследование в действии» (кураторская методика). После реализации проекта в учреждении

образования сформирован инновационный опыт оценки и самооценки педагогами собственной деятельности; расширен спектр форм методической работы с педагогами, которые направлены на развитие предметно-методических компетенций.

«Кураторская методика» основана на том, что среди учителей выбираются пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем». На каждый урок у пары есть конкретное задание и один конкретный аспект для наблюдения. Педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели (например, время на размышление, распределение внимания и др.). Отличительная особенность в том, что учитель наблюдает не за уроком в целом, а только за одним аспектом (по заданию куратора), остальные нюансы урока не обсуждаются. Важной фигурой в данной методике выступает «умный третий» (куратор) – это тот человек, который организует обсуждение двух учителей, обеспечивает их психологическую безопасность. Третий человек должен возвращать диалог в конструктивное русло. При этом куратор должен обеспечить взаимодействие между участниками для достижения конкретной задачи – улучшения обучения.

Для того чтобы учитель мог грамотно спроектировать урок, в нашей школе проводятся уроки для взрослых. Эта форма методической работы предполагает активную познавательную деятельность не только педагога, который делится своим опытом, но и других участников мероприятия. Это новая форма, когда методические приемы и техники отрабатываются участниками в процессе изучения нового материала, носит практико-ориентированный и компетентностно-ориентированный характер. Учителя выступают в роли учеников. Это урок в уроке.

В современных условиях образование переживает цифровую трансформацию. Это особенно ярко выражается в распространении онлайн-обучения и цифровых технологий, развитии современных инструментов и конструкторов. Поэтому меняются и функции педагога в условиях

цифровизации. Смысл изменений в организации образовательного процесса состоит в повышении его педагогической результативности [2, с. 14].

Современной формой педагогического взаимодействия в нашем учреждении образования стала SMART-школа «Педагог цифрового обучения», где акцент делается на отборе педагогических технологий для роста цифрового профессионального образования педагогов. Критерии для выбора цифровых инструментов в рамках работы SMART-школы: многофункциональность, возможность работы без регистрации или несложная регистрация, простота в использовании. На семинарах-практикумах были изучены и успешно внедрены в образовательный процесс следующие цифровые ресурсы: Canva (презентации, буклеты, инфографика), Mozaik 3D (3D-модели), Padlet, Quizizz.com (квизы), Online Test Pad (онлайн-тесты), Genial.ly (интерактивные плакаты), Wizer.me (интерактивные рабочие листы). Использование данных ресурсов позволило педагогам создавать индивидуальные образовательные маршруты, насыщенную образовательную среду самостоятельной работы и саморазвития обучающихся. Педагоги нашей школы активно применяют цифровые педагогические технологии в образовательном процессе с использованием информационно-коммуникационных технологий: квест, скрайбинг, таймлайн, эдьютейнмент, геймификация, искусственный интеллект, нативное обучение и др.

К важным критериям педагогического взаимодействия можно отнести следующие:

активность субъектов взаимодействия, предполагающая интерес, желание участвовать и участие в совместной деятельности;

способность реализовывать полноценную субъективную позицию: свобода выбора и действий, ответственность и самостоятельность;

умение занимать активную позицию, быть объектом воздействия;

результативность взаимодействия: степень достижения поставленных целей, эффективность достижения результатов;

продуктивность взаимодействия: видимые результаты совместной деятельности, взаимопомощь в развитии педмастерства друг друга;

психологический климат: отсутствие конфликтных и стрессовых ситуаций, соблюдение принципа «не навреди», обеспечение безопасности;

отсроченные результаты: возможность использования полученных знаний, методик, технологий в личностной практике.

Однако самым значимым результатом грамотно построенного профессионального взаимодействия можно считать формирование компетентности педагогов как совокупности личностно-деятельностных характеристик, которые проявляются в способности использовать разнообразные способы сотрудничества в разных видах деятельности с целью развития и саморазвития.

На сегодняшний момент образование в Беларуси рассматривается и оценивается в категории качества. Качество образования рассматривается как степень достижения поставленных образовательных целей и задач, степень удовлетворения ожиданий участников процесса образования (педагога, учащихся, законных представителей) от предоставляемых учреждением услуг. Рассмотренные формы организации профессионального взаимодействия педагогов создают условия для повышения качества образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Монастырный, А. П. Инновации как средство обновления образования / А. П. Монастырный. – Народная асвета, 2021. – № 1. – С. 28–31.
2. Блинов, В. И. Основные идеи дидактической концепции цифрового профессионального образования и обучения / В. И. Блинов, И. С. Сергеев, Е. Ю. Есенина. – М. : Издательство «Перо», 2019. – 24 с.
3. Сластенин, В. А. Профессионализм учителя как явление педагогической культуры / В. А. Сластенин // Завуч, 2009. – № 6. – С. 15–18.
4. Куксо, Е. Н. Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе / Е. Н. Куксо. – М.: Сентябрь, 2016. – 192 с.

КУЛАГИНА АННА ЕВГЕНЬЕВНА,

директор

Государственное учреждение образования «Лицей г.Жабинки»,
г.Жабинка, Брестская область, Республика Беларусь

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье раскрыты пути и способы повышения качества образования через организацию взаимодействия различных субъектов системы образования и социума на примере конкретного учреждения образования.

Ключевые слова: образовательный процесс; взаимодействие; сотрудничество; соглашение; опыт работы.

Современный этап развития общества характеризуется быстрой сменой технологий, поэтому одним из перспективных направлений развития учреждения образования становится повышение профессионального мастерства, распространение передового опыта, создание инновационной образовательной среды. Сегодня система образования в Республике Беларусь ориентирована на мотивированного педагога, четко осознающего свои профессиональные цели. [1] Именно такой педагог сможет эффективно реализовать ключевые направления деятельности как системы образования в целом, так и отдельного учреждения.

Педагоги лицея постоянно работают над повышением уровня своего профессионального мастерства через участие в тематических курсах, семинарах и конференциях. Директор лицея и учитель истории и обществоведения являются лекторами государственного учреждения образования «Брестский областной институт развития образования». Учитель математики и биологии являются членами областных творческих групп. Эффективная педагогическая практика педагогов распространяется не только посредством участия в

методических объединениях различного уровня, но и в том числе через публикации в педагогических средствах массовой информации.

Ежегодно представляется эффективный опыт педагогической деятельности на международном фестивале профессионального мастерства педагогов «Познание в сотворчестве», где педагоги делятся своими материалами по организации проектной и исследовательской деятельности учащихся, индивидуализации образовательного процесса, гражданско-патриотическому воспитанию. По итогам фестивалей труд педагогов отмечался дипломами, похвальными листами и сертификатами. Систематически педагоги лица выступают на районных и областных методических мероприятиях, проводят вебинары и онлайн-встречи.

Лицей – особенное учреждение образования. С одной стороны, концентрация высокомотивированных и одаренных учащихся, с другой стороны – короткий срок обучения в учреждении – 2 года, накладывают свой отпечаток на деятельность всего педагогического коллектива. Специфика деятельности учреждения обусловлена тем, что для того, чтобы получить максимально возможный результат, нужно как можно раньше включаться в работу и использовать все возможные ресурсы. И здесь большое значение имеет создание поддерживающей среды, атмосферы сотрудничества и сотворчества. Все это обеспечивается рядом мероприятий и отлаженной системой работы.

С целью создания условий для всестороннего развития одаренных и высокомотивированных учащихся в лицее проведен ряд мероприятий. В ноябре 2022 года состоялось подписание двустороннего соглашения между Брестским областным лицеем имени П. М. Машерова и Лицеом г. Жабинки, в основу которого положены совместные мероприятия для одаренных и высокомотивированных учащихся. Так, в рамках подписанного соглашения, учащиеся лицея г. Жабинки успешно ежегодно выступают на открытой научно-практической конференции лицеистов «С наукой – в жизнь», а педагоги делятся опытом работы с одаренными учащимися на научно-практической конференции

«Педагогика одаренности: лучшие образовательные практики, вызовы и перспективы».

В декабре 2022 года подписано соглашение о сотрудничестве в Брестском государственном техническом университете. Программа взаимодействия в рамках подписанного соглашения предусматривает ряд совместных мероприятий, способствующих формированию у лицеистов навыков научно-исследовательской деятельности, профессиональной ориентации и сознательного выбора будущей профессии. Неоднократно лаборатории и экспериментальные площадки различных факультетов университета становились территорией для практических занятий и исследований лицеистов.

Организована работа по международному сотрудничеству: подписано соглашение о сотрудничестве с Институтом Конфуция Брестского государственного университета им. А.С. Пушкина, в рамках которого носителями языка с учащимися проводятся занятия по изучению китайского языка. Для расширения международного сотрудничества 2 февраля 2023 года на базе Лицея состоялся учебно-методический семинар «Особенности подготовки учащихся для реализации совместных проектов Беларуси и Китая» с участием делегации Института Конфуция и представителей отдела по образованию Жабинковского районного исполнительного комитета. В ходе семинара было принято решение организовать профильный языковой лагерь в период летних каникул, что успешно реализовано в июне 2023 года. Плодотворное сотрудничество с Институтом Конфуция дало свои результаты. Впервые в истории Жабинковского района учреждение общего среднего образования удостоено звания «Образцовое учебное заведение по преподаванию китайского языка». Награда получена на церемонии вручения премии чрезвычайного и полномочного Посла Китайской народной Республики Се Сяююна.

В связи с востребованностью агропромышленного сектора экономики в квалифицированных специалистах сельскохозяйственных профессий в 2023/2024 учебном году в учреждении образования состоялось открытие группы

аграрной направленности, в рамках которого подписаны соглашения о сотрудничестве с четырьмя ведущими высшими учебными заведениями сельскохозяйственного профиля.

Понимая значимость и важность подготовки высококвалифицированного специалиста в области педагогики – начинаем растить молодого учителя с лицейской скамьи. Учащиеся педагогических групп под руководством директора лицея стали финалистами республиканского проекта «Уроки устойчивого развития», финалистами областного фестиваля педагогических классов.

Защита Родины – долг каждого гражданина своей страны. Наша задача – вырастить детей настоящими защитниками Отечества, воспитать в них благородство, решительность, силу духа, помочь им сделать свой профессиональный выбор. С целью качественной реализации гражданско-патриотического воспитания лицеистов установлено сотрудничество и партнерство с воинскими частями, управлением внутренних дел, а также с Молодежным патриотическим центром, расположенном в мемориальном комплексе «Брестская крепость-герой». Большая часть практических занятий проводится в выездной форме, учащиеся группы военно-патриотического профиля проходят учебно-тренировочные сборы в профильном оздоровительном лагере «Победитель» на базе Молодежного патриотического центра.

Стоит поделиться позитивным опытом работы лицейского научного общества учащихся «Лицеист». Лицеисты представляют свои работы не только на различных этапах республиканской конференции «С наукой в будущее», но и на многочисленных республиканских и международных конференциях высших учебных заведений, становятся участниками образовательных смен Национального детского технопарка. Совместная работа педагогов и учащегося также позволяет достойно представлять район и учреждение образования на международной арене. В 2022 году учащаяся лицея в составе команды Брестской области приняла участие в заключительном этапе олимпиады в г. Пятигорске (Российская Федерация), где награждена дипломом.

Значимым ресурсом для повышения качества образования является участие в инновационной деятельности. Как показывает практика нашего учреждения образования, инновационный процесс является одним из существенных факторов совершенствования деятельности учреждения, повышения его престижа и конкурентоспособности. Инновационные преобразования способствуют обогащению управленческой и образовательной практик, стимулированию личностно-профессионального развития педагогов, содействуют созданию творческого пространства для становления учащегося как личности, способной к самоопределению, самообразованию, саморазвитию.

В лицее реализован инновационный проект «Внедрение модели регионального образовательного кластера как условие профессионального самоопределения учащихся по востребованным в регионе профессиям и специальностям». Участие в данном проекте позволило усовершенствовать систему работы учреждения по организационно-управленческому обеспечению профессионального самоопределения учащихся посредством технологии образовательного путешествия. Внедрена система научно-методического, психолого-педагогического и тьюторского сопровождения инновационной деятельности, обеспечивающая реализацию индивидуальных образовательных программ учащихся по ознакомлению с профессиями посредством организации образовательных путешествий, личностное профессиональное развитие педагога в области формирования метапредметных компетенций учащихся, их профессионального самоопределения. С сентября 2023 году в лицее осуществляется инновационная деятельность в рамках нового проекта «Внедрение модели формирования функциональной грамотности как основы социализации и профессионального самоопределения учащихся посредством индивидуализации образовательного процесса».

Анализ образовательной практики лицея показывает, что результативность учебного заведения значительно повышается при условии создания в нем современной системы методической работы, организации

инновационного режима развития, а также обеспечения дружественной и поддерживающей среды, атмосферы сотрудничества и сотворчества педагогов, учащихся, представителей различных субъектов системы образования и социума.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании: по состоянию на 1 сентября 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

КУРЦЕВА ЕЛЕНА ГЕННАДЬЕВНА,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления
и экономики образования

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального
образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического
образования имени К.Д. Ушинского,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В УСЛОВИЯХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

В статье рассматриваются особенности взаимодействия участников образовательного процесса в условиях сетевого взаимодействия на примере реализации сетевых образовательных программ углубленного изучения физики, химии и биологии в рамках сетевой региональной инновационной площадки, участниками которой являются ГБОУ лицей №344 и ГБОУ лицей №572 Невского района Санкт-Петербурга.

Ключевые слова: взаимодействие участников образовательных отношений; сетевое взаимодействие; сетевые образовательные программы; естественно-научное образование; сетевая региональная инновационная площадка.

Главная задача современной школы – раскрытие способностей каждого ученика, воспитание личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире. Одним из способов решения данной задачи является реализация идей Национальной технологической инициативы (далее – НТИ) на уровне общего среднего образования.

Олимпиада НТИ – это командные инженерные соревнования школьников, увлеченных современными технологиями, инженерией и естественными науками. В отличие от традиционных олимпиад, задания олимпиады НТИ часто выходят за пределы школьной программы, практикоориентированы и связаны с реальной жизнью, поэтому ее участники, чтобы добиться высоких результатов должны обладать высоким уровнем естественно-научной грамотности, формирование которой, наряду с другими «грамотностями», является одной из

приоритетных целей современного образования. Следовательно, уровень сформированности естественно-научной грамотности у учащихся мы можем рассматривать как один из показателей при оценке качества общего образования.

Обеспечение качества естественно-научного образования на современном этапе требует серьезного обновления, как содержания программ естественно-научной направленности, так и обновления технологий и информационно-образовательной среды школы. Что в свою очередь приводит к изменению отношений между участниками образовательных отношений, в том числе, к развитию сетевого взаимодействия и социального партнерства.

С января 2022 года ГБОУ лицей № 344 Невского района и ГБОУ лицей № 572 Невского района, являющиеся сетевой региональной инновационной площадкой реализуют проект, направленный на интеграцию естественно-научных дисциплин с инженерно-технологическими для подготовки учащихся к участию в олимпиаде НТИ за счет объединения интеллектуальных, материально-технических и партнерских ресурсов лицеев, т. е. сетевого взаимодействия, которое по мнению А.И. Адамского позволяет «разработать, апробировать и предложить профессиональному сообществу и обществу в целом инновационные модели содержания образования, экономики образования, управления системой образования и образовательной политики»[1].

В рамках реализации данного проекта ГБОУ лицей № 344 и ГБОУ лицей № 572 совместно создают образовательные кейсы на основе STEM-технологии обучения, разрабатывают и реализуют соответствующие учебные курсы и модули в формате сетевого обучения, разрабатывают диагностический материал для педагогического эксперимента, руководят сетевой проектно-исследовательской деятельностью кросс-возрастных групп школьников в соответствии со своей профилизацией.

За 3 года разработаны: пакет локальных нормативных актов, регламентирующих организацию и осуществление образовательной деятельности, права и обязанности субъектов сетевого взаимодействия,

модульные учебные курсы углубленного содержания по предметам «Физика» для VIII и IX классов, для учащихся лицея № 572, которые проводят педагоги лицея № 344 и «Химия», «Биология». При реализации курсов используется STEM-подход (STEM-кейсы, STEM-уроки), технология сетевого обучения, технология «перевернутый класс», «смена рабочих зон» и работа в автономных группах, проводятся каникулярные интенсивы. В основе организации образовательного процесса лежит концепция объединения классно-урочной системы и электронного обучения.

Изменения в организации и осуществлении образовательной деятельности закономерно приводят и к изменению во взаимодействии участников образовательных отношений. На этот аспект в своих работах обращали внимание и А.А. Пинский, А.Г. Каспржак, К.Г. Митрофанов, которые рассматривали сетевое взаимодействие прежде всего, как совместную деятельность, которая позволяет учащемуся осваивать образовательную программу [4]. Зубарева Т.А. определяет сетевое взаимодействие как согласование действий субъектов сети для достижения общих целей инновационного развития и возникающее при условии совместной коллективной распределенной деятельности, включающей совокупность отношений между всеми субъектами инновационного развития образовательных учреждений [3]. Акулова О.В., Харитонов О.В. обращают внимание на то, что сетевая форма организации образовательной деятельности направлена, в том числе, и на выстраивание прочных и эффективных вертикальных и горизонтальных связей не столько между образовательными структурами, сколько между профессиональными командами, работающими над общими проблемами [2, с. 44–45]. Исходя из опыта нашей работы, мы полностью согласны с позициями вышеперечисленных авторов. Вместе с тем, хотелось бы обратить внимание на следующие моменты, с которыми образовательные учреждения могут столкнуться при реализации сетевых образовательных программ.

1. Необходимость синхронизации механизмов сетевого взаимодействия, который представляет не просто взаимодействие образовательных

организаций – участников сетевого взаимодействия, а, прежде всего, реальное сотрудничество административных команд, рабочих групп и отдельных педагогов-предметников, которые разрабатывают сетевые образовательные программы. Между субъектами сетевого взаимодействия должны установиться конструктивные взаимоотношения. Вместе с тем, в каждой образовательной организации присуща своя организационная культура, и это необходимо учитывать при организации процесса сетевого взаимодействия, и предусмотреть проведение совместных семинаров, практикумов и иных событий для руководителей и педагогических работников, принимающих участие в разработке и реализации сетевых образовательных программ.

2. С точки зрения управления должен быть разработан и реализован на практике механизм организационного и нормативного правового регулирования реализации образовательных программ, который подразумевает установление и согласование формата сетевого взаимодействия, его модели и подготовлен пакета нормативных и правовых документов, обеспечивающих эффективность сотрудничества. В нашем случае между образовательными учреждениями были заключены Договор о сотрудничестве и Договор о сетевой форме реализации образовательных программ, создан Координационный совет и рабочие группы, для регламентации деятельности которых были разработаны и утверждены соответствующие Положения.

3. Обеспечение единства содержания образовательных программ в условиях реализации сетевого взаимодействия. Здесь наиболее важную роль играет обеспечение эффективного взаимодействия между педагогами-разработчиками образовательных программ.

4. Обеспечение сопровождения обучающихся в ходе реализации сетевых образовательных программ. В рамках нашего проекта реализация сетевых образовательных программ углубленного изучения предметов осуществлялась как в дистанционном, так и в очном формате, поэтому важно было организовать эффективное взаимодействие между педагогом и обучающимися, педагогом-

предметником и классным руководителем, а также заместителями директоров для оперативного решения возникающих затруднений при организации, например, составлении расписания занятий и осуществлении учебно-воспитательного процесса.

5. Сетевая форма реализации образовательных программ применяется в целях повышения качества образовательного процесса, расширения доступа обучающихся к современным образовательным технологиям и средствам обучения, совмещения предоставления обучающимся возможности выбора индивидуальных образовательных маршрутов с учетом их возможностей и образовательных потребностей, поэтому использование наиболее эффективных технологий, форм и методов обучения является одним из факторов достижения высоких образовательных результатов. Как уже было сказано выше, мы использовали, с учетом специфики предметов естественно-научного цикла, STEM-подход (STEM-кейсы, STEM-уроки), технологию сетевого обучения, технологии «перевернутый класс», «смена рабочих зон» и работу в автономных группах, каникулярные интенсивы.

Эффективность используемых форм работы была подтверждена результатами анкетирования учащихся лицеев, которые обучаются по сетевым образовательным программам:

высокий уровень удовлетворенности обучением более, чем у 75 % лицеистов;

более 80 % учащихся считает курс интересным, важным и полезным, т. к., по мнению ребят, они получают актуальную, современную и практически полезную информацию, которая им в дальнейшем пригодится в жизни или профессии;

большинство учащихся довольны организацией процесса обучения: 78 % считают, что обучение в электронном классе – интересная форма проведения занятий, 81 % – что уроки разнообразные и на них рассматриваются практические проблемы;

более 80 % не испытывают стресса при изучении курса;

могут выполнить самостоятельно, без посторонней помощи домашние задания практически 100 % лицеистов;

Также надо отметить высокую оценку учащимися объективности оценивания их знаний.

Обобщая все сказанное выше, можно сделать вывод, что грамотная организация взаимодействия участников образовательных отношений в рамках сетевого взаимодействия является условием повышения качества образования, т. к. способствует повышению образовательных результатов учащихся, степени их удовлетворенности организацией и осуществлением образовательной деятельности, а также доступности качественного образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамский, А. И. Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, принимающих участие в конкурсе на государственную поддержку / А.И. Адамский. – М.: Эврика, 2006. – С.8–11.

2. Акулова, О. В. Сетевые магистерские программы: инновационный опыт герценовского университета / О. В. Акулова, О. В. Харитонов // Современный университет: теория и практика. – 2013. – № 1. – С. 43–50.

3. Зубарева, Т. А. Эффективность модели сетевого открытого взаимодействия образовательных учреждений как ресурс инновационного развития / Т. А. Зубарева // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – № 5. – С. 178–184.

4. Пинский, А. А., Рекомендации по организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений (организаций) при введении профильного обучения учащихся на старшей ступени общего образования / А. А. Пинский, А. Г. Каспржак, К. Г. Митрофанов // Профильное обучение. Часть 1. Тематическое приложение к журналу «Вестник образования». – 2004. – № 4. – С. 39–55.

ЛЕНЧЕВСКИЙ АНДРЕЙ ГЕННАДЬЕВИЧ,
учитель истории

Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 2 г.Осиповичи»,
г.Осиповичи, Могилевская область, Республика Беларусь

ИДЕОЛОГИЧЕСКАЯ И ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА В УЧРЕЖДЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В статье представлен опыт по совершенствованию идеологической и воспитательной работы в учреждении общего среднего образования при реализации миротворческого проекта среди Школ мира.

Ключевые слова: социально-образовательный проект; Школа мира; образовательное интернет-пространство.

Государственная молодежная политика сегодня направлена на поддержку социального становления и развития молодежи, создание условий для более эффективной реализации ее потенциала в интересах всех субъектов образовательных отношений и современного общества. Методические рекомендации Министерства образования предусматривают формировать у школьников активную гражданскую позицию, ответственность и готовность к исполнению своего гражданского долга перед Отечеством [1]. Одним из способов, обеспечивающих решение данных задач, является участие учреждения образования в реализации миротворческих проектов Школ мира.

На протяжении двух лет государственное учреждение образования «Средняя школа № 2 г.Осиповичи» входит в сеть Школ мира. С ноября 2023 года реализует социально-образовательный проект «Энергию поколений – молодым!» Его цель – развитие гражданской инициативы учащихся и педагогов в процессе социально-полезной деятельности через организацию сетевого взаимодействия, распространения инновационных продуктов и эффективных педагогических практик и ученических инициатив по саморазвитию и самоопределению личности учащегося; воспитание уважительного отношения к

героическому прошлому своего народа; привлечение внимания общественности к проблеме ветеранов.

Задачи проекта: воспитание уважительного отношения к историческому прошлому Республики Беларусь и своей малой родины; создание условий для изучения и использования опыта старших поколений, а также духовного потенциала ветеранов с целью сохранения преемственности боевых и трудовых традиций; создание условий для активизации тимуровского (волонтерского) движения по оказанию помощи ветеранам, вдовам, матерям погибших и умерших участников Великой Отечественной войны, локальных войн и конфликтов, ветеранам труда; организация информационно-пропагандистской работы по распространению опыта старших поколений среди учащихся (создание инновационных продуктов и организация сетевого обучения через создание интернет-платформы «Открытое образовательное интернет-пространство «Эстафета поколений» (<https://sites.google.com/view/generational-relay-race/>)).

Актуальность выбранной темы проекта очевидна. В условиях открытого информационного пространства и в социальных сетях активно размещаются публикации, искажающие информацию о жизни старших поколений, что порождает у молодежи негативное отношение к историческому прошлому своей страны через отрицание положительного опыта своих дедов и прадедов. Это обстоятельство свидетельствует о необходимости обращения учащейся молодежи к документам, фотоматериалам, воспоминаниям участников событий, письмам, встречам с очевидцами событий как необходимым условиям формирования объективных знаний по истории своей Родины и сохранения положительного опыта старших поколений.

Социально-образовательный проект «Энергию поколений – молодым!» позволит сформировать у подрастающего поколения ценностное отношение к событиям истории страны прошлых лет. Включение в комплекс разноплановых тематических мероприятий (образовательных, культурно-досуговых,

спортивных) создаст условия для высказывания самостоятельных оценочных суждений. Проект позволяет активизировать деятельность по сохранению и передаче опыта старших поколений молодежи.

В его основе лежит метод, используемый при проведении делового общения, – Open Space (открытое пространство), который базируется на принципе самоорганизации его участников. Интернет-платформа «Открытое образовательное интернет-пространство» «Эстафета поколений» представляет собой площадку для проведения разноплановых тематических занятий по развитию компетенций учащихся (научить ориентироваться в ключевых проблемах современной жизни – политических, экологических, межкультурного взаимодействия и иных, т. е. решать аналитические проблемы; научить ориентироваться в мире духовных ценностей; научить решать проблемы, связанные с реализацией определенных социальных ролей; научить решать проблемы, общие для разных видов профессиональной и иной деятельности; научить решать проблемы профессионального выбора, включая подготовку к дальнейшему обучению в учебных заведениях системы профессионального образования).

Обучение проводят педагоги и наиболее подготовленные учащиеся – участники социально-образовательного проекта «Энергию поколений – молодым!». Учащимся и педагогам, которые включаются в работу интернет-платформы, предоставлена возможность самостоятельного выбора тем для обсуждения и формирования групп, в которых проходят обсуждения. Такой подход позволяет добиться большей вовлеченности участников в обсуждаемые вопросы и начать генерировать собственные идеи.

Для проведения полноценной работы в рамках «Открытого образовательного интернет-пространства» «Эстафета поколений» нужен фасилитатор (англ. facilitator «легкий, удобный») – это человек, обеспечивающий успешную групповую коммуникацию), который фокусирует обсуждение вокруг конкретных целей и задач. В нашем случае фасилитаторами (кураторами)

выступают педагоги и наиболее подготовленные учащиеся, которые участвуют в проекте. Они обсуждают со всеми участниками интернет-платформы, вступающими в сетевое взаимодействие, вопросы по следующим направлениям: *«Управление педагогическими инициативами – основа саморазвития и самоопределения личности учащегося» (образовательное направление); «Управление ученическими практиками – основа саморазвития и самоопределения личности учащегося» (воспитательное направление); «Виртуальная гостиная «Мы вместе» (исследовательское направление); «Личностно-развивающая стратегия взаимодействия с представителями старших поколений» (направление личностного развития учащихся).*

Итогом работы в выбранном направлении «Открытого образовательного интернет-пространства «Эстафета поколений» станет онлайн-фестиваль представления инновационных продуктов, связанных с проблемой саморазвития и самоопределения личности учащегося и использования опыта представителей старших поколений, который участники проекта освоили в ходе обучения и изучения.

Перед началом работы учащиеся школы с помощью педагогов должны выбрать вид деятельности исходя из маршрутов проекта «Энергию поколений – молодым!»:

1. *Маршрут «Память сердца».* Формы работы: живая газета «Эстафета поколений» (о работе учащихся в рамках проекта); стендовые рефераты по темам творческих и краеведческих экспедиций: «Партизанский фронт» (об истории партизанского движения в районе в годы Великой Отечественной войны), «Детство за колючей проволокой – преступления фашистов, которые не должны повториться», «Незабываемое» (факты геноцида белорусского народа в годы Великой Отечественной войны), «Афганский дневник», «Комсомольская юность наших учителей», «Трудовые династии» и др. (темы добавляются в ходе реализации проекта) и создание видеороликов; проведение флэшмобов и квестов, связанных с памятными местами города; выпуск листовок и буклетов на

патриотическую тематику: «Адреса нашей памяти» (участие выпускников школы в событиях Великой Отечественной войны, их подвигах в мирное время, участии в локальных войнах и конфликтах) и др.; составление летописей (в т. ч. в видеоформате): «Молодость, опаленная войной», «Партизанское движение: история борьбы и победы», «Герои-комсомольцы в годы Великой Отечественной войны», «Пионеры-герои», «Пароль «АФГАН», «Комсомольская юность наших учителей» и др.

2. *Маршрут «Беречь и хранить».* Формы работы: обследование ветеранских семей с целью оказания посильной помощи; проведение благотворительных акций; уход за памятниками и мемориальными досками, расположенными на территории микрорайона школы; организация «Звездного похода» по местам партизанской и трудовой славы, проведение уроков мужества у памятников, связанных с событиями Великой Отечественной войны (акция «Цветы солдату», «Стихи Победы» и др).

3. *Маршрут «Знать и помнить».* Формы работы: исследование архивов школьного музея, связанных с участием выпускников школы в Великой Отечественной войне, с фактами самоотверженного труда выпускников школы в мирное время (дата основания школы – 1906г.); деятельность поисковых отрядов по выявлению и изучению малоизученных событий из истории Осиповичского района в военное и мирное время; организация работы патриотической гостиной (в том числе и виртуальной) «Мы вместе» (встречи с ветеранами с целью описания и сохранения опыта старших поколений); участие в гражданско-патриотических акциях; участие в конкурсах исследовательских и творческих работ на краеведческую тематику; сотрудничество с ветеранскими организациями города. Участники проекта «Энергию поколений – молодым!» гордятся тем, что являются продолжателями славных традиций боевого и трудового подвига старших поколений, от которого обучающиеся в государственных учреждениях образования получают заряд позитивной энергии для созидания сильной и процветающей Беларуси.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методические рекомендации. «Особенности организации идеологической и воспитательной работы в 2023/2024 учебном году в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического и среднего специального образования». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.adu.by>. – Дата доступа: 22.03.2024.

ЛИЧИК АЛЕКСАНДР АНАТОЛЬЕВИЧ,

директор

Государственное учреждение образования
«Гимназия № 2 г.Волковыска»,
г.Волковыск, Гродненская область, Республика Беларусь

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье рассмотрены вопросы необходимости трансформации образования в соответствии с современными мировыми тенденциями, а также некоторые механизмы обеспечения этой трансформации на уровне учреждения общего среднего образования.

Ключевые слова: «образование понимания»; трансформация образования; управление современной школой; профессиональные образовательные сообщества; профессиональная идентичность педагога; система идентичности гражданина своей страны.

Российский ученый в области нейронауки и психолингвистики, а также теории сознания Татьяна Владимировна Черниговская отмечает, что «в целом в обществе не востребованы знания, которые уже есть. И сегодня нам (*обществу*) нужен человек, который в ситуации неразрешимой на первый взгляд найдет какой-то оригинальный ход. И в данном контексте «образование знания» должно перейти к «образованию понимания». Детям нужно развивать «аппарат понимания», чтобы они понимали, как с этой информацией обращаться, что это значит и что такое ценность. Может быть, даже надо учить какой-то метанауке, а именно – способам обращения с информационными потоками, мировоззренческим вещам [2, с. 5].

«Образование понимания» подразумевает собой систему гуманитарной подготовки, направленной на развитие понимания субъекта цели деятельности («инженеры душ»), переход приоритетов гуманитарного образования из регистра «передачи знаний по предметам» в регистр «формирования гражданской идентичности», т. е. формирование *системы идентичности*

гражданина своей страны (Андрей Васильевич Дахин, д.ф.н., профессор кафедры истории и теории государства и права Нижегородского института управления (филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»). В противном случае, если он не понимает, что он делает, значит, он неправильно оценивает мир, неправильные цели себе ставит, расставляет неправильные ценностные акценты [2, с. 8].

Все эти и другие задачи и вызовы, стоящие перед современной системой образования, однозначно постулируют тот факт, что современных учащихся можно считать способными к самостоятельной жизни, если они воспитаны как субъекты созидательной деятельности. А в образовательной среде особую значимость приобретает воспитание учащихся как активных субъектов созидательной деятельности посредством формирования созидательных способов мышления и действий и обеспечения социализации обучающихся для полноценного выполнения на созидательной основе социальных и профессиональных функций по завершении обучения.

Организация деятельности учреждения общего среднего образования (далее – УОСО) в контексте указанного «эволюционного перехода» должна осуществляться на основе качественного и системного управления профессиональным развитием педагогического коллектива как сообщества профессионалов, специалистов с высоким уровнем профессиональной идентичности, а также людей, понимающих и принимающих необходимость качественных системных преобразований в образовательной среде и того факта, что атмосфера в школе стимулирует детей учиться.

Школьная среда, ее атмосфера, учителя-профессионалы, постоянно актуализирующие свои знания, – те факторы, которые напрямую стимулируют учащихся к познанию нового, открытию себя и пониманию своего места в этом «новом». В данном ключе учреждению образования планировать изменения в организации своей деятельности, цель которых состоит в улучшении

образовательных результатов учащихся и одновременно потенциала учреждения образования как организации, способной управлять этими изменениями.

Сегодня в педагогической профессиональной среде осуществляется конструктивный переход в деятельности от эффектности к эффективности. А какое УОСО можно назвать эффективным? Эффективная школа – это школа, в центре которой находится именно учащийся, где весь школьный коллектив работает как единое целое на основе отношения доверия. Школьная культура является позитивной: учение ценится, а достижения расширяются и поощряются. Факторами успешности учреждения образования являются коллегиальность (развитие отношений как внутри учреждения образования, так и с местным сообществом), постоянное изучение и освоение учителями новых образовательных технологий, обсуждение педагогами ситуаций в классах для лучшего понимания того, как дети учатся и достигают прогресса, осуществление регулярного анализа учебных планов и программ с целью их улучшения, применение руководством технологий профессионального развития педагогов.

Наиболее успешные учреждения образования отличаются тем, что акцентируют внимание на повышении качества обучения, а наиболее высоких результатов достигают учащиеся тех школ, где руководство инвестирует время и усилия на создание сообщества учителей (команды). Команда должна знать о долгосрочных целях учреждения и иметь четкое представление, как их достичь (видеть вектор развития школы и свою роль в нем).

Одним из примеров эффективного решения профессиональных задач является создание в учреждении образования профессиональных образовательных сообществ (далее – ПОС) [1], целью работы которых является качественное изменение того, что происходит на уроках, как учащиеся относятся к учебе, педагогам, учреждению образования, а педагоги – к детям, как влияют процессы, происходящие в учреждении образования, на формирование учебной мотивации учащихся и др.

ПОС имеет четкий алгоритм работы:

1. Выделение трудностей учащихся класса, выделение общих тенденций профессионального развития педагогов учреждения образования, определение возникших затруднений.

2. Выбор общей педагогической стратегии.

3. Анализ трудностей.

4. Осознание собственных профессиональных дефицитов.

5. Обучение технологиям выбранной педагогической стратегии.

6. Практическое применение стратегии.

7. Презентация опыта и результатов работы ПОС.

При этом члены ПОС в начале работы определяют, каковы их ожидания относительно того, что должны освоить учащиеся в результате работы сообщества, как можно измерить результаты работы, какой будет реакция педагогов, если они поймут, что учащиеся освоили то, что было запланировано (либо не освоили), как они смогут углубить процессы обучения, воспитания и развития для тех учащихся, которые достигли достаточного уровня результатов.

ПОС создаются при необходимости решения определенных профессиональных задач на основе принципа добровольного участия каждого. Значимым результатом деятельности ПОС является повышение профессиональной компетентности участников сообщества.

Традиционно ПОС играют огромную роль в повышении качества образования учащихся непосредственно в классе на основе технологии LESSON STADY, повышении профессиональной компетентности педагогов, однако следует подчеркнуть их важность в рамках рассмотрения вопросов методического и организационного характера [1].

При таком подходе в первую очередь необходимо говорить об изменении сознания педагогов в контексте улучшения результатов образования учащихся и одновременно потенциала УОСО как организации, способной управлять этими изменениями (запланированный переход от эффектности к эффективности), где

в центре школы находится именно ученик, где весь школьный коллектив работает как единый и цельный организм, а школьная культура является позитивной: учение является ценностью, достижения расширяются и поощряются, в коллективе выстраиваются исключительно доверительные отношения.

Коэволюция пар «учитель – учитель», «учитель – профессионал – ученик» в контексте организации деятельности ПОС подразумевает включение каждого участника образовательного сообщества УОСО в грамотно и качественно организованные образовательные и личностные взаимодействия, приводящие к становлению не только профессиональной идентичности педагогов, идентичности ученика с достаточным уровнем учебно-познавательной мотивации на основе индивидуальных образовательных целей и запросов, но и их гражданской идентичности в контексте идентичности гражданина своей страны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Создание в школе индивидуальной образовательной траектории ученика // Образовательный курс для учителей «ЯУчитель» от Yandex [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://teacher.yandex.ru/posts/sozдание-v-shkole-individualnoy-obrazovatelnoy-traektorii-uchenika> – Дата доступа: 02.04.2024.
2. Черниговская, Т. В. Чеширская улыбка кота Шрёдингера: мозг, язык, сознание / Т. В. Черниговская. – Москва: Издательство АСТ, 2023. – 496 с.

ЛИЧИК АЛЕКСАНДР АНАТОЛЬЕВИЧ,
директор

Государственное учреждение образования
«Гимназия № 2 г.Волковыска»,
г.Волковыск, Гродненская обл., Республика Беларусь

ЛУЦЕВИЧ ЛЕОНИДА ВИКТОРОВНА,
кандидат педагогических наук, доцент,
эксперт ООО «Агентство развития образования взрослых»

Учреждение высшего образования
«Белорусский государственный экономический университет»,
г.Минск, Республика Беларусь

РЕУТ ВЕРОНИКА ГЕННАДЬЕВНА,
кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры педагогики
и менеджмента образования

Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
Минск, Республика Беларусь

ОРГПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ВОСТРЕБОВАННАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЭРЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

В статье обосновывается перспективность и востребованность развития оргпрофориентационной компетенции руководителя учреждения общего среднего образования в условиях становления эры искусственного интеллекта. Впервые в педагогической и социологической науке и практике предложен вариант понятийного поля указанной компетенции.

Ключевые слова: эра искусственного интеллекта; потенциал компетенций педагога; оргпрофориентационная компетенция современного руководителя.

Школа – это мастерская,
где формируется мысль подрастающего поколения,
надо крепко держать ее в руках,
если не хочешь выпустить из рук будущее.

А. Барбюс

В современных социокультурных условиях уже, наверно, сложно не заметить, что мы находимся на пороге новой эпохи – эры искусственного интеллекта (далее – ИИ), которая предполагает радикальную трансформацию каждой профессионально-трудовой деятельности и, безусловно, профессии. Следует признать, что ИИ – это не просто технология; это движущая сила, способная изменить то, как мы работаем, учимся и взаимодействуем друг с другом.

Влияние ИИ на рынок труда уже заметен в нескольких аспектах: в автоматизации и оптимизации; появлении новых профессий; изменении навыков; расширении возможностей для малого бизнеса; росте глобального рынка труда, поддерживающего многоязычное взаимодействие и культурную адаптацию продуктов и услуг. Вместе с новыми возможностями эра ИИ приносит с собой и вызовы. Чтобы сохранить конкурентоспособность на таком динамичном рынке, профессионалы должны не только освоить новые технологические инструменты, но и быть готовыми к постоянному саморазвитию и обучению в течение всей жизни.

Готовность профессионалов к постоянному саморазвитию и обучению в течение всей жизни закладывается еще на школьной скамье. И в этом аспекте огромная роль принадлежит потенциалу компетенций, имеющихся у педагогических кадров, и в первую очередь у руководителей учреждений общего среднего образования, влияющих, как непосредственно на преподавание учебных предметов профильной направленности, так и на формирование готовности старшеклассников к осознанному и ответственному выбору профессии или дальнейших образовательных траекторий.

Достаточно очевидным является тот факт, что реализация задач профильного обучения в учреждениях общего среднего образования для педагогов является одной из ключевых компетенций, которая, забегаая вперед, может быть отнесена к одному из компонентов *органпрофориентационной компетенции*. При этом профильное обучение для педагогов – это, в первую

очередь, учебный процесс, при котором в программе преобладают предметы, отвечающие профессиональным интересам и планам обучающихся. По результатам мониторинга профессиональных и образовательных запросов педагогических работников, проводимого ежегодно по поручению Министерства образования Республики Беларусь, отмечено, что в преподавании учебных предметов профильной направленности у педагогов имеются затруднения, которые с годами существенно возрастают. Так в 2021 году затруднения в преподавании предметов профильной направленности испытывал каждый пятый педагог, в 2022 – каждый третий, а в 2023 уже каждый второй педагог [1, с. 6].

Здесь также необходимо сделать ссылку на этот же источник, отражающий самооценку педагогов в аспекте потенциала имеющихся у них компетенций [1, с. 5].

К сожалению, в этом перечне мы не найдем ни одной компетенции, которая бы отвечала направленности педагога на поддержку профессионального самоопределения старшеклассников. А ведь, по большому счету, это одна из главных стратегических и тактических задач современной школы: формирование готовности старшеклассников к осознанному и ответственному выбору профессии в условиях становления эры искусственного интеллекта.

Поэтому не случайными выглядят результаты социологического опроса, проведенного в 2023 г. Институтом социологии Национальной академии наук Беларуси, озвученные Главой Администрации Президента Республики Беларусь на одном из совещаний по идеологической и воспитательной работе. Так 57,8 % респондентов назвали своими ценностями достаток и деньги. А такие ценности, как совесть, честь и достоинство, в качестве приоритетных назвали 18 % опрошенных, любовь к Родине – 15,6 %, человеколюбие и помощь людям – 14,3 %.

Также был отмечен достаточно большой процент (20 %) молодых специалистов, которые работают не по полученным специальностям.

Безусловно, маловероятно, что деятельность специалистов с такими ценностями будет носить созидательный характер, способствующий благосостоянию, конкурентоспособности и процветанию нашей страны.

Здесь также необходимо отметить и снижение мотивационного профиля у подростков – представителей поколения X (мотив социальной полезности, в основе которого лежит и ценность «созидание») со второй ранговой позиции (на этапе 1989 г.) до последнего (шестого) ранга в 2003 г. (поколение Y). И только к 2017 г. у *поколения Z* начинает фиксироваться незначительный рост его значимости [2]. В настоящее время во многих социологических источниках фиксируется, что количество представителей *поколения Z* достигло 27 % среди всего населения планеты. Все они сегодня сидят за школьными партами, а некоторые из них стоят на пороге выхода в самостоятельную жизнь, полную рисков, непредсказуемости, неопределенности, возможностей и вызовов в условиях зарождающейся эры искусственного интеллекта.

Поэтому, опираясь на опыт, полученный в ходе реализации ряда инновационных проектов в аспекте организации полипрофориентационной работы и цифровой компетентностно-ориентированной профориентационной работы с учащимися, считаем, чтобы поддержать появившуюся «планку роста» социальной полезности *поколения Z*, т. е. их *созидательной деятельности*, как важнейшего многофункционального (комплементарного) средства, необходимого для понимания ими смыслов и ценностей, способствующих повышению уровня благосостояния, конкурентоспособности и процветания нашей страны, всем педагогическим кадрам, а управленцам, в первую очередь, необходимо повысить уровень имеющегося у них потенциала компетенций и расширить их конгломерат за счет включенности *оргпрофориентационной компетенции*.

Оргпрофориентационные компетенции, с нашей точки зрения, – это, во-первых, знания, умения и навыки, позволяющие руководителю школы адекватно оценивать динамику профессиональной среды, антиципировать спрос на новые профессии и отрасли, а также направлять обучение учащихся таким образом,

чтобы оно соответствовало текущим и прогнозируемым запросам рынка труда и государственной политики в области экономического развития страны. В контексте эры ИИ это означает понимание того, как технологии искусственного интеллекта трансформируют профессиональный ландшафт и какие навыки будут наиболее ценными, как в наступившем будущем, так и в ближайшем будущем. *Во-вторых*, необходимо подчеркнуть, что руководители школ составляют критически важную группу профессионалов, которые должны быть готовы к введению образовательной организации в новую эпоху, эпоху, в которой ИИ будет иметь все более весомое значение. Поэтому именно современным руководителям, в первую очередь, необходимо овладеть навыками работы с ИИ, генеративным искусственным интеллектом ChatGPT и его аналогами (далее – Ген.ИИ), этическими нормами их использования, а также навыками проектирования такой системы работы учреждения образования, которая бы способствовала эффективному профессиональному самоопределению учащихся в условиях зарождающейся эры искусственного интеллекта. И, *в-третьих, оргпрофориентационная компетенция* – это ответственность за результаты. Директор школы несет ответственность за конечные результаты обучения, в числе которых, как отмечалось выше, должна быть успешность профессионального самоопределения выпускников и уровень их удовлетворенности организацией профориентационной работы в совершенно новых зарождающихся социокультурных условиях.

Таким образом, *организационно-профориентационная компетенция* является востребованной временем профессиональной компетенцией современного руководителя, как фактор развития образовательной сферы в целом, направленной на развитие универсальных навыков и компетенций учащихся и их подготовку к успешной интеграции в профессиональные сообщества в условиях зарождения эры искусственного интеллекта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дзюба, И. А. Исследование профессиональных компетенций и образовательных запросов педагогических работников [Электронное издание] : монография / И. А. Дзюба, В. Г. Реут, А. Д. Сойко ; под общ. ред. В. Г. Реут ; ГУО «Акад. последиплом. образования». – Минск : АПО, 2024. – 137 с. – Режим доступа: https://akademy.by/files/documents/Publications/2024_Monographia.pdf. – Дата доступа: 30.03.2024.

2. Немцова, Г. Д. Динамика мотивационного профиля личности подростков в контексте теории поколений / Г. Д. Немцова // Дошкольное и начальное образование: многообразие подходов: материалы научно-практической конференции «Чтения Ушинского» / под науч. ред. Н. Н. Иванова. – Ч. 1. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2019. – С. 167–171.

ЛОБАНОВА НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА,

соискатель кафедры специальной и инклюзивной педагогики
государственного учреждения образования «Академия образования»,
старший преподаватель кафедры управления и технологий образования

Государственное учреждение образования
«Гомельский областной институт развития образования»,

г.Гомель, Республика Беларусь

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ИНКЛЮЗИИ

Эффективность образовательной инклюзии и успешность ее продвижения детерминирована рядом факторов, важнейшим из которых является готовность педагога к работе в новых условиях. Автором статьи предлагается целенаправленное планирование методической работы с педагогическими кадрами в учреждении образования по развитию профессиональных компетенций при реализации принципа инклюзии.

Ключевые слова: принцип инклюзии; профессиональные компетенции; целенаправленная методическая работа.

Результативность работы учреждения образования, уровень профессионализма педагога и его конкурентоспособность, а в итоге – успешность обучающегося, зависят от эффективной методической деятельности [1]. В новых образовательных условиях одной из важнейших задач становится формирование инклюзивной культуры педагога, определяющей эффективность его профессиональной реализации.

В учреждениях образования разных типов Гомельской области крайне небольшое количество представителей педагогической общественности обладает специальной подготовкой для работы с детьми с особенностями психофизического развития (далее – ОПФР). Из 120 респондентов 85,7 % педагогов не имеют специального (дефектологического) образования, ранее не работали с детьми с ОПФР 58,6 % респондентов; 54,3 % опрошенных отметили, что не готовы психологически и не обладают достаточным уровнем

профессиональных навыков для работы с обучающимися с ОПФР, а 34,3 % педагогов нуждаются в дополнительной, либо психологической, либо профессиональной подготовке. Это, в свою очередь, влечет за собой не только снижение качества образовательного процесса, но и неприятие, а иногда отвержение обучающегося с ОПФР педагогами, детьми и их законными представителями. Следовательно, остро ставится вопрос о повышении профессионализма педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс с указанной категорией обучающихся. Тем более, что для успешной реализации принципа инклюзии в образовании сами педагоги отметили важность наличия специального образования (41,4 %), совершенствование системы повышения квалификации педагогов (30 %).

Специальные профессиональные компетенции педагогов в области инклюзивного образования заключаются в способности осуществлять профессиональные функции в условиях инклюзивного образования, учитывая разные образовательные потребности обучающихся и обеспечивая включение ребенка с ОПФР в образовательную среду [2].

Развитие и совершенствование специальных профессиональных компетенций у данной категории педагогических работников целесообразно реализовывать через повышение квалификации в области инклюзивного образования в системе дополнительного педагогического образования взрослых, а также через методические мероприятия межкурсового периода [3, с. 6].

Для развития и совершенствования профессиональных компетенций педагогов в работе с обучающимися с ОПФР предлагаем использовать разнообразные формы методической работы, которые целесообразно объединить в единую систему в контексте плана работы учреждения образования на учебный год (раздела). Предлагаем примерный план работы с учетом четырех направлений методической работы.

1) Планирование повышения квалификации руководящих кадров, педагогических работников в области инклюзивного образования (Сроки:

август–сентябрь. Ответственный: заместитель директора (заведующего) по учебной работе (основной деятельности). Участники: учителя начальных классов, учителя-предметники (воспитатели учреждений дошкольного образования). Формы представления результатов: методические материалы, свидетельства о повышении квалификации).

2) Методические мероприятия межкурсового периода с учетом запросов педагогических коллективов: *организация, проведение, участие в методических мероприятиях межкурсового периода*: семинары, семинары-практикумы, вебинары, мастер-классы, участие в профессиональных педагогических конкурсах (Сроки: в течение года. Ответственные: руководство учреждения образования, педагоги. Участники: педагогические работники. Формы представления результатов: справки об обучении, методическая копилка). *Примерная тематика методических мероприятий межкурсового периода*: «Особые образовательные потребности обучающихся с ОПФР. Учет особых образовательных потребностей при планировании учебных занятий, создании особых образовательных условий»; «Типология гетерогенных групп детей с особыми образовательными потребностями. Психолого-педагогическая характеристика обучающихся с ОПФР»; «Возможности использования современных педагогических технологий в условиях реализации принципа инклюзии в образовании»; «Содержание и формы взаимодействия педагогов и учителей-дефектологов. Стратегии совместного преподавания и возможности их реализации».

В свою очередь, тематика может быть сужена (для конкретной категории обучающихся с ОПФР в зависимости от запросов педагогических работников): «Психолого-педагогическая характеристика обучающихся (конкретная категория обучающихся с ОПФР), их особые образовательные потребности»; «Учет особых образовательных потребностей обучающихся (конкретная категория обучающихся с ОПФР) при организации специальной образовательной среды, планировании учебных занятий»; «Организация

образовательной среды для обучающихся (конкретная категория обучающихся с ОПФР) с учетом их образовательных потребностей. Возможности использования «универсального дизайна обучения»; «Стратегии взаимодействия специалистов, работающих с обучающимися (конкретная категория обучающихся с ОПФР)». Тематика мероприятий выбирается на диагностической основе и по результатам анкетирования педагогических работников.

3) Обобщение и трансляция эффективного педагогического опыта учреждения образования или отдельного педагога (внутри учреждения образования и между учреждениями образования): *информационно-методические мероприятия с приглашением узких специалистов с учетом запроса коллектива учреждения образования и в соответствии с индивидуальной траекторией развития педагога* (педагоги-психологи, учителя-дефектологи, врачи, психиатры); научно-теоретические конференции и педагогические чтения, методический мост, методические декады (недели), круглые столы (сроки: в течение года. Ответственные: руководство учреждения образования. Участники: педагогические работники. Формы представления результатов: информационные и методические материалы, памятки, буклеты); *консультирование педагогов* членами администрации, председателями учебно-методических объединений (далее – УМО) (сроки: в течение года. Ответственный: администрация учреждения образования, председатели УМО. Участники: педагогические работники. Формы представления результатов: консультации); *организация и проведение тематических педагогических советов по вопросам реализации принципа инклюзии в образовании*, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников, на особенности организации образовательного процесса, на просветительскую работу педагогов, направленную на семью и социум в целом, на содержательные аспекты при управлении учреждением образования в условиях реализации принципа инклюзии (сроки: один раз в год, при необходимости рассматриваются как отдельные вопросы в рамках

запланированных педагогических советов. Ответственные: руководство учреждения образования. Участники: педагогические работники. Формы представления результатов: материалы педагогических советов); *круглые столы по разрешению возникающих трудностей* (сроки: в течение года. Ответственные: руководство учреждения образования, педагоги. Участники: педагогические работники, руководство учреждения образования); *творческие отчеты педагогов, лучший опыт для трансляции* (сроки: 3-4 раза в год. Ответственный: заместитель директора (заведующего) по учебной работе (основной деятельности). Участники: педагоги. Формы представления результатов: творческие отчеты, методические и дидактические разработки).

4) Самообразование педагогов по вопросам реализации принципа инклюзии в образовании: *изучение нормативных, научно-методических материалов, дидактических разработок по вопросам реализации принципа инклюзии в образовании* (сроки: в течение года. Ответственный: заместитель директора по учебной работе, председатели УМО. Участники: педагоги. Формы представления результатов: картотека материалов, базы нормативных документов); *разработка и реализация индивидуальных планов методической работы* (сроки: в течение года. Ответственный: заместитель директора (заведующего) по учебной работе (основной деятельности), председатели УМО, педагоги. Участники: педагоги. Формы представления результатов: индивидуальные планы).

Таким образом, целенаправленная организация и планирование методической работы в учреждении образования в направлении повышения профессиональных компетенций педагогов при реализации принципа инклюзии предполагает получение следующих результатов: создание условий для внутренней мотивации педагогов к профессиональному развитию по проблеме инклюзивного образования; непрерывное самообразование педагогов и внедрение инноваций; рост профессионализма педагогов в применении

специфических форм, методов, приемов и способов работы с обучающимися с ОПФР для повышения качества их образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Булахова, З. Н. Методическая работа как объект самоконтроля в учреждении общего среднего образования: метод. пособие / З. Н. Булахова. – Минск: Зорны Верасок, 2019. – 120с.

2. Хитрюк, В. В. Готовность педагогов к инклюзивному образованию : ценностный аспект / В. В. Хитрюк // Вестник МГПУ. – 2012. – № 4. – С. 102–111.

3. Рекомендации в области психолого-педагогического и организационного обеспечения развития инклюзивного образования в государствах-участниках СНГ и его эффективных образовательных практик. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [chrome-https://drive.google.com/file/d/11GRQH2TbKBV9aXUjwS_-uSkU7xx4froi/view](https://drive.google.com/file/d/11GRQH2TbKBV9aXUjwS_-uSkU7xx4froi/view). – Дата доступа: 23.11.2023.

МАКСИМОВА АНТОНИНА ИВАНОВНА,
начальник управления дошкольного, общего среднего,
специального образования, соискатель кафедры педагогики
и менеджмента образования

Государственного учреждения образования
«Академия образования»,
г.Минск, Республика Беларусь

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПОДДЕРЖКИ ИНИЦИАТИВ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В статье рассматриваются организационно-управленческие принципы поддержки инициатив участников образовательного процесса. Актуальность статьи обусловлена необходимостью изучения основных организационно-управленческих механизмов управления инициативами участников образовательного процесса в контексте реализации деятельности в рамках стратегически ориентированных структур управления инициативами, которыми выступают инновационный практикум и центр поддержки детских и молодежных инициатив.

Ключевые слова: инновационный практикум; центр поддержки детских и молодежных инициатив; командная структура; принципы рефлексивного управления; методы менеджмента.

Государственная молодежная политика в Республике Беларусь является составной частью государственной политики в области социально-экономического, культурного и национального развития республики и представляет собой целостную систему мер по развитию потенциала молодежи с целью их самореализации и ответственного активного участия в жизни общества. В государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы определены принципиальные преобразования. К 2025 году в системе образования ими станут следующие принципы: «непрерывное формирование умений, совершенствование современных навыков и компетенций, востребованных рынком труда на протяжении жизни; развитие функциональной грамотности и технического творчества обучающихся» [4].

По мере того как происходят изменения в социуме, становится бесспорной необходимость обновления сложившейся модели управления учреждением

образования, которая призвана обеспечивать соответствие между новым социальным заказом и уровнем подготовленности выпускника.

В организации образовательной практики «современной школы» ценным становится понимание обучения как осознанного процесса, в котором изучаемый материал тесно связан с реальностью жизни учащегося, а все изученное применяется им в собственной практике; учителя как такого специалиста, который направляет и руководит совместной деятельностью с учащимися, позволяя каждому ученику занимать подходящую для него роль и брать ответственность на себя за свое обучение; учащегося как партнера, который участвует в разработке замыслов совместных действий, и в оценке собственных результатов [3].

Особую значимость в деятельности современной школы приобретает комплексная поддержка процессов адаптации учащихся к условиям деловой жизни в обществе, создание условий для появления у всех участников образовательного процесса системы социально-экономических знаний и умения творчески их применять при решении различных задач, проявляя при этом самостоятельность, инициативность, ответственность [3].

Организационно-педагогическими условиями обретения учащимися социально и личностно значимых знаний и умений выступают активные методы обучения, детско-взрослое и разновозрастное сотрудничество, межпредметная интеграция, открытость образовательного процесса и его включенность в социально значимую деятельность региона, например, через деятельность Центра поддержки детских и молодежных инициатив (далее – Центр).

Деятельность Центра как стратегически ориентированной структуры управления позволяет руководителю учреждения образования осуществлять комплексную поддержку следующих процессов: а) организации эффективной учебной деятельности педагогических кадров, направленной на создание предпосылок для становления открытой инициативно-педагогической среды; б) обеспечения учебной деятельности учащихся, предполагающей создание

условий для адаптации учащихся к происходящим преобразованиям за счет изучения и учета их интересов и образовательных потребностей; в) формирования системы стимулирования детских инициатив, организации детско-взрослой проектно-исследовательской деятельности и ученического самоуправления; г) организации учебной деятельности родителей, направленной на формирование позитивного отношения семьи к вводимым в учреждении новшествам и привлечения их к участию в процессах образовательных инициатив; д) организации совместной работы всех участников коллективного субъекта управления учреждением образования с целью максимального использования имеющихся в учреждении ресурсов; е) развития системы социального партнерства учреждения образования для наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей участников образовательного процесса.

Основным организационно-управленческим механизмом реализации и поддержки детских и молодежных инициатив в деятельности Центра является его командная структура управления. Это предусматривает формирование участниками инициатив (молодежь, педагоги, представители социума) различных групп: целевых и многофункциональных, временных и постоянных, исследовательских и производственных, рабочих и управленческих. Командная структура Центра создает условия и стимулирует вовлеченность социума в его работу, что позволяет эффективно координировать усилия в рамках совместной деятельности.

Развитие командных процессов в деятельности Центра имеет ряд преимуществ. Во-первых, обеспечиваются условия для совместной деятельности по реализации инициатив их авторов, координаторов и мультипликаторов; во-вторых, стимулируются и поддерживаются личная включенность и участие, так как у каждого человека имеется потребность в уважении, привязанности, доверительных отношениях; в-третьих, происходит содействие приобретению членами команды знаний и умений, так как они в ходе реализации инициатив и

проектов активно обмениваются своими знаниями и опытом между собой и другими участниками инициатив, учатся на материале и в конкретной деятельности; в-четвертых, в рамках командного способа управления обеспечивается организационная гибкость деятельности Центра, так как задания в команде изначально распределяются с учетом желаний, способностей, квалификации, занятости членов команды.

Командная структура Центра создает оптимальные комфортные условия для развития представителями разных категорий и возрастных групп населения своих инициативности, лидерства, самостоятельности, конкурентоспособности в процессах стимулирования их активности и обеспечения образовательно-педагогического сопровождения успешности молодежных социально значимых инициатив. Именно поэтому командный метод создания структуры Центра позволяет обеспечить комплексную систему условий развития позитивных инициатив молодежи, эффективное проведение социально значимых мероприятий различного формата для детей и молодежи и совместно с молодежью [2].

Условия успешной реализации управленческих механизмов поддержки инициатив участников образовательного процесса в учреждении образования: оснащение технологии комплексной поддержки ресурсами (человеческими, материальными, технологическими, информационными и др.); владение методологией педагогических исследований всеми участниками образовательного процесса по реализации инициатив; актуализация мотивационных ресурсов; включение педагогов в деятельность по реализации инициатив, позволяющую вывести каждого на индивидуальную траекторию развития, обеспечить развитие субъектного опыта педагога, осуществить индивидуальную и коллективную рефлекссию собственной деятельности всеми участниками образовательного процесса; эффективная система информационного обеспечения и коммуникаций, позволяющая организовать деятельность по реализации проектов.

Одной из действенных стратегически ориентированных структур управления инициативами выступает инновационный практикум (далее – «Инпракт»), который позволяет комплексно осуществить поддержку инициатив в контексте целостного развития учреждения образования.

«Инпракт» – организационно-управленческая структура поддержки общего интеллектуального пространства учреждения образования, в котором участники инициатив совместно согласовывают свои ценности, обсуждают образы желаемого будущего и общие направления движения к нему, определяют цели и задачи, которые необходимо решить совместными усилиями для развития образовательных практик как условия создания новых тематических направлений деятельности учреждения образования и обеспечения процесса укоренения в образ жизни людей новых ценностей.

Инновационный практикум определяет основные инструменты управления человеческими ресурсами для формирования и поддержки инициатив в учреждении образования. К ним относятся:

механизмы вовлечения, которые обеспечивают вовлечения, сообщества в реализации инициатив через управление проектной деятельностью, клубной деятельностью, коммуникативные технологии (информационные e-mail рассылки, форумы, конкурсы, интернет-конкурсы, образовательные порталы и т. д.);

механизмы мотивации обеспечивают мотивацию учителя к участию в проектной деятельности через методы материальной и нематериальной мотивации (поддержание включения в международное сотрудничество, участия в профессиональных конференциях, подготовка публикаций, награждение, карьерный рост и др.).

Подготовка учителей к участию в проектной деятельности проходит в два этапа: отбор учителей через анкетирование и подготовка учителя по тематике проектной деятельности через дистанционное обучение, внешнее инновационное обучение (целевые курсы повышения квалификации,

ансамблевое повышение и др.), организационно-деятельностные игры, обмен опытом, активные методы обучения, самообразование.

Управление знаниями обеспечивает формирование, хранение и передачу знаний в целях проектной деятельности. Инструментами передачи и хранения знаний выступают профессиональные конференции, форумы, семинары, порталные технологии (организация размещения материалов и доступа к ним).

К организационно-управленческим принципам поддержки инициатив участников образовательного процесса в рамках деятельности Центра и «Инпракта» относятся принципы рефлексивного управления:

принцип командного единства, состоящий в том, что команда понимается как самоорганизующаяся, самоуправляемая группа, в полной мере разделяющая все цели и ценности организации, выступающая как единое целое;

принцип самоопределения участников совместной деятельности;

принцип активности, ответственности и инициативы;

принцип комплексности в решении проблем, состоящий в комплиментарности совместной проектно-программной деятельности всех членов организации;

принцип горизонтального сотрудничества и кооперации [1].

Управление в инновационном практикуме осуществляется с помощью различных методов, которые представляют собой систему правил и процедур выполнения различных задач управления инициативами. Используются как общие методы менеджмента, применяемые во всех сферах управленческой деятельности, так и специальные, характерные для инициативного менеджмента. К специальным методам относятся: методы выявления мнений (интервью, анкетирование мнений, выборочные опросы); аналитические методы (системный анализ, написание сценариев, сетевое планирование); методы оценки (риск, шанс, эффективность инноваций и др.); методы генерирования идей (мозговая атака, деловые игры и ситуации); методы прогнозирования (экспертные, аналогии, имитационные модели).

Таким образом, одним из ключевых условий успешности решения задач государственной молодежной политики в Республике Беларусь, направленных на формирование ответственного активного участия молодежи в общественной жизни, выступают инициативы как организационно-управленческие механизмы, которые обеспечивают комплексную поддержку эффективной проектной деятельности всех участников образовательного процесса. Включение всех субъектов образовательного процесса в практику реализации инициативы требует расширения уровня профессиональной подготовки учителей, определения собственной образовательной политики учреждения в регионе, открытости образовательной среды, взаимодействия с социумом, разработки участниками образовательного процесса совместной программы деятельности, построенной на деятельностном подходе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бурова, Е. В. Рефлексивное управление как базовый элемент профессиональной деятельности будущих руководителей / Е. В. Бурова [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://clck.ru/39uohM>. – Дата доступа: 29.03.2024.
2. Максимова, А. И. Местная инициатива «Создание центра поддержки детских и молодежных инициатив в интересах устойчивого развития Костюковичского района» / А. И. Максимова [и др.]; под ред. С. Б. Савеловой. – Могилев : МГОИРО, 2016. – 60 с.
3. Клемешова, Н. С. Значение педагогической практики в профессиональном становлении будущих учителей / Н. С. Клемешова, И. Н. Вострикова // Молодой ученый. – 2021. – № 51 (393). – С. 365–367.
4. О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы: Постановление совета Министров Респ. Беларусь 29 января 2021 г. №57 // Эталон.online [Электронный ресурс] / Нац. правовой Интернет-портал Респ. – Минск, 2021.

МАТЮХИНА ПОЛИНА ВАЛЕРЬЕВНА,

кандидат педагогических наук, доцент, ректор

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Брянский институт повышения квалификации работников образования»,
г. Брянск, Российская Федерация

ЗАХАРОВА МАРИНА ВЛАДИМИРОВНА,

кандидат биологических наук,
проректор по учебно-методической и проектной деятельности,

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Брянский институт повышения квалификации работников образования»,
г. Брянск, Российская Федерация

ВИКУЛЬЕВА ОЛЬГА ГЕННАДЬЕВНА,

заведующий центром непрерывного повышения
профессионального мастерства педагогических работников

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Брянский институт повышения квалификации работников образования»,
г. Брянск, Российская Федерация

СИСТЕМА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

В статье авторы представляют региональную систему научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, которая способствует повышению качества образования в регионе, обеспечивая эффективное взаимодействие участников образовательных отношений.

Ключевые слова: методическая служба; взаимодействие субъектов системы образования; индивидуальный образовательный маршрут; профессиональное развитие.

В условиях высокого темпа перемен, происходящих в системе образования, в условиях обновления законодательства, содержания и технологий образования, введения обновленных федеральных государственных образовательных стандартов педагогическим работникам и управленческим кадрам необходимы системная методическая помощь, знакомство с положительной педагогической практикой в регионе, стране и мире, обмен опытом работы. Организациям дополнительного профессионального образования сегодня отведена ключевая роль по повышению профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников области, научно-методическому сопровождению внедрения инновационных идей, привнесению достижений современной педагогической науки в реальную образовательную практику.

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Брянский институт повышения квалификации работников образования» (далее – ГАУ ДПО «БИПКРО») является транслятором государственной политики в сфере повышения профессионального мастерства педагогов и управленческих кадров, консолидируя всю методическую работу в регионе в единую региональную систему научно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций. Проведенный в феврале 2022 года мониторинг эффективности функционирования муниципальных методических служб Брянской области выявил необходимые зоны развития, главная из которых – формирование целостной системы методического сопровождения на основе современных способов организации методической деятельности. Постановлением Правительства Брянской области №117-п от 4 апреля 2022 г. утверждена региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Брянской области (далее – РС НМС); в 2023 году по итогам мониторинга эффективности РС НМС в постановление Правительства Брянской области внесены изменения,

призванные повысить уровень взаимодействия всех субъектов системы научно-методического сопровождения.

Система включает в себя три уровня (региональный, муниципальный, институциональный). Региональным координатором реализации системы является ГАУ ДПО «БИПКРО». Для достижения поставленных задач в структуре института создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ), который обеспечивает реализацию регионального сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения, взаимодействуя с образовательными организациями общего, дополнительного образования детей, профессиональными образовательными организациями, является координатором методического сопровождения деятельности муниципальных методических служб.

В течение 2023 года Брянским институтом повышения квалификации работников образования совместно с коллегами из Армавирского государственного педагогического университета реализовывался проект по развитию региональной управленческой и методической инфраструктуры внедрения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, центральным событием которого стала совместная стратегическая сессия 26–27 июня. Главным результатом работы стал план межмуниципального взаимодействия, согласно которому уже сегодня соседние, да и не только, муниципалитеты Брянской области организуют совместные методические мероприятия, позволяющие расширить пространство обмена опытом работы.

В основе функционирования РС НМС лежит обоснование полного управленческого цикла – системы поэтапно выполняемых действий, закрепленных в соответствующих документах, направленных на выявление дефицитов при помощи конкретных инструментов, а также их устранение при помощи конкретных мер, разработанных на основе этих дефицитов.

Диагностика и анализ профессиональных компетенций педагогических работников Брянской области реализуется в нескольких форматах: входная диагностика педагогов, проходивших обучение по индивидуальным образовательным маршрутам по самостоятельному запросу; плановая диагностика профессиональных предметных и методических компетенций; диагностика профессиональных компетенций на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства Просвещения Российской Федерации»; диагностика профессиональных компетенций в рамках сетевого взаимодействия с федеральным научно-методическим центром (Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы»). Общее количество участников аналитических исследований в Брянской области в 2023 году: педагогические работники – 3736, руководители образовательных организаций – 196, команды образовательных организаций – 584, муниципальные методические службы – 62, образовательные организации – 416. По результатам диагностики для всех участников организуется персонифицированное обучение (индивидуальный образовательный маршрут), которое выстраивается в соответствии с адресными рекомендациями.

Показавшим низкие результаты предлагается повышение квалификации в формате индивидуального образовательного маршрута, повторная диагностика, при отсутствии положительной динамики – реализация индивидуальной траектории профессионального развития с последующим тьюторским сопровождением.

Показавшим средний уровень результатов – повышение квалификации в формате индивидуального образовательного маршрута с учетом выявленных дефицитов, целевое консультирование по запросу.

Тем, кто показал высокие результаты, предлагается повышение квалификации в формате индивидуального образовательного маршрута по направлениям дальнейшего профессионального развития; подбор форм информального и неформального повышения квалификации.

Участники диагностики с минимальным уровнем или отсутствием дефицитов (81–100 % выполнения диагностических заданий) привлекаются к реализации дополнительных профессиональных программ в сетевой форме, из их числа формируется региональный методический актив.

Наиболее эффективно данный формат работы показал себя в направлении методического сопровождения школ с низкими образовательными результатами. Механизмом методической помощи в данном случае является адресная помощь через организацию методического сопровождения со стороны ГАУ ДПО «БИПКРО», муниципальной методической службы, кураторов школ с низкими образовательными результатами, регионального методического актива, регионального учебно-методического объединения по вопросам повышения качества образовательных результатов. Показателем эффективности реализации данного комплекса мероприятий является снижение количества образовательных организаций, чьи обучающиеся показывают низкие результаты. Так, в 2020–2021 году общее количество таких школ составляло 24, в 2021–2022 году – 11 общеобразовательных организаций, в 2022–2023 году – 3.

Таким образом, Брянский институт повышения квалификации обеспечивает эффективное взаимодействие участников образовательных отношений, ориентированное на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, что позволяет достигать повышения качества образования в Брянской области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева, Г. И. Региональная система научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов: проблемы и пути развития / Г. И. Алексеева, О. И. Михалева // Глобальный научный потенциал. – 2023.– № 4. – С.12–16.
2. Давыденко, А. А. Взаимодействие субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров / А. А. Давыденко // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. Году педагога и наставника, Кемерово, 2023. – С. 33–35.
3. Совершенствование региональных систем научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в условиях интеграции в единое образовательное пространство Российской Федерации : учебное пособие / под ред. А. В. Золотаревой, Л. В. Байбородовой. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2023. – 387 с.
4. Эпова, Н. П. Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников: методология гуманитаризации культуры профессионального мышления педагогических субъектов / Н. П. Эпова // Гуманизация инновационного образования в современных условиях: перспективы и достижения: материалы XII Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. году педагога и наставника и 200- летию со дня рождения К. Д. Ушинского. – Махачкала, 2023. – С. 283-297.

МАШУК МАРИЯ ВИКТОРОВНА,
заместитель директора по учебной работе
Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 87 г.Минска»
г.Минск, Республика Беларусь

ФУНКЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Статья определяет функцию руководителя учреждения образования в организации взаимодействия участников образовательного процесса. Для эффективной организации данного взаимодействия в рамках повышения качества образования в школах активно внедряется и используется профессиональный менеджмент.

Ключевые слова: менеджмент; управленческая деятельность; образовательный процесс.

В основе управления образованием сегодня лежат новые принципы: не ограничивать, а направлять; не запрещать, а помогать; не командовать, а руководить.

На руководителей учреждений образования возложена весьма деликатная функция: практически согласовать, увязать в единое целое реальные формы проявления интересов педагогического коллектива, отдельных сотрудников, в том числе и свои личные, а также уметь реализовать в образовательной деятельности идеи и находки творчески работающих преподавателей, удовлетворить потребности и запросы родительской общественности, мотивировать и результативно обучать учащихся.

В последнее время в литературе и на практике наряду с термином «управление» стал употребляться термин «менеджмент». Менеджмент – это управление, вид профессиональной деятельности по управлению людьми в различных организациях. В качестве отличительных признаков менеджмента называют: интенсивную психологизацию управления, личностную направленность управленческой деятельности на основе уважения, доверия к сотрудникам, учета их профессиональных возможностей, создания для них

ситуации успеха; повышение внутришкольной культуры и персональной ответственности за освоение образовательных стандартов, общечеловеческих и национальных ценностей; включение в управленческую деятельность маркетинга (изучение спроса, потребности родительской общественности в услугах образовательного учреждения); ориентацию деятельности учреждения образования на этот спрос, адресность деятельности [2, с. 10].

Согласно мнению А.И. Пригожина все управленческие решения могут быть разделены на два типа. Первый тип – четко обусловленные, стандартизированные решения, либо вторично обусловленные распоряжения вышестоящей организации. Этот тип решения практически не зависит от качества и ориентации руководителя. Второй тип – так называемые ситуативные решения, где качество руководителя не накладывают серьезный отпечаток на характер принимаемых решений.

Существует несколько уровней управления непрерывным образовательным процессом и взаимодействия всех его участников. Первый уровень теоретический – представление об образовательном процессе как системе, его движущих силах, закономерностях. Второй – уровень проекта образовательной программы, учебного плана и т. п. Роль руководителя: руководит коллективной работой по разработке образовательной программы, учебного плана, выбором учебных программ, учебников. Третий уровень – создание проекта конкретного образовательного процесса в форме его планирования на год, тему, занятия. Роль руководителя: организует деятельность преподавателей по планированию образовательного процесса, стимулирует на долгосрочное планирование, составляет технологические карты и т. д. Четвертый уровень – уровень реального процесса. Роль руководителя: изучает ход образовательного процесса, его результаты; дает анализ, принимает решения, планирует развитие образовательного процесса на уровне школы, организует деятельность участников образовательного процесса, осуществляет контроль и регулирование [1, с. 103].

Многие годы профессиональные учебные заведения нашей страны занимались стандартной подготовкой стандартных специалистов. Эта система нивелировала личность, готовила исполнителей, но никак не организаторов-преобразователей. Взаимодействие участников образовательного процесса базируется на комплексной деятельности, которая направлена на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации. Для организации системы сотрудничества в коллективе возникает необходимое условие реализации комплекса задач, которые соответствуют запросам всем участников образовательного процесса.

Управленческое общение – это средство информационно-коммуникативной психологической деятельности, процесс регуляции взаимодействия преподавателей и учащихся посредством обмена знаниями, отношениями и чувствами [3, с. 45].

Культура педагогической деятельности руководителя школы складывается на основе многих усилий. Руководитель соотносит содержание, способ, ритм, характер общения с различными психофизиологическими и социальными особенностями восприятия и реагирования всех, вступающих с ним во взаимоотношения преподавателей, учащихся и их родителей. Он строит свое общение исходя из особенностей всех своих партнеров.

Высшим уровнем профессиональной культуры руководителя является его умение быть творцом общения. Стремясь сэкономить время всех участников образовательного процесса в рамках взаимодействия, руководитель грамотно выстраивает свою линию сотрудничества и менеджмента в управлении. Организация административной деятельности с участниками образовательного процесса включает в себя несколько ключевых аспектов: взаимодействие с педагогическими работниками и руководством учреждения образования; работа с законными представителями и учащимися; управление ресурсами; использование современных технологий также может значительно облегчить

административную деятельность и улучшить взаимодействие с участниками образовательного процесса; создание благоприятной образовательной среды [3, с. 45].

С целью формирования ценностного отношения подрастающего поколения к институту брака и семьи в учреждениях общего среднего образования систематически проводятся тематические классные и информационные часы, беседы, викторины и т. д. Данные мероприятия направлены на изучение правовых и нравственных основ семейной жизни, на формирование позитивного образа семьи, уважительного отношения к семье, ее духовным ценностям, родительству. Основой взаимодействия школы и семьи является общая цель: обеспечить формирование сотруднических отношений между всеми участниками образовательного процесса, создающими благоприятные условия для социального становления, воспитания и обучения детей.

Сотрудничество педагогов и семьи направлено на решение общих задач воспитания детей: обеспечение качественного образования, развитие профессиональных интересов и подготовка детей к сознательному выбору профессии, формирование нравственности и культуры поведения учащихся, подготовка учащихся к семейной жизни, формирование потребности в здоровом образе жизни.

Для достижения указанной цели и общих задач воспитания в школе решается комплекс частных педагогических задач. В работе с учащимися: воспитание уважительного, заботливого отношения к родителям; формирование ответственности за свои поступки перед семьей; воспитание чувства гордости за семью, стремление поддерживать и развивать лучшие семейные традиции. В работе с законными представителями учащихся: формирование у них правильных представлений о своей роли в воспитании ребенка, о необходимости участия в образовательном процессе школы и класса; формирование субъектной позиции родителей в работе школы и класса, при проведении различных форм

работы с семьей и учащимися; формирование психолого-педагогической культуры законных представителей; развитие отношений уважения и доверия между родителями и детьми.

В работе с педагогами: формирование понимания значимости тесного сотрудничества с семьей, роли педагогов в формировании гуманных отношений между родителями и детьми; формирование у педагогов потребности и умения решать проблемы каждого ребенка на основе совместного заинтересованного диалога с законными представителями; освоение педагогами способов изучения семьи, диалоговых и сотруднических форм взаимодействия с родителями, форм организации совместной деятельности родителей и учащихся.

Коллектив – одно из условий для удовлетворенности работой. Именно этому сейчас прогрессивные работодатели уделяют серьезное внимание. Создать атмосферу дружелюбия, вовлеченности, заботы, интереса – вот задачи, которые стоят перед руководством учреждения образования. Раньше о людях говорили как о ресурсе, который используют. Времена меняются, теперь люди – это капитал. Человеческий капитал требует вложения и бережного отношения.

Таким образом, организация административной деятельности со всеми участниками образовательного процесса включает в себя множество аспектов, начиная от взаимодействия с педагогическими работниками и руководством учреждения образования, и заканчивая созданием благоприятной образовательной среды для обучающихся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Звягинцева, Н. Ю. Формирование готовности к инновационной деятельности будущего педагога в условиях модульного обучения [Электронный ресурс] // Вестн. Адыг. гос. ун-та. Сер. 3: Педагогика и психология, 2011. – № 3. – Режим доступа: cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-

gotovnosti-k-innovatsionnoy-deyatelnostibuduschego-pedagoga-vusloviyah-modulnogo-obucheniya . – Дата доступа: 20.03.2024.

2. Назмутдинов, В. Я. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. / В. Я. Назмутдинов, И. Ф Яруллин. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.

3. Чечель, И. Д. Профессиональная компетентность руководителя общеобразовательного учреждения // Управление образованием : теория и практика. – 2012. – № 1. – С. 83.

МИНОВА МАРИНА ЕВГЕНЬЕВНА,

методист отдела по сопровождению работы с одаренными учащимися

Государственное учреждение образования

«Академия образования»,

г. Минск, Республика Беларусь

РАЗВИТИЕ ДЕТСКИХ И МОЛОДЕЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ В ПРОЦЕССЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются теоретические основы развития детских и молодежных социальных инициатив, волонтерской деятельности. Определены актуальные направления волонтерской деятельности детей и молодежи. Представлены волонтерские инициативы детских и молодежных общественных объединений.

Ключевые слова: детская социальная инициатива; молодежная социальная инициатива; субъекты молодежных инициатив; волонтерская деятельность; волонтерский проект; волонтерская инициатива.

Развитие детских и молодежных социальных инициатив является актуальной задачей государственной молодежной политики, воспитательной работы с обучающимися. Детская социальная инициатива может быть определена как способность детей к самостоятельным активным социальным действиям, как деятельность по реализации социальной идеи, как форма проявления социальной активности, социального творчества детей, связанная с выдвижением новых идей, подходов.

Молодежные инициативы – мероприятия и проекты, направленные на реализацию государственной молодежной политики, предлагаемые для реализации субъектами молодежных инициатив. Субъектами молодежных инициатив являются молодежные общественные объединения, зарегистрированные в установленном законодательством порядке, и / или инициативные группы численностью не менее двух граждан, предлагающие реализацию молодежных инициатив» [1].

Детские и молодежные социальные инициативы появляются, выдвигаются и реализуются в процессе волонтерской деятельности. Волонтерская

деятельность – добровольная и бескорыстная деятельность. Она предполагает добровольный и сознательный выбор человека, отражающий его нравственную позицию, нравственные ценностные ориентации.

В Республике Беларусь волонтерская деятельность развивается как инициативная деятельность по решению возникающих проблем самими людьми, как проявление социальной активности и гражданской позиции.

Основные принципы волонтерской деятельности:

деятельность ведется по инициативе самих людей, добровольно;

деятельность направлена на решение социально значимых проблем;

вариативность и свобода выбора направлений и конкретных волонтерских дел, акций, мероприятий;

деятельность рассчитана на людей разного возраста, в том числе на детей, подростков, молодых людей.

Отличительной чертой организации волонтерской деятельности детских и молодежных объединений является вариативность, динамичность, ориентация на социальные интересы детей и молодежи, а также на практическую помощь в решении социальных и экологических проблем.

Волонтерский проект представляет собой способ решения социальной или экологической проблемы, для которого характерна последовательная организация волонтерской общественно полезной деятельности. Волонтерский проект направлен на оказание детьми и / или молодыми людьми посильной помощи в решении проблем социума. Проекты могут быть долгосрочными и краткосрочными, но они всегда социально значимы и практико-ориентированы.

Волонтерская инициатива может быть определена как добровольная бескорыстная деятельность по реализации социально значимой идеи, как форма проявления социальной активности личности и группы, как форма реализации волонтерского проекта. При этом волонтерская инициатива может быть воплощением идей и ценностей как самих детей и / или молодых людей, так и взрослых руководителей, которые увлекли участников социально значимыми идеями и предложениями.

Волонтерские проекты и инициативы как формы социальной активности и социально значимой деятельности можно разделить на пять основных групп: образовательные, социальные, экологические, досуговые, событийные. Образовательные проекты и инициативы нацелены на расширение и углубление знаний, развитие компетенций, формирование умений и навыков волонтеров-участников в какой-либо сфере общественной жизни. Социальные волонтерские проекты и инициативы направлены на практическую помощь в решении социальных проблем, в улучшении социальной действительности. Экологические волонтерские проекты и инициативы предполагают волонтерскую деятельность по защите окружающей среды, помощь в решении экологических проблем. Досуговые волонтерские проекты и инициативы направлены на организацию культурного досуга и занятости детей и молодежи в свободное от учебы время. Событийные проекты и инициативы предполагают организацию волонтерской деятельности, посвященной национальному или международному культурному, историческому, спортивному событию (например, деятельность волонтеров в рамках спортивных чемпионатов, олимпийских игр).

Волонтерские инициативы и проекты направлены на:

патриотическое и гражданское воспитание (патриотические проекты, акции, военно-патриотические клубы, молодежные отряды охраны правопорядка и др.);

милосердие и благотворительность (благотворительные акции, деятельность на благо тех, кто нуждается в помощи, шефская работа и т. д.);

оказание помощи в сохранении культурно-исторического наследия Республики Беларусь, изучение культуры, истории, традиций белорусского народа, других народов (культурно-исторические исследования, краеведческая, поисковая деятельность, реконструкция исторических событий и т. д.);

нравственное и правовое просвещение (изучение основ морали, нравственности и права, законодательства Республики Беларусь, поддержка и реализация прав ребенка, молодого человека и т. д.);

формирование здорового образа жизни (пропаганда ценностей здорового образа жизни, здоровое питание, спорт, туризм и т. д.);

трудовое воспитание и профориентационную деятельность, трудоустройство молодежи (студотрядовское движение, волонтерские трудовые бригады, стартап-центры и т. д.);

экологическое воспитание и природоохранную деятельность (в том числе помощь животным, растениям и природным объектам);

воспитательно-профилактическую работу (профилактику девиантного поведения, насилия, правонарушений, неблагополучия и т. д.);

участие детей и молодежи в общественно-политической жизни Республики Беларусь (ученическое самоуправление, парламентское движение, форумное движение как формы детского и молодежного волонтерского движения и т. д.);

миротворчество, медиацию, разрешение конфликтов, развитие коммуникативной компетентности детей и молодых людей и т. д.

Общественное объединение «Белорусская республиканская пионерская организация» (далее – ОО «БРПО») развивает тимуровское движение как форму волонтерского движения и волонтерской деятельности детей и подростков (октябрят и пионеров). Тимуровцы – это октябрюта и пионеры, которые на безвозмездной основе участвуют в социально значимой деятельности. Они принимают участие в республиканских проектах ОО «БРПО» «Тимуровцы.by», «Сохраняем и создаем», в республиканских благотворительных акциях «Наши дети», «Чудеса на Рождество», республиканской трудовой акции по сбору вторичного сырья «Сделаем мир чище!» и др. На гражданское и патриотическое воспитание детей и подростков направлены республиканский пионерский интернет-проект «Вотчина.бай», конкурс «Познай Беларусь», военно-патриотическая игра «Зарница», спортивно-патриотическая игра «Зарничка», патриотическая квест-игра «По следам Победы...», Национальный поисковый портал «Беларусь помнит. Помним каждого» [2].

Общественное объединение «Белорусский республиканский союз молодежи» организует молодежное волонтерское движение «Доброе Сердце», студотрядовское движение, молодежные отряды охраны правопорядка и другие формы волонтерского движения. Молодые люди участвуют в благотворительной акции для пожилых людей «От всей души», республиканской благотворительной акции «Восстановление святынь Беларуси» по реконструкции и благоустройству православных храмов, республиканской благотворительной акции «В школу с «Добрым Сердцем!», республиканском молодежном проекте «100 идей для Беларуси», благотворительном Non Stop марафоне «Все краски жизни для тебя», республиканском конкурсе «Волонтер года – «Доброе Сердце», молодежном фестивале-выставке «Пасхальный кулич» и др. [3].

Таким образом, в процессе разработки и реализации детских и молодежных социальных проектов и инициатив различной целевой направленности дети и молодые люди могут проявить патриотизм и активную гражданскую позицию, реализовать социально значимые идеи, оказать посильную помощь Родине, людям, обществу, природе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Об изменении Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» : Закон Респ. Беларусь, 5 октября 2022 г., № 205-3 // Нац. правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12200205&p1=1>. – Дата доступа: 25.03.2024.

2. Общественное объединение «Белорусская республиканская пионерская организация» [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <https://brpo.by/events-list/>. – Дата доступа : 25.03.2024.

3. Общественное объединение «Белорусский республиканский союз молодежи» [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <https://brsm.by/about/info/>. – Дата доступа: 25.03.2024.

МИШНЕВА МАРИНА ВАЛЕРЬЕВНА,
начальник отдела по работе с руководящими кадрами
центра дополнительного образования взрослых

Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г. Минск, Республика Беларусь

ЛИЧНОСТНО-РЕСУРСНОЕ КАРТИРОВАНИЕ КАК ДИДАКТИЧЕСКОЕ СРЕДСТВО УСПЕШНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧАЩИХСЯ

В статье рассматривается возможность применения личностно-ресурсного картирования как дидактического средства успешного самоопределения учащихся. Содержится материал по созданию личностно-ресурсных карт, которые позволяют анализировать образовательные запросы учащихся.

Ключевые слова: картирование; личностно-ресурсная карта; профессиональное самоопределение учащихся.

Серьезные требования к подготовке выпускников системы общего среднего образования, предъявляемые сегодня интенсивно развивающимся социумом, основаны на том, что в недрах этой системы происходит формирование личности, которая завтра будет активно участвовать в различных социальных процессах, изменяя картину мира в целом. Достижение новых результатов образования предполагает одним из важнейших приоритетных направлений индивидуализацию образовательного процесса, которая осуществляется на основе образовательных потребностей учащихся и направлена на преодоление несоответствия между уровнем содержания учебной программы и потенциальными возможностями каждого учащегося. Современное общее среднее образование является непрерывным процессом прохождения личностью последовательных ступеней организованной учебы, благодаря чему стимулируется постепенное развитие творческого потенциала личности, ориентированное на ее развитие и достижение обучающимся результатов, необходимых для успешной социализации, профессионального и

личностного самоопределения, а также для продолжения образования в будущем.

Профессиональное самоопределение – процесс, который охватывает весь период профессиональной деятельности: от возникновения профессиональных намерений до выхода из трудовой деятельности. Подростковый период – особый период в формировании личности, когда освоение общественного опыта накладывается на обучение в школе и завершается необходимостью сделать профессиональный выбор [5].

Повышение качества образования является одним из важнейших приоритетов политики государства. В Республике Беларусь на государственном уровне предпринимаются необходимые шаги для того, чтобы национальная система образования стала мобильной, саморазвивающейся, учитывающей как потребности отдельной личности и общества в качественном образовании, так и задачи перспективного развития отраслей экономики и социальной сферы, чутко реагирующей на вызовы и тенденции, складывающиеся в мировом образовательном пространстве [4]. В образовательной практике постоянно внедряются различные формы и методы повышения качества обучения: профильная дифференциация, факультативные занятия предметной и профильной направленности, комплектация классов с углубленным изучением отдельных предметов и др. Однако это не всегда обеспечивает готовность учащихся применять знания на практике, и не всегда способствует успешному самоопределению, самореализации. Поэтому поиск эффективных путей продолжается, в том числе на основе включения учащихся в проектную, творческую и другие виды деятельности.

Актуальность формирования профессионального самоопределения обучающихся обусловлена следующими проблемами:

недостаток информированности учащихся учреждений общего среднего образования и их родителей (законных представителей) о возможных траекториях жизненного и профессионального самоопределения;

выбор профессии без учета интересов, способностей, личностных психофизиологических особенностей;

несоответствие профессионального выбора части выпускников реальным потребностям социально-экономического комплекса страны в кадрах определенных профессий.

Успешное профессиональное самоопределение учащихся возможно только при условии, что обучающийся сам проектирует образ собственного будущего.

Первоначальный этап профессионального и личностного самоопределения учащихся заключается в выявлении интересов личности, ее склонностей, формировании представлений о характере труда, о мире профессий и разнообразии выбора. Возникает вопрос, как отследить возможности развивающейся личности и представить полученный результат? В этом случае можно использовать визуальный канал восприятия.

Издавна на карте человек объективировал окружающий мир таким, каким он его видел в зависимости от своих задач. Если он занимался какой-либо хозяйственной деятельностью (охота, скотоводство, земледелие и т. д.), то и на карте им фиксировались те объекты, которые способствовали его пониманию и дальнейшему их использованию в рамках этой деятельности.

Карта во многом отражала субъективную картину того человека или группы людей, которые ее создавали. Они видели и фиксировали то, что совпадало с их уровнем знания, опыта, представлений в той или иной области познания окружающего мира. Таким образом, объективируя ту или иную реальность, карта всегда позволяет читать, анализировать, получать информацию, исходя из поставленных нами целей и задач [3].

Первый опыт работы с образовательными картами начал оформляться учителем географии и членом тьюторской школьной команды Митрошиной Т.М. в Гуманитарном лицее г. Ижевска еще в 1997 году.

Представление ситуации с помощью графических образов имеет большой потенциал для получения и осмысления при принятии решений о составе дальнейшей программы развития [1]. Именно *личностно-ресурсная карта* (далее – ЛРК) может выступить как особое дидактическое средство, способное раскрыть полный спектр образовательных ресурсов учащегося, ориентируя его на решение конкретных задач, определив при этом возможности и векторы дальнейшего движения личности.

Алгоритм работы с ЛРК:

обнаружение и актуализация образовательного интереса;
перевод обоснования интереса в предметно-научную сферу деятельности;
рефлексия собственного интереса и фиксация направлений его реализации;
выстраивание образовательной стратегии;
самоопределение в личностном росте [2].

Показатель качества образования – это прежде всего успешность жизненной самореализации человека, его мировоззренческий стержень и активная гражданская позиция [4]. Взаимодействие участников образовательного процесса является обязательным условием в решении обучающимся проблемы выбора профессионального и жизненного пути. Поэтому на этапе успешного самоопределения личности учащегося важна системная работа всех субъектов образовательного процесса, согласованность организационной, педагогической, психолого-педагогической и информационной деятельности по сопровождению учащихся. Личностно-ресурсное-картирование является сегодня, на наш взгляд, значимым дидактическим средством, помогающим в успешном профессиональном самоопределении учащихся в ходе реализации антропологического подхода в образовании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Выготский, Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – М., 2005. – 1136 с.

2. Ковалева Т. М. Личностно-ресурсное картирование в современной дидактике / Т. М. Ковалева // Отечественная и зарубежная педагогика [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostno-resursnoe-kartirovanie-v-sovremennoy-didaktike>. – Дата доступа: 31.03.2024.

3. Ковалева, Т. М. Личностно-ресурсное картирование как средство работы тьютора / Т. М. Ковалева [и др.]. [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://www.rulit.me/books/lichnostno-resursnoe-kartirovanie-kak-sredstvo-raboty-tyutora-i-ne-tolko-read-668600-1.html>. – Дата доступа: 12.03.2024.

4. Русецкий, В. Ф. Формирование функциональной грамотности как научная и образовательная проблема / В. Ф. Русецкий, Зеленко О. В. // Веснік адукацыі. – 2020. – №9. – С.15 – 20.

5. Челнокова, Е. А. Тьюторская деятельность педагога в условиях профессионального самоопределения школьников / Е. А. Челнокова, Р. Б. Набиев [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <file:///D:/Downloads/tyutorskaya-deyatelnost-pedagoga-v-usloviyahprofessionalnogo-samoopredeleniya-shkolnikov.pdf>. – Дата доступа: 12.02.2024.

ПАНФИЛОВИЧ ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА

заместитель директора по учебной работе

Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 19 г.Могилева имени М.Ф.Сафонова»

г.Могилев, Республика Беларусь

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОЦЕССА ПОСРЕДСТВОМ ЦИФРОВЫХ РЕСУРСОВ**

В статье раскрываются формы организации методической работы, а также педагогические практики с учетом использования возможностей цифровых технологий методического сопровождения педагога в процессе решения профессиональных задач в формирующейся цифровой образовательной среде. Приведены примеры использования цифровых сервисов для повышения уровня методической подготовки педагогов.

Ключевые слова: цифровые технологии; сервисы; компетенции; методическое сопровождение; цифровые ресурсы.

Повсеместное использование цифровых технологий во всех сферах жизни предполагает готовность педагога к усвоению новых навыков и умений, от которых напрямую зависит успех в современном информационном обществе.

Современный учитель должен обладать не только знаниями и опытом в определенной предметной области, но и необходимым набором профессиональных компетенций [1]. В связи с этим возникает необходимость создания действенной и эффективной среды методического сопровождения на пути развития профессиональной компетентности учителя. Одним из средств оказания помощи учителю и факторов их профессионального развития являются цифровые ресурсы и цифровая образовательная среда. Цифровая образовательная среда с ее инструментами и технологическими решениями стимулирует профессиональное развитие педагога [2].

В условиях цифровой трансформации образования требуется обновлять формы методической работы, перейти к новым моделям ее организации, обновить педагогические практики с учетом использования возможностей цифровых технологий.

Уже сейчас необходимо формировать компетенции педагогов, которые в дальнейшем позволят легко осваивать и применять цифровые средства обучения в динамически изменяющейся информационной среде, обеспечат его готовность свободно ориентироваться в современных цифровых технологиях.

На современном этапе необходимым является решение комплексной проблемы методического сопровождения педагога в процессе решения профессиональных задач в формирующейся цифровой образовательной среде. Поскольку роль учителя состоит не столько в подключении учащихся к той или иной цифровой образовательной платформе, использовании имеющихся программных продуктов на учебном занятии, но и в осознанном формировании содержания учебных занятий и внеурочной деятельности на основе объединения дополняющих друг друга цифровых ресурсов, содержащих образовательный контент, обеспечивающих педагогическое взаимодействие.

Следует учитывать тот факт, что педагог в своем профессиональном развитии непрерывно проходит уровни, которые условно можно назвать «применение – адаптация – разработка»: работа с цифровыми ресурсами, управление образовательным процессом и разработка цифровых материалов или электронных образовательных ресурсов.

Методическую поддержку педагогов осуществляется в направлении развития информационной культуры, развития их методического уровня и цифровых компетенций посредством цифровых ресурсов, а также создания банка собственных цифровых продуктов и популяризация собственного опыта.

С целью реализации плана научно-методического сопровождения, эффективной работы методической сети школы в учреждении образования создано виртуальное информационно-образовательное пространство средствами облачного хранилища Google. Педагогическое сообщество учреждения образования имеет доступ к систематизированным материалам по нормативному правовому обеспечению образовательного процесса, локальным нормативным актам школы, материалам по повышению квалификационного уровня,

материалам по инновационной деятельности, также имеется методическая копилка разработок педагогов школы для общего пользования.

Средствами Google-сервисов организовано анкетирование и диагностика запросов педагогов. Организован режим совместной работы с документами и материалами в «облаке» с помощью инструмента Google-документ, а также по сбору данных с помощью инструмента Google-таблицы.

Для организации совместной работы педагогов используется цифровой сервис <https://ru.padlet.com/>.

Методическое сопровождение образовательного процесса осуществляется также посредством функционирования информационного ресурса школы, в частности виртуального методического кабинета: <https://method-school19mogilev.net.by/>.

Чтобы учитель смог эффективно использовать цифровые ресурсы среды в своей практической деятельности, необходимо, чтобы педагог развивал свои профессиональные компетенции посредством цифровых ресурсов и получил навыки работы с информационными ресурсами и цифровыми инструментами.

Так в соответствии с единой методической темой, предложенной Министерством образования Республики Беларусь, проведен педагогический совет на тему «Совершенствование профессиональной компетентности учителей по использованию технологии визуализации учебной информации в современном образовательном процессе» с использованием цифровых ресурсов. Педагоги, объединяясь в группы по уровню владения информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ), стали участниками воркшопов на темы «Интернет-ресурсы – эффективные средства визуализации учебного материала», «Визуализация с применением средств ИКТ», «Web-сервисы визуализации». Результатом работы педагогов стали созданные цифровые средства обучения в виде интерактивных плакатов, цифровой инфографики и других средств визуализации. Средствами программы Flip_PDF_Pro.4.1.10 разработана памятка в форме электронной книги «Методы,

техники и цифровые инструменты визуализации учебной информации» с базой цифровых сервисов и материалом по их использованию в образовательном процессе, создана электронная методическая азбука.

С целью повышения квалификации педагогов организована работа по участию педагогов в сетевых методических мероприятиях различного уровня: сетевые выставки, интерактивные учебные курсы, онлайн-семинары.

Для повышения уровня методической подготовки педагогов посредством цифровых инструментов, в частности с помощью сервиса [genial.ly](https://view.genial.ly), разработаны методические электронные образовательные ресурсы для педагогов «Интерактивность» (<https://view.genial.ly/622dbc2b97baa9001a21626c/interactive-image-interaktivnost>), «Формирование ключевых компетенций на уроках» (<https://view.genial.ly/6252ebfb009c5300110d5065/interactive-content-brand-identity-prism>) и др.

В цифровой форме разработана структура методической сети школы, каждый из элементов которой интерактивен и содержит материалы учебно-методических формирований педагогов школы.

Результатом методического сопровождения посредством цифровой среды стало участие педагогов в республиканской сетевой выставке «Азбука методической работы в учреждении образования: работаем на результат», трансляция эффективного педагогического опыта использования цифровых ресурсов в образовательном процессе на научно-методических конференциях различного уровня, проведение мастер-классов по использованию цифровых сервисов совместного доступа и создания электронных образовательных ресурсов, результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: городской конкурс методических разработок учебных предметов социально-гуманитарного цикла «Цифровая инициатива», разработка и публикация научно-методических и дидактических материалов на республиканском портале Единый информационно-образовательный ресурс (<https://eior.by/>) и педагогическом портале Республики Беларусь (<https://pedportal.by/>).

Результатом участия учителей в конкурсах профессионального мастерства стала разработка виртуальных предметных кабинетов (<https://mathsmogilev.by/>, <https://sites.google.com/view/panfilovicheor/%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F?auth>), доступ к материалам которых организован через сайт школы.

Насколько высок профессионализм педагога, настолько действенна и эффективна методическая служба. Поэтому очень важно правильно построить методическое пространство учреждения, правильно организовать методическое сопровождение образовательного процесса, то есть обеспечить эффективное управление научно-методическим сопровождением образовательного процесса, в частности посредством создания эффективной цифровой среды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси» на 2021-2025 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 февр.2021 № 66 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C22100066&p1=1>. – Дата доступа: 15.06.2024.

2. Семенова, И. В. Цифровая образовательная среда как фактор профессионального развития педагога. [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <https://infourok.ru/cifrovaya-obrazovatel'naya-sreda-kak-faktor-professionalnogo-razvitiya-pedagoga-3841456.html>. – Дата доступа: 20.03.2024.

ПАШКОВИЧ ТАТЬЯНА ФАДЕЕВНА,

методист высшей квалификационной категории
отдела профессионального развития педагогов центра развития
дополнительного образования взрослых

Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г.Минск, Республика Беларусь

ИННОВАЦИОННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ КАК КОМПОНЕНТ ЗАВЕРШЕННОГО ЦИКЛА ИННОВАЦИИ

В данной статье описывается понятие инновационного педагогического опыта, его значимость и предназначение, этапы, модели, формы распространения.

Ключевые слова: инновационный педагогический опыт и его функции; модели и механизмы трансляции инновационного педагогического опыта.

Технологический цикл инновации, согласно определению, во всей своей полноте предполагает в качестве завершающего компонента трансляцию инновационного педагогического опыта и распространение его в массовой образовательной практике как свидетельство достижения цели инновационного проекта и готовности педагогического коллектива к осуществлению миссии. Педагогический опыт, полученный в ходе реализации инновационного проекта, представляет собой уникальное явление, которое вызывает живой интерес в образовательной практике, так как воплощает образцы и инструменты профессиональной деятельности, обеспечивающие повышение эффективности, результативности образовательного процесса.

Изучение педагогической литературы последнего десятилетия позволяет выявить достаточное количество терминов, используемых учеными и методистами для обозначения полученного контента и процессов, обеспечивающих его получение. Используются такие понятия, как «инновационный педагогический опыт», «лучшая практика», «инновационная образовательная практика», а также «совокупность нетрадиционных подходов,

методов и приемов» и др. Однако при всем разночтении номинативных позиций методологической основой как для описания и трансляции эффективного педагогического опыта, так и для инновационного педагогического являются классические позиции, которые предложены в работах Ю. К. Бабанского, В. И. Загвязинского, В. В. Краевского, М. Н. Скаткина, И. Н. Терегулова и др.

В работах В. И. Загвязинского предложено определение инновационного педагогического опыта на основе следующих критериев: концептуальная направленность, сущностный анализ и обобщение, аспектная определенность, сочетание широкого социального контекста рассмотрения с индивидуально-личностным аспектом, определенность и однозначность употребляемых понятий и терминов, четкое выделение нового и авторской позиции, мера в сочетании однозначности и вариативности, конструктивность рекомендаций [3].

Следует отметить, что инновационный педагогический опыт и формируется, и оценивается в соответствии с «законами педагогической инноватики», которые регулируют этот процесс, отражая образовательные и социокультурные изменения.

Эти законы сформулированы Н. Р. Юсуфбековой:

закон необратимой дестабилизации педагогической инновационной среды (целостные представления о каких-либо педагогических процессах или явлениях начинают разрушаться, причем впоследствии оказывается невозможным восстановить эти представления, в связи с чем возникают издержки, связанные с кадровыми и содержательными возможностями педагогического сообщества);

закон финальной реализации инновационного процесса (любой инновационный процесс должен рано или поздно, стихийно или сознательно реализоваться);

закон стереотипизации педагогической инновации (любая педагогическая инновация, реализуемая в инновационном процессе, имеет тенденции превращаться в стереотип мышления и практические действия);

закон циклической повторяемости, возвращаемости педагогической инновации [4].

Данные законы определяют специфику выявления и изучения инновационного педагогического опыта, а также определяют его компоненты: описание педагогических явлений, толкование и классификация наблюдаемых явлений; анализ причин и условий, благодаря которым достигается более высокий результат, раскрытие ведущей педагогической идеи, замысла; корректировка педагогического проекта; разработка рекомендаций об условиях, способах, приемах распространения и внедрения опыта; распространение и внедрение опыта в практику.

Говоря о значимости инновационного педагогического опыта, следует отметить его многогранную содержательность, которая проявляется посредством реализации следующих функций: демонстрационной, презентационной, обучающей, развивающей, методической, коммуникационной, мотивационной, инвестиционной, консалтинговой, маркетинговой, ресурсно-справочной, информационной, социальной, рефлексивной, коррекционно-регулятивной и экспертной.

Инновационный педагогический опыт представляет интерес и с позиции субъектности: его можно рассматривать как результат коллегиальной педагогической деятельности в рамках инновационного проекта, а также как моноявление, когда из большого конструкта вычленяется опыт педагога как уникальное и содержательно значимое явление. Это позволяет говорить о многообразии опыта, его масштабности и вариативности. При этом характер содержания инновационного педагогического опыта определяется как самим новшеством, ресурсными условиями, в которых это новшество внедряется, так и личностными профессиональными характеристиками педагогических работников и их готовностью его транслировать.

Значимыми аспектами формирования инновационного педагогического опыта в учреждении образования являются:

своевременная оперативная диагностика, позволяющая выявить профессиональные затруднения педагога как в ходе внедрения новшества в

образовательный процесс, так и в процессе обобщения, описания и трансляции инновационного педагогического опыта [1];

сформированность ценностно-смысловых ориентаций в области инновационной деятельности, в частности, посредством признания инновационного педагогического опыта как одной из значимых образовательных ценностей [5];

владение педагогическими работниками такими универсальными методами, как анализ, синтез, сравнение, обобщение, формализация, моделирование, обеспечивающими технологизацию инновационного педагогического опыта [1];

организационно-методическое сопровождение процессов, позволяющих накапливать и формировать инновационный педагогический опыт, систематизировать его и презентовать;

наличие площадок для трансляции выявленного и зафиксированного инновационного педагогического опыта;

разработанность системы морального и материального стимулирования педагогических работников для повышения их заинтересованности в трансляции полученного опыта;

создание благоприятных условий для повышения квалификации и участия педагогов в мероприятиях межкурсового периода, обеспечивающих развитие рефлексивных умений и компетенций, обеспечивающих становление собственной деятельности как активных субъектов инноваций.

Актуальным является вопрос предназначения и адресности инновационного педагогического опыта. Одно из главных его предназначений – обновление целей, содержания образовательной практики, повышение ее результативности и эффективности, поэтому адресован руководителям учреждений образования, педагогическим коллективам и заинтересованным педагогическим работникам и направлен на:

опережающее решение задач в области обучения и воспитания, которые определены нормативными правовыми актами в области образования;

использование его как обучающего ресурса для проведения методических мероприятий с педагогическими работниками;

обогащение образовательной педагогической практики посредством трансляции методик, механизмов, технологий, отдельных приемов управленческой, методической, образовательной, информационной деятельности;

продуцирование педагогических инициатив в области проектной деятельности.

В педагогической литературе для обозначения процессов передачи опыта, лучших практик, инноваций используют такие понятия, как «трансляция», «диссеминация», «диффузия», «распространение». Сравнительный анализ позволяет определить границы использования каждого из этих понятий в педагогической теории и практике. При распространении речь идет о передаче идеи, замысла педагогического опыта. Диффузия предполагает освоение и использование новшеств другими педагогами. Таким образом, можно сказать, что оба процесса позволяют информировать общественность об опыте, инновации. Диссеминация (от лат. *disseminare* – рассеивать, распространять путем посева) – действия по распространению идей, ценностей, продуктов и результатов инновационных проектов. Это процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, ценности-методы процессуальной деятельности, продукты до целевой аудитории, осуществить передачу опыта из одной образовательной системы в другую. Диссеминация помогает охватить очень большие группы педагогов, что позволяет менять характер устоявшихся консервативных методов трансляции.

В качестве модели может использоваться модель опосредованного действия, когда опыт распространяется через областной, районный ресурсный центры. Модель информационного каскада (потока) предполагает, что опыт

транслируется вначале учреждениям образования, а те, в свою очередь, передают его другим учреждениям образования.

При диссеминации передаются способы решения конкретных задач в технологически оформленном виде. Под трансляцией лучших педагогических практик понимается процесс предъявления содержания практики заинтересованному педагогическому сообществу с последующим воспроизведением в новых условиях. Таким образом, можно отметить, что по отношению к диффузии, распространению и диссеминации понятие «трансляция» более широкое.

В современной образовательной практике выделяют следующие механизмы трансляции лучших педагогических практик: семиотический, имитационный, интерактивный. Семиотический механизм предполагает трансляцию посредством знаковых систем, хранящих и передающих информацию. Семиотические формы транслируются разнообразными вербальными средствами: представление опыта в базе данных (банки инновационного педагогического опыта); размещение в сети Интернет; представление на педагогических конференциях, чтениях, круглых столах и т. д; посредством разнообразных жанров методической литературы; публикаций в средствах массовой информации. Имитационный механизм основан на стремлении к тождественности и предполагает обязательное участие педагогических работников. Имитационные формы трансляции основаны на взаимодействии их авторов и заинтересованных педагогических работников и заключаются в визуальном представлении образцов деятельности: открытые учебные, факультативные занятия и мероприятия; обучающие семинары; школы инновационного педагогического опыта; мастер-классы; выставки-презентации; деятельность ресурсных центров и др.

Интерактивный механизм заключается в совместном участии субъектов взаимодействия. При этом акцент переносится с отработанных способов действий на процессы переопределения ситуации, адаптации практики к новым

условиям. Интерактивные формы трансляции инновационных образовательных практик популярны среди участников инновационной деятельности, так как предполагают активное взаимодействие авторов практик и заинтересованных педагогов, в ходе которого формируются новые знания посредством таких форм работы, как творческие группы или лаборатории; творческие мастерские; стажерские площадки и т. п.

Каждый из трех механизмов трансляции обладает определенными преимуществами и рисками. Семиотический механизм позволяет автору формализовать практику, «отчуждать» ее от себя. Данный механизм не требует значительных ресурсных затрат, потенциальный пользователь может изучать описание практики в любое время и возвращаться к нему при необходимости [2]. Имитационный механизм обеспечивает передачу скрытых знаний, которые невозможно формализовать; трансляцию образцов деятельности одновременно нескольким пользователям; при этом у пользователей возникает стремление к повторению практики, подражанию, срабатывает «эффект диссеминации». Интерактивный механизм способствует передаче новых ценностей в процессе взаимодействия автора инновационного педагогического опыта и его активного пользователя: происходит модификация практики, адаптация ее к новым условиям. Риски действия разных механизмов трансляции связаны с двумя составляющими – ценностной и ресурсной. Если семиотический механизм позволяет максимально снизить ресурсные затраты на проведение мероприятий, то интерактивный механизм снижает риск непринятия новых ценностей в ходе трансляции инновационных образовательных практик.

Таким образом, предъявление инновационного педагогического опыта через описанные механизмы трансляции позволяет решить следующие задачи: обеспечить доступность описания инновационной образовательной практики для потенциальных пользователей (семиотический) [2]; формировать и развивать у педагогических работников мотивацию на изучение лучших практик

(имитационный); транслировать задачи модернизации образовательной практики и способы их решения (интерактивный).

Выделяют модели распространения инновационного педагогического опыта: прямого действия (учреждение образования самостоятельно транслирует опыт педагогическому сообществу; например, в рамках ресурсного центра); опосредованного действия (между носителями опыта и его потребителями есть органы, способствующие трансляции – редакторские коллективы научно-методических журналов, локальные формирования и др.); модель «каскад» (такой процесс, когда учреждения образования передают опыт одним педагогическим коллективам, а те транслируют другим).

Трансляция инновационного педагогического опыта не завершается с окончанием инновационного проекта, полученный опыт может использоваться как обучающий ресурс для проведения мероприятий в межкурсовой период, предоставляться в педагогические средства массовой информации, презентоваться на сайтах учреждений образования, осуществляющих организационно-методическое обеспечение инновационной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дзюбенко, С. В. Теория и практика развития исследовательских компетенций учителя / С. В. Дзюбенко, Т. Ю. Ломакина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.litres.ru/book/svetlana-dzubenko/teoriya-i-praktika-razvitiya-issledovatelских-kompetenci-42111932/chitat-onlayn/>. – Дата доступа: 02.04.2024.

2. Ерина, Л. И. О некоторых аспектах семиотического подхода к трансляции инновационного опыта / Л. И. Ерина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-aspektah-semioticheskogo-podhoda-k-translyatsii-innovatsionnogo-opyta>. – Дата доступа: 02.04.2024.

3. Загвязинский, В. И. Инновационные процессы в современном образовании / В. И. Загвязинский [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-protsessy-v-sovremennom-obrazovanii>. – Дата доступа: 02.04.2024.

4. Хуторской, А. В. Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования / А. В. Хуторской, Л. Н. Хуторская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eidos-institute.ru/journal/2015/200/Eidos-Vestnik2015-216-Khutorskaya-Khutorskoy.pdf>. – Дата доступа: 14.12.2022.

5. Цыркун, И. И. Инновационная культура педагога в системе профессионального непрерывного образования / И. И. Цыркун [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-kultura-pedagoga-v-sisteme-professionalnogo-nepreryvnogo-obrazovaniya>. – Дата доступа: 02.04.2024.

ПЕЧЕНЁВА ТАТЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА,

доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры социально-гуманитарных
и историко-правовых дисциплин

Институт управленческих кадров Академии управления
при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, Республика Беларусь

**ПУТИ РАЗВИТИЯ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУБЪЕКТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
СООБЩЕСТВА: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ**

Обоснована идея научно-образовательного взаимодействия педагогических коллективов системы общего среднего образования как субъектов мирового профессионального сообщества. Отмечена роль научно-образовательного взаимодействия в рамках реализации основных принципов Кодекса обо образовании Республики Беларусь, развития инновационного мышления педагогических работников, совершенствования их профессионального мастерства, в целом, повышения качества образования. Приведены примеры возможных форм современного научно-образовательного взаимодействия педагогических коллективов.

Ключевые слова: педагогические работники; инновации; научно-образовательное взаимодействие; коворкинг-центр; профессиональное мастерство; саморазвитие.

Актуальность поставленной проблемы обусловлена, с одной стороны, социальным заказом на качество общего среднего образования, которое может быть обеспечено педагогическим коллективом, постоянно нацеленным на повышение профессионального мастерства. С другой стороны, уровень развития информационно-коммуникативных технологий сегодня позволяет успешно реализовывать такие концептуальные идеи и принципы государственной политики в области образования, как «интеграция в мировое образовательное пространство при сохранении и развитии традиций национальной системы образования», участие «в научной, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности, деятельности по научно-методическому обеспечению образования» [1, ст.1.6; ст. 2.5].

Государственные требования к подготовке выпускников школ, а также ускоряющаяся цифровизация общества позволяют рассматривать современное образование как систему, открытую к взаимодействию с внешней средой, чем определяется, в том числе, и ее возможность переходить на новый уровень развития. Как правило, такой уровень развития соотносится белорусскими исследователями и нашими зарубежными коллегами с применением педагогических инноваций, под которыми понимается не искусственно привнесенное новшество, а новые технологии и формы образовательного взаимодействия, вобравшие образовательный опыт и продолжающие лучшие педагогические традиции [2–4].

К числу таких традиций относится коллективное решение насущных проблем образования, совместный поиск оптимального решения, нацеленность педагога на самообразование и саморазвитие. В этой связи Т. Шульц в своей теории человеческого капитала акцентировал внимание на том, что любой человек развивается только в случае выбора видов деятельности, имеющих «атрибуты инвестиций», и такими видами деятельности он считал саморазвитие и самообразование [5]. Д. И. Фельдштейн называет саморазвитие «вечным ростом» личности, в рамках которого сублимируются и расширяются результаты предыдущего этапа [6].

Существенные технические и технологические новшества, стирание языковых и географических границ, возрастание активной мобильности людей, появление возможностей развития вне времени («образование через всю жизнь») определяют и новые формы научно-образовательного взаимодействия педагогических коллективов, осознающих себя субъектами мирового образовательного пространства.

Проблемы обучения школьников, представителей нового, так называемого, «цифрового» поколения, воспитания у них нравственных и гражданских качеств, развития критического мышления, проблемы информационной безопасности и т.п. на сегодняшний день являются общими для преподавателей всего мира. Об этом свидетельствует сетевая активность

педагогов разных стран и появление универсальных профессионально-ориентированных площадок, а также тематических сайтов для педагогов, которые отличаются насыщенностью авторскими материалами, статьями, обсуждением проблемных вопросов, аналитическими обзорами книжных новинок и др. В интернет-пространстве, обеспечивающем решение вопросов преодоления языковых барьеров и географических границ, такие площадки выступают по сути интерактивным межнациональным аналогом учебно-методическим объединениям, которые в то же время отличаются направляемым обсуждением на форумах проблемных вопросов, большей мобильностью и открытостью, возможностью получить личную консультацию по волнующим вопросам, обменяться советами, материалами и т. п.

Все это позволяет, как подчеркивают исследователи, стать частью наднационального профессионального сообщества, получать максимум актуальной информации и «держать руку на пульсе» современных образовательных тенденций и технологий [7–9]. И здесь мы полностью согласны с мнением авторов монографии «Большая Европа. Идеи, реальность, перспективы» в том, что «внимательное изучение и использование передового наднационального опыта в любой отечественной практике, с одной стороны, отражает национальную специфику, а с другой – рельефно проявляет наиболее общие тенденции инновационных политик» [10]. Идея сетевых форм взаимодействия отражена в пункте 1.31 статьи 1 Кодекса Республики Беларусь об образовании.

Расширение представительства отечественных педагогов в таких профессиональных сообществах (реализуемых, в первую очередь, с коллегами из стран СНГ) является мощным стимулом самоорганизации и саморазвития учителей и руководителей школ, так как решение общих задач (несмотря на временные рамки и географические границы) создает ощущение «включенности» в общий процесс поиска ответа на проблемные вопросы, реализует совместное управление контентом знаний, идеями, ресурсами, а свободная реализация обратной связи мотивирует к повышению квалификации, собственного уровня знаний, методического мастерства, ответственности при

участии в решении общих вопросов и т.п. Однако, к сожалению, этот актуальный и инновационный ресурс повышения квалификации педагогов реализуется очень слабо. Возможно, педагоги и руководители школ опасаются проявить инициативу в этом, согласимся, не конца еще изученном вопросе. В этом случае инициатива может исходить от специалистов, занимающихся повышением квалификации педагогов, признания ими сетевого научно-образовательного взаимодействия одной из важных и очень действенных форм развития компетенций учителей.

Еще одним вариантом организации более узкого, но все же значимого интерактивного научно-образовательного взаимодействия является создание сообщества на базе как минимум трех школ из разных стран – России, Казахстана и др. (где очень активные в плане инноваций педагоги) – так называемого педагогического коворкинг-центра (от англ. *co-working*, работающие вместе; *coworking*, сотрудничество, совместная работа). Создаваемые еще с начала двухтысячных годов данные профессиональные сообщества вошли в социальную и профессиональную сферы как понятие единой офисной площадки (и зачастую виртуальной) для людей творческих («свободных») профессий: спичрайтеров, специалистов по рекламе, дизайнеров, IT-специалистов и др. [11–12]. На сегодняшний день в разных странах коворкинг-центры осознаются как особая (и опять же виртуальная) среда профессионального, творческого, исследовательского, образовательного и т.п. общения по каким-то вопросам и проблемам – общения для развития и новых контактов [13–15].

Инициирование руководителями школ, ведущими педагогами таких центров открывает для школьного образовательного пространства, педагогов огромные возможности по обмену опытом, созданию интересных проектов, научно-проблемных диалогов (с приглашением специалистов из местных педагогических вузов), для совместных публикаций, обмена дидактическим материалом и методическими находками, организации виртуального «взаимопосещения» уроков, для развивающего и взаимно-обогащающего культурного взаимодействия и т. п.

Подводя итог, подчеркнем, что предлагаемые формы научно-образовательного взаимодействия являются важным фактором повышения качества школьного образования и профессионального развития педагогов, их мотивации к самообразованию и саморазвитию. Будучи частью динамичного сообщества, «коллективного творца», школьный педагог выходит за рамки привычных стереотипов, принимаемых по шаблону решений, получает и сам ищет актуальную информацию, чтобы быть интересным собеседником, развиваться. Он пробует новые технологии, экспериментирует, делится находками, понимает причины возможных неудач – и в любом случае идет движение вперед при совместном поиске ответов на насущный вопрос, как повысить качество современного школьного образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании: по состоянию на 1 сентября 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.
2. Кунцевич, Е. А. Этапы развития педагогических инноваций в Республике Беларусь (конец XX – начало XXI века) / Е. А. Кунцевич, Е. Я. Аршанский // Веснік ВДУ. – 2022. – № 4(117). – С. 55–62.
3. Калина, И. И. Синергия педагогических традиций и технологических инноваций/ И. И. Калина, М. И. Коверова // Педагогика. – 2022. – Т. 86. – № 9. – С. 30–36.
4. Нафикова, М. Ю. Япония. реформы школьного образования и интеграция в общество 5.0 / М. Ю. Нафикова // Азия и Африка сегодня. – 2021. – № 1. – С. 30–36.
5. Schultz, T. Investment in Human Capital // The American Economic Review. – Vol. 51. – №. 1 (Mar., 1961). – pp. 1–17.
6. Фельдштейн, Д. И. Психология развития человека как личности / Д. И. Фельдштейн // Избранные труды : в 2 т. – Воронеж, 2005. – Т. 2. – 456 с.

7. Щербаков, А. В. Развитие профессионального мастерства педагога как воспитателя: потенциал сетевых профессиональных сообществ / А. В. Щербаков // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2019. – № 1 (58). – С. 42–54.
8. Харсеева, Л. А. Сетевые профессиональные сообщества в работе современного педагога / Л. А. Харсеева // Образование: традиции и инновации. – 2021. – № 1 (32). – С. 20–24.
9. Коликова, Е. Г. Формирование профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды / Е. Г. Коликова, Н. Ю. Хафизова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2024. – № 1 (58). – С. 125–132.
10. Большая Европа. Идеи, реальность, перспективы: монография / под общ. ред. А. А. Громыко и В. П. Фёдорова. – М.: Весь Мир, 2014. – 704 с.
11. Bouncken, R. B. Coworking Spaces: How a phenomenon of the sharing economy builds up a novel trend for the workplace and entrepreneurship / R. B. Bouncken, A. J. Reuschel // Review of Managerial Science. – 2016. – Vol. 12. – P. 317–334.
12. Krause, I. Coworking Space: A Window to the Future of Work? / I. Krause // Foresight and STI Governance. – 2019. – Vol. 13. – № 2. – P. 52–60.
13. Пань, В. Виртуальный коворкинг – центр как средство педагогического сопровождения профессионально-языковой подготовки будущих учителей русского языка в вузах КНР / В. Пань // Современное педагогическое образование. – 2022. – № 6. – С. 166–169.
14. Козлов, И. С. Коворкинг как современный способ формирования школьных пространств / И. С. Козлов, Н. С. Калинина // Системные технологии. – 2021. – № 38. – С. 142–147.
15. Абуова, Ж. У. Коворкинг-центры в Казахстане как современная форма организации труда / Ж. У. Абуова // Предпринимательство в вузе: инструменты поддержки стартапов : материалы VII Международной научно-практической конференции, Ижевск, 21 ноября 2023 г. – Ижевск: Изд-во Удмуртского госуд. университета, 2023. – С. 48–52.

ПРОКОФЬЕВА ИРИНА ВАЛЕНТИНОВНА,

учитель истории

Государственное учреждение образования
«Средняя школа №16 г. Полоцка»,
г. Полоцк, Витебская область, Республика Беларусь

**ПОСТРОЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ТРАЕКТОРИИ УЧАЩИХСЯ В УЧРЕЖДЕНИИ
ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

В статье представлен опыт работы учреждения образования по организации профориентационной работы с учащимися, направленной на раннюю профессиональную ориентацию и профессиональное самоопределение.

Ключевые слова: выбор профессии; профориентация; профильное обучение; способности, труд.

В нашей республике утверждена Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, в соответствии с которой учреждение общего среднего образования выстраивает индивидуальную образовательную траекторию учащихся, способствующую их ранней профессиональной ориентации и профессиональному самоопределению [1].

Школа разрабатывает план профориентационной работы, основный на реализации Концепции развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь, позволяющий создать условия для проведения системной, квалифицированной и комплексной профориентационной работы, с учащимися I–XI классов.

Целью системы профориентационной работы школы является подготовка учащихся к осознанному и обоснованному выбору будущей профессии, с учетом потребностей общества и государства в высококвалифицированных специалистах.

Непрерывность профориентационной работы с учащимися обеспечивается, прежде всего, формированием и последующим развитием набора профориентационных компетенций.

В период начальной школы у учащихся формируется положительное отношение к труду, раскрывается важность и необходимость труда на благо семьи, школы, социума, пропагандируется сила и красота труда через произведения искусства, формируются потребность быть полезным людям. Педагоги дают элементарные представления о многообразии мира профессий: от рабочего и специалиста до управленца, о роли различных сфер экономической деятельности, современного производства в жизни человека и общества. Учителя прививают навыки бережного отношения к материальным ценностям, уважение к труду других людей. Основными средствами профориентационной работы становятся ролевые игры, формирование групп по интересам, проведение факультативных занятий и объединений дополнительного образования (кружковая работа).

На II ступени общего среднего образования перед учащимися раскрываются нравственные основы выбора жизненного пути, они знакомятся с основными видами трудовой деятельности, расширяют свои представления о многогранности и полифункциональности трудовых отношений, формируют свой личный опыт практической деятельности и на этой основе обеспечивается совершают осознанный выбор допрофильной подготовки в VIII–IX классах, возможного профиля обучения на III ступени общего среднего образования или в учреждениях профессионально-технического или среднего специального образования [2].

Основными направлениями профориентационной работы становятся:

использование современных информационно-коммуникационных технологий для информирования, диагностики, распространения эффективного педагогического опыта и результатов деятельности через сайт школы и социальные сети;

оформление кабинета профориентации, размещение актуальной информации о состоянии регионального рынка труда, правилах приема в учебные заведения, планах приема, специальностях, проходных баллах предыдущих лет в классных уголках IX классов;

работа с родительской общественностью напрямую через общешкольные и классные родительские собрания, индивидуальные консультации с классным руководителем, педагогом-психологом, представителями администрации и опосредованно – через анкетирование;

проведение педагогом-психологом диагностических исследований с учащимися, направленных на определение особенностей учебных и профессиональных интересов, способностей, склонностей, особенностей мышления;

реализация потенциала учебного предмета «Трудовое обучение», воспитание трудолюбия, культуры труда, инициативности, организация общественно полезного труда в V–IX классах и трудовой практики в V–VIII классах, организация временной трудовой занятости несовершеннолетних, достигших 14-летнего возраста в каникулярное время в сотрудничестве с БРСМ, волонтерская деятельность;

организация возможности изучения отдельных учебных предметов на повышенном уровне (математика, физика, химия, биология, иностранный язык), организация предметных факультативных занятий в V–VII классах, реализация областной Программы профориентационной работы с обучающимися в учреждениях общего среднего образования (Витебск, 2019) – «Профкомпас» (VII класс), «Пути получения профессии» (VIII класс) и «Мое профессиональное будущее» (IX класс), программы занятий в объединениях по интересам профориентационной направленности «Профориентир» для учащихся VIII–IX классов;

установление и реализация взаимосвязи учебных предметов с профессиональной средой в рамках профориентационных экскурсий, участия в Днях открытых дверей, профессиональных пробах, проведении Недели профориентации;

реализация воспитательного потенциала информационных и классных часов, образовательных и профориентационных экскурсий, бесед, проводимых классными руководителями;

проведение мероприятий профориентационной направленности в шестой школьный день на базе учреждения образования – «Форум профессий» (организация интерактивных площадок региональными учреждениями профессионального и среднего специального образования по востребованным специальностям), каждая третья суббота месяца – «День трудового воспитания и профессиональной ориентации» включена в план воспитательной работы классных руководителей [3];

профориентационная работа с опекунами, многодетными семьями, семьями, воспитывающими ребенка с ограниченными возможностями, а также находящимися в социально опасном положении, им разъясняется право на государственную поддержку при поступлении, дальнейшем обучении, обеспечении общежитием;

формирование у учащихся позитивного отношения к педагогическим и медицинским специальностям, профессиям инженерной и аграрной направленности, рабочим профессиям и возможности их получения в учреждениях профессионального и среднего специального образования.

На III ступени общего среднего образования эффективная профориентационная работа предыдущей ступени позволяет десятиклассникам выстроить индивидуальную образовательную траекторию, соответствующую интересам, склонностям и способностям каждого.

С целью развития у учащихся необходимых качеств личности и ценностных ориентаций, знаний, умений, навыков, опыта деятельности, связанных с будущей профессиональной деятельностью в учреждениях образования могут функционировать классы профессиональной направленности для ориентации на получение педагогических, военных и иных специальностей. На базе нашей школы осуществляется профильное обучение по четырем направлениям:

медицинский профиль в X–XI классах с изучением на повышенном уровне учебных предметов «Химия» и «Биология»;

педагогические группы в X–XI классах с изучением факультативного курса «Введение в педагогическую профессию»;

группы аграрной направленности в X–XI классах с изучением факультативного курса «Введение в аграрные профессии»;

группа инженерной направленности для учащихся X классов с изучением на повышенном уровне учебных предметов «Физика» и «Математика», факультативного курса «В мире техники и технологий: выбираем инженерную профессию».

Для выпускников, успешно освоивших программу общего среднего образования определен ряд специальностей, на которые они могут быть зачислены без вступительных испытаний в учреждения высшего образования Беларуси лица, как прошедшие обучение в соответствующих профильных классах (группах) профессиональной направленности учреждений общего среднего образования.

Поступить на бюджетное место в ВУЗ/СУЗ можно на условиях заключения договора целевой подготовки. Существуют три способа получения целевого направления:

самостоятельно связаться с организациями и предприятиями, где абитуриент хотел бы работать после окончания учебы в вузе и которые заинтересованы в обучении собственных кадров;

отслеживать на сайтах вузов информацию о количестве мест и заказчиках, с которыми абитуриенты могут связаться;

посещать ярмарки вакансий целевой подготовки.

На базе нашего учреждения образования традиционно проходят районные ярмарки целевой подготовки для учащихся IX и XI классов. Ключевая идея – выстраивание системного взаимодействия потенциального абитуриента и его законных представителей, специалистов профессионально-технического, среднего специального и высшего образования и организаций – заказчиком кадров. Родителям предоставляется возможность заключения целевого договора

на подготовку специалиста в связи с вступлением в силу норм нового Кодекса об образовании и Указа Президента Республики Беларусь от 27 января 2022 года № 23 [4].

Эффективная профориентационная работа в учреждении общего среднего образования позволяет выпускникам выстроить дальнейшую индивидуальную образовательную траекторию, обеспечивает уверенность в своем будущем, способствует формированию активной жизненной позиции и потребности в созидательном труде на благо своей Родины.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]: Указ Президента Республики Беларусь, 29 июля 2021г. № 292. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=11031&p0=P32100292> /. – Дата доступа: 10.03.2024.

2. О концепции развития профессиональной ориентации молодежи в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства экономики Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь 29 марта 2022 г. N 20/7/57. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=U222e1045> /. – Дата доступа: 30.03.2024.

3. Методические рекомендации по организации работы с учащимися, родителями учащихся (законными представителями) по учебным предметам, мероприятий профориентационной направленности в шестой школьный день [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/39nWAS> /. Дата доступа: 27.03.2024.

4. О правилах приема лиц для получения высшего и среднего специального образования [Электронный ресурс]: Указ Президента Республики Беларусь, 27 января 2022 г. № 23. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=P32200023&p1=1&p5=0/>. - Дата доступа: 10.03.2024.

ПРОХОРОВ ДМИТРИЙ ИГОРЕВИЧ,
кандидат педагогических наук, доцент, декан факультета
повышения квалификации педагогических работников

Государственное учреждение образования
«Минский городской институт развития образования»,
г. Минск, Республика Беларусь

НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И САМООБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ В МЕЖКУРСОВОЙ ПЕРИОД

В статье анализируются научно-теоретические основания самообразовательной деятельности учителей в межкурсовой период с использованием веб-ориентированных ресурсов. Представлено практическое описание цикла «обучение на повышении квалификации – самообразовательная деятельность в межкурсовой период – консультирование в межкурсовой период – обучение на повышении квалификации». Делается вывод о необходимости разработки дидактической системы повышения квалификации и самообразовательной деятельности учителей в межкурсовой период с использованием веб-ориентированных ресурсов.

Ключевые слова: повышение квалификации; самообразовательная деятельность учителей; веб-ориентированный ресурс обучения.

Согласно докладу Ж. Делора на Международной комиссии по образованию для XXI века, для решения задач повышения эффективности образования в инновационных условиях необходимо выполнение основополагающих требований, которые позволяют специалисту в сфере образования научиться познавать: обеспечат ли его необходимым инструментарием для понимания происходящего в мире; научится ли он осуществлять необходимые изменения; научится ли совместной жизни, т. е. принимать участие во всех видах человеческой деятельности и сотрудничать с другими людьми [1, с. 3]. Актуальность исследования тематик, форм, методов и средств обогащения профессиональных компетенций современного педагога в целом, и руководителя учреждения образования, в частности, как фактора развития образовательной сферы также находит свое подтверждение в стратегических ориентирах и направлениях развития системы дополнительного

образования взрослых, представленных в Концепции развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года, в которой указано, что «дополнительное образование взрослых становится основным связующим звеном между системой профессионального образования и рынком труда, обеспечивая непрерывную адаптацию выпускников учреждений профессионального образования к постоянно изменяющимся социально-экономическим условиям» [2]. Мы разделяем мнение Дж. Лейва и Э. Венгера, которые исследовали процесс приобретения знаний в повседневной жизни и предложили типологию «сообщества заинтересованных сторон», которая основывается на том, что люди являются социальными существами, и знания приобретаются в результате активного участия в важных событиях в течение всей жизни [3, с. 114]. Данные положения соотносятся с основным постулатом дополнительного образования взрослых – «обучение через всю жизнь», т.е. руководитель учреждения образования, проходящий повышение квалификации, должен иметь возможность обогащать свои профессиональные компетенции не только на лекциях и практических занятиях, консультациях, но и в процессе самообразовательной деятельности, во время общения в социально-профессиональной среде.

Цифровизация образования, растущее влияние интернета и онлайн-общения, рост пользователей приложений Web 2.0, мобильных технологий становятся фундаментом для разработки веб-ориентированных ресурсов обучения для решения задачи обеспечения образования профессиональными кадрами высокого уровня квалификации, кадровой поддержки процессов разработки инновационных технологий и частных методик обучения и их учебно-методического обеспечения. Мы рассматриваем *веб-ориентированные ресурсы обучения* как гибкие и мобильные ресурсы, которые содержат учебный материал, предназначенный для повышения квалификации и самообразовательной деятельности руководителей и педагогических работников, решают задачи обеспечения образования профессиональными кадрами высокого уровня квалификации, кадровой поддержки процессов

разработки инновационных методик обучения и их учебно-методического обеспечения с использованием дидактического дизайна, удовлетворения потребностей руководителей и педагогических работников в профессиональном совершенствовании с использованием образовательной среды, основанной на дистанционных и онлайн-технологиях. Следует отметить, что понятие «веб-ориентированный ресурс обучения» в широком значении может включать весь арсенал существующих информационно-коммуникационных технологий (элементы дистанционных и онлайн-систем обучения, веб-квестов, сервисов дополненной, виртуальной и смешанной реальности, обучающих сайтов, мобильных обучающих ресурсов, размещенных в социальных медиа (сетях), сервисов видеоконференций и т. д.).

Самообразование учителя – основная форма повышения его профессионального мастерства, заключающаяся в усовершенствовании знаний и обобщении педагогического опыта путем целенаправленной работы над литературой и материалами, содержащимися в методическом кабинете, библиотеке и т.д. [4, с. 681]. *Самообразовательная деятельность* определяется как социальный процесс, связанный с практической деятельностью человека (Н.Ф. Голованова, А.В. Даринский, Б.Ф. Райский и др.), как особая целенаправленная познавательная деятельность, имеющая положительную мотивационную активность и самоорганизованность; характеризуемая проявлением волевых усилий; наличием определенной системы познавательных умений и адекватного уровня самооценки (Л.С. Колесник, Ю.К. Кулютнин, Г.С. Сухобская, О.Д. Полонская и др.).

Саморегулируемый характер самообразовательной деятельности руководителя учреждения образования в направлении обогащения своих профессиональных компетенций проявляется в том, что управление деятельностью осуществляется самим субъектом, он по отношению к себе выступает одновременно объектом и субъектом управления (организует и анализирует самообразовательную деятельность). Являясь высшей формой удовлетворения потребностей и интересов человека, самообразовательная

работа связана с проявлением значительных волевых усилий, высокой степенью сознательности и организованности современного руководителя. В то же время *самообразовательная деятельность в межкурсовый период* представляет собой продуктивный (творческий) процесс формирования профессиональных компетенций учителя.

Анализ психолого-педагогической литературы показывает, что проблемы самообразовательной деятельности руководителя учреждения образования, педагогического работника в основном рассматриваются с точки зрения двух подходов:

самостоятельная деятельность педагога по повышению своих профессиональных компетенций [5, с. 41];

самообразовательная деятельность как индивидуально-личностный процесс целенаправленного и систематического улучшения, совершенствования, развития себя и своей деятельности [6, с. 19].

В нашей работе мы рассматриваем первый подход, поскольку второй подход предполагает сугубо личностный характер самообразования педагога (как его саморазвития), что выходит за рамки нашего исследования.

Проблеме вариативности образовательного процесса, направленного на обеспечение эффективности обучения посвящены работы С.В. Бубликова, Б.С. Гершунского, Т.Б. Князевой, М.В. Левит, А.Б. Ольневой, В.В. Пикан и др. Например, Е.И. Деза разработаны модели механизмов обучения на базе формирования индивидуальных траекторий обучения посредством синергетического, личностно-деятельностного, интегративного, профессионально-ориентированного, компетентностного и модульного подходов к организации образовательного процесса математического факультета педагогического учреждения высшего образования. В данной работе в качестве системообразующей, интегративной составляющей индивидуальной траектории фундаментальной подготовки учителя математики, использовалась непрерывная учебно-исследовательская работа студента по тематике, направленной на

подготовку курсовой и дипломной работ, магистерской диссертации [7]. Транслируя представленные в исследовании позиции на систему дополнительного образования взрослых, мы разделяем точку зрения Н.М. Павлуцкой, которая рассматривала *индивидуальную траекторию обучения* как выбор пути (последовательности, темпа и числа повторений) освоения учебного материала согласно индивидуальным особенностям обучающегося [8]. При этом *индивидуальная траектория повышения квалификации и самообразовательной деятельности руководителя учреждения образования в межкурсовой период* должна включать обязательный цикл «обучение на повышении квалификации – самообразовательная деятельность в межкурсовой период – консультирование в межкурсовой период – обучение на повышении квалификации», что определяется принципом непрерывности обучения и профессиональными запросами руководителя.

Прикладное выполнение данного цикла реализуется на протяжении 20 недель (221 час), при этом непосредственно учебные занятия в рамках повышения квалификации проводятся в течение 6 недель (80 часов). При этом 100 часов (10 недель) отводится на организацию самообразовательной деятельности в межкурсовой период. На протяжении 4 недель (30 часов) преподавателями повышения квалификации проводятся индивидуальные консультации по темам, вызвавшим затруднения или по темам, которые слушатели желают изучить более подробно, а также по тематике и оформлению реферата как формы итоговой аттестации. На промежуточную и итоговую аттестацию отводится по 1 дню (2 часа и до 9 часов соответственно).

Современный руководитель учреждения образования, безусловно, должен быть заинтересован в обогащении своих профессиональных компетенций как управленца, а также в повышении профессионального уровня педагогических работников. Одним из возможных путей организации такого цикла может стать разработка дидактической системы повышения квалификации и самообразовательной деятельности педагогического работника в межкурсовой период с использованием веб-ориентированных ресурсов, построенной на

основе полипарадигмального подхода в обучении, методических условий цифровой дидактики, общедидактических принципов и организационно-педагогических условий обучения. Данное направление требует дальнейших научных исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Делор, Ж. Образование : сокровитное сокровище. Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века / Ж. Делор. – М. : ЮНЕСКО, 1996. – 31 с.
2. Концепция развития системы образования Республики Беларусь до 2030 года : Постановление Совета Министров Республики Беларусь 30.11.2021 № 683 // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100683>. – Дата доступа: 01.04.2024.
3. Lave, J. Legitimate peripheral participation in Communities of Practice / J. Lave, E. Wenger. // Supporting lifelong learning. – 2002. – V. 1. – P. 111–126.
4. Психолого-педагогический словарь : ок. 2000 ст. / сост. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современ. слово, 2006. – 925 с.
5. Адольф, В. А. Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления : монография / В. А. Адольф, Н. Ф. Ильина. – Красноярск : Поликом, 2007. – 190 с.
6. Кулюткин, Ю. Н. Психология обучения взрослых / Ю. Н. Кулюткин. – М. : Просвещение, 2005. – 128 с.
7. Деза, Е. И. Индивидуальные траектории фундаментальной подготовки учителя математики в условиях вариативного образования : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.02 / Е. И. Деза. – М., 2012. – 367 л.
8. Павлуцкая, Н. М. Дифференциация обучения физике бакалавров технических направлений подготовки как условие формирования их общекультурных и общепрофессиональных компетенций : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02 / Н. М. Павлуцкая. – М., 2016. – 311 с.

СЕВЕРНЁВА ЛЮДМИЛА ВЛАДИМИРОВНА,
заместитель заведующего по основной деятельности
Государственное учреждение образования
«Дошкольный центр развития ребенка № 1 г. Могилева»,
Могилев, Республика Беларусь

СИСТЕМА РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПО ГРАЖДАНСКОМУ И ПАТРИОТИЧЕСКОМУ ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

В статье рассматривается система гражданского и патриотического воспитания в учреждении дошкольного образования. Обозначены основные направления работы по гражданскому и патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста со всеми участниками образовательного процесса, определены условия, методы и приемы эффективной работы в данном направлении.

Ключевые слова: гражданское и патриотическое воспитание; эффективные формы и методы работы; принципы социального партнерства.

Гражданское и патриотическое воспитание подрастающего поколения является одним из составляющих образовательного процесса, его цели и задачи определены в нормативных правовых законодательных актах. В Кодексе Республики Беларусь об образовании отмечается, что «гражданское и патриотическое воспитание направлено на формирование у обучающихся активной гражданской позиции, патриотизма, правовой, политической, и информационной культуры [1, с. 28].

Участие педагогических работников государственного учреждения образования «Дошкольный центр развития ребенка № 1 г. Могилева» в республиканских инновационных проектах по тематике гражданского и патриотического воспитания, накопленный инновационный опыт позволили создать систему работы, которая включает в себя условия для результативности воспитательной работы, проводимой в учреждении в данном направлении, актуальное содержание, эффективные формы и методы работы, взаимодействие участников образовательного процесса, основанных на принципах социального партнерства, доверительные отношения между ними, качественный результат.

В учреждении создана оптимальная развивающая предметно-пространственная среда, позволяющая решать задачи компонента «Основы гражданско-патриотической культуры» образовательной области «Ребенок и общество» учебной программы дошкольного образования [2, с. 192, 280]. В средних и старших группах имеются центры по формированию основ гражданско-патриотической культуры, которые отвечают таким требованиям как информативность, стабильность и динамичность, вариативность, интегративность. Педагогические работники подбирают дидактический, игровой и информационный материалы с учетом возрастных психологических особенностей воспитанников, согласно содержанию учебной программы для реализации соответствующих задач. Интерес у детей вызывают иллюстративные материалы, фотоматериалы, открытки, альбомы, книги соответствующего содержания, предметы народного декоративно-прикладного искусства, куклы в национальных костюмах, белорусские игрушки. Также в учреждении создана и динамично развивается информационно-образовательная среда, которая включает комплекс электронных образовательных ресурсов для решения задач по формированию основ гражданско-патриотической культуры, которые размещены на сайте учреждения в виртуальном музее по гражданскому и патриотическому воспитанию.

Важным условием повышения воспитательного потенциала используемых в учреждении форм и методов воспитательной работы является профессиональная компетентность педагогических работников. С целью ее повышения были разработаны и апробированы сценарии активных методических форм работы по использованию эффективных средств в патриотическом и гражданском воспитании детей дошкольного возраста, таких как интеллект-карта, образовательное медиапутешествие, кубик Блума, сторителлинг.

Для реализации содержания работы с воспитанниками по формированию основ гражданско-патриотической культуры, педагогическими работниками были разработаны конспекты занятий с использованием эффективных

технологий, в том числе и информационно-коммуникационных. Сценарии методических форм работы и конспекты занятий были отмечены дипломами I и II степени на XX республиканской выставке научно-методической литературы, педагогического опыта и творчества учащейся молодежи в 2023 году. Для решения задач гражданского и патриотического воспитания педагогические работники нашего учреждения используют метод проектов, исследовательский метод обучения, кейс-технологии, различные средства визуализации, туристско-краеведческие образовательные медиапутешествия. В текущем году в учреждении результативно реализованы проекты по темам «Мой детский сад», «С чего начинается Родина?», «Мой родной город», «Символы моей страны», «Природные символы на гербе Республики Беларусь», «Беларусь моя синеокая», «Знаменитые земляки Республики Беларусь», «Красная книга Республики Беларусь», «Мы помним, мы гордимся», проведены исследования по темам: «Почему аист называется символом Беларуси?», «Почему огонь называется вечный?», «Почему в городе Могилеве много скульптур львов?», «Зачем городу музеи?»; созданы интеллект-карты по темам «Минск – столица Республики Беларусь», «История родного города», «Знаменитые люди Республики Беларусь», «Минск – столица Республики Беларусь», «Республика Беларусь», «Озера Республики Беларусь», «Символы Республики Беларусь». В качестве эффективных методов и приемов выступали игры, наблюдения, беседы, чтение произведений художественной литературы и фольклора, рассматривание иллюстраций, альбомов, открыток, репродукций картин, предметов декоративно-прикладного искусства, слушание музыкальных произведений, исполнение белорусских народных песен, танцев. В образовательном процессе педагогические работники оптимально сочетают традиционные подходы, формы и методы работы с инновациями, отвечающими запросам современного общества.

Воспитание детей дошкольного возраста предполагает тесное сотрудничество с семьей, так как семья играет определяющую роль в становлении личности ребенка, в первую очередь, в семье сохраняются и

передаются духовно-нравственные ценности, социальные нормы и правила. В рамках рекламного направления в работе с законными представителями воспитанников используется традиционная наглядность: плакаты, буклеты, памятки, брошюры, газеты, где популяризируется деятельность учреждения по организации работы по формированию основ гражданско-патриотической культуры.

Диагностическое направление включает в себя анкеты, опросники, позволяющие определить компетентность родителей в вопросах гражданского и патриотического воспитания, их запросы. Для качественного и быстрого анализа анкет используются google-формы.

Психолого-педагогическое направление включает в себя проведение различных форм взаимодействия с родителями, способствующих повышению их компетентности: консультации, круглые столы, родительские собрания, семинары, игры, мастер-классы, родительские клубы и т.д. На всех этих мероприятиях в нашем учреждении используются интерактивные методы, которые ставят родителей в активную позицию, повышают их готовность к взаимодействию с педагогами и другими родителями. Интересной формой взаимодействия с родителями стали клубы медиапутешественников и выходного дня «Люби и знай свой родной край». Участники клуба выходного дня совместно посещают экскурсии, выставки, театры, музеи, знакомя детей с достопримечательностями и знаменательными событиями родного города, помогают в создании образовательных медиапутешествий. Для того, чтобы сделать сотрудничество с родителями более продуктивным и интересным, педагогические работники использовали адвент-календарь. Суть использования адвент-календаря состояла в том, что велся по дням до государственных праздников и праздничных дней. Воспитатели дошкольного образования заранее сообщали детям о приближающемся празднике и предлагали им вместе с родителями выполнить дома несложное задание, связанное с предстоящим праздником, которое они могут найти в кармашке адвент-календаря.

Педагогические работники активно используют различные формы и средства дистанционного взаимодействия с родителями: размещение информации, челленжей в родительском чате, проведение онлайн-марафонов, онлайн-игр, использование QR-кодов. Данные формы позволяют достичь большей оперативности во взаимодействии с родителями.

С целью активного вовлечения родителей в образовательный процесс педагогическими работниками учреждения была создана игротека, включающая в себя дидактические игры и игровые упражнения по гражданскому и патриотическому воспитанию. Воспользоваться материалами игротеки можно посредством QR-кода, который был предоставлен всем родителям.

В текущем году педагогическими работниками для родителей воспитанников были разработаны маршруты выходного дня. В качестве объектов были выбраны памятные места Могилевщины, посвященные событиям Великой Отечественной войны. Созданию продуктивного социального диалога с родителями способствует также совместная деятельность по реализации задач гражданского и патриотического воспитания: акции, конкурсы, проекты, экскурсии, культурно-досуговые, трудовые и спортивные мероприятия.

Таким образом, созданная в учреждении система работы по гражданскому и патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста способствует эффективному и результативному решению задач по формированию основ гражданско-патриотической культуры воспитанников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании : по состоянию на 1 сент. 2022 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

2. Учебная программа дошкольного образования (для учреждений дошкольного образования с русским языком обучения и воспитания) / Министерство образования Респ. Беларусь. – Минск : НИО, 2023. – 380 с.

СОБОЛЕВСКАЯ ЕКАТЕРИНА ГЕННАДЬЕВНА,
заместитель директора по учебной работе

Государственное учреждение образования
«Чашникская гимназия»,
г.Чашники, Витебская область, Республика Беларусь

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

В статье описывается модель методического сопровождения реализации инновационного проекта «Внедрение модели формирования метапредметной компетентности обучающихся в условиях информатизации образования (вторая ступень общего среднего образования)»

Ключевые слова: инновационный проект; метапредметная компетентность; цифровые образовательные ресурсы; методические мероприятия; критерии; методическое обеспечение.

Не мыслям следует учить, а мыслить

И.Кант

Сегодняшний день в отечественной образовательной теории и практике метапредметный подход еще не получил достаточного теоретического осмысления и, как следствие, полномасштабной реализации. В силу названного обстоятельства не в достаточной степени раскрыты педагогические условия и механизмы процесса формирования метапредметной компетентности обучающихся на второй ступени общего среднего образования. Общеизвестно, что цифровые образовательные ресурсы обладают огромным педагогическим потенциалом, однако методические основы их использования в качестве средства формирования метапредметной компетентности обучающихся в педагогической теории представлены локально. Реализация инновационного проекта позволила уточнить комплекс условий эффективного использования цифровых ресурсов в процессе формирования метапредметной компетентности и создать методическое обеспечение образовательного процесса, ориентированного на решение этой задачи [1, с. 7].

Решение задачи формирования метапредметной компетентности учащихся напрямую зависит от готовности педагога к решению данной задачи и возможности по созданию им необходимых условий. Проведенное в феврале 2021 года исследование свидетельствует, что 100 % педагогов гимназии считают проблему формирования метапредметной компетентности учащихся актуальной, однако никто из педагогов целенаправленно не работает в этом направлении, у 56 % педагогов процесс формирования метапредметной компетентности учащихся осуществляется стихийно. Поэтому в 2021/2022 учебном году учреждение образование включилась в реализацию инновационного проекта.

Для обучения учащихся новому, необходимо чтобы в первую очередь и учитель овладел знаниями, умениями и навыками внедряемой инновации.

Для развития профессиональной компетентности педагогического коллектива было организовано методическое сопровождение реализации инновационной деятельности. Определены основные направления научно-методического сопровождения инновационной деятельности.

1. Управление и организация инновационной деятельности:

экспертные советы;

педагогические советы («Потенциальные возможности учебного занятия в формировании метапредметных компетенций учащихся», «Инновационная деятельность как фактор профессионального роста и развития педагогов»).

2. Заседания творческой группы:

изучение и анализ методической литературы;

разработка учебных занятий;

составление календарного плана реализации инновационного проекта на учебный год;

анализ (промежуточных и итоговых) результатов инновационной деятельности;

проведение обучающих семинаров, семинаров-практикумов и консультаций по теме инновационного проекта.

3. Психолого-педагогическое сопровождение инновационной деятельности.

4. Методические советы по предоставлению диагностики и анализа промежуточных и конечных результатов инновационной деятельности.

5. Подведение итогов.

Осуществлялось освещение хода реализации инновационного проекта: размещение информации на сайте учреждения образования; публикации в средствах массовой информации; справка о результатах.

6. Распространение и представление инновационного опыта: конференции, мастер-классы, круглые столы, семинары-практикумы.

Взаимодействие с консультантом проекта позволило обеспечить реализацию проекта на научной концептуальной основе. Разработанные механизмы взаимодействия позволили на более высоком уровне осуществлять инновационную деятельность в учреждении образования.

Для обмена опытом на протяжении всего периода реализации проекта было организовано взаимопосещение учебных занятий в соответствии с графиком.

Были проведены методические мероприятия, на которых педагоги делились наработанным опытом: мастер-класс «Использование интернет-платформ на разных этапах учебных занятий по модели формирования метапредметной компетентности обучающихся в условиях информатизации образования», семинар-практикум «Использование возможностей образовательных платформ при разработке метапредметного урока», семинар-практикум «Развитие метапредметных компетентностей учащихся посредством использования сервисов Web 2.0 и LAT 2.0», мастер-класс «Эффективные приемы формирования метапредметной компетентности учащихся», фестиваль методических идей «Цифровая образовательная среда как тренд современного образования», вебинар «Использование мультимедийных ресурсов при работе с высокомотивированными учащимися», фестиваль «Формирование

метапредметной компетентности как средство достижения нового качества преподавания учебных предметов».

С целью популяризации инновационного проекта и освещения хода инновационной деятельности на сайте учреждения образования в рубрике «Инновационная деятельность» размещена информация о реализации инновационного проекта.

В результате реализации проекта составлен алгоритм проведения метапредметных учебных занятий; внедрены модели индивидуальных образовательных маршрутов учащихся; создан электронный банк метапредметных заданий разной предметной направленности.

Необходимо отметить и повышение уровня самооценки педагогов-инноваторов. В процессе внедрения инновационной модели повысился уровень владения учителями-участниками проекта эффективными средствами и умениями организации образовательной деятельности учащихся; произошли положительные изменения в профессиональных установках педагогов, в стиле преподавания и, в частности, методике ведения урока. Повысились также показатели качества образования учащихся, учителя во многом изменили свою профессиональную позицию в образовательном процессе.

По итогам анкетирования, проведенного педагогом-психологом гимназии, сделан вывод, что учащиеся уверенно работают с вопросом, проблемными ситуациями, вступают в диалог, проявляют более высокую активность при работе над своими и чужими ошибками.

В процессе работы над инновационным проектом сделано следующее:

активизировалось участие учащихся в интеллектуальных, творческих конкурсах различного уровня;

создаются новые педагогические ресурсы за счет наращивания знаний, связанных с познавательными процессами инновационной деятельности;

формируется инновационная культура педагогов за счет широкого внедрения технологии построения индивидуального маршрута;

продолжается работа по накоплению банка методических и дидактических материалов.

По ходу реализации инновационной работы отмечаются положительные изменения.

Среди учащихся:

повышение мотивации учащихся к обучению за счет выбора индивидуального образовательного маршрута;

повышение качества знаний учащихся, а также качества метапредметных результатов;

приобретение умений самостоятельно проектировать собственный индивидуальный маршрут, т.е. выбрать стратегию самообразования.

Среди учителей:

повышение качества профессиональных компетенций;

изменения в профессиональном мышлении педагогов, появление потребности в инновационной работе у большого числа педагогов;

расширение сферы сотрудничества с образовательными учреждениями, партнерами, заинтересованными организациями;

увеличение возможности тиражировать свой опыт, а также опыт педагогического коллектива в городе, регионе через систему семинаров, мастер-классов и публикаций;

повышение квалификации учителей гимназии.

В процессе работы над инновационным проектом участники пришли к выводу, что данный проект не только эффективно формирует метапредметные компетентности, но и является инструментом для обучения, воспитания и развития учащихся, подготовки их к жизни в информационном обществе.

Внедрение инновационного проекта способствует повышению интереса учащихся к учебной деятельности, самостоятельности учащихся, росту числа учащихся вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность; положительной динамике учебных достижений учащихся, результативности

участия в интеллектуальных конкурсах, учебно-исследовательских конференциях, олимпиадном движении; способствует повышению родительской осознанности, стремлению к взаимодействию и сотрудничеству.

Данные результаты определены и подтверждаются показателями результативности соответствующих критериев. Педагогический коллектив убедился в правильности направлений деятельности при реализации проекта, что подтверждается высоким уровнем мотивации учителей и учащихся гимназии по внедрению новых форм работы, направленных на формирование у учащихся метапредметных компетенций и профессионально-личностного развития педагогов. Отмечено повышение управленческой и исследовательской компетенции участников инновационного проекта.

Таким образом, на основании результатов исследования можно утверждать, что внедрение данной инновационной модели является эффективным ресурсом для решения проблемы формирования и совершенствования метапредметных компетенций учащихся в образовательном процессе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гелясина, Е. В. Метапредметная компетентность: сущность, содержание, критерии сформированности / Е. В. Гелясина // Народная асвета. – 2019. – № 1. – С. 7–12.

2. Метапредметный подход к созданию образовательного контента в условиях цифровой трансформации образования / Е.В. Гелясина : сб. мат-лов 2-ой междунаро. научно-практ. конф «Цифровая трансформация образования» (27 марта 2019 г., Минск). – Мн.: ГИАЦ Минобразования, 2019. – С. 21–22.

СОКОЛОВА СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВНА,

доктор философских наук, доцент,
профессор кафедры психологии, содержания и методов воспитания

Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г.Минск, Республика Беларусь

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ: СОЦИАЛЬНО-ГРАЖДАНСКАЯ И НРАВСТВЕННАЯ ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ГРАМОТНОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ

В статье автор актуализирует вопросы, связанные с качеством современного образования, социально-гражданской и нравственной функциональной грамотностью обучающиеся в Республике Беларусь.

Ключевые слова: функциональная грамотность; социально-гражданская компетентность; нравственная компетентность; профессиональный стандарт.

В эпоху глобализации и массового применения различных гаджетов, система образования вынуждена приспосабливаться к постоянно обновляющимся требованиям времени. Многие страны, включая Республику Беларусь, столкнулись с вопросами функциональной неграмотности, не способствующей актуализации духовно-нравственного потенциала личности в условиях современных вызовов [1, с. 156]. Современное общее среднее образование ориентировано на развитие личности обучающегося и достижение им результатов, необходимых для успешной социализации, профессионального и личностного самоопределения, а также для продолжения образования в будущем. Объективно возникает потребность в обновлении педагогической практики, ориентированной не только на воспроизведение знаний, но и на самостоятельный поиск, разумное использование технологий, в том числе информационных и цифровых, аккумулирующих опыт эффективного мышления и продуктивной деятельности всех субъектов образовательных отношений [2].

Принято считать, что функциональная грамотность связана с различными компетенциями и креативным мышлением, что требует совершенствования

профессиональных компетенций педагогов в сфере социально-гражданской и нравственной функциональной грамотности обучающихся. Функциональная грамотность – это способность применять приобретенные знания, умения, навыки для решения жизненных задач в различных сферах на основании метапредметности и осознанного выхода за границы конкретного предмета, а также на обязательном синтезировании предметных знаний в конкретной ситуации. Социально-гражданская компетентность выступает как совокупность готовности человека быть активным членом гражданского общества и способности продуктивно решать жизненные задачи в какой-либо области, которая позволяет более ответственно и эффективно реализовывать весь комплекс гражданских прав и свобод в обществе, применяя свои знания на практике.

Акцентируя внимание на качестве современного образования важно отметить необходимость акцентуации на конкретных знаниях и результатах, которые позволят молодому поколению стать успешным, как в жизни, так и в профессиональной деятельности, что непосредственно касается социально-гражданской, нравственной, функциональной грамотности, которая акцентирует внимание на нравственной компетентности, выступает наиболее эффективным способом социальной ориентации обучающихся, маркером стабильности в белорусском обществе. Ни для кого не секрет, что нравственная компетентность, как интегративное качество личности, формируется на основе интериоризации моральных норм, традиционных ценностей, позволяющих более эффективно решать задачи, связанные с нравственным выбором человека, так как в содержании нравственной компетентности включены нравственные компетенции личности.

В связи с этим, перед педагогами стоит задача по разработке, корректировке соответствующих программ развития социально-гражданской, нравственной функциональной грамотности обучающихся в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной

политики», Кодексом Республики Беларусь об образовании, положениями Концепции непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи в Республике Беларусь, Концептуальными подходами к развитию системы образования Республики Беларусь на перспективу до 2030 г., а также Программой патриотического воспитания населения на 2022-2025 годы в соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г.

В настоящее время актуализируется вопрос о том, что воспитание и обучение рассматриваются не только как результат количественной рефлексии развития обучающегося, но и как качественный вариант, позволяющий реализовать конкретные виды деятельности всех субъектов образовательных отношений, инициируя позитивные психосоциальные аспекты развития личности с акцентом на общепринятые моральные нормы и нравственную регуляцию поведения для успешной социализации [3, с. 151].

Отличительной особенностью современного педагога является его ориентация на компетентностный подход, который представляет собой единую систему определения целей, отбор содержания материалов, оценивание результатов, организационное, технологическое обеспечение воспитательного процесса. Компетентностный подход переместил акцент с усвоения знаний и определенной информационности обучающегося на умение справляться с проблемами на основе профессионального и личного опыта. Основанием этого процесса выступает функциональная грамотность как способность личности решать стандартные жизненные задачи в различных сферах жизни и деятельности на основе прикладных знаний, практических наблюдений, соответствующих педагогических технологий.

Необходимый результат в процессе формирования функциональной грамотности возможен только при условии, когда деятельность, которой активно и целенаправленно занимаются педагоги и родители востребованы в жизни. Задача педагога заключается в создании соответствующих комфортных условий,

способствующих овладению обучающимися различными видами деятельности, которые ориентированы не только на учебные ситуации, но и на самый широкий спектр возможных видов деятельности (педагогические технологии). Постепенное отклонение от знаниевой парадигмы и внедрение системно-деятельностного подхода в образовании, а вслед за ним и применение современных технологий воспитания и обучения, частично разрешает этот вопрос, так как позволяет каждому обучающемуся реализовывать свою творческую составляющую, комплексно применяя индивидуальный опыт. Уход от традиционного урока через использование в процессе воспитания и обучения инновационных технологий позволяет минимизировать однообразие образовательной среды, монотонность учебного процесса, создать условия для раскрытия креативности личности в процессе формирования функциональной грамотности в контексте современного этапа развития для повышения качества образования [4, с. 199]. При выборе технологии педагогика рекомендует основываться на предметном содержании дисциплин с учетом личностных особенностей, возрастной креативности и уровня подготовленности обучающихся. Так, в настоящее время для формирования социально-гражданской и нравственной функциональной грамотности используется весь спектр педагогических технологий (традиционные технологии, информационно-коммуникационная, проектная, проблемное обучение, игровая технология, развивающее обучение).

В соответствии с профессиональный стандарт современный педагог должен обладать следующими компетенциями:

профессиональной (эффективное решение профессиональных педагогических проблем, типичных профессиональных задач, овладение современными образовательными технологиями, педагогической диагностикой, оценочно-ценностной рефлексией, умением своевременно анализировать ситуацию, выстраивая траекторию личностного развития и образовательного процесса);

коммуникативной (умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с обучающимися, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей, публично представлять результаты инновационной работы);

информационной (эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям, использование компьютерных, мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов);

правовой (эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и других нормативных правовых документов органов власти, а также локальных актов, документации для решения соответствующих профессиональных задач).

В итоге, сегодня важно организовать систематическую работу по оказанию методической помощи педагогическому коллективу по формированию социально-гражданской и нравственной функциональной грамотности обучающихся. При этом актуализированный инструментарий должен использоваться исключительно в целях формирующего контроля и мониторинга с использованием разработанной методики для оказания квалифицированной помощи государственным учреждениям образования по интерпретации полученных результатов и выработки рекомендаций с целью устранения выявленных проблем для повышения качества образования. Следовательно, инструментарий должен обязательно содержать инструктивные материалы по организации оценивания, спецификации, формы оценки деятельности обучающихся с автоматической обработкой результатов, способствующих успешной социализации и наиболее успешной адаптации молодого поколения на рынке труда, как одной из самых важных задач образования на современном этапе развития Республики Беларусь.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воронюк, Д. С. Духовно-нравственный потенциал личности в условиях современных вызовов / Д. С. Воронюк, С. Н Соколова // Социальное знание в современном обществе: проблемы, закономерности перспективы : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 9–10 ноября 2023 г. / редкол. : Мысливец Н.Л. (гл. ред.) [и др.]; НАН Беларуси, Ин-т социологии НАН Беларуси. – Минск : Донарит, 2023. – С. 156–159.

2. Кодекс Республики Беларусь об образовании: по состоянию на 1 сентября 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

3. Соколова, С. Н. Нравственная регуляция поведения и воспитание человека / С. Н. Соколова // Теория и методика профессионального образования. Выпуск 10. – Минск: РИПО, 2023. – С. 151–158.

4. Борщевская, А. Функциональная грамотность в контексте современного этапа развития образования / А. Борщевская. – Текст : электронный // Наука и школа [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/funktsionalnaya-gramotnost-vkontekste-sovremennogo-etapa-razvitiya-obrazovaniya>. – Дата доступа: 14.12.2024.

СТЕПАНЕЦ ОЛЬГА ВЛАДИМИРОВНА,
методист отдела по работе с руководящими кадрами
центра развития дополнительного образования взрослых

Государственное учреждение образования
«Академия образования»,
г. Минск, Республика Беларусь

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье охарактеризовано взаимодействие управляющей и управляемой систем в контексте управления педагогическим коллективом, разведены понятия «лидерство» и «руководство», сделано предположение о важности развития социального интеллекта руководителя, выявлены характеристики руководителя и команды, необходимые для осуществления эффективного управления.

Ключевые слова: социальный интеллект; эффективное управление; лидер, руководитель; управляющая и управляемая системы; команда; характеристики; функции.

Одним из неперенных условий стабильного функционирования систем различной природы и уровня сложности, будь то государство в целом или только сфера его экономики, конкретная организация или отдельно взятый человек, является эффективность присущих им процессов управления [1].

В переводе с английского языка слово «менеджмент» означает управление, умение справляться с работой, дирекция, штат и т. д.

Согласно словарю Ожегова, «управлять» значит руководить, направлять деятельность, действия кого-либо, чего-либо [2]. Что касается «эффективного управления», то оно напрямую связано с установлением конструктивных связей и отношений в организации и за ее пределами, пониманием, обратной связью, другими аспектами взаимодействия.

Ким С.А., доктор экономических наук, профессор, представил взаимодействие управляющей и управляемой систем как взаимосвязь субъекта и

объекта управления, деятельность которых детерминирована входными данными и соответственно реализуется в выходных данных [3]. Под субъектом управления обычно понимают руководителей различного уровня, наделенных полномочиями в области принятия решений в определенных сферах деятельности. Объектом управления является непосредственно то, на что направлено управляющее воздействие субъекта. Само же воздействие субъекта на объект называют управлением. При этом оно всегда должно быть осознанным, целенаправленным.

Адаптируя данное представление к управлению педагогическим коллективом, под управляющей системой мы понимаем руководителя, а управляемая система представляет собой педагогический коллектив. Под входом подразумевается воздействие внешней и внутренней среды, а именно: общие законодательные правовые ограничения и ресурсы конкретного учреждения. Выход – это результат управленческих действий, т. е. управленческие решения.

Учитывая цикличность взаимодействия и возможности самообразования субъекта и объекта управления, можно сделать вывод о детерминирующей роли личностного потенциала и самообразования руководителя в эффективном управлении учреждением образования.

Важно разводить понятия «лидерство» и «руководство», что в свое время сделал С.Джибб. По его мнению, «лидерство» (leadership) подразумевает, что влияние лидера принимается добровольно или влияние лидера и последователей разделяемо. Понятие «руководство» (headship) уместнее использовать в отношении однонаправленного влияния [4].

М.Г. Ярошевский считает руководство официальным лидерством, когда руководитель по своему статусу получает право лидировать [5].

С 1990-х годов существует интерес ученых к роли личностных факторов в лидерстве, а именно влияние социального, эмоционального интеллекта на эффективность лидерства. Говоря о социальном интеллекте, С. Заккаро считает социальный интеллект необходимым условием возникновения лидерства.

Социальный интеллект представляется структурой двухкомпонентной, включающей в себя социальную перцепцию и поведенческую гибкость. Под социальной перцепцией понимается способность к более быстрому и тонкому пониманию других людей и социальных групп, а способность изменять поведение с учетом требований ситуации, новых условий, задач является поведенческой гибкостью [6].

Согласно концепции трансформационного лидерства Дж.Бернса, такое лидерство представляет собой процесс, направленный на достижение коллективных целей путем взаимного использования мотивов достижения планируемого изменения, имеющихся у лидера и последователей [7].

Таким образом, определенные характеристики руководителя и команды играют важную роль в эффективности управления.

Для выявления характеристик руководителя и команды для возможности эффективного управления опрошен 21 заместитель директора учреждений общего среднего образования Республики Беларусь (по 3 от каждого региона). Участникам предлагалось упражнение «Руководитель команды», адаптированное упражнение Клауса В.Фопеля, известного немецкого психолога, психотерапевта, известного как популяризатора интерактивных игр, созданных на основе синтеза элементов различных видов психотерапии: гештальттерапии, психодрамы, транзактного анализа, метода направленного воображения и осознания ценностей [8].

Необходимо было письменно ответить на следующие вопросы:

какова стратегия Вашего руководства?

насколько, с Вашей точки зрения, управляема Ваша команда?

что Вам делать легко, а что трудно?

Отвечая на данные вопросы, участники не ограничивались только лишь краткими ответами, а используя их в качестве наводящих, составили мини высказывание о себе в роли руководителя, критически оценивая ее. Тексты обрабатывались с целью определения позиции большинства. С помощью

контент анализа текстов испытуемых выявлены характеристики команды и руководителя с точки зрения эффективности управления, а также определены функции руководителя, являющиеся легко выполнимыми (с точки зрения испытуемых) и вызывающие некоторые затруднения. Среди характеристик команды с точки зрения эффективности управления названы следующие: ответственность за принятые решения – 5; понимание четких целей – 3; принятие ролей – 3; разговор с позиции мы – 2; субординация – 1. Важными личностными характеристиками руководителя испытуемые видят обладание такими качествами, как: коммуникация – 15; поддержка и мотивация – 14; сотрудничество – 11; личный пример – 6; активная позиция и заинтересованность – 5; личностный и профессиональный рост – 4; четкие правила внутри команды – 4; дифференциация – 4; доверие и уважение – 4; ответственность – 3; оперативное реагирование – 1; стремление к инновации – 1; гибкость руководителя – 1.

Группа опрошенных считает, что более высокая эффективность каждого отдельно взятого участника процесса и всей команды в целом формируется благодаря активности и чувству причастности к делу каждого.

Функции, выполняемые руководителями в процессе управления коллективом, распределены более однозначно. Наиболее частыми, легко выполнимыми функциями опрошенные руководители считают: диагностика и анализ – 6; планирование – 5; информационное и методическое обеспечение – 3; регулирование и контроль – 3. Как видно из перечисленных формулировок, данные функции можно обобщить как «директивные» управленческие функции. Однако «медиативные» управленческие функции у руководителей вызывают некоторые затруднения: мотивирование – 12; делегирование и распределение ролей – 5; привлечение к инновационной деятельности – 4; управление конфликтами – 1.

Следовательно, социальный интеллект руководителя является необходимой характеристикой руководителя, нуждающейся в развитии, так как,

по мнению ученых, он играет важную роль в способности лидера адекватно воспринимать и реагировать на требования ситуации, воодушевлять последователей и строить взаимоотношения.

Благодаря этому упражнению руководитель также может составить представление о том, как воспринимает группа его стиль руководства и как она на него реагирует. Благодаря этому ему станет легче предъявлять требования к тем или иным конкретным членам группы и поощрять их. Руководитель получает прекрасную возможность осознать особенности своего стиля руководства и свое отношение к отдельным сотрудникам.

Многие отмечают важность соблюдения логической последовательности в отношении управления командой, начиная со знакомства с командой, анализа ее одновременно как системы и как отдельных членов коллектива с присущими им личностными характеристиками, переходя к определению тактики управления.

Тенденция нынешнего времени такова, что исполнительность «по указке» не всегда приемлема, важно осмысление, принятие, а главное – психологическая безопасность и личная мотивация к развитию. Все это, безусловно, способствует достижению общей цели, но только при эффективном управлении, движении в нужном направлении. Безусловно, атмосфера сотрудничества и психологического комфорта способствует развитию команды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Психология менеджмента / Под ред. проф. Г. С. Никифорова. – 3-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2007. – 512 с.
2. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка. Около 100000 слов, терминов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов; под общ. ред. Л. И. Скворцова. – 28-е изд., перераб. – Москва: Мир и Образование: ОНИКС, 2012. – 1375 с.
3. Ким, С. А. Теория управления: Учебник для бакалавров / С. А. Ким. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2019. – 240с.

4. Gibb G. Leadership // G. Lindzey, E. Aronson. The handbook of social psychology. 2nd ed. Reading (Mass.): Addison-Wesley, 1969. – Vol. 4. – P. 205–283.
5. Ярошевский, М. Г. Программно-ролевой подход к исследованию руководства научным коллективом / М. Г. Ярошевский // Проблемы руководства научным коллективом. – М., 1982. – С. 29–49.
6. Zaccaro S., Gilbert J., Thor K., Mumford M. Leadership and social intelligence: Liking social perceptiveness and behavioral flexibility of leadership effectiveness // The Leadership Quarterly. 1991. V. 2. P. 317-342.
7. Burns J. M. Leadership. N. Y.: Harper and Row, 1978.
8. Клаус, В. Психологические группы: рабочие материалы для ведущего: практическое пособие / В. Клаус и [др.]. – М.: Генезис, 2004. – 256 с.

СУТОЦКАЯ МАРИНА АЛЕКСАНДРОВНА,

заместитель директора по учебной работе

Государственное учреждение образования

«Средняя школа № 21 г.Орши»,

г.Орша, Витебская область, Республика Беларусь

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются стили управления руководителя учреждения образования: авторитарный, либеральный и демократический. От стиля управления руководителя зависит эффективность работы в целом. В диаграммах показывается сравнительный анализ наиболее приемлемых стилей управления как для самого руководителя, так и для сотрудников учреждения образования. Можно сделать вывод, что универсального подхода к управлению не существует. Однако грамотно подобранный стиль руководства обеспечивает комфортные условия для продуктивной работы всей организации.

Ключевые слова: руководитель учреждения образования; сотрудники; роль руководителя; стиль управления.

В современном учреждении образования успех в деятельности коллектива определяется не только его надежностью и сплоченностью, но также гармоничными и взаимовыгодными отношениями между руководством и сотрудниками.

Руководитель и трудовой коллектив представляют собой элементы организации, являясь наиважнейшим ее ресурсом. Опираясь на их опыт и знания формируется команда, осуществляется помощь руководителю в реализации поставленных целей. Однако именно руководителя можно назвать ключевым звеном на пути к успеху учреждения образования, так как от его действий зависит будущее всего коллектива, организации в целом. Любая организация – это сложная система с взаимосвязанными элементами, которая имеет, как и любая другая система, целевую функцию, отвечающую за развитие компании и достижение наилучшего результата в финансовой и профессиональной сферах [1, с. 386].

Роль личности руководителя в учреждении образования чрезвычайно высока, насколько он активен, целеустремлен, гибок во взаимоотношении с

людьми зависит успех и жизнеспособность организации. Роль – это ожидаемый набор действий или поведения, определяемых работой.

Руководитель – одна из ролей менеджера в рамках системного подхода, связанная с ответственностью за расстановку кадров, правильное понимание и выполнение подчиненными поставленных задач.

На протяжении последних лет место управления персоналом в системе менеджмента неоднократно менялось. Наряду с этим пересматривались взгляды, подходы и теоретические базисы ученых и практиков, работавших в этой сфере. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также переоценка общечеловеческих ценностей позволили наиболее близко подойти к решению центральной проблемы человечества – преодолению противоречия между человеком и организацией, так как сила организации, прежде всего, в человеческом капитале [2, с. 381].

Важнейшим компонентом эффективного руководства является лидерство (от англ. leader – ведущий, вождь). Руководитель, который обладает всеми качествами лидера – идеальный глава организации, способный обеспечить наивысшие достижения. По мнению классика научного менеджмента Фредерика Тейлора, руководитель должен обладать такими качествами как ум, образование, специальные или технические познания, физическая ловкость и сила, такт, энергия, решительность, честность, рассудительность, здравый смысл и крепкое здоровье. Что же касается основных качеств и личностных черт, которыми должен обладать руководитель, упорядоченный и весьма обоснованный перечень предлагает Р.Л. Кричевский: доминантность, т. е. стремление влиять на других людей; уверенность в себе; самообладание, эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость; креативность или способность к творчеству; целенаправленность, стремление к достижению цели; предприимчивость, готовность к обоснованному риску; решительность, готовность брать на себя ответственность; надежность в отношениях с подчиненными, руководством и клиентами; общительность, умение работать с людьми; способность максимально использовать возможности сотрудников путем их правильной расстановки и мотивации.

Руководитель стремится к повышению эффективности своей управленческой деятельности и укреплению авторитета. Поэтому он заинтересован в такой информации, которая дала бы возможность узнать свои особенности в сравнении с другими, более эффективно использовать свои положительные и нейтрализовать отрицательные качества [3, с. 140–143].

Каждый руководитель для управления организацией выбирает свой стиль управления. От того, какой стиль управления выбирается в организации, зависит эффективность в целом: скорость работы, ее качество, «движение» кадров и мотивация персонала. Руководитель может принимать все решения самостоятельно, опираясь исключительно на свой опыт и знания, а может дать возможность высказываться сотрудникам и учитывать их мнение. Либо вообще полностью делегировать этот процесс команде [4, с. 429.].

Отношения внутри коллектива можно выстраивать по разным сценариям:

авторитарно, используя кнут и страх;

либерально, чопорно отстраняясь от сотрудников;

демократично, выстраивая дружественную и неформальную обстановку.

Руководителям учреждений образования был предложен опросник стиля управления руководителя с помощью самооценки. Согласно результатам самооценки исследования, у руководителей учреждений образования преобладает демократический стиль руководства – это отметили 61 % опрошенных. Авторитарный (директивный) стиль назвали 23 % респондентов, либеральный (попустительский) стиль – 16 %.

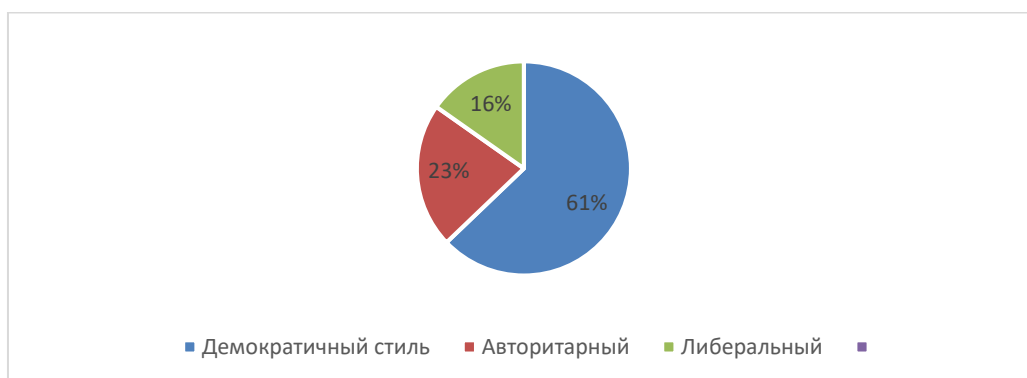


Рис. 1. – Стиль управления руководителя

Сотрудникам учреждений образования так же был предложен опросник стиля управления руководителя, который наиболее приемлем для комфортной и продуктивной работы. Согласно результатам опроса, сотрудники выбрали демократический стиль руководства – это отметили 76 % опрошенных. Авторитарный (директивный) стиль назвали 13 % респондентов, либеральный (попустительский) стиль – 11 %.

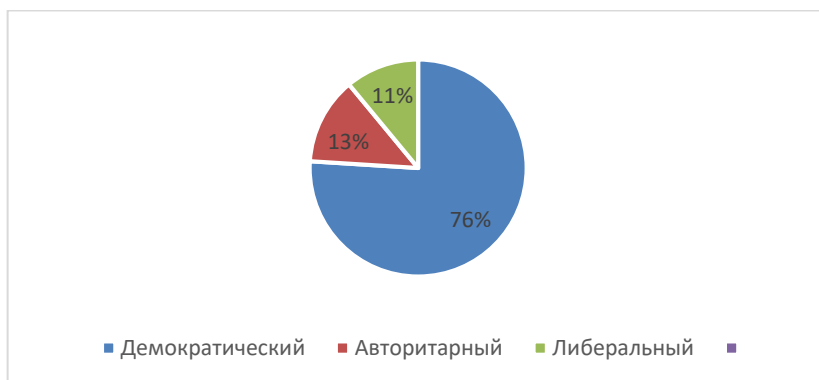


Рис. 2. – Приемлемый для сотрудников стиль работы управления руководителя

Универсального подхода к управлению сотрудниками не существует, выбор зависит множества факторов:

личные качества руководителя. Жесткий от природы человек вряд ли сможет придерживаться демократического стиля управления. И наоборот, мягкий – авторитарного;

профессионализм и опыт управленца. Развитые soft- и hard-скиллы играют немаловажную роль в выборе стиля руководства. Именно поэтому управленцу важно постоянно развиваться и проходить различные тренинги и семинары;

состав команды. Как правило, в коллективе уживаются люди со схожими характерами, моральными устоями и взглядом на жизнь. Если команда не приемлет жестких рамок и воспринимает это в штыки, то придерживаться авторитарного стиля управления будет крайне непросто;

поставленные задачи. Если в организации урегулированы все процессы и решены сложности – выбор стиля управления существенно упрощается. В то же время, если организация постоянно сталкивается со сложными задачами,

требующими динамичных решений, то тут разумнее отдать предпочтение демократичному стилю руководства, который позволит просчитать возможные исходы и выбрать оптимальное решение.

Можно сделать следующие выводы. Если грамотно подобрать стиль руководства, обеспечить комфортные условия для выполнения обязанностей, работа сотрудников станет гораздо продуктивнее и эффективнее. Важно также отметить, что в процессе управления у каждого руководителя вырабатывается индивидуальный стиль управления коллективом. Другое дело, что не каждый руководитель это осознает и уж тем более не каждый стремится изменять его в зависимости от ситуации и поставленной задачи. Тем временем, гибкость подхода к управлению персоналом – залог успеха. Ведь грамотно подобранный подход к команде поможет руководителю выстроить эффективную работу и достичь лучших результатов.

Руководитель – человек, который наделен полномочиями принимать управленческие решения и осуществлять их выполнение. В качестве вывода хочу отметить, что характеристика портрета современного руководителя образовательного учреждения основывается на требованиях оптимальной организации труда, сформированных в благоприятном социально-психологическом климате и в рамках высокой общей культуры управленческого труда. Существует определенная взаимосвязь между стилем руководства, управленческой культурой, психологическим климатом организации и эффективностью работы коллектива образовательной организации в целом. Охарактеризованы особенности управленческой деятельности руководителей учреждений образования, что позволило увидеть со стороны приемлемые особенности управленцев как для них самих, так и для сотрудников и сравнить с диаграммой, определить степени их расхождения с образом «идеального» руководителя, с другими людьми, и это дает ориентиры для самосовершенствования и более эффективного применения положительных качеств. Такие результаты формируют уверенность в себе; дают более

адекватную самооценку способностей, специфики управления, отношений с людьми. А также позволяют увидеть ошибки, выявить недостатки в своей деятельности, осознать их и определить пути преодоления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом: учеб.пособие / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 84 с.
2. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М.: Юрист, 2007. – 94 с.
3. Майоров, А. Б. Личность руководителя как системообразующий фактор управления в системе образования. / А. Б. Майоров. – М.: Спутник, 2014. – С. 301–304.
4. Гордиенко, Ю. Ф. Управление персоналом / Ю. Ф. Гордиенко, Д. В. Обухов, С. И. Самыгин. – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – 352 с.
5. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2000. – 321 с.

СУХОРУКОВА МАРИНА ЮРЬЕВНА,

заместитель директора по учебной работе

Государственное учреждение образования
«Богатырская базовая школа Полоцкого района»,
д. Богатырская, Витебская область, Республика Беларусь

ЛИДЕРСКАЯ ПОЗИЦИЯ ШКОЛЫ В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ ПРОСТРАНСТВЕ АГРОГОРОДКА КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассмотрена система деятельности учреждения образования по формированию лидерской позиции обучающихся в социокультурном пространстве агрогородка, функционирование шести школьных инициатив в рамках инновационной деятельности. Дано определение понятию «образовательный хаб» и определены его задачи.

Ключевые слова: лидерская позиция; социокультурное пространство; образовательный хаб; школьная бизнес-компания; медиакомпетентность.

Собратся вместе — это начало,
оставаться вместе — это прогресс,
работать вместе — это успех.

Г. Форд

Лидерство — один из наиболее существенных и значимых процессов социального управления, который играет важную роль в любой деятельности людей. С древнейших времен философы, психологи, педагоги и другие исследователи акцентировали внимание на том вкладе, который вносят выдающиеся люди в развитие государства, народа, общества, коллектива или группы людей. Интерес, который ученые проявляют к проблеме лидерства в различных сферах социальной деятельности, выдвигает проблему «становление лидера в коллективе» в разряд важнейших. Этот процесс не является стихийным. Формировать лидерские качества и готовить лидеров необходимо в ходе обучения и воспитания, посредством интенсивной работы, накопления и передачи опыта лидирования, при помощи разнообразных методов обучения, тренинговых занятий, в которых сам обучающийся был бы как активным участником процесса, так и субъектом собственного становления в качестве лидера [2, с. 169].

Под «лидерством» понимается процесс, при котором человек (лидер) ведет за собой других членов группы ради достижения перспективных целей данной группы. Понятие «лидер» подразумевает под собой индивида, обладающего наиболее полным набором групповых ценностей; либо личность, которая имеет наибольшее влияние в коллективе; это член группы, который наделен правом принимать особенно важные и ответственные решения, затрагивающие интересы всей организации; и кроме того, это тот, кто способствует своим примером достижению целей команды наилучшим способом [1, с. 26].

В государственном учреждении образования «Богатырская базовая школа Полоцкого района» ведется работа по реализации инновационного проекта «Внедрение модели развития лидерской позиции учреждения образования в социокультурном пространстве агрогородка (малого города)». Основной идеей проекта является повышение уровня организационного развития учреждения образования и формирование новой стратегии управления образовательными системами.

Творческая группа педагогов работает:

над решением задач, направленных на развитие лидерской позиции учреждения образования;

над отбором образовательных и управленческих технологий, позволяющих формировать горизонтальные связи, развивать сетевое взаимодействие;

над определением способов и возможностей создания современных педагогических инициатив,

над развитием изменения имиджа учреждения образования, его популярности в социокультурном пространстве.

Главной целью творческой группы стала организация инновационной деятельности учреждения образования и лидерское управление ею в режиме развития. Была разработана новая стратегия управления образовательной системой через концепцию создания на базе школы образовательного хаба

(полифункционального центра образовательной направленности) по продвижению шести школьных инициатив:

1. Исследовательская деятельность. В учреждении образования педагоги и учащиеся осуществляют совместную исследовательскую деятельность. Являются победителями районных, областных и международных научно-практических конференций и конкурсов: конкурс «Время выбрало нас...» в рамках республиканской декады гражданско-патриотических дел «Афганістан у лёсах наших землякоў»; областной конкурс исследовательских работ учащихся «Я познаю мир» для учащихся V–VIII классов; Международная молодежная научно-практическая конференция «Великая Отечественная война 1941–1945 годов в исторической памяти народа»; областной конкурс исследовательских работ учащихся «Вернисаж» для учащихся II–IV классов; областной этап республиканского конкурса научных краеведческих работ учащихся, Всероссийская научно-практическая конференция «Науки юношей питают».

2. Образовательная платформа – это полифункциональный центр, где каждый желающий может получить образовательные услуги за установленную плату или бесплатно. На базе нашей школы открыты занятия на платной основе по белорусскому и русскому языкам, математике, хореографии, Scratch-программированию (впервые среди сельских школ).

3. YouTube-студия – это творческая совместная инициатива педагога-организатора, учителя начальных классов и учащихся по созданию видеороликов. YouTube-студия отмечена дипломом I степени в номинации «Дорогою добра» на открытом конкурсе современного детско-юношеского кино «Новый взгляд». В Республиканском открытом конкурсе любительских фильмов имени Ю. Тарича «Я снимаю кино» в номинации «Неигровой фильм» в категории «Дебют» отмечена дипломом работа YouTube-студии «История моей школы».

4. Школьная бизнес-компания – это обучение учащихся основам предпринимательства, финансовой и компьютерной грамотности. Понимание

учащимися целей и принципов организации предпринимательской деятельности, особенностей применения их на практике позволит воспитать творческое, инициативное и ответственное молодое поколение. Хочется отметить, что проект нашей школьной бизнес-компании был отмечен дипломом II степени на областном этапе республиканского конкурса «Компьютер. Образование. Интернет».

5. Духовно-нравственное воспитание. Эффективным можно считать сотрудничество учреждения образования с приходом храма Рождества Пресвятой Богородицы, Богатырским сельским Домом культуры, Богатырской библиотекой-филиалом №48. Для формирования духовно-нравственных качеств учащихся в образовательном процессе педагоги используют следующие формы обучения: факультатив «Основы православной культуры», объединение по интересам туристско-краеведческой направленности «Тропинками родного края», мастер-классы, интеллектуальные игры, выставки, экскурсии по памятным местам, встречи с известными людьми, беседы.

6. Музыкально-эстетическое воспитание. Для учащихся государственного учреждения образования «Богатырская базовая школа Полоцкого района» на базе сельского Дома культуры организованы детский ансамбль народной песни «Веснушки», «Колосочки», занятия фитнес-студии «Лана», образцовый фольклорный любительский «Лецейка». Учащиеся школы завоевали диплом II степени в республиканском конкурсе «Ад прашчураў да зор», диплом III степени в номинации «Народный вокал», диплом в республиканском конкурсе «Ад прашчураў да зор» в номинации «Беларускі побытавы танец», диплом лауреата I степени в национальном конкурсе вокального искусства и мастерства жителей стран СНГ.

В рамках инновационной деятельности разработан проект «История православия родного края», который был отмечен дипломом I степени в республиканском конкурсе «Библиотека – центр духовного просвещения и воспитания» в номинации «История православия родного края».

Педагоги, организующие работу по формированию лидерских качеств учащихся, принимают участие в методических семинарах и конференциях, распространяют продуктивный педагогический опыт через публикации в предметно-методических и научно-методических изданиях.

Реализация проекта содействует формированию медиакомпетентности участников образовательного процесса, использованию видеохостинга YouTube, школьной бизнес-компании для продвижения положительного имиджа учреждения образования. Продвижение сети инициатив, развитие образовательного хаба способствует становлению лидерской позиции учреждения образования в социокультурном пространстве.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ануфриенко, Л. В. Психолого-педагогические условия формирования лидерских качеств / Л. В. Ануфриенко // Вестник Полоцкого государственного университета. – 2017. – № 15. – С. 26 – 31.

2. Пономарёв, А. В. Лидерство в молодежной среде : учеб. пособие / А. В. Пономарёв, А. О. Ланцев, М.С. Кырчиков. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 216 с.

ТАРАСОВА ЮЛИЯ НИКОЛАЕВНА,

директор

Государственное учреждение образования

«Средняя школа № 9

имени Героя Советского Союза Г.Н.Холостякова г.Барановичи»,

г.Барановичи, Брестская область, Республика Беларусь

СТУПЧИК ЕЛЕНА ИВАНОВНА,

учитель физики

Государственное учреждение образования

«Средняя школа № 9

имени Героя Советского Союза Г.Н.Холостякова г.Барановичи»,

г.Барановичи, Брестская область, Республика Беларусь

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛОЙ

Управление качеством образования является актуальной проблемой современной школы. Практический опыт внедрения командообразования для повышения качества управления современной школой показывает эффективность взаимодействия трех звеньев: учитель-ученик-родитель. Важно при этом все три звена связать едиными целями и совместным сотрудничеством. Организация взаимодействия всех участников образовательного процесса является условием повышения качества образования.

Ключевые слова: командообразование; управление школой; качество образования; взаимодействие; качество управления; формы взаимодействия.

Для современного учреждения образования оценка качества образования приобрела новый смысл и значение, поскольку именно она стала основой аккредитации образовательных учреждений, гарантирует учащимся качественное образование, способствует развитию конкурентных отношений между учреждениями образования.

Становится все более осознанной и актуальной необходимостью управления качеством образования на уровне школы, так как именно эта проблема – одна из самых актуальных для любой школы, для каждого руководителя и учителя.

Процессы, происходящие в обществе и касающиеся образования, подталкивают к переосмыслению и совершенствованию системы управления современной школой.

Командообразование при этом выступает одним из факторов повышения качества управления, что способствует улучшению качества образования.

Ключевой фигурой в достижении высокого уровня образования является учитель. К профессиональным компетенциям руководителей время предъявляет другие требования. Современный руководитель должен обладать знаниями в области педагогики, финансов, бухгалтерского и управленческого учета, менеджмента организации, теории управления персоналом, психологии и информационно-коммуникационных технологий. Появляется необходимость кардинального пересмотра методов и форм, подходов к подбору управленческих кадров, к их профессиональному росту и к оценке их деятельности. Командность является одним из самых важных моментов в управленческой деятельности. Команду объединяют не только общие цели и задачи, но и общие ценности, традиции, и, как правило, общая история. Хорошо сработанная команда, по мнению исследователей, чрезвычайно эффективна и практически непобедима» [1, с. 128].

Основная роль в формировании такого рода команд отводится управленческим технологиям. Сплоченные команды появляются не спонтанно, а в результате кропотливой работы, тщательного планирования и веры в них руководителя.

Организационно-педагогическими условиями, позволяющими использовать преимущество командной работы при решении задач, являются:

признание инновационной деятельности образовательного учреждения в современных условиях как необходимости;

демократический стиль руководства, предполагающей делегирование полномочий;

организационный климат, условия и способы его изменения;

ориентация на проектный подход;
разработка методики организации деятельности команды;
мотивация, ориентирующая на командный характер деятельности членов педагогического коллектива и др. [2].

Современная школа – это 1000 учеников, 100 учителей и примерно 1500 родителей. Практический опыт внедрения командообразования для повышения качества управления современной школой показывает эффективность взаимодействия трех звеньев: учитель-ученик-родитель. Очень важно при этом объединить все три звена общими целями и сотрудничеством.

В современном мире сотрудничество становится необходимым условием успеха любого вида деятельности. Главная цель командообразования – укрепление межличностных связей для обеспечения гибкости и расширения сотрудничества между ними. Это является эффективным рычагом для улучшения общения, роста мотивации, повышения качества командной работы. В ходе командообразующих мероприятий нередко обнаруживается творческий и лидерский потенциал сотрудников, поскольку их готовность решать задачи может проявляться вне привычных социальных ролей [3, с. 27].

В период с 2019–2022 год государственное учреждение образования «Средняя школа № 9 имени Героя Советского Союза Г.Н.Холостякова г.Барановичи» работало над реализацией инновационного проекта «Внедрение модели развития предметно-методических компетенций педагогов в условиях обновления содержания образования на основе технологии «Исследование в действии». Одним из направлений реализации проекта являлась апробация новых форм методического взаимодействия, в основу которых легла система тимбилдинга или командообразования.

За три года участия в проекте были успешно апробированы и реализованы более десяти форм эффективного взаимодействия: бранч, эдутон, методический квест, воркшоп, образовательная прогулка, методический проект, тренинг с элементами коучинга, методическая копилка и интерактивная игра.

Проведенные образовательные события усовершенствовали методическую работу школы, нацелили ее на формирование способностей педагогов к исследованию образовательной практики, саморефлексии, профессиональному самосовершенствованию и совместной деятельности. Способствовали сплоченности педагогических работников учреждения образования.

Немаловажным направлением в школьном тимбилдинге является сплочение детского коллектива. В учреждении образования ведется масштабная работа по внедрению музейной педагогики в воспитательный процесс: организована бизнес-компания «Девяточка», ведется поисковая работа отряда «Память», устанавливаются международные связи с учреждениями образования и музеями.

Командообразование среди родителей – еще одно направление в работе учреждения образования. К сотрудничеству приглашаются родители, у кого есть желание творить, участвовать в работе учреждения образования реализовывать идеи, стать соавтором новых направлений учебной и воспитательной деятельности.

Управление современным учреждением образования осуществляется через взаимодействие трех звеньев: учитель-ученик-родитель. И данное сотрудничество позволяет совершенствовать управление школой и достигать повышения качества образования.

Процесс взаимодействия участников образовательного процесса начинается с индивидуального уровня, далее происходит совершенствование внутрикомандных отношений через личность с помощью принципов и методов командообразования. Важно отметить, что командообразование способно обеспечить максимальную реализацию каждого в конкретной области. Следовательно, командообразование с полным основанием можно считать инвестицией в успешность учреждения образования, которое действует в современных условиях и нацелено на повышение качества образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Т. Зинкевич-Евстигнеева, Д. Ф. Фролов, Т. М. Грабенко. – СанктПетербург : Речь, 2004. – 304 с.
2. Петров, С. В. Эффективность командообразования в современном процессе управления персоналом // Управление. – 2019. – № 1. – с.86–90.
3. Шервин, Д. Как создать настоящую команду. Алгоритмы, повышающие эффективность совместной работы / Д. Шервин, М. Шервин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://reader.bookmate.com/uzmOrbuT>. – Дата доступа: 25.03.2024.

ТЕХАНОВИЧ ЖАННА НИКОЛАЕВНА,

директор

Государственное учреждение дополнительного образования детей и молодежи
«Лидский районный центр экологии, туризма и краеведения»
г. Лида, Гродненская область, Республика Беларусь

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ИНКЛЮЗИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

В статье рассматриваются проблемные вопросы организации инклюзивного образования в учреждениях дополнительного образования детей и молодежи, вопросы актуальности формирования инклюзивной образовательной среды, применения компетентного подхода при организации взаимодействия педагогического коллектива при решении задач реализации инклюзивной образовательной практики.

Ключевые слова: инклюзия; принцип инклюзии; инклюзивное образование; дополнительное образование детей и молодежи; компетенция.

Сегодня в системе образования Республики Беларусь активно ведется работа по созданию условий для обучающихся с учетом особых образовательных потребностей. В последнее время отмечается возросшая заинтересованность законных представителей детей с особенностями психофизического развития (далее – ОПФР) в дополнительном образовании, поэтому уже сегодня так важно осуществлять поиск новых, более совершенных и гибких инклюзивных подходов к организации инклюзивного взаимодействия. Особым пространством для этого все чаще становятся учреждения дополнительного образования детей и молодежи.

Современная система дополнительного образования детей и молодежи – уникальная образовательная сфера, дополняющая систему общего среднего образования, имеющая самостоятельное социальное назначение для адаптации учащихся с ОПФР, важная задача которой – создать условия, подстраиваясь непосредственно под каждого участника образовательного процесса, используя ценность инклюзивного потенциала дополнительного образования, в котором

разрешено все, что стимулирует нормальное развитие ребенка, способствует его нравственному и профессиональному становлению, формированию активной образовательной позиции, обеспечивает социально позитивную идентификацию личности до достижения совершеннолетия [3].

В настоящее время в стране реализуется третий этап Концепции развития инклюзивного образования лиц с особенностями психофизического развития в Республике Беларусь, утвержденной приказом Министерства образования Республики Беларусь от 22 июля 2015 г. № 608. Документ направлен на обеспечение равных прав в получении образования и доступа к образованию для всех обучающихся, расширение возможностей социализации. И если на втором этапе (2018–2020 гг.) инклюзивное образование осуществляли лишь некоторые учреждения образования, то уже на третьем (с 2020 года) предусмотрено увеличение количества учреждений образования, осуществляющих инклюзивное образование. Это позволит максимально включить обучающихся с особенностями психофизического развития в образовательный процесс основного и дополнительного образования, сформировать толерантность в образовательной среде и социуме, расширить и углубить профессиональную компетентность педагогических работников в полисубъектном образовательном пространстве [3].

В учреждениях дополнительного образования детей и молодежи возможно создание особой образовательной среды, реализация обучающих и воспитательных программ посредством использования инновационных методов и форм педагогической деятельности, что в совокупности создаст необходимые условия для формирования целостной инклюзивной образовательной среды. Для этого, в первую очередь, необходим пересмотр многих устоявшихся позиций, взглядов, подходов, а также оценка имеющихся, но пока не используемых в полном объеме ресурсов. Это непростая, но чрезвычайно важная задача для руководителя и педагогического коллектива учреждения образования, которую необходимо решать.

Руководитель в деятельности по управлению учреждением образования взаимодействует с основным органом самоуправления – педагогическим советом. Обладая компетенциями лидерства и мотивации, в соответствии со своими полномочиями, руководитель выступает главным мотиватором и энтузиастом, его задача убедить коллектив в необходимости перехода к новой модели образовательного процесса, вывести его из зоны комфорта. Чтобы это сделать, важно обладать не только знанием возможностей каждого педагога (кто на что способен, какой имеет опыт, знания и умения), но и определенными специальными компетенциями по вопросам инклюзивного образования, чтобы оценить реальные ресурсы для создания команды, продвижения идеи и организации системы повышения квалификации каждого ее члена. На данном этапе реализуется стратегическое (или системное) мышление как одна из компетенций руководителя. Педагогический совет оценивает ресурсы и потенциал педагогического коллектива, принимает решения и определяет стратегию развития.

Одним из важнейших ресурсов является нормативное обеспечение инклюзивных процессов. В статье 2 Кодекса Республики Беларусь об образовании обозначено, что одним из принципов государственной политики в сфере образования является принцип инклюзии в образовании, обеспечивающей равный доступ к получению образования для всех обучающихся с учетом разнообразия особых индивидуальных образовательных потребностей и индивидуальных возможностей каждого обучающегося (одаренного, талантливого, обучающегося, индивидуальные потребности которого обусловлены его жизненной ситуацией, состоянием здоровья, иными обстоятельствами) [2]. Принцип инклюзии ставит своей основной целью обеспечение равного доступа к получению того или иного вида образования и создание необходимых условий для достижения успеха всеми без исключения детьми независимо от их индивидуальных особенностей, прежних учебных достижений, родного языка, культуры, социального и экономического статуса родителей, психических и физических возможностей [1].

Руководствуясь необходимостью осуществления государственного заказа на инклюзивное образование и изучив процессы включения детей с ОПФР в различные формы дополнительного образования на современном этапе, руководитель учреждения не может не заметить ряда проблем, на решение которых нужно направить усилия коллектива.

1. Недостаточно квалифицированных специалистов. В. В. Хитрюк, директор Института инклюзивного образования БГПУ им. Максима Танка, доктор педагогических наук, отмечает, что в дополнительном образовании «имеют место успешные практики включения детей с ОПФР в различные театральные, вокальные и хореографические студии и кружки», но «такая работа в основном строится на профессиональном энтузиазме, мотивированности педагогов с участием родителей и волонтеров из числа студентов учреждений высшего образования (в больших городах)». Руководитель учреждения в пределах своей компетенции имеет возможность обеспечить реализацию образовательных программ посредством сетевой формы взаимодействия на основании договора (пункт 12 статьи 15 Кодекса об образовании Республики Беларусь). В первую очередь следует обратить внимание на тесное взаимодействие с учреждениями специального образования, в которых имеется база и узкопрофильные специалисты.

2. Недостаточно разработаны вопросы содержательного методического обеспечения инклюзивного дополнительного образования. Требуется осмысление и изучение содержательного аспекта, программного материала, специальных знаний, создание целостной системы повышения уровня профессиональных знаний педагогических кадров.

3. Не отлажен механизм взаимодействия учреждений дополнительного образования детей и молодежи с иными субъектами, заинтересованными в результатах. Важно грамотно реализовать компетенцию коммуникации с семьей – основным ресурсом реализации принципа инклюзии – для определения потребностей, особенностей и направлений сотрудничества.

4. Недостаточно разработаны инновационные методики и технологии освоения программ дополнительного образования детьми с ОПФР. Необходимо всецело индивидуализировать образовательный процесс, стимулирующий самостоятельную познавательную и иную деятельность учащихся.

Для достижения поставленных задач руководителю учреждения и педагогическому коллективу потребуется:

1. Проанализировать внешнюю и внутреннюю среду учреждения дополнительного образования детей и молодежи. В компетенцию руководителя входит сбор и анализ информации для определения стратегии развития и наличия рисков.

2. Пересмотреть структуру и содержание инклюзивного дополнительного образования, обеспечив разработку и реализацию современных программ дополнительного образования, учитывающих возможности детей с ОПФР, учреждения образования, социума. Имея опыт управления учреждением образования в инновационном режиме и обладая компетенцией развития подчиненных, руководитель запускает процесс модернизации образовательного пространства.

3. Сформировать устойчивые базовые компетенции педагогов дополнительного образования детей и молодежи в рамках профессиональной педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования через системную организацию эффективного методического сопровождения. В компетенции руководителя – организовать планирование и системную организацию деятельности, сделав особый акцент на самоподготовку и подготовку педагогических кадров (диагностика, обучение, повышение квалификации и уровня профессиональной компетентности с использованием различных ресурсов, например, через участие в конкурсах, обмен опытом на вебинарах, семинарах, самообразование и др.).

4. Обеспечить устойчивость и целесообразность инклюзивного дополнительного образования, организовав систематический анализ и контроль осуществляемой деятельности по развитию инклюзивной образовательной среды.

Таким образом, результатом комплексного применения профессиональных компетенций руководителя учреждения дополнительного образования детей и молодежи и качественного взаимодействия участников образовательного процесса станет создание целостной, практико-ориентированной инклюзивной образовательной среды, обеспечивающей равный доступ к получению дополнительного образования всеми учащимися с учетом разнообразия их особых индивидуальных потребностей и индивидуальных возможностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственное учреждение дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования». Портал спецобразования [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://spec-obraz.voigo.by>. – Дата доступа: 22.03.2024.

2. Кодекс Республики Беларусь об образовании: по состоянию на 1 сентября 2022 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

3. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2015/september/6089/>. – Дата доступа: 21.03.2024.

ТИХОНЧУК ТАМАРА АНАТОЛЬЕВНА,
заместитель директора по учебной работе
Государственное учреждение образования
«Гимназия № 1 имени Ф.М.Синичкина г.Слонима»,
Гродненская область, Республика Беларусь

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В статье раскрываются возможности интерактивного взаимодействия в повышении уровня активности и самостоятельности педагогов, развитии коммуникативных умений, а также навыков анализа и рефлексии своей деятельности.

Ключевые слова: профессиональная компетентность педагогов; формы методической работы; образование взрослых; постерная сессия.

В быстроизменяющемся мире изменились и требования к педагогу. Учитель, успешный сегодня, – это учитель,двигающийся вперед и адаптирующийся к новому, владеющий критическим мышлением, креативностью, навыками коммуникации и коллаборации, повышенной профессиональной мобильностью. Непрерывное повышение профессиональной компетентности – неременное условие эффективной деятельности педагога, возможности идти в ногу с учащимися, их потребностями и интересами, расти и совершенствоваться вместе с ними [1]. Чтобы процесс совершенствования профессионального мастерства не носил стихийный характер, им необходимо управлять.

Современному педагогу не нужен руководитель, современные педагоги предпочитают, чтобы рядом был тьютор, координатор, модератор, супервизор и т. п.

Не секрет, что мы активнее включаемся и лучше запоминаем то, что интересно. Поэтому нам очень импонирует главный принцип образования взрослых, сформулированный ЮНЕСКО – образование взрослых должно приносить удовольствие.

Считаем, что формированию у педагогов коммуникативных, рефлексивных, аналитических, координационных, организаторских умений, развитию новых способов мышления и деятельности способствует организация интенсивной коммуникативной деятельности педагогов, основанной на общении, диалоге, возможности самовыражения, смысловом творчестве, рефлексии и др.

Опыт повышения профессиональной компетентности педагогических работников в государственном учреждении образования «Гимназия № 1 имени Ф.М.Синичкина г.Слонима» строится на основе сотрудничества и кооперации. В практике методической работы преобладают формы, требующие взаимодействия участников мероприятий. Сотрудничество с коллегами требует от педагогов способности учитывать действия, мнение, эмоциональное состояние, опыт партнера; обладать инициативностью, способностью добывать недостающую информацию; уметь решать конфликт, проявляя самокритичность и дружелюбие в оценке участника совместного действия. В ходе методических мероприятий педагогам предлагается право выбора: работать индивидуально, в паре, группе по 4–6 человек.

Одной из эффективных форм методической работы являются деловые игры, которые используются как формы проведения целого мероприятия, так и формой взаимодействия участников семинара.

Одной из эффективных форм деловых игр считаем виртуальный магазин «45 драгоценных минут» – творческая мастерская, во время которой педагоги проектируют макет/модель методического продукта. Виртуальный понимаем, как воображаемый, абстрактный, условный. Педагоги работали в группах по предметным направленностям. Каждой группе были предложены условные деньги – 45 минут. В магазине продавались этапы урока, виды деятельности учащихся, задания, методы и приемы, в общем, методический арсенал урока (всего 60–70 товаров). Каждый товар имел свою цену. После обсуждения группа покупала или не покупала предложенный товар. Товары предлагались по

одному. Причем педагоги не знают заранее о перечне товаров в магазине. Их задача – купить тот товар, который на компетентностно-ориентированном уроке будет точно нужен. После того, как все товары предложены, проводилась акция, которая позволяла докупить, обменять товары на равноценные по цене. Главное условие – товаров должно быть ровно на 45 минут (не больше, не меньше). После проведения торгов группы составили макет урока из приобретенных товаров. После этого презентовали всему коллективу и доказали, что урок будет носить компетентностно-ориентированный характер. В учреждении образования были проведены виртуальные магазины по составлению макетов занятий группы продленного дня, моделей уроков по определенному направлению воспитания (реализация воспитательного потенциала) и др.

Еще одна форма деловой игры – «Вертушка общения». В ходе игры-дискуссии «Вертушка общения» педагоги обсудили, нужны ли на современном уроке инновации, какие инновации эффективны на уроке и как за «фейерверком инноваций» не потерять эффективность урока?

Работало 7 групп, каждая из которой выполняли следующие роли: новаторы, пессимисты, консерваторы, учащиеся, родители, работодатели (общественность), реалисты. В ходе игры были обсуждены следующие вопросы:

Каковы критерии инновационного урока? Что главное на инновационном уроке?

Как на инновационном уроке не заменить эффективность эффектностью?

Как учителю быть в тренде, идти в ногу со временем?

Будет ли верным равенство относительно урока инновационный = актуальный = современный = личностно-ориентированный?

А также каждой группой были составлены по 5 рекомендаций / советов для разработки инновационного урока.

Еще одной эффективной формой взаимодействия участников мероприятия (педагоги, родители, учащиеся) является квест-игра. Квест – это приключенческая игра, в которой необходимо решать задачи для продвижения

по сюжету или маршруту. Как правило, есть цель, дойти до которой можно последовательно разгадывая загадки. Каждая загадка – это ключ к следующей точке и следующей задаче. Для педагогов был разработан и проведен квест «По дорогам сказок» или «Компетентностный подход – это про 100!». Цель педагогического квеста «По дорогам сказок» – организовать деятельность педагогов по уточнению и совершенствованию основ реализации компетентностного подхода в образовательном процессе, создать условия для повышения мотивации включения педагогов в деятельность по применению способов реализации компетентностного подхода в преподавании учебных предметов; содействовать развитию творческого мышления, навыков коллаборации педагогов. При организации деятельности педагогов на станциях квеста используются следующие методы и приемы: групповое взаимодействие, «Мозговой штурм», «Пазлы», «Медиазбука», «PR-акция», творческие задания и др.

Еще одна форма, популярная у педагогов учреждения образования – это «Постерная сессия». Проводится как на общешкольных методических мероприятиях, так и в рамках учебно-методических объединений. Постерная сессия предназначена для обмена педагогическими идеями.

Постер – это графическое представление методического приема, технологии, средства, подхода и т. д. Постер содержит фотографии, схемы и текст. Постер готовится в презентации PowerPoint. Размер не более 8 слайдов. Далее постер распечатывается на листах А4 и склеивается в виде плаката.

План постера:

название инновации;

для какой категории учащихся подходит;

какую проблему решает инновация/ на развитие каких компетенций работает;

как она работает/алгоритм использования;

преимущества этой инновации;

ограничения использования.

Постеры в виде плакатов развешиваются по периметру помещения до начала мероприятия. Во время мероприятия отводится от 20–30 минут (в зависимости от количества постеров) для постерной сессии. В это время педагоги, которые готовили постеры, стоят у своих плакатов, остальные ходят по залу и знакомятся с постерами. Если какой-то постер заинтересует, задаются вопросы разработчику. В непринужденной беседе педагоги обмениваются идеями. Постеры педагоги готовят как индивидуально, так и в парах. Важно отметить, что подготовка к постерной сессии и прямое участие в ней намного проще, чем участие с мастер-классом или другой форме. Таким образом, создаются максимально комфортные условия для всех, кто хочет поделиться своим опытом, но стесняется выступать на публике.

Для обеспечения педагогического взаимодействия, обмена опытом и возникновения необходимости проанализировать собственный опыт эффективно использовать супервизию, благодаря которой более опытные в определенных вопросах педагоги помогают решать проблему менее опытным исходя из рефлексии собственной деятельности [2]. При подготовке к методическим мероприятиям или просто в профессиональной деятельности педагоги обращаются ко мне с тем или иным вопросом. Задача заместителя директора – направить, подсказать, к кому из педагогов можно обратиться с этим вопросом, кто имеет эффективный опыт. Так же при подготовке к методическим мероприятиям предлагаются задания в парах, которые образуются из педагогов опытного в данном вопросе и неопытного.

Немаловажным в стимулировании творческой активности и побуждении к самообразованию имеет эффект «заражения» вирусом методической идеи [3]. Педагогу «подбрасывается» идея, которая заинтересует именно его и побудит к чтению литературы, поиску способов реализации в образовательном процессе.

Когда хотя бы один педагог заинтересован новой педагогической идеей, настроен на внедрение инновационных технологий, методики обучения, или даже, какого-то нового приема в обучении, то информация о его деятельности

расходится по всему учреждению образования, что способствует развитию творчества и повышению интереса к профессиональному развитию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глинский, А. А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении : пособие для руководящих работников и специалистов учреждения общего среднего образования и системы повышения квалификации / А. А. Глинский. – Минск: Зорны верасень, 2008. – 252 с.

2. Сурикова, О. В. Инновационный процесс в учреждении образования: учебно-методическое пособие / О. В. Сурикова, Т. Ф. Пашкович. – Минск: Сэр-Вит, 2018. – С.118–126.

3. Сухова, Г. А. Перевернем методическую работу: четыре предложения от учителя-методиста / Г. А. Сухова // Школьные технологии. – 2017. – № 1. – С.126–129.

ТРУХАНОВІЧ МАРЫЯ ЭДУАРДАЎНА,
старшы выкладчык

Дзяржаўная ўстанова адукацыі
«Акадэмія адукацыі»,
г.Мінск, Рэспубліка Беларусь

**НАПРАМКІ САМААДУКАЦЫІ КІРАЎНІКОЎ
ПА ПЫТАННЯХ НАЦЫЯНАЛЬНА-МОЎНАЙ АДУКАЦЫІ
ДЗЯЦЕЙ ДАШКОЛЬНАГА ЎЗРОСТУ**

У артыкуле ўзнімаецца праблема неабходнасці самаадукацыі кіраўнікоў устаноў дашкольнай адукацыі па пытаннях ажыццяўлення нацыянальна-моўнай адукацыі. Раскрываюцца асноўныя напрамкі самаадукацыйнай дзейнасці кіраўнікоў. Паказваюцца мэтазгодныя сродкі і метады арганізацыі самаадукацыі ў напрамку кіравання якасцю нацыянальна-моўнай адукацыі дзяцей дашкольнага ўзросту.

Ключавыя словы: кіраўнік; нацыянальна-моўная адукацыя; педагогічныя работнікі; самаадукацыя; установа дашкольнай адукацыі.

У Кодэксе Рэспублікі Беларусь аб адукацыі якасць адукацыі вызначаецца як адпаведнасць адукацыі патрабаванням адукацыйнага стандарту, вучэбна-праграмнай дакументацыі, іншым патрабаванням, прадугледжаным актамі заканадаўства [1]. На сучасным этапе развіцця сістэмы дашкольнай адукацыі напрамкам, якія патрабуе асаблівай увагі з мэтай забеспячэння агульнай якасці адукацыі ва ўстановах дашкольнай адукацыі (далей – УДА) з’яўляецца стварэнне ўмоў для засваення выхаванцамі дзвюх дзяржаўных моў. У Законе Рэспублікі Беларусь “Аб мовах у Рэспубліцы Беларусь” вызначаецца, што педагогічныя работнікі сістэмы адукацыі павінны валодаць беларускай і рускай мовамі [2]. Паводле Кодэкса Рэспублікі аб адукацыі педагогічнымі работнікамі прызнаюцца асобы, якія ажыццяўляюць педагогічную дзейнасць (рэалізуюць змест адукацыйных праграм і ажыццяўляюць кіраўніцтва адукацыйнай дзейнасцю ўстанова адукацыі) [1]. Кіраванне якасцю дашкольнай адукацыі з’яўляецца важным сэрвісным працэсам у адносінах да адукацыйнага працэсу, а таксама працэсам рэсурснага забеспячэння [3, с. 14–15]. Менавіта ад кіравання залежыць,

наколькі будуць забяспечаны арганізацыйна-метадычныя ўмовы для якаснага ажыццяўлення нацыянальна-моўнай адукацыі дзяцей ранняга і дашкольнага ўзросту (далей – НМА). Арганізацыйна-кіраўніцкая кампетэнтнасць і матывацыйна-каштоўнасныя арыенціры кіраўнікоў устаноў дашкольнай адукацыі з’яўляюцца асновай забеспячэння якасці НМА і патрабуюць бесперапыннага прафесійнага развіцця кіраўнікоў па пытаннях арганізацыі і рэалізацыі НМА, у першую чаргу шляхам самастойнай адукацыйнай працы. Вучоныя, якія даследуюць праблемы кіравання і прафесійнага развіцця педагогічных работнікаў (К. Ю. Белая, М. І. Запрудскі, А. М. Новікаў, М. М. Паташнік і інш.) вызначаюць менавіта самаадукацыю як неабходную ўмову і асноўную крыніцу паспяховай прафесійнай дзейнасці педагогічных работнікаў. У Канцэпцыі развіцця сістэмы адукацыі самастойнае набывццё дарослымі прафесійных кампетэнцый выдзяляецца ў асобны напрамак развіцця дадатковай адукацыі [4, с. 18].

Самаадукацыя кіраўнікоў у вызначаным напрамку павінна спрыяць павышэнню іх прафесійнай кампетэнтнасці, неабходнай для забеспячэння якаснага выканання калектывам УДА задач маўленчага, лінгвістычнага і асобнага развіцця выхаванцаў на нацыянальнай мове, садзейнічаць асваенню эфектыўных метадаў каардынацыі дзейнасці ўсіх суб’ектаў адукацыйных адносін, быць накіравана на развіццё і ўдасканаленне прафесійных кампетэнцый кіраўнікоў, якія спрыяюць паспяховай рэалізацыі механізмаў забеспячэння якаснай НМА. Да механізмаў кіравання якасцю НМА адносяцца: забеспячэнне пастаянных патокаў інфармацыі паміж кіруемай і кіраўніцкай сістэмамі аб патрабаваннях да ажыццяўлення нацыянальна-моўнай адукацыі, працэсах і выніках яе рэалізацыі ва УДА; кіраванне ведамі педагогічных работнікаў у вызначаным напрамку; стварэнне ўмоў для фарміравання пэўнай матывацыйна-каштоўнаснай накіраванасці суб’ектаў адукацыйных адносін; правядзенне маніторынгу якасці нацыянальна-моўнай адукацыі дзяцей дашкольнага ўзросту.

У межах кіравання білінгвальнай адукацыйнай сістэмай, якой з'яўляецца УДА, можна вызначыць два асноўных напрамкі, што патрабуюць пастаяннага самаўдасканалення кіраўнікоў. Першы непасрэдна звязаны з ажыццяўленнем кіравання УДА. Кіраўніку важна ўдасканальваць свае прафесійныя кампетэнцыі, якія спрыяць ажыццяўленню асноўных функцый кіравання УДА:

інфармацыйна-аналітычнай, што накіравана на аналіз актуальнага стану НМА ва УДА і выбар найбольш мэтазгодных шляхоў, метадаў і форм павышэння якасці яе рэалізацыі;

планава-прагнастычнай, якая забяспечвае спалучэнне перспектывага прагназавання працэсаў павышэння якасці НМА і бягучага планавання дзейнасці і мяркуе канкрэтызацыю і карэкціроўку мерапрыемстваў кіравання;

арганізацыйна-выканальніцкай, якая звязана са стварэннем кіраўнікамі пэўнай структуры ўзаемадзеяння ў працэсе рэалізацыі НМА праз вызначэнне непасрэдных абавязкаў педагогічных работнікаў і іншых супрацоўнікаў у вызначаным напрамку;

матывацыйна-мэтавай, якая забяспечвае агульную накіраванасць усіх суб'ектаў адукацыйных зносін на павышэнне якасці НМА;

кантрольна-дыягнастычнай, якая прадугледжвае ажыццяўленне маніторынгу і кантролю для ацэнкі актуальнага стану НМА, змен, якія ў ім адбываюцца, і адпаведнасці адукацыйнага працэсу патрабаванням якасці;

рэгулятыўна-карэкцыйнай, якая звязана са своєчасовым унясеннем змен у працэс кіравання якасцю адукацыі, прыняццем кіраўніцкіх рашэнняў, якія ажыццяўляюцца на аснове канкрэтызацыі задач, паэтапнага прагназавання вынікаў, вызначэнне мэтазгодных сродкаў і спосабаў дзейнасці.

Эфектыўнымі сродкамі і метадамі самаадукацыі кіраўнікоў у дадзеным напрамку з'яўляюцца: актуалізацыя ведаў нарматыўных прававых актаў, якія рэгулююць ажыццяўленне НМА ва ўстановах адукацыі; вывучэнне сучаснай навукова-метадычнай літаратуры па пытаннях кіравання ўстановамі адукацыі; аналіз эфектыўнага вопыту практычнай дзейнасці па рэалізацыі НМА і г.д.

Другі напрамак самаадукацыі абумоўлены неабходнасцю самому кіраўніку добра валодаць дзяржаўнымі мовамі, мець зносіны на іх, разумець асаблівасці НМА, каб ажыццяўляць грамадскае кіраванне ведамі і дзейнасцю педагогічных работнікаў. Вельмі важна, каб сам кіраўнік УДА быў прыкладам матывацыі да дзейнасці: з аднаго боку – як асноўны супрацоўнік установы дашкольнай адукацыі, адказны за якасць адукацыйнага працэсу, які будзе спрыяць рознабаковаму развіццю выхаванцаў, у тым ліку ў напрамку маўленчага і лінгвістычнага развіцця ў сітуацыі дзяржаўнага білінгвізму; з другога – як асоба – носьбіт нацыянальных каштоўнасцей, найважнейшым кампанентам якіх з’яўляецца нацыянальная мова. Кіраўнік павінен ствараць умовы для ўсведамлення педагогічнымі работнікамі ўсіх пераваг і магчымасцей, якія дае білінгвістычнае навучанне і выхаванне з мэтай рознабаковага развіцця дзяцей ранняга і дашкольнага ўзросту, фарміраваць у іх адказнасць за якасць НМА, стымуляваць на выкарыстанне ў адукацыйным працэсе сучасных падыходаў да маўленчага і лінгвістычнага развіцця выхаванцаў у сітуацыі руска-беларускага двухмоўя.

Такім чынам, для якаснага вырашэння акрэсленых задач сам кіраўнік павінен пастаянна ўдасканальваць адпаведныя кампетэнцыі: лінгвістычную (валодаць беларускай мовай, мець здольнасць ажыццяўляць супастаўляльна-параўнальны аналіз дзвюх дзяржаўных моў і г.д.); камунікатыўную (быць здольным мець зносіны на беларускай мове як у штодзённым жыцці, так і ў працэсе вырашэння розных прафесійных задач, кіраваць працэсам стварэння камунікатыўнага асяроддзя, якое забяспечвае ўключэнне дзвюх моў у разнастайныя віды дзіцячай дзейнасці г.д.); лінгвадыдактычную (ведаць механізмы авалодання дзецьмі дашкольнага ўзросту беларускай мовай у сітуацыі блізкароднаснага руска-беларускага білінгвізму, разумець, як павінны педагогічныя работнікі выкарыстоўваць на практыцы палажэнні метадычнай навукі аб навучанні дзяцей дашкольнага ўзросту другой блізкароднаснай мове, каб забяспечыць практычны характар дзейнасці па развіцці беларускага

маўлення дзяцей); этнакультурную (валодаць пэўнай сукупнасцю ведаў аб гістарычным мінулым сваёй краіны і яе сучаснасці, побыце, культуры, звычаях і традыцыях беларускага народа і г.д., каб мець магчымасць планаваць і ацэньваць эфектыўнасць забеспячэння педагагічнымі работнікамі лінгвакультуралагічнага падыходу да навучання мове ў розных відах дзіцячай дзейнасці і г.д.).

Сродкамі і метадамі самаадукацыі кіраўнікоў у вызначаным напрамку могуць выступаць: штотыднёвае чытанне навукова-метадычнай і мастацкай літаратуры, прагляд мастацкіх фільмаў на беларускай мове; пастаянная актуалізацыя зместу вучэбнай праграмы дашкольнай адукацыі па кірунках НМА з улікам яго інтэграванага характару; падрыхтоўка паведамленняў на беларускай мове да педагагічных саветаў, метадычных мерапрыемстваў; падрыхтоўка і правядзенне мерапрыемстваў з бацькамі выхаванцаў на беларускай мове; вывучэнне сучасных тэхналогій развіцця беларускага маўлення і навучання нацыянальнай мове дзяцей дашкольнага ўзросту ў сітуацыі блізкароднаснага руска-беларускага білінгвізму і г.д.

Асаблівая роля кіраўніка патрабуе ад яго заўсёды быць у авангардзе забеспячэння якасці адукацыі, у тым ліку нацыянальна-моўнай, што немагчыма зрабіць без няпыннай працы ў сваім прафесійным удасканаленні і развіцці перш за ўсё шляхам самаадукацыі.

СПІС ЛІТАРАТУРЫ

1. Кодэкс Рэспублікі Беларусь аб адукацыі [Электронны рэсурс] : Закон Рэсп. Беларусь, 13 студзеня 2011 г., № 243-З: у рэд. Закона Рэсп. Беларусь ад 6 сакавіка 2023 г. № 257-З // Нацыянальны прававы інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь.-Рэжым доступу: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243>. – Дата доступу: 24.03.2024.

2. Аб мовах у Рэспубліцы Беларусь [Электронны рэсурс] : Закон Рэсп. Беларусь, 26 студзеня 1990 г., №3094-XI: У рэд. Беларусь ад 17.07.2023 г. № 300-З // Нацыянальны прававы інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь. – Рэжым

доступу: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=V19003094> – Дата доступу: 24.03.2024.

3.Тарусава, Л. Г. Ацэнка якасці кіраўніцкай дзейнасці ва ўстанове дашкольнай адукацыі: вучэб.-метадыч. дапаможнік / Л. Г. Тарусава, Т. Л. Маркава ; пад агул. рэд. канд. пед. навук, дац. Л.Г. Тарусавай. – Мінск: АПА, 2021. – 68 с.

4. Аб Канцэпцыі развіцця сістэмы адукацыі Рэспублікі Беларусь да 2030 года [Электронны рэсурс] : пастанова Савета Міністраў Рэсп. Беларусь, 30 лістапада 2021 г., № 683 // Нацыянальны прававы інтэрнэт-партал Рэспублікі Беларусь. – Рэжым доступу: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100683>. – Дата доступу: 24.03.2024.

УГЛЯНИЦА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА,
заместитель директора по учебной работе
Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 10 г.Борисова»,
г.Борисов, Минская область, Республика Беларусь

МОТИВИРОВАНИЕ ПЕДАГОГОВ НА ПОИСК ИДЕЙ ДЛЯ ПУБЛИКАЦИЙ ПУТЕМ СИСТЕМАТИЗАЦИИ МАТЕРИАЛОВ СОБСТВЕННОГО ОПЫТА

Статья представляет собой методические рекомендации, которые изложены в виде 8 советов для педагогов по поиску идей для публикаций. Предлагаемые советы составлены на основе систематизации публикаций автора статьи в различных изданиях. Предполагается, что изучение данных советов поможет начинающим и опытным учителям в написании статей и диссеминации эффективного педагогического опыта.

Ключевые слова: публикация; статья; педагогический опыт; обобщение опыта; методические рекомендации; мотивация педагогов; идеи.

Наличие публикаций является ключевым индикатором при проведении рейтинговой оценки в процессе аттестации педагогов [1]. В регулярных публикациях заинтересованы не только сами педагоги, но и руководство учреждения образования, поскольку количество педагогов, имеющих публикации, учитывается при выстраивании рейтинга учреждений образования.

Главная цель публикации – это возможность познакомить педагогическое сообщество с результатами профессиональной деятельности автора, а также обозначить его достижения, раскрыть оригинальные аспекты и индивидуальные алгоритмы решения педагогических задач.

Для того, чтобы распространять эффективный педагогический опыт, нужно прежде всего описать его в доступной (не только для восприятия, но и для возможности его реализации другими педагогами) форме. А еще основные идеи опыта должны вызвать заинтересованность других педагогов. Ведь если опыт не интересен, то у коллег не будет желания знакомиться с ним и использовать в собственной практике.

Первая моя публикация появилась в 2004 году. И вот уже на протяжении 20 лет мной опубликовано более 70 статей в различных печатных изданиях. Материалы, собранные в процессе работы учителем начальных классов, заместителем директора по учебной работе, в ходе подтверждения высшей квалификационной категории и аттестации на квалификационную категорию «учитель-методист», в период координации деятельности двух инновационных проектов, разработки и реализации педагогического и образовательного проектов, во время руководства районным учебно-методическим объединением учителей начальных классов, ресурсным центром и пресс-центром, в течение работы над изданием школьного журнала, созданием и модерированием сайтов учреждения образования – все эти наработанные материалы стали основой для моих публикаций.

Часто меня спрашивают, где я беру идеи для вдохновения и как мой замысел становится публикацией? В данных методических рекомендациях я попыталась систематизировать свои публикации, сделав основной упор на то, что именно стало толчком для их написания. Так у меня сформировалось 8 советов для педагогов. Все они подтверждаются реальными примерами.

СОВЕТ 1. Обобщил опыт работы – попробуй опубликовать материалы.

С необходимостью обобщения опыта работы сталкивается на протяжении своей профессиональной деятельности каждый педагог: при прохождении аттестации на получение квалификационной категории, при написании выпускной работы на повышении квалификации, при завершении работы над темой самообразования, при составлении отчета о реализации проекта и т.д. Если вашему опыту дана положительная оценка или вы прислушались к рекомендациям и внесли коррективы в описание опыта, можно попробовать подготовить материал для публикации.

СОВЕТ 2. Принял участие в профессиональном конкурсе – попробуй опубликовать конспект, проект, статью и т.д.

Зачастую педагогам приходится участвовать в различных

профессиональных конкурсах: педагогического мастерства, методических разработок, электронных средств обучения, проектов. Конкурс завершен, итоги подведены, награды получены. Но после любого конкурса остается методический продукт, на создание которого потрачено огромное количество сил и времени: сценарии, тексты выступлений, методические рекомендации, дидактические материалы. Этот методический продукт также может стать основой для написания статьи в научно-методический журнал.

СОВЕТ 3. Участвуешь в реализации проектов – постарайся опубликовать результаты.

Участие в проектной деятельности – благодатная почва для создания публикаций. В ходе участия в проектной деятельности происходит множество мероприятий, как для учащихся, так и для педагогов. Опыт проведения таких мероприятий – актуальная тема для публикации. А еще реализация проекта предполагает подготовку отчетов, методических рекомендаций, бюллетеней, которые также смогут стать основой для написания статей.

СОВЕТ 4. Владеешь эффективными и (или) эффектными приемами, педагогическими или методическими «изюминками» – расскажи об этом коллегам, подготовь статью.

Выступления на заседаниях учебно-методических объединений, педагогических советах, конференциях, семинарах требуют от педагогов тщательной подготовки. Приходится не только изучать различную методическую и педагогическую литературу, но и описывать положительные результаты собственного опыта. Тексты выступлений также могут стать основой для публикаций. Материалы, изложенные в статье, будут не только полезны вашим коллегам, но и позволят вам самим проанализировать собственную профессиональную деятельность, систематизировать и структурировать положительные результаты по определенной теме.

СОВЕТ 5. Видишь проблемы у учащихся – попробуй найти решение, составь рекомендации, подготовь рабочую тетрадь.

У каждого педагога есть так называемые «фишечки», которые способствуют качественному усвоению знаний учащимися. Ведь перед учителем стоит множество проблем: как устранить пробелы в знаниях учащихся? Как добиться лучшего усвоения материала? Как сделать так, чтобы детям было интересно и увлекательно усваивать даже самые трудные темы? Опыт решения этих и других проблем также может стать темой публикации.

СОВЕТ 6. Видишь проблемы у педагогов – попробуй найти решение, сформулируй рекомендации.

Результаты диагностики, проводимые в учебно-методических объединениях, позволяют выявить затруднения педагогов в разных областях, в том числе и при организации методической работы. С целью разъяснения затруднений проводятся индивидуальные или групповые консультации, семинары, вебинары, круглые столы и т.д. Материалы этих мероприятий также могут стать основой для написания статьи.

СОВЕТ 7. Имеешь много публикаций и идей – напиши книгу.

Когда опыт написания статей приобретен, а идей и задумок еще много, можно попробовать написать книгу.

СОВЕТ 8. Научился сам – научи других.

Если вы владеете навыками написания статей, имеете публикации в различных изданиях, следует задуматься о том, как этому научить других. Это могут быть мастер-классы, обучающие консультации, выставки-презентации, статьи, методические бюллетени и т.д.

Надеюсь, что мои методические рекомендации, изложенные в виде 8 советов для педагогов по поиску идей для публикаций, помогут начинающим и опытным учителям в написании статей и диссеминации эффективного педагогического опыта. Ведь хорошая идея, возникшая у педагога, может легко превратиться в публикацию, которая будет интересна коллегам, пополнит вашу методическую копилку, а также будет способствовать

повышению рейтинга учреждения образования, в котором вы работаете (см. [интерактивный плакат](#)).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сайт государственного учреждения образования «Академия образования» [Электронный ресурс] / Методическое обеспечение аттестации. – Минск, 2024. – Режим доступа: <https://akademy.by/index.php/ru/metodic/metod-attestat>. – Дата доступа: 02.04.2024.

ФОМИНА ГАЛИНА СТАНИСЛАВОВНА,
заместитель директора по учебной работе
Государственное учреждение образования
«Средняя школа № 10 им. В.М. Азина г.Полоцка»,
г.Полоцк, Витебская область, Республика Беларусь

ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются вопросы воспитания подрастающего поколения в духе милосердия и добра. Отмечается важность сотрудничества учреждения образования и законных представителей обучающихся в деле духовно-нравственного просвещения.

Ключевые слова: нравственность; милосердие; христианские нормы поведения; просвещение семей; культура семейных отношений.

Дефицит нравственности ощущается в современном обществе. А ведь все начинается с конкретной личности, с умения управлять собой, быть терпимым к окружающим. Где же находится порог, перешагнув который, человек становится на путь зла, агрессии, насилия, жестокости? Как воспитать человека в духе милосердия и добра? Как сделать милосердность нравственной ценностью личности? [1].

Важность этой задачи осознавалась уже в древнем обществе, когда любовь к ближнему видели, прежде всего, в сострадании, а ее первым проявлением называли милостыню. Идея милосердия ложилась в основу практического нравоучения и воспитывалась всеми средствами духовно-нравственной педагогики. Благотворительность была в то время не столько вспомогательным средством общественного благоустройства, сколько необходимым условием нравственного личного здоровья.

Педагоги современной школы формируют нравственную личность в образовательном процессе, вовлекают ребят в поисковую деятельность, организуют работу отрядов милосердия, что позволяет добиться положительных результатов. Именно поэтому педагогическим коллективом государственного

учреждения образования «Средняя школа № 10 им. В.М. Азина г. Полоцка» было принято решение, опираясь на разумное и нравственное в человеке, помочь каждому обучающемуся определить ценностные основы собственной жизнедеятельности.

Способствовать сознательному усвоению учащимися христианских норм поведения человека в обществе, семье, формированию здорового микроклимата помогают классные, информационные часы, тематические мероприятия. В процессе проведения прослеживается тематика: ценности внутреннего мира человека, милосердие, доброта, честь, правда, верность, истина, терпение, любовь, сострадание. Большое внимание уделяется изучению традиций как важного механизма передачи духовных ценностей новым поколениям и как способа сохранения преемственности культуры.

Просвещение семей в вопросах духовно – нравственного воспитания, православного краеведения, возрождения традиционного уклада семьи, развития семейных отношений на принципах добра, взаимоуважения, ответственности, проходит в родительском клубе, эти встречи организуются в шестой школьный день. Работа семейного клуба (для родителей детей, состоящих на всех видах учета) направлена на предупреждение семейного неблагополучия, ориентацию семьи на духовно-нравственное воспитание путем ознакомления с основами православной педагогики.

В рамках работы родительского клуба проводятся литературно-музыкальные гостиные «Покров Пресвятой Богородицы», встречи «Мамы разных профессий», «Рождество Христово», праздничная программа «Самая прекрасная из женщин» и другие. Такие мероприятия способствуют сознательному усвоению учащимися христианских норм поведения человека в обществе, семье и их постоянному образованию, формированию здорового семейного микроклимата. Итогом мероприятий клуба является посещение молебна в Спасо-Евфросиниевском монастыре.

Работа по включению родителей в воспитательный процесс активизируется в период тематических недель: Неделя матери, День православной книги (14 марта), День памяти Евфросинии Полоцкой (5 июня), Неделя семьи, День защитников Отечества, 8 Марта, Дни здоровья. Родители – активные участники общешкольных мероприятий. В ходе подобных встреч педагоги создают условия, когда и дети, и родители испытывают массу удовольствия от общения друг с другом. Таким образом, обогащается и досуговая сфера семьи. Хочется отметить, что все мероприятия проходят в особой атмосфере Добра, Творчества, Тепла, Духовности.

В процессе работы по воспитанию культуры семейных отношений педагогами учреждения используются разнообразные формы работы, которые позволяют сделать решение задач духовно-нравственного воспитания наиболее эффективным. Особое место в воспитательной работе с учащимися принадлежит образовательным экскурсиям. Речь идет о Полоцкой земле, об исторической и культурной столице Беларуси, о нашем родном городе. Уже в сентябре, с самого начала учебного года, наши учащиеся вместе с педагогами и родителями отправляются на экскурсию по родному городу. Учащиеся знакомятся не только с самими Храмами, но и с их историей, на первоначальном уровне изучают иконопись, фрески, познают известные памятники отечественной культуры (Софийский собор, Свято – Евфросиниевский монастырь, другие святыни Полоцкого региона), постигают идеалы, традиции и ценности, связанные с ними.

Для предупреждения семейного неблагополучия, с целью просвещения семей в вопросах духовно-нравственного воспитания, пропаганды среди учащихся и родителей традиционных духовно-нравственных ценностей и добродетельного образа жизни педагогами школы организуется система мероприятий возрождения традиционного уклада жизни семьи, развития семейных отношений на принципах добра, уважения, ответственности.

Реализуя соглашение нашего учреждения образования с Полоцким епархиальным управлением, были организованы и проведены семейные гостиные «От традиции семьи – к традициям страны», мастер-классы «Православное краеведение – это...», экскурсии в Белорусский государственный музей истории Великой Отечественной войны, в музей Боевой славы и т.д.

Огромным воспитательным потенциалом развития у учащихся таких качеств как сострадание, милосердие обладают следующие мероприятия: «Наши дети» (помощь детям из детских домов и приютов), «Рука в руке» (помощь детям с особенностями в развитии), «С верой к силу добра», «Елка желаний» (помощь детям из приемных и опекунских семей). Проводятся общешкольные праздники согласно Христианскому календарю: «Покров Пресвятой Богородицы», «Рождество Христово», «Светлый праздник Пасхи», «Пасхальная радость». Традиционным стало участие наших школьников в конкурсе рисунков «Красота Божьего мира».

Особый интерес проявляют учащиеся и родители к душевным беседам со священнослужителями, которые с точки зрения православного христианского учения объясняют, как быть достойным уважения, как жить радостно и интересно, находя и познавая истины православия, посещая Храмы и монастыри, являясь примером подражания, как воспитывать детей не словом, а делом.

Но эти успехи не останавливают нас. Вместе с представителями Полоцкого епархиального управления Белорусской Православной церкви педагоги школы постоянно ищут новые пути сотрудничества и взаимодействия, ведь у всех нас одна цель – подарить детям счастливое детство.

«Просвещение приносит благие плоды обществу тогда, когда основанием ему служит вера», – сказал святитель Филарет. Вера в то, что душа любого ребенка – это хрупкий сосуд и заполнить его надо светом, добром и любовью, к чему все мы и стремимся. Христианские заповеди – это те вечные ориентиры, которые помогают задуматься каждого над своим поведением, помогают

строить отношения в семье на основе любви и уважения. А слово – тот проводник, через который устанавливаются мир и гармония, как в отдельной семье, так и в обществе в целом.

Опыт свидетельствует, что только при условии конструктивного сотрудничества школы, семьи, церкви и органов государственной власти можно надеяться на устойчивые положительные результаты в деле духовно-нравственного воспитания обучающихся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеевец, А. М. Краеведение в учебно- воспитательном процессе школы / А. М. Агеевец, О. П. Вакулина // Народная асвета. – 2005. – №4. – С. 48 – 52.
2. Евмений (Перистый), игумен. Анатомия родительской любви / Игумен Евмений. – 2-е изд. – Решма: Свет православия, 2005. – 353 с.
3. Маслов, Н. В. Духовные и нравственные основы образования и воспитания / Н. В. Маслов. – М.: Самшит-издат, 2013. – 384 с.
4. Медведева, И. Я. Книга для трудных родителей / И. Я. Медведева, Т. Л. Шишова – Рязань: Зёрна, 2018. – 272 с.
5. Официальный портал Белорусской Православной Церкви [Электронный ресурс] / Методические рекомендации по организации сотрудничества учреждений образования с Белорусской Православной церковью. – Минск, 2011. – Режим доступа: <http://church.by/news/utverzhdenu-metodicheskie-rekomendacii-po-organizacii-sotrudnichestva-uchrezhdenij-obrazovanija-s-belorusskoj-pravoslavnoj-cerkovju>. – Дата доступа: 23.03.2024.

ЧУБАТЮК ЛЮДМИЛА ВЛАДИМИРОВНА,
заместитель директора по основной деятельности

Государственное учреждение образования
«Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации г.Бобруйска»
г.Бобруйск, Могилевская область, Республика Беларусь

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ КОМПОНЕНТ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС С ДЕТЬМИ
С РАССТРОЙСТВАМИ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА**

Статья посвящена вопросу повышения качества образования детей с расстройствами аутистического спектра посредством совершенствования методического сопровождения учителей, учителей-дефектологов, работающих в условиях инклюзивного образовательного пространства. Рассмотренные в статье цель, задачи, активные формы проведения заседаний, имеющих практико-ориентированный характер, рекомендованы вниманию председателей учебно-методических объединений, учителей, учителей-дефектологов, осуществляющих образовательный процесс с обучающимися с расстройствами аутистического спектра.

Ключевые слова: расстройства аутистического спектра; учебно-методическое объединение; центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации; заседания; организация образовательного пространства; педагогический опыт; коллективный мыслительный процесс; методический продукт.

В соответствии с выполнением мероприятий Национального плана действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 годы, Дорожной карты совершенствования межведомственного взаимодействия при оказании помощи лицам с особенностями психофизического развития (далее – ОПФР), инвалидностью и их семьям, подготовке и повышения квалификации кадров на 2022–2025 годы ГУО «Центр коррекционно-развивающего обучения и реабилитации г. Бобруйска» (далее – ЦКРОиР), координирующим деятельность в сфере специального образования в городе, в 2022/2023 учебном году было организовано новое методическое направление, объединяющее учителей-

дефектологов, учителей, осуществляющих образовательный процесс с обучающимися с расстройствами аутистического спектра (далее – РАС) в учреждениях дошкольного и общего среднего образования [1].

Значимость данной формы методической поддержки была обусловлена ежегодным приростом в банке данных детей с ОПФР г. Бобруйска, имеющих данный вид нарушения. В соответствии с банком данных лиц с ОПФР города от 0 до 18 лет на 15.09.2020 г. количество обучающихся с РАС – 39; на 15.09.2021 г. – 63; на 15.09.2022 г. – 94 (из них 51 – нуждается в организации персонального (индивидуального) сопровождения); на 15.09.2023 г. – 120 (из них 87 нуждаются в организации персонального (индивидуального) сопровождения), необходимостью оптимального выбора пути оказания качественной коррекционно-педагогической помощи с учетом индивидуальных образовательных возможностей каждого ребенка.

Анализ методических выездов в учреждения дошкольного и общего среднего образования города, осуществляющийся специалистами ЦКРОиР с целью оказания организационно-методической помощи по вопросам организации образовательного процесса с учетом индивидуальных особенностей и образовательных потребностей обучающихся с ОПФР, в том числе с РАС, реализации образовательных программ специального образования, осуществления психолого-педагогического сопровождения в условиях учреждения образования за 2021/2022 учебный год выявил профессиональные затруднения педагогов по вопросам создания специальной предметно-развивающей среды, соответствующей индивидуальным потребностям обучающихся с РАС, подбора эффективных методов и приемов работы, осуществления и анализа диагностических исследований с целью оказания качественной коррекционной помощи.

Целью работы данного учебно-методического объединения, которое функционирует и в 2023/2024 учебном году, является повышение качества образования детей с РАС в условиях образовательной интеграции посредством

совершенствования профессионального мастерства педагогов. Для достижения поставленной цели планируются и реализуются задачи, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогов по различным вопросам организации образовательного процесса в учреждениях дошкольного и общего среднего образования, актуализацию знаний об эффективных методах и приемах коррекционной работы с обучающимися с РАС, изучение и внедрение современных, в том числе информационно-коммуникационных, образовательных технологий, повышающих качество и эффективность образовательного процесса.

Каждое заседание учебно-методического объединения включает научно-методический и практический блоки.

На заседаниях рассматриваются как общие вопросы, связанные с нормативной правовой базой организации образовательного процесса, так и вопросы, имеющие практико-ориентированную направленность. Наиболее актуальные связаны с использованием эффективных методов и приемов, в том числе информационно-коммуникационных технологий, направленных на формирование базовых навыков самообслуживания у детей с РАС и интеллектуальной недостаточностью, коммуникативных навыков и навыков взаимодействия, навыков игровой и учебной деятельности, коррекции поведенческих нарушений и многие другие.

Отход от классических форм проведения заседаний, строящихся на докладах с соблюдением стандартной организационной схемы обсуждения вопросов в сторону нетрадиционных (интенсифицированных), основанных на работе творческих групп, деловых игр, мастер – классов, мастерских, консилиумах и т.д., позволил значительно повысить творческую и продуктивную активность педагогов на заседаниях, своевременность выполнения домашних заданий.

Направленность на результативность и эффективность заседаний учебно-методического объединения показала и важность определения места их

проведения, в частности, практическую значимость демонстрации эффективных педагогических практик, творческих отчетов учителей, учителей-дефектологов по вопросам создания специальной адаптивно-адаптирующей образовательной среды, организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся с РАС в учреждении образования, взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

В 2023/2024 учебном году значимый практический опыт по вопросу «Проектирование образовательного процесса в специальном классе для учащихся с РАС» был получен участниками учебно-методического объединения в государственном учреждении образования «Средняя школа №6 г. Бобруйска». Учитель высшей квалификационной категории поделилась опытом организации предметно-пространственной среды для учащихся с РАС, включающей пространственные зоны, специально оборудованные рабочие места, четкий отбор и расположение учебных предметов и материалов, визуализацию времени: расписание на день, неделю, календарь, рабочее расписание. В ходе заседания педагогам были даны рекомендации по организации образовательного пространства с учетом визуальных и материальных границ: зонированию пространства с помощью мебели, перегородок, различных модулей, цветных полос, маркировки; создания уголков уединения; оформлению и использованию визуального расписания, организации специально оборудованных учебных (рабочих) мест и размещению на них рабочих материалов.

Одним из значимых вопросов, предложенных педагогами для изучения, выступили эффективные методы, формы и приемы работы с родителями (законными представителями), воспитывающими детей с РАС.

На одном из заседаний учебно-методического объединения в 2023/2024 учебном году, проведенном в форме деловой игры, учителем-дефектологом государственного учреждения образования «Детский сад № 74 г. Бобруйска» был представлен педагогический опыт по использованию активных форм в работе с родителями, воспитывающими детей дошкольного возраста с РАС.

Учитель-дефектолог продемонстрировала результаты анализа и коррекции поведенческих нарушений у воспитанников, которые всегда базируются на предшествующем изучении, позволяющем оценить степень их выраженности; приемы проведения индивидуальных бесед с родителями, позволяющие выяснить, какие эмоциональные реакции присущи ребенку в той или иной ситуации, способы его взаимодействия с окружающими, определить его интересы, предпочтения, уровень сформированности социально-бытовых навыков и умений. Участники заседания разбирали проблемные ситуации, связанные с вопросами принятия родителями специфического поведения своего ребенка, учились приемам формирования у родителей позитивного отношения к своему ребенку с позиции изменения ценностных ориентаций. Обсуждение вопросов проблемного поведения у детей с РАС потребовало их решения путем «погружения» в ситуацию, учета индивидуальных особенностей, интересов, предпочтений каждого ребенка, использования поощрений, дающих возможность заинтересовать и повысить мотивацию.

С целью стимулирования коллективного мыслительного процесса, формулировки вопросов и предложений по ходу заседаний учебно-методического объединения используется прием «обмен мнениями в микрогруппах». Активные формы работы на заседаниях позволяют педагогам не только увидеть и оценить свою деятельность «со стороны», выделить важные стратегические ориентиры в работе, но и внедрить новые подходы в собственную педагогическую практику с детьми с РАС.

Важное значение имеет создание «методического продукта» в виде буклетов, памяток, консультативного материала. В 2023/2024 учебном году специалистами ЦКРОиР были разработаны и распространены памятки для педагогических работников учреждений дошкольного, общего среднего и специального образования по подготовке документов при организации персонального сопровождения обучающихся с РАС в образовательном процессе. В памятку входят алгоритмы действий при первичной и повторной организации

персонального сопровождения обучающихся с РАС, включающие: обсуждение выявленной проблемы со всеми участниками образовательного процесса, направление информации о необходимости организации персонального сопровождения на электронный адрес ЦКРОиР с целью посещения специалистами ЦКРОиР учреждения дошкольного, общего среднего или специального образования, сбор документов и направление законных представителей с ребенком в ЦКРОиР для прохождения психолого-медико-педагогической комиссии с целью определения оптимального образовательного маршрута.

Деятельность учебно-методического объединения учителей, учителей-дефектологов, осуществляющих образовательный процесс с обучающимися с РАС, за 2022–2024 годы показала свою актуальность, эффективность, соответствие требованиям современных реалий по обеспечению качества образования детей, имеющих данный вид нарушения в условиях инклюзивного образовательного пространства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об утверждении Национального плана действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 годы [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13 июня 2017 г. № 451 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 25.03.2024

ШВЕЦОВА ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА,
заведующий

Государственное учреждение образования
«Дошкольный центр развития ребенка № 1 г. Могилева»,
г.Могилев, Республика Беларусь

БРЕНДИНГ КАК СОВРЕМЕННЫЙ АСПЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрывается суть понятия «брендинг», его актуальность в деятельности руководителя учреждения дошкольного образования, описывается процесс формирования и продвижения бренда учреждения.

Ключевые слова: брендинг; имидж; престиж; бренд-система; маркетинговый анализ; концепция бренда.

Одним из направлений управленческой деятельности в современных условиях является брендинг как процесс формирования и продвижения бренда, создание успешного внутреннего и внешнего имиджа, обеспечение престижа своего учреждения. Брендинг – это часть маркетинговой деятельности, направленная на создание благоприятных потребительских впечатлений, которые формируют у представителей целевой аудитории индивидуальное представление и лояльное отношение к бренду. В последние годы в специальной литературе появился термин «образовательный бренд», который включает в себя множество характеристик по отношению к учреждению образования – это качество предоставляемых услуг, высокие результаты деятельности, конкурентное преимущество, доверие у потребителей услуг и целевой аудитории.

Актуальность брендинга в деятельности руководителя учреждения дошкольного образования обусловлена возникновением конкурентной среды среди учреждений образования, так как строятся новые учреждения дошкольного образования, появляются частные учреждения образования. Также проблема конкуренции и, соответственно, брендинга как технологии

формирования конкурентных преимуществ, особенно актуальна в настоящее время, так как учреждения дошкольного образования дано право реализовывать образовательную программу дополнительного образования детей и молодежи по различным профилям, в том числе и на платной основе. В современных условиях без системного подхода к формированию и продвижению бренда учреждения дошкольного образования невозможно его развитие.

Анализ существующей литературы по маркетингу и брэндингу дает основание полагать, что одним из инструментов брендинга является бренд-система, которая позволяет обеспечить системный подход к дифференциации его объектов, это элементы, представляющие уникальный набор признаков, по которым целевая аудитория идентифицирует учреждение образования. Бренд-система включает в себя: элементы, необходимые для донесения желаемой позиции и закрепления ее в сознании целевой аудитории (ценности, миссия, история учреждения); корпоративная культура (требования к персоналу, традиции, ритуалы); особенности внешней коммуникации (характер взаимодействия с социальными партнерами, с органами управления); фирменный стиль по которому целевая аудитория идентифицирует учреждение образования, его визуальное и смысловое восприятие, по которым оно запоминается (название, логотип, слоган, униформа, местоположение, сайт, информационные группы в мессенджерах); элементы, характерные для условий и образовательного процесса (интерьер, экстерьер помещений, визуальная привлекательность территории, оборудование, образовательные программы, технологии); элементы, используемые для подкрепления впечатлений о бренде учреждения (достижения педагогического коллектива, воспитанников, участие педагогических работников в экспериментальных и инновационных проектах, представление опыта работы на конференциях, публикации в средствах массовой информации, научно-методических изданиях).

Формирование бренда учреждения образования включает в себя несколько этапов. Для создания бренда руководителю учреждения дошкольного образования необходимо провести маркетинговый анализ окружающей

социальной среды, выяснить образовательные запросы родителей воспитанников, направленность их воспитательных усилий, анализ сильных и слабых сторон конкурирующих учреждений образования, провести SWOT-анализ своего учреждения, который заключается в выявлении факторов внутренней и внешней среды, оказывающих существенное влияние на его деятельность и разделение их на четыре категории: сильные и слабые стороны, возможности и факторы (риски), которые могут осложнить достижение цели. Руководителю необходимо взглянуть на свое учреждение как бы со стороны, проанализировать сложившееся о нем представление, изучить мнение родителей, сотрудников, коллег, социальных партнеров, общественных организаций. Необходимо также провести анализ сложившейся корпоративной культуры (система ценностей, традиции, стиль поведения сотрудников, трудовая этика, характер взаимодействия внутри коллектива). Очень важно провести рефлексию себя и своей деятельности как руководителя. В результате вы получите четкое понимание сильных и слабых сторон деятельности вашего учреждения дошкольного образования. Такой анализ дает много полезных инструментов для выбора брендинга учреждения.

На втором этапе происходит планирование, разработка концепции бренда и стратегии управления им. Сюда относится определение миссии, ценностей и видения бренда, описание целевой аудитории, на которую направлен бренд: разработка фирменного стиля и его визуальных элементов (логотип, слоган, сайт); определение преимуществ бренда своего учреждения, его выгоды для потенциальных потребителей. Далее необходим поиск его отличительных особенностей, своего «лица», своей «изюминки», популяризация сильных сторон деятельности учреждения, формирование положительного имиджа. Все элементы бренд-системы являются важными факторами, оказывающими влияние на формирование положительного имиджа учреждения, который является неотъемлемой частью стратегии на пути к успеху. Необходимо выстраивать имидж на основании реальных достоинств учреждения, результатов его деятельности, устанавливать отношения с родителями воспитанников и

общественностью на принципах социального партнерства, демонстрируя, какие характеристики выгодно отличают учреждение дошкольного образования от деятельности других учреждений.

Средствами визуальной презентации учреждения, действенной площадкой для формирования его положительного имиджа является его сайт, группы в мессенджерах. Это инструменты, позволяющие демонстрировать профессиональные характеристики работников, достижения педагогических работников и воспитанников, результаты деятельности учреждения.

Отличительной особенностью нашего учреждения является его вид – дошкольный центр развития ребенка, что отличает его от большинства детских садов в городе. Дошкольный центр развития ребенка – учреждение, которое реализует образовательную программу дошкольного образования, образовательную программу дополнительного образования детей и молодежи по нескольким профилям с изучением образовательных областей на повышенном уровне и может реализовывать образовательную программу специального образования на уровне дошкольного образования, образовательную программу специального образования на уровне дошкольного образования для лиц с интеллектуальной недостаточностью [1]. Наше учреждение имеет свой логотип «Академия детства», который располагается на здании учреждения, на сайте, рекламных буклетах, визитках, бейджах; свой слоган: «Лучше, чем у нас, может быть только у нас!». Фирменный стиль выражается в дизайне оформления помещений: каждая группа имеет свое цветовое решение, цвета стен гармонируют с обстановкой помещения, создавая гармоничный облик. Территория учреждения имеет визуальную привлекательность, которую создают сочетание цвета фасада здания с цветами веранд и хозяйственными постройками, современное надворное игровое и спортивное оборудование, благоустроенная спортивная и тематическая многофункциональная площадки с безопасным покрытием, декоративные кустарники, однолетние и многолетние цветочно-декоративные культуры; контейнерное озеленение, цветники; декоративные композиции малых ландшафтных архитектурных форм и комплексов. В течение

многих лет учреждение является победителем городского смотра конкурса озеленения, благоустройства и цветочно-декоративного оформления «Цвети, родной Могилев!».

В учреждении создана информационно-образовательная среда, включающая квалифицированных пользователей, техническое ИКТ-оборудование, что также привлекает родителей воспитанников и сотрудников.

Участие в республиканских экспериментальных и инновационных проектах способствует повышению профессиональной компетентности педагогических работников, формированию, внедрению и распространению инновационного педагогического опыта, организации высокотехнологичного образовательного процесса.

Дух корпоративности в коллективе позволяет каждому работнику ощутить себя нужным и востребованным. Создана эффективная система стимулирования труда работников, в том числе посредством их премирования из внебюджетных средств, которая мотивирует их на качественное и добросовестное выполнение своих обязанностей.

Высокое качество образовательного процесса, достижения педагогических работников и их воспитанников способствует формированию положительного имиджа учреждения. Взаимодействие учреждения с социальными партнерами в целях расширения возможностей развития и воспитания детей позволило нам получить статус «Школа-мира», «Зеленая школа», создать филиал кафедры педагогики детства и семьи МГУ им. А.А. Кулешова.

Достижение учреждением высоких результатов в течении многих лет, поддержание успешного имиджа, соответствующей репутации, способствует доверию целевой аудитории.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании : по состоянию на 1 сент. 2022 г. – Минск : Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2022. – 512 с.

ШЕСТИТКО ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА,

кандидат педагогических наук, доцент, директор института
повышения квалификации и переподготовки

Учреждение образования

«Белорусский государственные педагогический университет
имени Максима Танка»,
г. Минск, Республика Беларусь

КЛЕЗОВИЧ ОЛЬГА ВАЛЕРЬЕВНА,

кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора
по учебной работе института повышения квалификации и переподготовки

Учреждение образования

«Белорусский государственные педагогический университет
имени Максима Танка»,
г. Минск, Республика Беларусь

**ПЕРЕПОДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ:
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

В статье рассматриваются содержание и структура примерного учебного плана и образовательного стандарта переподготовки руководящих работников и специалистов по специальности «Менеджмент учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи».

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; переподготовка; образовательный стандарт; руководитель; менеджер в сфере образования; менеджмент организации в сфере образования; управление; принцип инклюзии в образовании.

Переподготовка по специальности «Менеджмент учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи» является одним из инструментов формирования у руководителей учреждений образования, их заместителей, педагогических работников, входящих в резерв управленческих кадров готовности к осуществлению управленческой деятельности.

Обучение педагогических работников с присвоением квалификации «менеджер в сфере образования» осуществляется в Институте повышения квалификации и переподготовки Белорусского государственного

педагогического университета имени Максима Танка (далее – БГПУ) с 2002 года. Обучение слушателей впервые состоялось в рамках переподготовки по специальности П.05.01.00П «Менеджмент в сфере образования» по специализации «Школоведение». Содержание переподготовки регламентировалось только *учебным планом*, утвержденным Министерством образования Республики Беларусь. В содержание были включены такие учебные дисциплины как «Психология управления», «Менеджмент», «Маркетинг в образовании», «Управление персоналом», «Административное право», «Организация педагогического процесса», «Диагностика педагогического процесса», «Дидактический анализ учебной деятельности», «Педагогическое проектирование» и др. Следует отметить, что достаточно большое внимание было уделено формированию профессиональных компетенций менеджеров в сфере образования в области методической работы в учреждении образования.

Разработчиком первого *образовательного стандарта* переподготовки по специальности 1-09 01 72 в 2013 году выступил педагогический коллектив государственного учреждения образования «Академия последипломного образования». Образовательный стандарт и типовой учебный план переподготовки по данной специальности включал такие разделы как «Гуманитарные и социально-экономические дисциплины», «Общепрофессиональные дисциплины», «Дисциплины специальности». Впервые в перечень дисциплин была включена дисциплина «Менеджмент организации в сфере образования».

В 2023 году разработчиком *образовательного стандарта нового поколения* по специальности 9-09-0114-20 «Менеджмент учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи», утвержденного постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 8 ноября 2023 г. № 339, выступил педагогический коллектив БГПУ [1]. Структура образовательного стандарта была изменена. В настоящее время она представлена государственным компонентом и

компонентом учреждения образования. Компонент учреждения образования включает три модуля [2]. Рассмотрим более подробно каждый модуль.

Модуль 1 «Общепрофессиональные основы управленческой деятельности» представлен *девятью* учебными дисциплинами «Теория систем», «Основы менеджмента», «Управление персоналом», «Инклюзивная образовательная практика», «Ресурсный менеджмент учреждения образования», «Экономика образования», «Маркетинг в сфере образования», «Документационное обеспечение управленческой деятельности», «Информационное обеспечение управленческой деятельности в сфере образования».

Модуль 2 «Психологические основы управленческой деятельности» включает *три* учебные дисциплины «Психология управления», «Теория коммуникации», «Конфликт-менеджмент в управлении персоналом».

Модуль 3 «Теория и практика управления учреждением образования» включает в себя *пять* учебных дисциплин: «Философия образования», «Менеджмент организации в сфере образования», «Образовательные технологии», «Управление профессиональным развитием», «Проектирование в сфере образования».

В образовательном стандарте нового поколения было обновлено содержание учебной дисциплины «Менеджмент организации в сфере образования». В рамках изучения рассматриваются вопросы функционирования учреждений образования по уровням образования:

учреждение образования как организация;

система дошкольного образования, учреждения дошкольного образования и управление ими, организация образовательного процесса при реализации образовательной программы дошкольного образования и научно-методическое обеспечение ее реализации;

система общего среднего образования, учреждения общего среднего образования и управление ими, организации образовательного процесса при

реализации образовательных программ общего среднего образования и научно-методическое обеспечение их реализации;

система дополнительного образования детей и молодежи, учреждения дополнительного образования детей и молодежи и управление ими, организация образовательного процесса при реализации образовательной программы дополнительного образования детей и молодежи и научно-методическое обеспечение ее реализации;

стратегический менеджмент учреждения образования; менеджмент образовательного процесса; система менеджмента качества образования, менеджмент инноваций, финансовый менеджмент, связи с общественностью в управлении учреждением образования;

организация деятельности руководителя учреждения образования, организация делопроизводства.

В содержание образовательного стандарта включена *новая* учебная дисциплина *«Конфликт-менеджмент в управлении персоналом»*. Содержание предусматривает изучение феноменологии конфликта, механизмов его возникновения и предупреждения, эффективного общения в конфликте, стратегий и методов разрешения конфликтов в учреждениях дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи.

Впервые в содержание образовательного стандарта нового поколения включена учебная дисциплина *«Инклюзивная образовательная практика»*. Содержание направлено на формирование у менеджеров в сфере образования профессиональной компетенции по управлению в условиях реализации *принципа инклюзии* в образовании и включает изучение вопросов, которые можно разделить на *блоки*.

Содержательный предполагает изучение категорий лиц с особыми образовательными потребностями, современных подходов к классификации лиц с особенностями психофизического развития (далее – ОПФР) и их социально-педагогической характеристики и места в системе социальных отношений,

особенностей одаренных детей и детей с расстройствами аутистического спектра и синдромом дефицита внимания и гиперактивности. Включено изучение сущности профессиональной компетентности педагогических работников при реализации принципа инклюзии в образовании.

Методический включает изучение научно-методического обеспечения специального образования, сущности коррекционной направленности образовательного процесса, методов и приемов адаптации содержания образования с учетом особых образовательных потребностей лиц с ОПФР, средств обучения и воспитания лиц с ОПФР в учреждении образования.

Нормативный включает изучение государственной системы образования лиц с ОПФР, образовательных стандартов и образовательных программ специального образования, учреждений образования, реализующих образовательные программы специального образования. Включено изучение вопросов организации образовательного процесса при реализации образовательных программ специального образования, а также цель, задачи, содержание и специальные условия образования лиц с ОПФР;

Организационный включает изучение особенностей организации образовательного процесса на основе реализации принципа инклюзии в образовании, вопросов контроля качества специального образования и аттестации лиц с ОПФР при освоении содержания образовательных программ специального образования на уровне общего среднего образования, а также специфики работы в учреждениях дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи.

Таким образом, содержание образовательного стандарта переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, по специальности «Менеджмент учреждений дошкольного, общего среднего образования, дополнительного образования детей и молодежи» существенно обновлено и соответствует основным направлениям государственной политики

в сфере образования и разработано на основе нормативных правовых актов, регламентирующих деятельности системы образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Шеститко, И. В. Развитие переподготовки педагогических кадров в Республике Беларусь (1991–2023 гг.) / И. В. Шеститко // Непрерывное образование педагогов: достижения, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]: материалы VI Междунар. науч.-практ. конференции, Минск, 2 ноября 2023 г. / М-во образования Респ. Беларусь, ГУО «Акад. последиплом. образования». – Минск : АПО, 2024.– С. 812–816.

2. Об утверждении образовательных стандартов переподготовки руководящих работников и специалистов: постановление Министерства образования Респ. Беларусь, 8 ноября 2023 г., № 339 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ttps://pravo.by/>. – Дата доступа: 12.03.2024.

ШПАНЬКОВА ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА,

начальник управления профессионального развития и научной,
инновационной, прогнозирующей деятельности

Государственное учреждение дополнительного образования взрослых
«Витебский областной институт развития образования»,
г.Витебск, Витебская область, Республика Беларусь

**О НАПРАВЛЕНИЯХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИНСТИТУТА РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИМИ КАБИНЕТАМИ,
УЧРЕЖДЕНИЯМИ ОБРАЗОВАНИЯ ОБЛАСТИ В РАМКАХ
МЕТОДИЧЕСКОЙ ВЕРТИКАЛИ**

В статье рассматриваются основные направления и результативность взаимодействия государственного учреждения дополнительного образования взрослых «Витебский областной институт развития образования» и районных учебно-методических кабинетов, как организаторов методической работы в регионах.

Ключевые слова: методическая вертикаль; сетевое взаимодействие; повышение квалификации; сотрудничество; качество образования.

Успешное развитие методической вертикали системы образования Витебской области определяется системой тесного взаимодействия «областной институт развития образования (далее – ИРО) – районный учебно-методический кабинет (далее – УМК)».

В современных учреждениях образования методическая работа является связующим звеном между жизнедеятельностью педагогического коллектива и государственной системой образования, психолого-педагогической и методической наукой, эффективным педагогическим опытом.

В деятельности по взаимодействию в рамках методической вертикали применяются различные формы работы. На протяжении 25 лет осуществляет работу областной постоянно действующий семинар (далее – ПДС) для заведующих учебно-методических кабинетов, который организует Витебский областной институт развития образования (далее – ВОИРО).

За время существования ПДС были посещены все районы Витебской области. Во время проведения семинаров специалисты всех учебно-методических кабинетов делились опытом работы по различным направлениям деятельности. На заседания семинаров выносились наиболее актуальные и проблемные вопросы, помощь в решении которых оказывали специалисты Витебского областного института развития образования: организация инновационной деятельности, ресурсных центров, международного сотрудничества, работа с одаренными учащимися, спектр как учебной, так и воспитательной направленности. За эти годы менялись формы проведения ПДС, но неизменным остается то, что современная система дополнительного образования взрослых характеризуется системностью, многоплановостью, динамичностью. К сожалению, показатель сменности кадрового состава методистов и руководителей учебно-методических кабинетов составляет около 30 % в год, что зачастую не предполагает преемственности и обуславливает необходимость постоянного совершенствования работы с резервом руководящих кадров, с вновь назначенными методистами. Поэтому необходимостью стало расширение аудитории для методической службы Витебской области. Новой формой проведения ПДС для заведующих учебно-методическими кабинетами стало сетевое онлайн-сообщество «Среда УМК», заседания которого проходит ежемесячно в последнюю среду месяца, что особенно актуально было во время сложной эпидемиологической ситуации. В системе образования сетевое взаимодействие способствует более быстрому развитию инноваций, обмену знаниями и распространению практики, укреплению имиджа государственных учреждений.

Сетевое взаимодействие с заведующими учебно-методических кабинетов подтверждает целесообразность и эффективность данной формы работы, в ходе которой имеется колоссальная возможность общения и обмена лучшим опытом районных УМК.

Сотрудничество института развития образования с районными учебно-методическими кабинетами происходит и вне работы ПДС. Это обсуждение внесенных изменений в Кодекс Республики Беларусь об образовании в формате диалоговой площадки; семинары по привлечению иностранной безвозмездной помощи «Пути и способы формирования финансовой устойчивости учреждения образования», оперативная консультативная помощь по различным вопросам.

ИРО организует совместную работу с УМК и в вопросах аттестации, оказывает информационную помощь аттестационным комиссиям отделов по образованию, учреждений образования в осуществлении аттестации педагогических кадров.

Благодаря системной и целенаправленной деятельности методистов ИРО и УМК по организационно-методическому сопровождению педагогических работников высок процент сдачи экзаменов на получение высшей квалификационной категории. За два последних года порядка 93 % педагогических работников успешно сдали квалификационный экзамен при прохождении аттестации на присвоение высшей квалификационной категории.

В последние годы педагоги Витебской области могут не только участвовать в работе семинаров по подготовке к сдаче квалификационного экзамена, но и пройти тренировочное тестирование, также получить консультационную помощь по вопросам сдачи квалификационного экзамена при прохождении аттестации на присвоение высшей квалификационной категории. На сайте института размещена соответствующая информация.

Взаимодействие с УМК строится на основе постоянного, системного обмена информацией, что позволяет гибко и адресно выстраивать соответствующие программы повышения квалификации. Планирование повышения квалификации педагогических работников является обязательным направлением деятельности учреждений образования, УМК, института. Для чтения лекций, проведения мастер-классов, открытых уроков и занятий приглашаются опытные педагоги, учителя-методисты из учреждений

образования Витебской области. Учителя отмечают, что за последние три года качественно изменилось содержание повышения квалификации, мероприятий межкурсового периода: они стали более практикоориентированы, отвечают современным образовательным требованиям.

Новым важным направлением стало издание журнала «Вестник ВОИРО», на страницах делятся опытом работы по методическому сопровождению системы образования своего региона методисты Витебской области.

Прослеживается тесная связь в методическом сопровождении экспериментальной, инновационной, областной творческой (исследовательской) деятельности.

В 2023/2024 учебном году в экспериментальной деятельности принимают участие 25 учреждений образования области, реализуя 10 проектов (в 2022/2023 учебном году 29 и 11 соответственно). В режиме инновационного развития в текущем учебном году работают 84 учреждения образования Витебщины, включенных в 26 проектов (в 2022/2023 учебном году – 78 и 24 соответственно). За последние пять лет число экспериментальных площадок выросло на 50 %, число инновационных – уменьшилось на 30 %. При этом отмечается повышение качества инновационных проектов, разрабатываемых учреждениями образования.

17 методистов института являются консультантами областных проектов, реализуемых в учреждениях образования Витебской области.

Направление взаимодействия института, УМК и учреждений образования, получившее развитие последние несколько лет, гуманитарное и международное сотрудничество. Институт оказывает консультативную помощь по указанным направлениям, проводит обучение методистов и педагогов учреждений образования, осуществляет экспертную оценку проектов международных договоров и соглашений в сфере образования.

Говоря о взаимодействии ИРО – УМК, важно отметить сопровождение участников заключительного этапа конкурса профессионального мастерства

педагогических работников «Учитель года Республики Беларусь» и второго (республиканского) этапа республиканского фестиваля «Педагогический дебют», областных конкурсов «Руководитель года», «Секреты методического мастерства». Все эти мероприятия проводятся при непосредственном участии ИРО и УМК.

Институт обеспечивает методическое сопровождение подготовки к этим конкурсам при проведении повышения квалификации, семинаров для потенциальных его участников и районных организаторов, консультации для методистов по наиболее важным вопросам подготовки и проведению. Организует выезд в учреждения образования Витебской области для встречи с педагогами – лауреатами и победителями конкурсов прошлых лет. Кроме того, институтом разработаны и направлены рекомендации по организации и проведению конкурсов в целом.

Взаимодействие ИРО и УМК отчетливо прослеживается по методическому обеспечению создаваемых в государственных учреждениях систем мониторинга и оценки качества образования, национального исследования качества образования.

В 2023 году проведено 17 тематических семинаров по подготовке и организации проведения республиканских контрольных работ, по организации образовательного процесса в учреждениях общего среднего образования, расположенных в сельской местности.

Учителя регионов Витебской области при координации ИРО, участвовали в работе по созданию единых образовательных ресурсов (модулей).

Не остается без внимания УМК и ИРО оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении. Одной из самых эффективных форм работы с данной категорией педагогических работников является наставничество. Институт реализует областной творческий проект «Внедрение модели «Наставничество: сотрудничество, диалог поколений, профессиональная компетентность» как ресурс консолидации педагогической общественности».

Много лет для молодых педагогов проводился фестиваль «Перспектива». Сейчас он трансформировался в современный Митап. Ярко! Динамично! Позитивно! Ежегодно Митап собирает более 100 инициативных и творческих педагогов Витебской области со стажем работы до трех лет.

Трансляция эффективного педагогического опыта проводится на постоянной основе: это выставки научно-методической литературы и педагогического опыта (в том числе выставки-панорамы, интерактивные выставки), научно-практические конференции, в том числе с международным участием, диалоговые площадки, педагогические шатлы, кванториум, мероприятия школьных и районных методических формирований.

При планировании содержания работы с педагогическими кадрами на всех уровнях учитываются результаты проведенных в течение прошедшего учебного года опросов. Так, педагогические работники учреждений общего среднего образования испытывают потребность в повышении профессиональной компетентности по различным направлениям, и это учитывается при планировании работы как ИРО, так и УМК.

Действующая модель сотрудничества областного ИРО и районных УМК позволяет сформировать единое методическое пространство в области и решать поставленные задачи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кодекс Республики Беларусь об образовании. – Минск: Нац.центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. – 512 с.

2. Глинский, А. А. Управление системой методической работы в общеобразовательном учреждении: пособие для руководящих работников и специалистов учреждений общего среднего образования и системы повышения квалификации / А. А. Глинский. – Минск: Зорны верасень, 2008. – 252 с.

3. Поташник, М. М. Нет условий – нет и роста / М. М. Поташник // Народное образование. – 2009. – № 9. – С.26–28.

Научное электронное издание

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ
КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ

Сборник материалов
VII Международного научно-практического семинара

Минск, 18 апреля 2024 г.

Ответственный за выпуск
Мишнев Марина Валерьевна

Редактор *М. В. Мишнев*
Компьютерная верстка *О. А. Бобко*
Дизайн обложки *О. А. Бобко*

Дата размещения на ресурсе: 27.08.2024
Объем издания: 2340 КБ

Государственное учреждение образования
«Академия образования».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/573 от 22.02.2024.
220040, г. Минск, ул. Некрасова, 20.