



СОДЕРЖАНИЕ

Специальный выпуск журнала по итогам Международного форума «Непрерывное образование взрослых – 2015»		
<i>Никитин В.Я.</i>	Особенности применения фокус-групповых исследований в сфере образования взрослых	3
<i>Кривых С.В.</i>	Подготовка специалистов-андрагогов в системе магистерского образования	6
<i>Советов Б.Я.</i>	Актуализация требований к непрерывному образованию на современном этапе	11
<i>Пак Х.С., Давыдова А.А.</i>	Магистратура как ступень к научной деятельности в непрерывном образовании	15
<i>Байхонова С.З.</i>	Применение информационно-коммуникационных технологий в повышении профессионального мастерства педагогов	20
<i>Ковалёв С.Э.</i>	Особенности ценностно-смысловой сферы структуры самоактуализации личности участников международных программ	26
<i>Жуманова Г.С., Катпеннова Г.А.</i>	Методические аспекты непрерывного образования казахстанской модели повышения квалификации педагогов в деятельности филиала	35
<i>Трубина М.А., Черемных А.В.</i>	Опыт применения возможностей системы дистанционного обучения для повышения квалификации педагогических кадров в гидрометеорологическом образовании	40
<i>Михайлова Е.И.</i>	Образование как фактор социально-экономического развития Северо-Востока России	44
<i>Павлова С.М.</i>	Инновационный потенциал проблемы развития системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников	54
<i>Титова Ю.Ф.</i>	Задачи и проблемы организации электронного обучения и применения дистанционных образовательных технологий	59
<i>Ямщикова Е.Г.</i>	Педагогическая культура и её роль в формировании профессионально-этических качеств будущего специалиста	69
<i>Степанова М.В.</i>	Специфика самоопределения и деятельности взрослых «третьего возраста»	75
ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ		



НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЗРОСЛЫХ

УДК 378

Nikitin V.Ja. FEATURES OF APPLICATION OF THE FOCUS GROUP RESEARCH IN THE FIELD OF ADULT EDUCATION. In the article the questions, defining features of the organization of the adult learning process.

Keywords: focus group, adult educators - moderator, adult education.

Никитин В.Я., д.пед.н., профессор, ректор ФГБОУ ДПО «Институт непрерывного образования взрослых», Санкт-Петербург, E-mail: ipkspo@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ФОКУС-ГРУППОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

В статье рассматриваются вопросы, определяющие особенности организации процесса обучения взрослых.

Ключевые слова: фокус-группа, андрагог-модератор, обучение взрослых.

Термин «фокусированное интервью» появляется в 40-е годы в США, в общих чертах описание этого метода было представлено Г. Герцог. Фокусированное интервью занимает промежуточное положение между направленным и ненаправленным интервью, объединяя фокусированность на конкретную проблему и предоставляя свободу высказываний респондентов. На современном этапе фокус-групповые исследования сделали неотъемлемым элементом маркетинговых исследований и, в более широком смысле, важным элементом функционирования демократии, социальных институтов, рынка услуг [1].

Следует отметить, что в сфере академических исследований метод фокус-групп нашел пока ограниченное применение, хотя попытки расширить сферу применения этого метода осуществляются, можно назвать такие науки как психология, социология, педагогика, в которых начинается использование фокус-групп. В этом же списке находится и андрагогика, занимающаяся проблемами обучения взрослых

Применение метода фокус-группового исследования при формировании заказа на обучение взрослых позволяет прежде всего получать от «потребителя» обратную связь. Первые попытки поведения групповых интервью начались примерно в 20-е годы XX столетия на пересечении нескольких исследовательских позиций. Метод фокус-групп имеет свои истоки в рамках традиций, как эмпирической социологии, так и экспериментальной психологии. В социологии фокус-группы относятся к качественным методам. На современном этапе метод фокус – групп может широко использоваться при курсовой подготовке взрослого населения. Широкое применение этого метода обусловлено некоторыми его уникальными свойствами.

В России этот метод только начинает пробивать путь на широкую аудиторию,



но уже и сегодня можно сказать, что возможности этого метода используются при проведении различных форм обучения взрослых. В системе образования при разработке Стратегии инновационного развития России 2020 использовался метод фокус-групп. Сказать, что этот метод уже широко вошел в практику образовательного социума по обучению взрослых нельзя. Причиной этого можно назвать недостаточное количество информации, литературы, которая бы знакомила с возможностями, методами, технологиями, условиями проведения фокус-групповых исследований. Применение метода фокус-групп началось с конца 80-х годов в нескольких направлениях, особенно таких его разновидностей, как групповые интервью, индивидуальные в ходе проведения гуманитарной экспертизы. Метод фокус-групп выполняет задачу получения как можно более полной и разнообразной информации о том, как и почему ее участники воспринимают те или иные объекты, поэтому главное внимание уделяется фазе ориентировки, которая включает определение целей и темы дискуссии, знакомство ее участников друг с другом и сбор информации об их мнениях и суждениях по теме дискуссии. При этом в обязательном порядке учитываются их возрастные особенности. При организации процессов в образовании взрослых в регионах или в целом в стране необходимо соблюдать определенные процедуры:

- организация места и времени проведения фокус-групп (в системе образования взрослых - это уместно осуществлять, например, в учреждениях повышения квалификации - институты повышения квалификации, институты развития регионального образования, академии постдипломного образования или в институтах непрерывного образования взрослых), здесь удастся сразу решить проблему аудитории (места проведения);

- обеспечение необходимого технического оснащения (видео, ауди - записи и др.);

- критерии отбора (рекрутирования) респондентов, в случае системы повышения квалификации это могут быть слушатели тематических, проблемных курсов – временно безработные, специалисты, достигшие пенсионного возраста и др.;

- подготовка топик-гайда (порядок задавания вопросов) может быть осуществлен руководителями курсов или лекторами (модераторами) с учетом возраста обучающихся;

- отбор методических приемов в зависимости от планируемого уровня обсуждения получаемой информации по изучаемой проблеме;

- подготовка материалов для применения отобранных методик (средства, среда);

- интерпретация данных на основе обработанного массива информации, полученного при внедрении метода фокус-групп (модератор);

- принятие решения по выбору формы представления результатов [2].

Если к проведению метода фокус-группового исследования привлекаются работники системы образования взрослых, то в какой-то момент, они еще осваивают и начинают выполнять роль андрагога-модератора. Длительность фокус-группового исследования в зависимости от цели может занимать полтора - три часа. Деятельность



модератора при этом направляется на то, чтобы включить всех респондентов группы в дискуссию и стремиться удержать в рамках обсуждаемой проблемы. В дискуссии используются как неструктурированные (открытые, например: какие виды деятельности за последние два - три года произвели наибольшее впечатление?), полуструктурированные (структурирован по ответу или стимулу, например: структурирован по ответу - что вы не применяли в своей прежней профессиональной деятельности из того, что узнали нового?, структурирован по стимулу - каковы ваши отношения к андрагогическим технологиям по поводу той части, где идет речь о реализации индивидуальных образовательных программ?), структурированные вопросы (структурирован одновременно по стимулу и ответу), например - познакомившись с некоторыми нетрадиционными технологиями, как вы считаете, имеют ли преимущества технологии в плане организации индивидуальных программ по сравнению с групповой формой в традиционном ее понимании? Главная особенность в деятельности андрагога-модератора заключается в том, чтобы активизировать участников на как можно большее число высказываний, позволяющих понять их точку зрения по обсуждаемой проблеме и отказаться от оценочных вербальных и невербальных реакций на высказывания участников.

Метод фокус-групп позволяет в большей степени выяснить отношения представителей разной аудитории, разных регионов к обсуждаемой проблеме и при соответствующем анализе откорректировать до момента внедрения методов обучения взрослого населения. Эффективность метода фокус-групп во многом определяется и гетерогенного составов в условиях системы повышения квалификации и системы обучения взрослого незанятого населения и на основании применения тем, что условия в них максимально приближены к условиям повседневного общения людей. Это делает их привлекательными для участников и способствует их естественному поведению во время группового обсуждения. В случае применения метода фокус-группового исследования возникает ситуация, при которой, как и в реальной жизни, на характер восприятия различных объектов влияют не только сами эти объекты, но и мнение окружающих, которое катализируется в условиях свободного группового обсуждения. Достоинством метода фокус - групп по сравнению с другими методами формирования целей обучения является то, что их участники могут в ходе дискуссии спонтанно выражать свои эмоции, что может служить дополнительным источником информации по обсуждаемой проблеме, а также то, что этот метод является достаточно свободной формой. Данный метод создает благоприятные условия для самораскрытия участников и высказываний искренних мнений. Что и позволяет получить более правдивое мнение по исследуемому вопросу [3].

Использование метода фокус-групп при изучении инновационных процессов позволяет выявить мнение групп гомогенного сравнительного метода обнаружить расхождение в позициях, что еще в большей степени обнаруживает полифоничность мнений респондентов. При использовании метода фокус-групп происходит получение не количественных, а качественных данных в ходе групповых исследований гомогенного и гетерогенного составов. Фокус-группы являются качественным подходом к получению необходимых данных, который характеризуется естественными условиями и использованием индуктивных методов. Нами данный метод



апробировался при изучении отдельных аспектов инновационных процессов в отдельных регионах Амурской, Челябинской областей, Ямало-Ненецкого автономного округа, Краснодарского края. Это позволило нам скорректировать отдельные направления деятельности образовательных систем, на основе рефлексии полученных результатов и предвидеть ряд негативных последствий. Использование метода фокус - групп при изучении процессов в образовании взрослых как с целью обобщения их содержания, так и с целью корректировки для снижения уровня негативных последствий, на наш взгляд, целесообразно проводить как на этапе старта новаций, так и в ходе первичного внедрения и этапе ресоциализации. Но применение метода фокус-групп возможно не только при изучении новаций, а любых других вопросов сферы образования. Для большей достоверности получения данных должен быть качественным андрагог-модератор – специально подготовленный специалист может быть из этой же сферы. Только в этом случае можно предполагать, что данный метод может быть применим более широко и перспективы его дальнейшего использования неопределимы.

Библиографический список:

1. Громова Е., Герасимова М. Возможности использования расширенных креативных фокус-групп как метода социологического исследования на этапе создания рекламных конструкций // Журнал о рекламе YES! – 1998. - N 3 (24). - С.79-81.
2. Никитин В.Я., Суртаева Н.Н. Модератор в системе фокус-группового исследования. – СПб, ГНУ ИОВ «РАО». - 55 с.
3. Управление образовательными системами / Под ред. Т.И. Шамовой. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 320 с.

УДК 374.7

Krivykh S.V. TRAINING OF ADULT EDUCATORS IN THE SYSTEM OF POST GRADUATE EDUCATION. The article discusses the questions of training of adult educators in the system of post graduate education in Europe.

Keywords: specialist-adult educators, master's education.

Кривых С.В., д.пед.н., профессор, проректор по учебно-методической работе ФГБОУ ДПО «ИИОБ», Санкт-Петербург, E-mail: krivih71@yandex.ru

Подготовка специалистов-андрагогов в системе магистерского образования

В статье раскрываются вопросы подготовки специалистов-андрагогов в системе магистерского образования Европы.

Ключевые слова: специалист-андрагог, магистерское образование.

Ориентация подготовки специалистов, в том числе и специалистов-андрагогов, на уровень университетского образования определяется целями



Болонского процесса, достижение которых планировалось к 2010 году. Этими целями являлись:

- построение европейского пространства высшего образования как определяющего направления развития мобильности граждан с возможностью трудоустройства;
- формирование и укрепление интеллектуального, культурного, социального и научно-технического потенциала Европы;
- повышение главенствующей роли университетов как носителей европейского сознания в формировании и развитии общеевропейских культурных ценностей;
- обеспечение конкурентоспособности европейских вузов с другими системами образования в борьбе за студентов, финансирование и прибыль, международное влияние;
- достижение большей совместимости и сравнимости национальных систем высшего образования;
- повышение качества высшего образования [1].

Реформы в рамках Болонского процесса привели во многих частях Европы к изменениям структуры предлагаемых учебных программ (VMBF 2005). Эти реформы, связанные с переходом на двухступенчатую систему высшего образования, способствовали возникновению новых специализаций андрагогов для сферы образования взрослых, в том числе через предложение международных магистерских программ, например, программы по подготовке европейских магистров в сфере образования взрослых – European Master Adult Education (ЕМАЕ), получившей в 2007 году аккредитацию в университете Дуйсбург-Эссен (Германия).

Проведенное сравнительно-сопоставительное исследование показало, что многие страны современной Европы реализуют магистерскую подготовку специалистов-андрагогов, ориентированную на основные положения общеевропейских документов, касающихся проблем непрерывного образования и образования взрослых.

Для качественного анализа магистерского уровня подготовки высококвалифицированных специалистов-андрагогов в современной Европе важно было определить идеологическую основу этой подготовки. Общая концепция подготовки специалистов-андрагогов отражает приоритетную задачу образования взрослых в современном мире, которая нашла свое отражение в материалах ЮНЕСКО, – помощь человеку в успешной адаптации к условиям современного мира через включение в различные формы непрерывного образования. На III Международной Конференции Образования Взрослых в Токио, в отчетах комиссии ЮНЕСКО под руководством Е. Фора были названы главные принципы образования в современном мире: непрерывность обучения, параллельное обучение и стремление к обучающемуся обществу. Важную роль в реализации этих принципов должно сыграть образование взрослых и современные специалисты-андрагоги как его системообразующий фактор. В материалах Совета Европы, посвященных современной концепции образования



взрослых, подчеркивается новая роль андрагога в современном мире, принципиально отличающаяся от традиционной, связанной с прямой трансляцией и распространением формальных знаний. Современный высококвалифицированный специалист-андрагог – это инженер, архитектор, разработчик концепции образования (и обучения) взрослых, консультант, советник, спутник обучающихся. Исходя из этого, процесс подготовки современного андрагога должен быть ориентирован на формирование следующих аспектов профессиональной компетентности:

- эмпатия и отзывчивость к потребностям и ожиданиям взрослых обучающихся;
- способность определять и оценивать потенциал взрослых обучающихся, использовать этот потенциал для продвижения в образовании;
- умение анализировать, минимизировать и преодолевать трудности, с которыми сталкиваются взрослые обучающиеся;
- владение широким спектром современных средств, технологий методов и приемов и готовность к адекватному их выбору и совершенствованию исходя из образовательной ситуации;
- умение организовать андрагогическое взаимодействие в индивидуальной и групповой форме [2].

Как показывают многочисленные сравнительные исследования систем высшего образования в странах Европы (Е.И. Бражник, Б.Л. Вульфсон, А.Н. Джуринский, А.Я. Курилина, О.Г. Лаврентьева, Л.И. Лебедева, З.А. Малькова, С.А. Писарева и др.), в современных университетах приняты две модели подготовки специалистов: индивидуальная и групповая.

Индивидуальная модель практически полностью основана на взаимодействии обучающегося с научным руководителем (наиболее часто данная модель используется при подготовке специалистов гуманитарных наук). Групповая модель функционирует на основе стандартных структурированных программ, по которым обучаются группы специалистов.

В настоящее время доминирующей является вторая модель, большинство европейских университетов используют структурированные программы, включая магистерский уровень, которые предполагают более короткий срок обучения, чем обучение на основе индивидуальной модели. Длительность обучения, как правило, составляет от двух до трех лет и включает, помимо непосредственного написания исследовательской работы, набор курсов по специальности.

Содержание современных магистерских программ подготовки специалистов-андрагогов в странах Европы опирается в своей базовой части на три методологических составляющих:

- концепцию управления знаниями как основы определения стратегии развития, совершенствования и повышения конкурентоспособности предприятия, корпорации, профессиональной группы и отдельной личности;
- систему андрагогического знания и основные принципы андрагогического взаимодействия (приоритетности самостоятельного обучения; совместной деятельности обучающегося с коллегами и андрагогом; актуализация имеющегося



положительного профессионального и социального опыта; принцип корректировки устаревшего и негативного опыта и личностных установок обучающегося, препятствующих непрерывному образованию; реализации индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей и с учетом социально-психологических характеристик личности; принцип элективности обучения; принцип рефлексивности; принцип социальной востребованности результатов обучения; принцип системности обучения; принцип активного внедрения результатов обучения в практику жизнедеятельности; принцип развития обучающегося);

- методологию образовательного менеджмента, как оптимальное сочетание методов и средств, способствующих активизации интеллектуального потенциала организации, профессиональной группы и отдельной личности с целью повышения эффективности их деятельности в различных сферах: социальной (реализация принципов устойчивого развития, учитывающих человеческие ценности), профессиональной (через создание условий для освоения новых профессиональных ролей, развитие профессиональной компетентности и мобильности), личностной (приобщение к общечеловеческим ценностям, языку и культуре, различным видам социального взаимодействия средствами непрерывного образования); а также развитию у обучающегося взрослого качеств менеджера знаний, менеджера обучающейся организации, менеджера-педагога, менеджера развития персонала и менеджера-исследователя [3].

Во многих европейских странах в настоящее время происходят процессы интеграции университетского пространства подготовки специалистов-андрагогов. Уровень подготовки по целому ряду магистерских программ соответствует международному.

Поскольку реализация международных магистерских программ представляет собой достаточно новое, но активно развивающееся направление подготовки специалистов-андрагогов в странах современной Европы, мы провели сравнительно-сопоставительный анализ семи таких программ по группам выделенных ранее параметров: ценностно-целевому и организационно-содержательному, добавив также результативный параметр, отражающий результаты магистерской подготовки специалистов-андрагогов.

Выбор программ для сравнительного-сопоставительного анализа обусловлен тем, что мы попытались раскрыть различные направления специализации магистерской подготовки андрагогов, отвечающие на актуальные проблемы социализации взрослого населения Европы в условиях стремительных социально-экономических, демографических, коммуникативно-информационных трансформаций. Приведенные в параграфе программы в качестве примеров для общей характеристики международного уровня магистерской подготовки нацелены на подготовку специалистов-андрагогов, которые призваны реализовывать свою профессиональную деятельность в различных сферах образования взрослых, с ориентацией на определенные проблемы и контингенты обучающихся.



Анализ международных магистерских программ подготовки специалистов-андрагогов по ценностно-целевой группе параметров позволил сделать следующие выводы. Программы ориентированы на актуальные проблемы регионов европейского пространства, решение которых средствами образования взрослых должно способствовать гармонизации социальных отношений в европейском пространстве, достижению целей прогресса, сохранению ценностей мира и демократии. Среди них отмечены:

- проблемы кадрового менеджмента, с акцентом на профессиональное образование, повышение квалификации и переподготовку, организацию бизнес-школ, внутрифирменное (корпоративное) обучение, управление карьерой;
- проблемы образования различных категорий взрослых с учетом особенностей и потребностей конкретного региона;
- образование взрослых в контексте социальной работы;
- образование взрослых в контексте проблемы миграции и межкультурных отношений;
- подготовка кадров для высших народных школ как приоритетной проблемы развития и совершенствования системы неформального образования взрослых;
- проблемы профессионального самоопределения различных групп взрослого населения и др.

В содержании программ отражены общеевропейские ценности и цели развития, которые раскрываются, в том числе, через международные связи и взаимодействия, активный обмен опытом. Обучение по проанализированным магистерским программам предполагает международную мобильность преподавателей и студентов как обязательный и важный компонент подготовки специалиста-андрагога европейского уровня. Программы включают специальные курсы по сравнительной андрагогике, основанные на гуманитарных и гуманистических положениях.

Библиографический список:

1. Никандров Н.Д. Школа и педагогическая наука современной Великобритании. - М.: НИИ ОП, 1988. - 30 с.
2. Мухлаева Т.В. Международный опыт неформального образования взрослых // Человек и образование. – 2010. – №4. - С. 158-162.
3. Макареня А.А., Суртаева Н.Н., Кривых С.В. ГЛОССАРИЙ. Инновации в педагогическом образовании (для педагогических работников). – СПб., 2009. – 64 с.



УДК 378

Sovetov B.Y. ARTUALIZCIA REQUIREMENTS FOR CONTINUING EDUCATION AT THE PRESENT STAGE. In article the liberal model and formulated the problem of continuing education requirements at the present stage.

Keywords: the liberal model, professional standard, level preparation.

Советов Б.Я., д.тех.н., президент: АНО ВПО «Смольный институт Российской академии образования», Санкт-Петербург, E-mail: BYSovetov@mail.ru

АКТУАЛИЗАЦИЯ ТРЕБОВАНИЙ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В статье рассмотрена либеральная модель и сформулирована проблема актуализации требований к непрерывному образованию на современном этапе.

Ключевые слова: либеральная модель, профессиональный стандарт, уровневая подготовка.

Российское образование своими истоками восходит к русскому просвещению. Просвещение - это "не только высшая, но и самая выгодная политика для великой нации". Задачей просвещения является формирование новой высокоразвитой личности, которая заложит основы цивилизации будущего. Если будущее рассматривать в перспективе наступившего века, то следует учесть внешние объективные условия перехода человечества в информационное общество. Для информационного общества характерна лидирующая роль образования, а поэтому будущее образования следует рассматривать в тесной взаимосвязи с особенностями жизни людей в информационном обществе.

Наиболее существенным в развитии производства в настоящее время является быстрая смена технологий и, как следствие, необходимость обучения в течение всей жизни человека, как по своей профессии, так и по смежным. Может возникнуть необходимость смены рабочего места и профессии. Исходя из этого, модель непрерывного образования и, в том числе, модель непрерывного образования взрослых должна позволять адаптироваться к новым требованиям развития общества и производства. В условиях современной рыночной экономики выпускнику необходимо предоставить свободу в выборе образовательной траектории и последующего места работы. По сути, это приводит к замене базовой квазиадминистративной модели образования на либеральную модель.

В основе любой системы образования лежит некоторая модель, определяющая как содержание образования, так и его организацию. Такая модель должна способствовать вхождению национальной системы образования в мировую образовательную систему. В течение многих десятилетий Российская система образования функционировала на базе квазиадминистративной модели с принудительным распределением выпускников высшей школы на конкретные места работы. Эта модель образования отличается от либеральной по следующим позициям:



- а) профессиональная квалификационная структура подготовки специалистов определяется перечнем направлений подготовки и специальностей;
- б) по всем направлениям и специальностям разрабатываются ГОСЫ;
- в) ВУЗы могут выдавать дипломы государственного образца после аккредитации;
- г) образовательный процесс возможен после получения лицензии.

При переходе к рыночной экономике возникла необходимость адаптации подготовки выпускника к рыночным условиям, что потребовало пересмотреть не только содержание подготовки, но и организацию всего учебного процесса. При этом оказалось необходимым вписать Российскую систему образования в структуру мировой образовательной системы, т.е. перейти к двухуровневой подготовке с выпуском бакалавров и магистров. После окончания бакалавриата или специалитета предусматривается возможность продолжения образования на третьей ступени - в аспирантуре.

Эти образовательные траектории не являются достижением Болонского процесса. Еще в 1215 г. непрерывная многоуровневая подготовка была реализована в Парижском университете. В дореволюционной России многие известные государственные деятели и служители церкви закончили в России бакалавриат и магистратуру. Петр Аркадьевич Столыпин – премьер царского правительства – был бакалавром. Питирим Сорокин – лидер правых эсеров – получил академическую степень магистра. Степень бакалавра присваивалась выпускникам Московского, Харьковского и Казанского университетов.

В условиях действия либеральной модели реализуются следующие возможности:

- а) ВУЗ самостоятельно открывает образовательные программы;
- б) новым образовательным программам присваивается код в соответствии с правилами национальной системы классификации;
- в) объемные показатели не планируются;
- г) за государством закрепляются такие функции как: мониторинг, расчет международных индикаторов образования, планирование корректирующих воздействий.

В настоящее время в ГОСах третьего поколения, ГОСах 3+ и последующих, ориентированных на уровневую подготовку, осуществлен переход от квалификационной модели к компетентностной, в основе которой лежат компетенции. Выделяют разное количество компетенций, которые должны быть сформированы в процессе обучения, но независимо от их числа они должны содержательно включать: готовность к проявлению компетентности (мотивационный аспект), владение знанием содержания компетентности ((когнитивный аспект), опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (поведенческий аспект), отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект).

Российская система образования всегда была компетентностной, - т.е. ориентированной на сферу профессиональной деятельности, но она была



направлена на подготовку специалистов для массового и стабильного производства. В настоящий период от системы высшего образования ожидается подготовка выпускников, которые могут заниматься как поиском работы, так и выступать в роли создателей рабочих мест. Модель должна носить системный характер, объединяя преимущества квалификационной и компетентностной моделей. Реализация системной модели требует получения результатов обучения в двух направлениях: квалификационно-профессиональном и в междисциплинарно-компетентностном.

Идеология построения ГОСов III поколения делает реальным реализацию таких перспективных направлений дальнейшего развития образования, как: включенное обучение на основе телекоммуникационной среды, самостоятельная работа в коммуникационных средах, проведение лекционных, практических, лабораторных, самостоятельных занятий в условиях использования современных информационных технологий по направлениям подготовки бакалавра и магистра, компьютерная поддержка профессиональной ориентации и отбора абитуриентов, компьютерная поддержка последипломного образования, компьютерный контроль знаний и тестирования квалификации, компьютерная поддержка аккредитации специальностей и аттестации ВУЗов. Увеличение часов на самостоятельную работу позволит решить одну из главных задач высшей школы – научить студентов самостоятельно работать как с книгой, так и с литературой, представленной на электронных носителях. Резко возрастает возможность доступа студентов к современной российской и зарубежной учебной литературе.

Весьма обсуждаемой проблемой явилась специализация выпускника. В новой системе образования она нашла отражение в виде профилей подготовки бакалавра и тематики диссертационных работ магистра. Наличие профилей подготовки бакалавра сохраняет традиционную для Российского образования особенность специализации в конкретной предметной области. Возможность увеличения числа профилей без перехода к ГОСам следующего поколения позволяет мобильно адаптироваться к требованиям работодателей и способствует трудоустройству выпускника. Следует предусмотреть возможность для ВУЗов предлагать новые профили подготовки бакалавров, исходя из потребностей регионов. Такие профили после определенной апробации могут по рекомендации учебно-методических объединений вводиться при подготовке бакалавров для всех ВУЗов. Это особенно актуально при решении проблем непрерывного образования взрослых.

В послереволюционное время образование взрослых преследовало цель ликвидации неграмотности, создание интеллектуального потенциала страны. На современном этапе образование взрослых раскрывается как непрерывное образование в виде достаточно большого разнообразия, которое можно реализовывать по следующим вариантам: дополнительное образование, повышение квалификации, второе высшее образование и др. Дополнительное образование по содержанию наиболее динамично, может реализовываться в разных объемах часов по программам, оперативно отслеживающим новейшие достижения науки и техники, а также потребности работодателей. Повышение



квалификации можно организовать непосредственно на производстве. Второе высшее образование возможно лишь на платной, в том числе, по ускоренной форме подготовки.

Сближение непрерывной уровневой подготовки с потребностями производства возможно, как за счет изменения содержания, так и организации учебного процесса. Соответственно высшая школа вступила в фазу актуализации ФГОС 3+. В основе этого процесса заложен приоритет профессиональных образовательных стандартов среднего специального образования. Выполнено сопоставление направлений подготовки бакалавров с профессиями профессиональных образовательных стандартов и внесены изменения и дополнения в ФГОС 3+ по разделам областей деятельности, компетенций и обобщенных трудовых функций. Это согласование позволит приблизить направления подготовки бакалавров к реальной современной практической деятельности на основе требований работодателей. Организация учебного процесса совершенствуется за счет обязательного привлечения работников производственных объединений, научных работников академических институтов, сотрудников передовых фирм к обучению студентов на основе штатного совместительства, как в структуре ВУЗа, так и путем организации базовых кафедр и филиалов кафедр. Есть примеры эффективного функционирования ВУЗов в структуре концернов типа: ВУЗ, НИИ, производство.

Актуализация требований к непрерывному образованию в настоящее время реализуется и административным путем. Министерством образования и науки Р.Ф. приняты следующие решения по повышению качества непрерывного образования:

- 1) формирование сети исследовательских университетов и ведущих российских университетов, доля обучающихся в таких вузах в настоящее время составляет 17%;
- 2) реализация программы повышения международной конкурентоспособности образовательных программ с использованием механизмов международной профессиональной аккредитации;
- 3) уменьшение контрольных цифр приема при резком снижении приема на юридические и экономические направления; переориентация подготовки на потребности регионов и на кадровые потребности отдельных отраслей и компаний;
- 4) сокращение числа филиалов и ВУЗов путем использования различных форм реорганизации на основе результатов мониторинга, плановых и внеплановых проверок;
- 5) повышение качества образования на основе актуализированных федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с ориентацией на соответствующие профессиональные стандарты среднего профессионального образования;
- 6) новые подходы к лицензированию и аккредитации с получением данных и контролем эффективности деятельности ВУЗов на основе их сайтов.



Усиление требований к непрерывному образованию на основе актуализированных государственных образовательных стандартов ФГОС 3+ должно способствовать повышению качества образования, так как требования мониторинга уже заложены в содержание ФГОС и что, особенно важно, эти стандарты согласованы с соответствующими профессиональными стандартами среднего профессионального образования. Это усилит преемственность подготовки на разных уровнях образования и позволит согласовать учебные планы и программы при реализации учебного процесса в рамках непрерывного образования. Следует особое внимание обратить на все уровни подготовки с целью приближения выпускника к текущим задачам производства. Этому способствует развитие прикладного бакалавриата, дальнейшее совершенствование целевой подготовки. Сокращение подготовки кадров по многим направлениям в рамках специалитета должно компенсироваться расширением подготовки на уровне магистратуры.

Возможно, следует рассмотреть открытие прикладной магистратуры, ориентированной на подготовку элитных специалистов. Уровень аспирантуры с возможностью ее окончания без защиты диссертации вызывает большие сомнения и требует общественного обсуждения с целью более полного понимания назначения этого уровня подготовки в современных требованиях Министерства образования и науки Р.Ф. Было бы полезно вернуться к известной и оправдавшей себя схеме подготовки кадров высшей квалификации с защитой диссертации в регламентированный срок. В целом, актуализация требований к непрерывному образованию должно способствовать повышению его качества и усилению интеллектуального потенциала России.

УДК 378

Pak H.S., Davydova A.A. THE MASTER'S DEGREE AS A STEPPING STONE TO RESEARCH ACTIVITIES IN CONTINUING EDUCATION. The article considers the problems of training of masters in the framework of continuous education, about the need to create certain conditions for the training of scientific personnel.

Keywords: master, science, research, competence-based approach.

*Пак Х.С., д.э.н., профессор кафедры «ФиБУА» СУРАО;
Давыдова А.А., к.э.н., доцент кафедры «ЭиМ» СУРАО, Санкт-Петербург*

МАГИСТРАТУРА КАК СТУПЕНЬ К НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

В статье рассматривается проблемы подготовки магистров в рамках непрерывного образования, о необходимости создания определенных условий для подготовки научных кадров.

Ключевые слова: магистр, наука, исследования, компетентностный подход.



Курс реформирования системы профессионального образования Российской Федерации взятый в 2003 году был нацелен на удовлетворение запросов современного рынка труда к программам профессионального образования; изменение понятия и структуры государственного образовательного стандарта (расширение свобод ОУ); введение двухуровневого высшего профессионального образования; создание условия для академической мобильности студентов (внутренней и внешней); обеспечение условий для образования в течение всей жизни [1].

Одними из десяти направлений реализации Болонского процесса выступают развитие обучения в течение всей жизни и формирование европейского пространства научных исследований.

К 2010 году Болонский процесс не достиг заявленных целей, а именно:

- во многих странах преобразования носят лишь структурный характер (формальный переход на двухцикловую систему подготовки),
- большинство вузов свои старые «длинные» образовательные программы разделили на составляющие «Б-М» по схеме 3(4)+2(1);
- во многих университетах с трудом идет переход вузов на студентоцентрированный подход к образованию (без педагогических инноваций);
- в недостаточной мере реализуется академическая мобильность преподавателей и студентов;
- не созданы условия для реализации непрерывного образования (в течение всей жизни). [2]

Проводимая в настоящее время реформа высшей школы в основном направлена на сокращение численности вузов и переход на двухуровневую подготовку бакалавр – магистр.

Бакалавр – это специалист, который может работать по специальности или продолжить образование, перейдя на вторую ступень - в магистратуру. Степень магистра предполагает наличие более глубоких фундаментальных знаний студента и ориентирует его на научную карьеру.

Магистры – это специалисты, основная область применения которых исследовательская и проектно-конструкторская работа, педагогическая деятельность в вузах, что в большинстве стран предполагает проведение научных исследований. Именно те, кто в дальнейшем видит свое предназначение в научных разработках и исследованиях должен продолжать обучение в магистратуре.

Основные направления деятельности, для которых должны предназначаться выпускники магистратур, это:

- 1) исследовательская работа в научных институтах и научных подразделениях,
- 2) конструкторские и проектные разработки;
- 3) педагогическая работа в вузах;
- 4) международное научное сотрудничество.



Рассмотрим более подробно эти направления [3].

В настоящее время численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, по категориям по Российской Федерации составляет 727029 человек. (Табл.1).

Таблица 1 - Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, по категориям по Российской Федерации*

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Численность персонала – всего	887729	813207	736540	735273	726318	727029
в том числе:						
исследователи	425954	391121	368915	374746	372620	369015
техники	75184	65982	59276	61562	58905	61401
вспомогательный персонал	240506	215555	183713	178494	175790	175365
прочий персонал	146085	140549	124636	120471	119003	121248

* обновлено 30.09.2014 ФСГС

На основании приведенных данных видно, что период с 2000 г. по 2013 г. численность персонала, занятого исследованиями сократилась на 160700 человек. Численность исследователей продолжает сокращаться и за последние десять лет этот показатель уменьшился на 13,3% (рис.1).

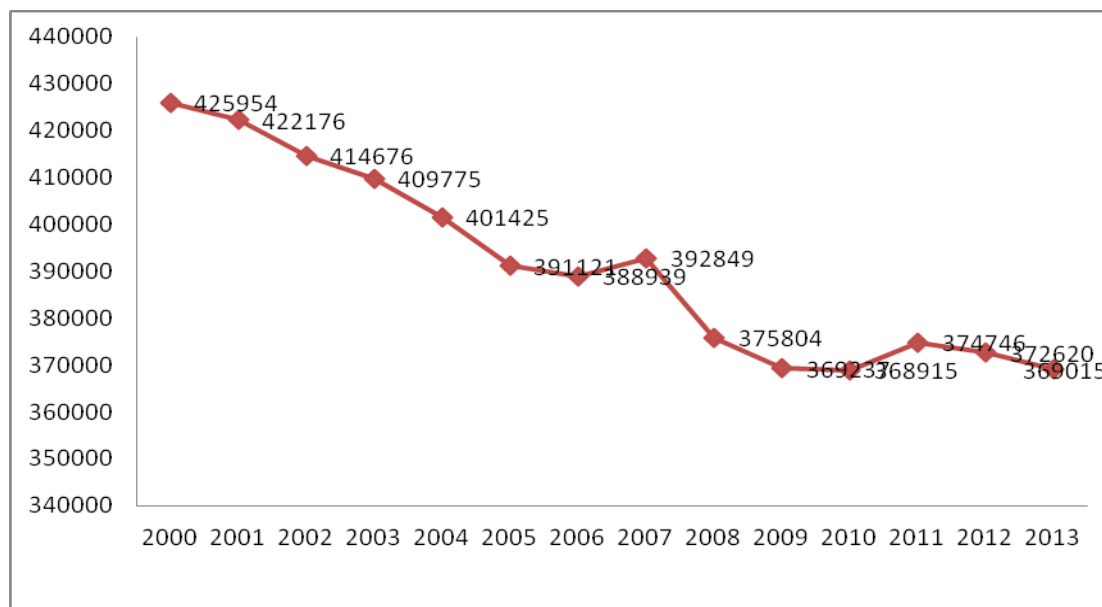


Рисунок 1 - Численность исследователей, человек по годам

Сокращается число организаций, выполнявших научные исследования и разработки в Российской Федерации с 4099 единиц до 3605 единиц в 2013 (- 12%) (см.табл.2).



Таблица 2 - Число организаций, выполнявших научные исследования и разработки, по типам организаций по Российской Федерации

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Число организаций – всего	4099	3566	3492	3682	3566	3605
в том числе:						
научно-исследовательские организации	2686	2115	1840	1782	1725	1719
конструкторские бюро	318	489	362	364	340	331
проектные и проектно-изыскательские организации	85	61	36	38	33	33
опытные заводы	33	30	47	49	60	53
образовательные учреждения высшего образования	390	406	517	581	560	671
промышленные организации, имевшие научно-исследовательские, проектно-конструкторские подразделения	284	231	238	280	274	266
прочие	303	234	452	588	574	532

По данным таблицы видно, что значительно сократилась численность проектных и проектно-изыскательских организаций с 85 единиц в 2000 г. до 33 единиц в 2013г. (-52ед.), количество научно-исследовательских организаций сократилось на 967 единиц, однако наблюдается рост числа научных разработок, выполненных образовательными учреждениями высшего образования практически в 2 раза.

Важнейшим фактором, определяющим состояние научного потенциала и в конечном итоге результативность научной и научно-технической деятельности, является ее финансирование. В настоящее время в РФ финансирование науки заметно выросло по сравнению со временем, когда в институтах не было средств на элементарные расходы.

Внутренние затраты на научные исследования и разработки по Российской Федерации представлены в таблице 3. На основании приведенных данных наблюдается значительный рост финансирования научных исследований с 2000 г. по 2005 г. в 3 раза, с 2005 по 2010 гг. с 230,785 до 523,377 млрд.руб. (+44%), с 2010 по 2013 гг. 523,377 млрд.руб. до 749,797 млрд.руб. (+69%).

Таблица 3 - Внутренние затраты на научные исследования и разработки, млн. руб.*

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
в фактически действовавших ценах	76697,1	230785,2	523377,2	610426,7	699869,8	749797,6



в постоянных ценах 1989 г.	3,32	4,54	5,72	5,75	6,14	6,21
в процентах к валовому внутреннему продукту	1,05	1,07	1,13	1,09	1,13	1,13

*Обновлено 23.01.2015

В целом, говоря о подготовке магистров как специалистов в научных исследованиях и опытно-конструкторских разработках необходимо отметить важность этого направления. Это связано, прежде всего, с выходом России на мировой уровень научных достижений и поставленной перед экономикой задачей удвоения ВВП. Здесь возникает вопрос, а какова потребность в подготовке магистров в настоящее время?

Обучение по программам магистратуры имеет свои особенности. В процессе подготовки магистров усложняется компетентностный подход в связи с тем, что ППС должен дать им «идеальное образование, основанное на науке» [5]. В связи с этим выдвигаются новые требования к квалификации преподавателя и создание условий в вузах для подготовки магистров. Здесь необходимо наличие нескольких факторов:

- *Наличие аспирантуры по специальности, по которой предполагается подготовка магистров*, что свидетельствует о наличии в вузе высококвалифицированных кадров по данной специальности проведения научных исследований. Это будет способствовать подготовке магистров на современном научном уровне, ознакомлению их с новейшими достижениями в данной области.
- *Разработка и лицензирование магистерских программ*. Данный процесс абсолютно необходим для обеспечения качества магистерских программ, поскольку характеризует их соответствие современным требованиям.
- *Достаточное количество профессорско-преподавательского состава соответствующей квалификации*. Качественная подготовка магистров требует существенного объема индивидуальной работы со студентами высококвалифицированных специалистов
- *Наличие современной лабораторной базы*. Эта необходимость существенно возрастает при подготовке магистров, поскольку обучение методам проведения научных исследований, проектных разработок без современного оборудования, в том числе испытательного, невозможно.
- *Налаженные связи с предприятиями и организациями соответствующей сферы экономики*. Налаженные связи с предприятиями и организациями, особенно находящимися на передовом рубеже науки, вузам, осуществляющим подготовку магистров крайне необходимы, поскольку такая подготовка должна быть «заточена» под потребности конкретных научных институтов и центров, конструкторских и проектных организаций или подразделений крупных компаний [6].



В рамках данного исследования авторы рассмотрели обучение в магистратуре как одну из ступеней к научной деятельности личности в течение жизни. В ходе подготовки студент впервые получает навыки научных исследований, применяет полученные знания для исследования и решения актуальной научной проблемы, которая лежит в основе его магистерской диссертации и научных публикаций.

Развитие программ магистратуры, обеспечение необходимых условий для подготовки магистров может способствовать росту потенциала личности, повышению уровня квалификации в рамках научных интересов, как самой личности, так и для общества в целом. Таким образом, подготовку магистров можно рассматривать как ступень к научной деятельности в непрерывном образовании.

Библиографический список:

1. *Кривых С.В.* Диверсификация профессионального образования // Мир науки, культуры, образования. - № 5 (42). – октябрь 2013. – С. 43-45.
2. *Каравеева Е.В.* ЕПВО (Болонский процесс) Методология TUNING ECTS Возможности применения в российском образовании // «Высшее образование в России». – 2014. - №8-9.
3. *Осовецкая Н.Я.* Оценка потребности в магистрах для обеспечения конкурентоспособности России // Под редакцией: Е. Г. Ясина Модернизация экономики и глобализация: В 3 кн. Кн. 2. - М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2009.
4. *Шумовская А.Г.* Дневник студента как средство формирования креативной компетентности личности // Magistr – Dixit. Научно – педагогический журнал Восточной Сибири. - 2012. - № 1. - С. 1
5. *Медведев В.Е.* О повышении квалификации преподавателей инженерных вузов // Высшее образование в России. - 2010. - № 2. - С. 21-26
6. Федеральная служба государственной статистики Официальная статистика «Наука, инновации и информационное сообщество» // <http://www.gks.ru/>

УДК 371.14

***Baihonova S.Z.* USING INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGIES FOR INCREASING TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT.** The article considers the priorities of the Republic of Kazakhstan State policy in the system of teachers' in-service training, and their correspondence to the international quality standards and the European Union eight competences. It enlightens the problem of technologizing educational process relevance in the modern school, and presents the results of using information and communication technology on the example of the pilot project.

Keywords: state policy priorities, quality of education, in-service teacher training, innovative educational technology, information and communication technology, pedagogical skills.



Байхонова С.З., директор ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Восточно-Казахстанской области, к.п.н., г.Усть-Каменогорск, Республика Казахстан

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ

В статье раскрываются приоритеты государственной политики РК в системе повышения квалификации педагогических работников, их соответствие международным стандартам качества образования и 8 компетенциям Европейского союза, поднимается проблема актуальности технологизации учебного процесса в современной школе, обусловленная новой парадигмой образования информационного общества Казахстан, представлены результаты применения информационно-коммуникационных технологии на примере пилотного проекта.

Ключевые слова: приоритеты государственной политики, качество образования, квалификация педагога, инновационные педагогические технологии, информационно-коммуникационные технологии, педагогическое мастерство.

Государственная политика в области образования Республики Казахстан определяет новые подходы в сфере образования, осуществляет поиск модели «равновесия» между целями общества и задачами образования. При этом учитываются общемировые тенденции социального развития. В стратегии развития образования РК выделены приоритеты:

- высокое качество образования на всех его уровнях;
- система переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, развитие педагогической науки;
- социальная защищенность работников системы образования;
- эффективная система управления образованием;
- планирование и финансирование образования [1].

Органичной частью процесса совершенствования качества образования в Казахстане является подготовка педагогических кадров и систематическое повышение их квалификации, так как сама система образования, в свою очередь, нуждается в кадровом потенциале, соответствующем вызовам времени.

Реформирование системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров Казахстана потребовала перестройки традиционной системы обучения, осуществление повышения квалификации учителей и руководителей организаций образования с учетом нового содержания образования, изменения технологий обучения и методик преподавания, совершенствование системы методической поддержки педагогов образовательных учреждений всех уровней, в целом модернизации всей системы повышения квалификации педагогических работников. Необходимым условием, обеспечивающим профессиональное развитие педагогов, является



последовательное развитие системы непрерывного образования педагогических кадров, состоящей из трех этапов: довузовского, базового профессионального и послевузовского в профессиональной системе повышения квалификации.

Квалификация педагога определяется уровнем соответствия профессиональных знаний педагога нормативным требованиям, степенью пригодности и уровнем подготовленности сотрудников к определенному виду труда по основам профессии и включает в себя такие компоненты как использование наиболее эффективных форм и методов, средств обучения, внедрение информационных технологий.

Сегодня мы переходим от квалифицированного педагога к профессионально компетентному педагогу. Для этого необходимо, на наш взгляд, прежде всего, создать условия для профессионального развития педагогических кадров, чтобы соответствовать международному стандарту качества и 8 компетенциям Европейского союза:

1. Способность к коммуникации на родном языке.
2. Способность к коммуникации на иностранных языках.
3. Математические и базовые компетенции в науке и технологиях.
4. Цифровые компетенции.
5. Способность учиться.
6. Социальные и гражданские компетенции.
7. Способность к инициативе и предпринимательству.
8. Культурная компетенция[3].

Наряду с компетенциями, отмеченными Евросоюзом, в Казахстане особое значение придается компетенции владения современными информационными технологиями. Поэтому усиливается работа по созданию организационно-методической и технической базы внедрения информационно-коммуникационных и дистанционных технологий обучения; электронного обучения; расширению международного и регионального сотрудничества в области образования и науки; созданию единого образовательного пространства стран СНГ.

В условиях реформирования системы повышения квалификации меняются инновационно-методические подходы к оказанию образовательных услуг. Институт осуществляет маркетинговый, мониторинговый, информационно-методический, экспертный и консалтинговый сервисы. Информационно-методическое обеспечение повышения квалификации педагогических работников позволяет направить процесс курсовой подготовки на определение потребностей, проблемных зон (потенциальных и актуальных) в деятельности педагогов; разработку учебных программ; формирование компьютерной базы данных педагогов, прошедших курсы повышения квалификации; организацию мониторинга профессионального роста работников образования; выявление, систематизацию, распространение передового педагогического опыта учителей области; проведение прикладных научных исследований, опытно-экспериментальных работ по модернизации содержания, форм, методов и технологий обучения.



В соответствии с требованиями Государственной программы развития образования на 2011–2020 годы и удовлетворения потребностей педагогических работников в образовании с 2011 года разработаны модульные программы повышения квалификации. Расширено содержание учебно-тематических планов курсов за счет введения вопросов по изучению международных стандартов образования (ИСО), программ индустриально-инновационного развития Республики Казахстан, использования IT-технологий в учебном процессе, полиязычного обучения и других, увеличено количество дистанционных курсов, осваивается сетевое консультирование.

В Послании Президента РК Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства» отмечено, что «Мы должны интенсивно внедрять инновационные методы, решения и инструменты в отечественную систему образования, включая дистанционное обучение и обучение в режиме онлайн, доступные для всех желающих» [1].

Перестройка системы повышения квалификации на современном этапе делает необходимым переход работников образования к дистанционному обучению. Нужно готовить педагогов к таким формам работы, как интерактивный урок, Интернет-конференция, изготовление и применение флип-чартов для интерактивной доски.

Работа по информатизации в системе образования региона, прежде всего, связана с развитием инфраструктуры экспериментальных площадок, опорных школ и ресурсных центров как системообразующих точек роста нового качества образования на основе ИКТ. В рамках реализации проекта «Интерактивная школа», в которую входят 143 школы области, проводятся интерактивные уроки творчески работающих педагогов области, интерактивные семинары, интернет – конференций. В течение последних пяти лет в институте практикуется проведение дистанционных курсов по кейс-технологии.

Актуальность технологизации учебного процесса в современной школе обусловлена новой парадигмой образования информационного общества Казахстан как инфокоммуникационного взаимодействия субъектов образовательного процесса. Реализация этой парадигмы возможно при условии компьютеризации и интернетизации школ, обеспечения их электронной инфраструктурой и самое главное, готовности учителей к профессиональной деятельности на основе интеграции современных достижений в области педагогических и информационно-коммуникационных технологий.

В 11 школах Восточно-Казахстанской области был внедрен пилотный проект «Технологизация учебного процесса как условие массового качественного образования».

Целями и задачами пилотного проекта было внедрение в учебный процесс среднего общего образования электронных учебников как единой информационно-образовательной среды в предметных областях знаний, повышение качества образования школьников, подготовка учащихся к ЕНТ, интенсификация учебного процесса, повышение квалификации педагогов в



области информационных технологий, разработка методики использования электронных учебников в учебном процессе.

В функции нашего института входило проведение мастер-классов по методике использования электронных учебников как единой информационно-образовательной среды для учителей, учащихся, так и для родителей, разработка методики использования электронных учебников по школьным предметам.

Результаты пилотного проекта свидетельствуют о том, что включение сельских школьников в единую информационно-образовательную среду предоставило каждому школьнику условия для усвоения в полном объеме знаний и умений, наравне с городскими сверстниками, что реализует основной принцип образования XXI века: «Качественное образование для всех». По итогам внедрения проекта положительную динамику продемонстрировали 172 класса из 203, что составляет 85 % классов, охваченных экспериментом. В рамках пилотного проекта было проведено 16 выездных мастер-классов по методике использования электронных учебников в обучении учащихся.

Двадцать сотрудников института прошли очно-дистанционное обучение на образовательном портале РЦШТО г.Усть-Каменогорска по системе MOODLE и получили сертификаты преподавателя- тьютора [4].

На курсах повышения квалификации в работе с педагогами сотрудниками института используется дифференцированный подход, включающий четыре уровня подготовки учителей к электронному обучению.

Первый уровень – стартовый, здесь учителя знакомятся с компьютером, как «пишущей машинкой с памятью», учатся готовить с его помощью простейшие дидактические материалы, планы уроков, составлять планирование, составлять картотеку и т.д. Второй уровень обеспечивает выход в Интернет, пользование электронной почтой, принимать участие в видеоконференциях, форумах, то есть педагоги открывают дополнительные возможности для профессионального общения. Именно на этом этапе учитель начинает привлекать своих учеников к участию в дистанционных проектах и конкурсах. Но, главная задача руководителя курса вывести учителей на третий уровень, учителя овладевают технологиями «созидания», ему становятся доступными основные элементы офисных программ. Когда учитель становится компетентным консультантом во внутришкольных проектах. Учащиеся под руководством учителя создают тематические веб-страницы и размещают публикации в сети Интернет. Для третьего уровня характерно создание медиатеки и проектов по написанию несколькими педагогами общего учебного пособия. И, конечно же, руководитель курсов выявляет и поддерживает педагогов, которые выходят на четвертый уровень, создание электронной учебной продукции.

Для учителей малокомплектных школ области профессорско-преподавательским составом института разработана медиатека, которая состоит из электронных учебных пособий по предметам, автоматизированных систем тестовой проверки, электронных дайджестов, мультимедийных дидактических материалов, анимированных карт, путеводителей по образовательным ресурсам



Интернет, динамических схем, электронных разработок уроков, энциклопедий, словарей, справочников.

Информационно-коммуникационные технологии особенно важны для сельской малокомплектной школы, так как помогают учителю индивидуализировать обучение, готовить разноуровневые задания, гипертексты, интерактивные карточки для опроса и систематизации знаний.

В рамках курсовой подготовки педагога области имеют возможность выхода в Интернет, пользоваться имеющейся нормативной, инструктивной, учебной и учебно-методической документацией, а также информационной базой данных медио, видео, аудио кабинетов и библиотечным фондом института.

Мониторинговые исследования и анализ диагностических карт профессионального роста педагогов Восточно-Казахстанской области по использованию современных образовательных технологий показали, что до 90% учителей признают необходимость их применения в учебно-воспитательном процессе. Среди наиболее востребованных технологий отмечены технология тестового контроля знаний с использованием современных телекоммуникационных средств, технология дистанционного обучения, автоматизированные обучающие системы, технология использования инновационного программного обеспечения и системные технологии коллективной творческой деятельности средствами теле-видеопрограмм.

Таким образом, внедрение информационно-коммуникационных технологий позволяют иметь постоянный стабильный канал доступа в Интернет, доступ к республиканским и мировым библиотечным ресурсам, проводить эффективное дистанционное обучение для учителей малокомплектных школ, широкое внедрение в учебно-воспитательный процесс электронных учебников.

Реализация основных приоритетов Государственной программы развития образования РК на 2011-2020 годы, в том числе владение информационно-коммуникационными технологиями обязательно станут средством достижения нового качества обучения. Уже сегодня главной задачей повышения квалификации становится не столько овладение суммой знаний – сколько развитие творческого, самостоятельного мышления, поиск, оценка и анализ информации, реализация новой парадигмы образования «обучение в течении жизни». Для решения этой задачи – необходимы инновационные методы повышения квалификации педагогов. Необходим доступ к более широким и разнообразным источникам информации и обеспечение условий для накопления опыта самостоятельного приобретения знаний.

Библиографический список:

1. Назарбаев Н.А. Послание народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства». - Астана, 2012.
2. Дакарские рамки действий. Образование для всех: выполнение наших коллективных обязательств. Всемирный форум по образованию. Дакар. Сенегал. 26-28 апреля 2000 г. – Париж: ЮНЕСКО, 2000. – 77 с.
3. Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 годы. - Астана, 2010.



4. Пилотный проект «Технологизация процесса обучения как условие качественного массового образования»: брошюра. - Алматы. Национальный центр информатизации ННТХ «Парасат», 2010. – 273с.

УДК 159.923

Kovalev S.E. PECULIARITIES OF THE VALUE-SEMANTIC SPHERE OF THE PERSONALITY'S SELF-ACTUALIZATION STRUCTURE OF INTERNATIONAL PROGRAMS PARTICIPANTS. This paper presents the results of working out a theoretical model of incrementing value-semantic sphere of the participants of international programs in the process of self-actualization.

Keywords: self-actualization, incrementing of value-semantic sphere, values integration world values.

Ковалёв С.Э., к.пед.н., доцент кафедры Управления и качества образования ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Восточно-Казахстанской области, г.Усть-Каменогорск, Республика Казахстан

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ СТРУКТУРЫ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ УЧАСТНИКОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОГРАММ

В статье представлены результаты разработки теоретической модели приращения ценностно-смысловой сферы участников международных программ в процессе самоактуализации личности.

Ключевые слова: самоактуализация личности, приращение ценностно-смысловой сферы, интеграция ценностей, инокультурные ценности.

В настоящее время, в условиях глобализованной экономики, многонациональной среды и развитой технологии, для Казахстана важно создать условия для молодежи на их пути становления как глобально активных граждан и расширить горизонт возможностей для реализации собственного потенциала.

Опыт, полученный за рубежом, будь то обучение или стажировка, является ценным, так как в процессе получения академических знаний происходит обмен ценностями, становится свободным владение иностранным языком, осуществляется целостный процесс познания другой страны со всеми ее особенностями, включая географию, экономику, культуру, общество, перспективы развития.

Информационная революция, которая вызвала стремительный технологический прогресс в компьютерной области и в сфере коммуникации, послужила причиной невиданного ранее насыщения общества информацией, что повысило уровень мобильности и вызвало рост международных связей в процессе активной деятельности. А международные связи, в свою очередь, способствуют обмену идеями, культурными ценностями, и, что очень важно в плане становления



молодых профессионалов, уникальным опытом, который можно передать только при личном взаимодействии и демонстрации особых умений и навыков.

В течение последних 25 лет интернационализация стала популярным явлением во всех странах мира. Она охватывает все сферы – экономики, технологии, экологии и образования. Понимание интернационализации важно для последующего успешного использования ее эффекта.

Интернационализация – это процесс интеграции межнационального, межкультурного и глобального размаха с целью повышения качества и расширения границ данного процесса.

Впоследствии эта концепция развивалась и в 2008 году Дж. Найт описала интернационализацию как «процесс, изменяющий систему образования, а глобализация-процесс, изменяющий интернационализирующийся мир». В настоящее время понятие интернационализация синонимично понятию глобализации [1], [2].

В проекте о перспективах развития мировых процессов сказано, что «интернационализация и глобализация - очень сложные и неотделимые друг от друга процессы, так как они являются аналогичными по содержанию и тесно взаимосвязаны» [3].

Дж. Найт ссылается на современные реалии: глобализация, повышение ценности знания, развитые информационные и коммуникационные технологии, расширение границ, возможность обучения для людей всех возрастов, большой выбор стран и много возможностей для обучения и получения опыта в интересующей стране. На данный момент развито 2 компонента интернационализации.

1) «Домашняя» интернационализация – мероприятия, способствующие повысить межкультурную компетенцию. Такого рода занятия повысят мотивацию активно себя проявить в глобализованном современном мире.

2) Интернационализация за границей - включает все формы взаимодействия с целью получения знаний и опыта: взаимодействие с коллегами (согруппниками при обучении), совместная работа над проектом, исследовательская работа [4].

Развитие интернационализации уже предвидели с 1980 года, когда начали работать программы по обмену и создаваться научные международные сообщества. В настоящее же время, рост конкуренции, коммерциализации и образовательных услуг без всяческих ограничений - вызов традиционным взглядам на сотрудничество. Интернационализация стала критерием качества и для высшего образования, продолжается создание международных программ для ускорения этого процесса.

Альтбах, Райсберг и Рамбли на международной конференции ЮНЕСКО высказали мысль о роли международных связей: «В 21 веке роль глобализации значительно возросла. Выбор английского языка как языка науки и технологии априори содействовало расширению и упрочнению межнациональных связей. Информационные технологии и средства коммуникации, предоставив широкий выбор средств, упростили способ контакта и установки связи. Все эти средства в совокупности способствовали созданию баз данных, технических удобств в образовательных учреждениях и международных компаниях» [5].

Также важно отметить, что рост интернационализации и его характер различен в разных странах. Существует много разных аспектов и путей интернационализации



[6]. Стратегии интернационализации отличаются друг от друга, что зависит от типа организации и способа ее взаимодействия международного характера. Причины, вызывающие интернационализацию, классифицируются на 4 группы: политические, экономические, социальные и культурные. Последние ассоциируются с ролью университетов и других организаций, заинтересованных в развитии межкультурной компетенции. Цель развития в таком случае - ощущение комфорта при смене привычной культурной среды, умение быстро адаптироваться. Данная группа причин, вызывающих интернационализацию, включает мотив получения дополнительных знаний и квалификаций, участие в международных исследованиях, возможность стажировок, расширение горизонта образовательных учреждений по всему миру, обретение статуса международного специалиста, повышение стандарта качества организаций и др. Причины интернационализации различны в разных странах и городах, и их уровень развития также не одинаков. Интернационализация предполагает интенсификацию международного общения, обмена опытом разных стран. В образовании и науке в настоящий момент нет страны, которая имеет превосходство над другими в разработке идей, теорий, изобретений, и что некоторые виды работ, а также разработки проектов требуют международного подхода, глобального взаимодействия (к примеру, исследование космоса или Антарктиды). Также, теперь обсуждается превосходство «пользы сотрудничества» над «пользой конкуренции» [7].

Значимость, и одновременно, благоприятный эффект участия в международных программах становится понятным в контексте проблемы интернационализации. Возросло число многосторонних связей университетов для совместных исследований, обмена педагогического опыта, работы над проектами; созданы новые международные региональные организации; страны пересматривают и расширяют их стратегии интернационализации; тенденции иммиграции, промышленности, торговли непосредственно связаны с образованием и международными отношениями, наукой и технологией. Рост движения к пересечению новых границ в системе образования (создание филиалов международных университетов, их объединение, многочисленные программы, предоставляющий опыт работы за границей, программы по обмену студентами) беспрецедентен [8]. Есть надежда, что опыт, полученный за границей, будет благоприятствовать углублению знаний участников международных программ, а также подготовит их к выходу в растущий с небывалой скоростью международный рынок труда. Кроме того, стажировка способствует формированию международного образа мышления, в процессе вовлечения в деятельность, требующую знания общекультурных норм, обязанностей и гуманности. Это взгляды человека будущего, который пересекает границы своей страны не для того, чтобы подстроиться к новым условиям и уподобиться жителям другой страны, а для того, чтобы, заметив некоторые различия, принять их многообразие [9].

В данном контексте следует упомянуть понятие менталитет. Менталитет - это некая интегральная характеристика людей, живущих в конкретной культуре, которая позволяет описать своеобразие видения этими людьми окружающего мира и объяснить специфику их реагирования на него (Дубов И.Г.). И.Г. Дубов объединяет сразу несколько категорий, так или иначе связанных с менталитетом, на него

влияющих, либо подверженных его влиянию. Этими категориями являются: эпоха, время; географические факторы, место; социальная среда, социальные отношения; психологическое состояние, душевный настрой.

Хотя среди данных категорий отсутствует язык, он, тем не менее, является участником, связующим звеном, как между этими категориями, так и между людьми, на нём говорящими, поскольку любая из этих категорий может быть представлена языком, также, как и соотношения между ними [10].

Поскольку в разнообразном организме языков отражается судьба народов (Гумбольдт А.), то изучение каждого конкретного языка, способствует приобретению ментальных особенностей этих народов, носителей данных языков. Наложение же на собственный менталитет (в данном случае через использование иностранного языка как средства общения) особенностей чужого, умножает внутренний мир человека, а значит, способствует его обогащению (рисунок 1.1).

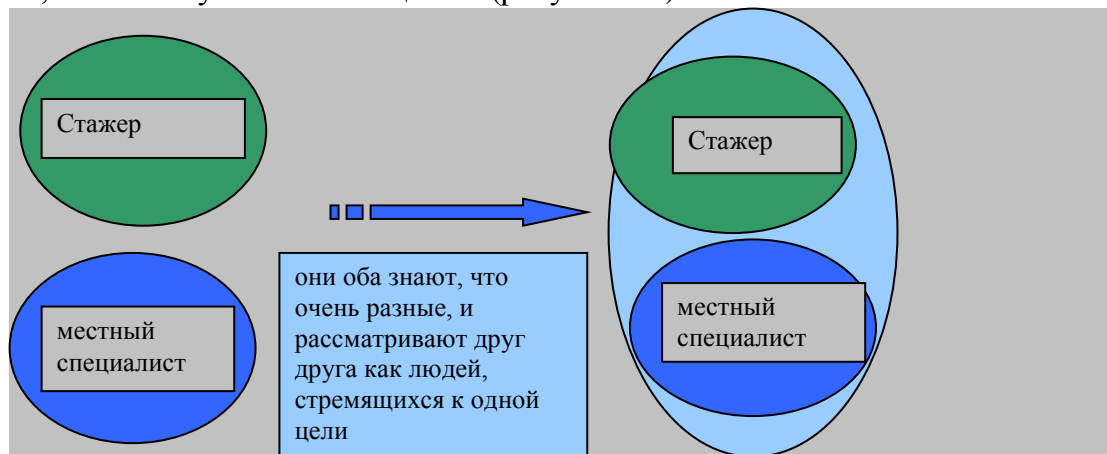


Рисунок 1.1 - Интеграция ценностей стажера и носителя культуры

В процессе пребывания в новой среде со всеми ее особенностями, происходит интеграция ценностей и смыслов родной культуры с преобладающими ценностями и смыслами иной культуры. Таким образом, как следствие развития международных отношений, упрочнения связей между странами, появления многих международных программ, появились понятия «международный менталитет», а затем «многонациональный менталитет» или «глобальный менталитет».

В процессе интернационализации происходят изменения (таблица 1.2) от локального до транснационального масштаба [11].

Таблица 1.2– Уровни интернационализации

Характеристики	Описание			
	Международный уровень	Межнациональный уровень	Глобальный уровень	Транснациональный уровень
Ценности, средства	Концентрация на получении основных средств, компетенций	Национальная независимость, децентрализация	Централизация мирового масштаба	Всемирная распределённость, специализация



Роль международного взаимодействия	Обучение и повышение компетенций	Осознание и использование возможностей в домашних условиях	Применение имеющихся компетенций	Разного рода участие в международных мероприятиях
Роль и распространение знаний	Получение знаний в домашних условиях, обмен опытом с международными партнерами	Получение и сохранение знаний на месте	Сохранение и применение новых полученных знаний как основы развития	Совместное получение знаний, развитие достижений, совместные открытия, всемирный обмен знаниями и опытом

Но всегда ли международные программы отвечают всем ожиданиям, которые им предписываются? В условиях роста создания международных организаций для обмена опытом также есть и противники нововведений и пересечения старых границ, кто не разделяет взгляд о пользе международного опыта. Александр Флекер, США, составил рекомендации для студентов Корнельского университета, касающиеся международных стажировок и прокомментировал этот процесс таким образом: «Для исследователя из процветающей страны работать в развивающейся стране - нелегкая задача. Все занимает намного больше времени, чем в родной стране, по многим причинам, включая нехватку ресурсов, неразвитое делопроизводство, неподготовленность кадров. Будьте готовы к тому, что вам покажется ваш труд пустой тратой времени, и в конце концов вы спросите себя: «Что я вообще тут делаю?» [12].

Существующие источники о международных программах, предоставляющих стажировку и обучение, включают в себя глубокое изучение межкультурной компетенции и результатов опыта участников, также отзывы и оценки эффективности работы программ. П. Стирнс говорит о возможностях и перспективах глобализации образовательных процессов, благодаря интернационализации образовательных процессов и вовлеченности молодежи в участие в международных программах и различных проектах. Дуглас и Эдельштейн фокусируют внимание на роли стажеров и студентов из других стран, придавая их участию и взаимодействию с местным населением стратегическое значение [13,14].

Межкультурная компетенция в широком смысле влияет на эффективность и правильность взаимодействия людей из разных стран, принадлежащих к разным этническим группам [15]. Сотрудники Института Межкультурной Коммуникации предложили опросник Intercultural Development Inventory (IDI) («опросник межкультурного развития»). Разработчики позиционируют Опросник Межкультурного Развития как межкультурно-валидный и исключительно надежный метод оценки межкультурной компетентности. Также, ОМР имеет непосредственные приложения в области международных отношений. Так, есть мнение о том, что ОМР



позволяет эффективно взаимодействовать на глобальном уровне, сохраняя уважения к культурным различиям [16].

Теоретической основой является концепция межкультурной сензитивности М. Беннета. Предполагается, что диапазон межкультурного развития представляет собой спектр от сниженного восприятия различий (как следствие ограниченного опыта культурных различий) до комплексного восприятия, опирающегося на опыт культурного разнообразия. Когда говорят, что индивид обладает более или менее комплексным восприятием и опытом культурных различий, полагают, что у человека более детальные представления о том, что представляет собой культурно - обусловленный взгляд на мир. Такой человек располагает большей способностью увидеть мир, так как его видит представитель другой культуры.

Способность к сдвигу культурной перспективы и адаптации поведения к культурному контексту представляет собой межкультурную систему взглядов. Напротив, восприятие культурных различий с точки зрения собственных культурных рамок указывает на монокультурную систему взглядов. Континуум межкультурного развития, лежащий в основе ОМР, позволяет оценить способность групп или отдельных людей воспринимать культурные различия, основываясь на культурно целостных параметрах. Континуум межкультурного развития, лежащий в основе ОМР, позволяет оценить способность групп или отдельных людей воспринимать культурные различия, основываясь на культурно целостных параметрах. К ОМР прилагается 4 открытых контекстуальных вопроса, на которые отвечает респондент. Результат обработки данных позволяет получить индивидуальный или групповой график-профиль общего положения респондента в континууме межкультурного развития (рисунок 1.3). Этот континуум, выявляет специфическую ориентацию по отношению к культурным различиям, в диапазоне от монокультурной до поликультурной системы взглядов.

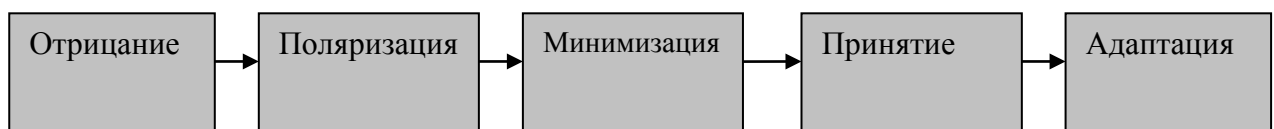


Рисунок 1.3 - Профиль общего положения респондента в континууме межкультурного развития

В диапазоне межкультурного развития выделяют пять базовых ориентаций, которые отражают четко обозначенные состояния опыта и восприятия межкультурных отличий: отрицания; поляризация — защита/реверсия; минимизация; принятие; - адаптация.

Процесс обмена ценностями, адаптация к новой культуре и трансформация ценностно-смысловой сферы личности можно рассмотреть на рисунке 1.4



понимание значения международных стажировок результатами проведенного исследования и выявления значения полученного опыта.

Учебные и культурные программы стажировки, предлагаемые в сотрудничестве с зарубежными образовательными организациями и фондами. Международный опыт - отличная возможность узнать больше о себе и других культурах, развить те умения, которые пригодятся в последующем обучении и карьере.

Развитие конкурентоспособных умений по сравнению с теми, кто не прошел международную стажировку: 1) продвинутый уровень иностранного языка; 2) широкое представление о культуре других народов; 3) лучшее понимание образа мышления и мнений других людей; 4) повышение возможности добиваться своих целей; 5) рекомендации со стороны работодателей, что даст вам больший шанс получения хорошей работы.

На основании теоретического анализа проблемы ценностно-смысловой сферы структуры самореализации личности и знакомства с положениями, действующими в различных международных программах, а также немногочисленными исследованиями в этой области, мы разработали теоретическую модель. В качестве основных принципов построения модели послужили следующие: 1) участие в международных программах является самореализацией; 2) основанием участия в международных программах может служить любой мотив, включая самоактуализацию; 3) ценностно-смысловая сфера, являясь с одной стороны основанием для самореализации, в ходе международных программ получает свое развитие; 4) спецификой ценностно-смысловой сферы участников международных программ является потребность в расширении возможностей при достижении своих целей. Выбрав для достижения своих целей и реализации ценностей возможности международных программ, их участники расширили представления о способах и различиях в терминальных и инструментальных ценностях других культур.

Благодаря знакомству с иной культурой выявляются свои собственные потенциальные возможности, более четко проявляются ценности и смыслы. Результатом такой активности является самопознание и самоопределение, постижение собственной уникальности, ценности и жизненного предназначения, а также становление субъектом собственной жизнедеятельности посредством осознания способов самоосуществления. Стремление человека к самореализации выступает одной из важнейших потребностей человека, удовлетворение которой определяется способностью взять на себя ответственность, верой в собственную способность осуществлять контроль над своей судьбой.

Библиографический список:

1. Knight J. Joint and double degree programmes: Vexing questions and issues. The Observatory on Borderless Higher Education. Retrieved from [//www.eahep.org/web/images/Malaysia/joint_and_double_degree_programmes_vexing_questions_and_issues_september_2008.pdf](http://www.eahep.org/web/images/Malaysia/joint_and_double_degree_programmes_vexing_questions_and_issues_september_2008.pdf).
2. Global trends of 2025, A transformed World, 2012 / To view electronic version: www.dni.gov/nic/NIC_2025_project.html



3. Dr. Eric J. Romero, International Affairs: Finding opportunities in foreign internship. - AACSB, Intrepid Consulting, University of Texas. April, 2012.
4. Atlbach, Philip, Reisberg, Liz, and Rumbley, Laura. Trends in Global Higher Education, Tracking an Academic Revolution. - Boston, Center for Crumbaugh International Higher Education, Boston College, 2009.
5. De Wit H. Trends, issues and challenges in internationalization of higher education. - Amsterdam: Centre for Applied Research on Economics and Management, Hogeschool van Amsterdam, 2011.
6. Leung, K., Bhagat, R.S., Buchan, N.R., Erez, M. and Gibson, C. Culture and international relationships: recent advances and their implications for future research. Journal of International Studies. – 2005. - №36 (4). – p. 357-378.
7. DeDee, L. S., & Stewart, S. The effect of student participation in international study // Journal of Professional Nursing. -2003. -№ 19(4). – p. 237-242.
8. Brown, L. International education: a force for peace and cross-cultural understanding? // Journal of Peace Education. – 2009. - № 6 (2) – p. 209-224.
9. Maddux, W., & Galinsky, A. D. Cultural borders and mental barriers: The relationship between living abroad and creativity // Journal of Personality and Social Psychology. – 2009. - № 96 (5). – p. 120 - 121
10. Securing America's future: Global education for a global age. (Report of the Strategic Task Force on Education Abroad). Washington D. C.: Author.http://www.nafsa.org/uploadedFiles/NAFSA_Home/Resource_Library_Assets/Public_Policy/securing_america_s_future.pdf?n=3894.
11. Stearns, P. N. Educating global citizens in colleges and universities: Challenges and opportunities. - New York: Routledge, 2003.
12. Douglass, J. A., & Edelstein, R. The global competition for talent: The rapidly changing market for international students and the need for a strategic approach in the US. - University of Berkeley, CA: Center for Studies in Higher Education, 2009
13. Verbik, L. & Lasanowski, V. September 2007. International Student Mobility: Patterns and Trends. London: The Observatory on borderless higher education.
14. De Wit, Hans. Internationalization of Higher Education in Europe and its assessment, trends and issues. December, 2010.
15. Paige, R. M., Fry, G. W., Stallman, W. M., Josic, J., & Jon, J. Study abroad for global engagement: The long-term impact of mobility experiences // Intercultural Education. – 2003. – 20 (Supplement 1). - p.29- 44.
16. Paige, R. M., Jacobs-Cassuto, M., Yershova, Y. A., & DeJaeghere, J. Assessing intercultural sensitivity: An empirical analysis of the Intercultural Development Inventory // International Journal of Intercultural Relations. – 2009. - 27 (4). – p. 467-486.
17. Lewin, R. The handbook of practice and research in study abroad: Higher education and the quest for global citizenship. - New York, NY: Routledge Publishing, 2009.
18. Douglass, J. A., & Edelstein, R. The global competition for talent: The rapidly changing market for international students and the need for a strategic approach in the US. - University of Berkeley, CA: Center for Studies in Higher Education, 2009.
19. Finley, J. B., Taylor, S. L., & Warren, D. L. Investigating graduate business students' perceptions of the educational value provided by an international travel course experience // Journal of Teaching in International Business. – 2007. -№ 19(1). – p. 57-82.



УДК 274

Zhumanova G.S., Kaptenova G.A. METHODOLOGICAL ASPECTS OF CONTINUOUS EDUCATION OF THE KAZAKH MODEL OF TRAINING TEACHERS IN THE ACTIVITIES OF THE BRANCH. Today the international community pays special attention to the quality of education, to ensure that everyone has access to good quality education. A special place in the system of improving the education quality is given to in-service teachers training. The article deals with the innovative and methodological activity of the Institute in the Kazakhstani model of in-service teachers training.

Keywords: adult education, quality of education, modernization, competence of the teacher, professional development, functional literacy.

**Жуманова Г.С., к.пед.н., заместитель директора,
Каптенова Г.А., главный специалист,
филиал акционерного общества «Национальный центр повышения
квалификации «Өрлеу» институт повышения квалификации педагогических
работников по Восточно-Казахстанской области Республики Казахстан**

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЗАХСТАНСКОЙ МОДЕЛИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИЛИАЛА

Сегодня мировое сообщество с особым вниманием следит за качеством образования, за тем, чтобы каждый человек имел доступ к высококачественному образованию. Особое место в системе мер по повышению качества образования отводится педагогическим кадрам, повышению их профессионализма и квалификации. В статье идет речь об инновационной и методической деятельности филиала в казахстанской модели повышения квалификации педагогов.

Ключевые слова: образование взрослых, качество образования, модернизация, компетентность педагога, повышение квалификации, функциональная грамотность.

Образование взрослых является одной из ключевых проблем международного сотрудничества в современном мире. Лидерами в этом сотрудничестве выступают такие крупные международные организации, как ЮНЕСКО, в частности, Институт образования ЮНЕСКО в Гамбурге, Европейское Бюро по образованию взрослых, Европейская Ассоциация образования взрослых и другие международные организации. В современных условиях образование взрослых все чаще рассматривается в ряду глобальных проблем, без изучения и решения которых развитие человека и общества в целом, является невозможным. В связи с этим чрезвычайно важным является объединение усилий всех организаций, занимающихся образованием взрослых, в поиске ответов на вопросы, обращенных к подготовке и переподготовке



взрослого населения каждой отдельно взятой страны, содержанию и технологиям образования взрослых. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что в ряде европейских стран накоплен большой опыт построения системы образования взрослых. Однако этот опыт не всегда становится достоянием других стран и других систем образования взрослых, что объективно замедляет развитие единого европейского образовательного пространства, определенного основными положениями Болонского процесса, ориентированного на создание необходимых условий для экономического и политического сотрудничества между народами. [1]

Государства-участники СНГ взяли курс на активную интеграцию социальной, экономической, правовой и силовой сфер. Основным условием успешной интеграции является вопрос совместной подготовки и применения кадров в пространстве СНГ. При этом происходит постоянное возрастание роли человеческого фактора в решении экономических, социальных, правовых и оборонных задач государств-участников СНГ, что и обуславливает необходимость дальнейшего совершенствования системы подготовки кадров, непрерывного образования взрослых и просветительской деятельности в государствах-участниках СНГ. [2]

Сегодня мировое сообщество с особым вниманием следит за качеством образования, за тем, чтобы каждый человек имел доступ к высококачественному образованию, об этом свидетельствуют документы международных соглашений и деклараций конференций Организации Объединенных Наций. Причина такого внимания заключается в понимании того, что наиважнейшей ценностью и основным капиталом современного общества является человек, способный к поиску и освоению новых знаний и принятию нестандартных решений.

Особое место в системе мер по повышению качества образования отводится педагогическим кадрам, повышению их профессионализма и квалификации. В соответствии с Посланием Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева «Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства» [3], в котором отражены основные направления модернизации системы образования до 2050 года и Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, [4] в стране проведена коренная модернизация системы повышения квалификации педагогических работников. Создан Национальный центр повышения квалификации «Орлеу», миссией которого является системное повышение квалификации педагогических кадров, обеспечивающее высокое качество на основе корпоративного управления, трансляции мирового и казахстанского опыта. Главной функцией системы повышения квалификации определено развитие профессиональной компетенции педагога, способного не только применять новые педагогические знания и технологии, но и разрабатывать их, вносить рефлексивные изменения в собственную профессиональную деятельность. Это позволит решить задачу перехода школы от традиционной модели к рациональной и затем к феноменальной, требующей творчески мыслящих учителей, умеющих решать инновационно-педагогические задачи. [5]



Во всех филиалах АО «НЦПК «Орлеу» (всего 17) проведена системная работа по разработке многовекторной модульной программы, учебно-методических пособий, цифровых образовательных ресурсов повышения квалификации, адекватных мировым тенденциям и задачам реформирования системы образования Республики Казахстан. Программы курсов разработаны на основе компетентностного подхода, проведение курсов предполагает применение инновационных форм и интерактивных методов обучения. В процесс курсового обучения внедряются трехмесячные курсы, разработанные под руководством Министерства образования и науки РК совместно с Кембриджским университетом и синтезирующие в себе самый передовой опыт мирового образования. Программа этих курсов имеет инновационный характер, процесс обучения построен на деятельностной, процессуальной основе, позволяющей осуществить реальные изменения, как на уровне профессиональной деятельности педагога, так и на уровне его личности. Если раньше курсовая подготовка велась на информационной основе, то Кембриджский проект – это уровневый процесс (поэтому такие программы получили название «Уровневые программы»). Уровневый процесс – это система достижений педагога, когда на каждом этапе он реализует завершённые деятельностные циклы и осуществляет разработку и защиту конкретных продуктов. Уровневый процесс гарантированно приводит к формированию конкретных компетенций у педагогов, выводит на новый уровень личностного и профессионального развития. Продукты повышения квалификации (портфолио и презентации) оцениваются по трём ключевым критериям: 1. Владение знанием и пониманием ключевых идей Программы. 2. Применение ключевых идей Программы в своей практике преподавания и обучения. 3. Размышления о внедрении новой практики преподавания. Важным компонентом Программы является её практикоориентированность – в структуре учебно-тематического плана заложена идея проведения «серии последовательных уроков», которые становятся затем предметом разработки презентационных материалов.

Вместе с Кембриджским проектом актуальным направлением повышения квалификации педагога является проект PISA - Международная программа оценки учебных достижений 15-летних учащихся (Program for International Student Assessment - PISA), проводимой под эгидой Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). PISA оценивает способности 15-летних подростков использовать знания, умения и навыки, приобретенные в школе, для решения широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, а также в межличностном общении и социальных отношениях. Исследование PISA на сегодня рассматривается в мире как универсальный инструмент сравнительной оценки эффективности школьного образования. Данные, полученные в ходе исследования, служат основой для определения стратегий развития системы образования как с точки зрения содержания и методов обучения в целом, так и с точки зрения воздействия контекстных факторов (модель управления, язык обучения, социальный статус семьи и др.) на уровень развития функциональной грамотности школьников. Следует отметить,



что из стран СНГ в данном проекте принимают участие только Россия и Казахстан. Для Казахстана участие в международных исследованиях, как TIMSS, PISA, PIRLS, ICILS, PIAS имеет стратегическое значение. А это накладывает большую ответственность на учителя, сегодня учителям и родителям становится ясно, что быть профессиональным педагогом, - значит быть постоянно начинающим педагогом. То есть независимо от желания и должности, педагогического стажа и мастерства, необходимо заново учиться учить. В современных условиях, в условиях инновационных изменений в системе образования профессиональный рост учителя рассматривается в рамках Концепции «Обучение в течение всей жизни». Концепция «Обучение в течение всей жизни» - это процесс постоянного совершенствования знаний, умений и компетенций, представляющий собой «новый взгляд» на совершенствование знаний, умений и компетенций людей в течение всей их жизни. Поэтому самообразование и самосовершенствование становятся неотъемлемой частью деятельности педагога, которые отражаются в его портфолио. По мнению слушателей курсов повышения квалификации, повышение квалификации следует проходить 1 раз не реже трех лет, вместо пяти, так как труд учителя отличается высокой мобильностью, исключительной сложностью и многогранностью, требует от него глубоких и разносторонних научных и профессиональных знаний, умений и навыков. Если педагог не работает над собой, усвоенные им теоретические знания, как правило, быстро забываются, а личные суждения становятся поверхностными и не отражают объективных свойств, явлений и фактов сложной педагогической деятельности. По мнению ряда ученых: (Н. Кузьминой, А. Щербакова, Ф. Гоновина, В. Слостенина, И. Подласого, Я. Бенциона, З. Исаевой, Ш. Таубаевой, Г. Ахметовой, А. Жайтаповой и др.) [6] для овладения педагогической профессией одних ЗУН недостаточно, нужны еще и профессиональные способности, наличие которых ускоряет процесс профессиональной подготовки и служит надежным фундаментом педагогического мастерства. В классификации Р. Фуллера определены три стадии профессионального роста: стадия «выживания», на первом году работы в школе, стадия адаптации и активного усвоения методических рекомендаций, 2-5 лет работы, стадия зрелости, наступающая, как правило, через 6-8 лет и характеризующаяся стремлением переосмыслить свой педагогический опыт, желанием самостоятельных педагогических исследований.

Деятельность филиала по обновлению содержания учебных программ осуществляется в соответствии с приоритетными направлениями развития системы образования РК. С целью научно-методического сопровождения курсов ПК их инновационного развития профессорско-преподавательским составом кафедр филиала апробировано и внедряется построение учебной программы на основе модульного принципа, который дает возможность гибкому и оперативному созданию моделей обучения, приближенных к запросам конкретных субъектов андрогогического процесса. Инвариантный компонент учебно-тематического плана включает целевые блоки-модули, а вариативный



конструируется из них в зависимости от конкретной педагогической ситуации и индивидуальных запросов субъектов.

В соответствии с приоритетными направлениями развития образования разрабатываются новые программы и учебно-тематические планы: «Smart-learning в преподавании информатики в условиях развития информационно-образовательной среды», «Корпоративная культура в организации образования», «Стрессоустойчивость и эмоциональный интеллект как основа деятельности успешного руководителя», «Абаеведение» и др. По изучению творчества Абая Кунанбаева представлено новое направление «Музейная педагогика», изучение поэтического наследия Абая происходит в исторической атмосфере этнографического музея области.

В целях стимулирования обновления содержания образовательного процесса курсов ПК и повышения качества учебных программ проводятся конкурсы «Лучшая учебная программа» и «Лучший учебно-методический комплекс».

Одним из основных направлений Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы является курсы по программе «ИКТ-компетентность педагогических работников на основе внедрения системы электронного обучения в организациях образования РК».

Целью проведения дистанционных форм повышения квалификации является необходимость формирования не только профессиональных, но и информационно-коммуникационных компетентностей педагогов области. Обучение педагогов осуществляется с использованием информационно-образовательного портала ИПК (<http://portal.ipkcko.kz>), созданного на основе системы дистанционного обучения Moodle, предусматривающего необходимость пополнения образовательного контента по каждому курсу преподавателем-тьютором.

Посткурсовая деятельность осуществляется через широкое привлечение сотрудников института к совместной работе с методическими службами районных и городских отделов образования. В процессе сотрудничества активно внедряются новые методические формы, как коучинг, workshop, брифинг, тренинг, вебинары, менторинг и т.д. В области созданы сетевые сообщества педагогов, позволяющие им на расстоянии вести диалоги и обмениваться опытом работы.

Перспективы вхождения Республики Казахстан в число 30 развитых стран мира требуют обратить внимание на подготовку граждан страны к жизни в «обществе, основанном на знаниях», где «центр тяжести» переносится на нематериальные товары и услуги: цифровые и биотехнологии, туризм, информационные и коммуникационные технологии, финансовое обслуживание и т.д. [7] Производство индустриального общества не теряет своего значения, но «оно все в большей степени начинает зависеть от компетенции в области цифрового дизайна, информационно-компьютерных технологий, робототехники и компьютерных систем управления, а не от физических или ручных умений. Более того, новые технологии быстро меняются и требуют комплексных знаний, умений и компетенций, включая личностные и межличностные умения и ответственность



за планирование трудовых процессов, включая их качество». В этих условиях педагогические кадры страны должны быть готовы работать в условиях управления знаниями как в индивидуальном, так и в организационном, а также в общегосударственном и глобальном масштабах. То есть учитель сегодня должен уметь создавать стратегии, позволяющие обучать своих учеников управлению знаниями.

А это значит, что глобализация образования, ориентирование казахстанской национальной системы образования на мировые стандарты поставят все учебно-воспитательные организации перед необходимостью заняться анализом своей деятельности с позиций самых современных концепций качества и с позиции Всеобщего Управления Качеством - Total Quality Management (TQM) [8].

Библиографическая ссылка:

1. *Онушкина Е.В.* Непрерывное профессиональное образование взрослых во Франции : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 СПб., 2005 190 с. РГБ ОД, 61:06-13/2036dslib.net
2. *Прокура О.И.* Концепция непрерывного образования взрослых для государств-участников СНГ. Статья руководителя инновационных курсов Института образования взрослых. - Санкт-Петербург (osbrani.spb.ru/nauchnie-stati/).
3. *Назарбаев Н.А.* Стратегия «Казахстан-2050» Новый политический курс состоявшегося государства: послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана. 15 декабря 2012 года. - Астана, 2012.
4. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. - Астана, 2010. – 84 с.
5. *Ахметова Г.К., Караев Ж.А.* Образовательные программы, учебно-тематические планы курсов повышения квалификации работников образования. - Алматы, 2013.
6. *Подласый И.П.* Педагогика. Новый курс: Учебник для студ.пед.вузов: в 2-х кн. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. - Т.1. - 256 с. 6.
7. *Нонака И.* Компания - создатель знания // Управление знаниями пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. - С. 27-49.
8. *Кривых С.В., Жданов А.В.* Ценностно-целевой аспект непрерывного образования взрослых // АКАДЕМИЯ профессионального образования. – 2015. – № 2. – С. 3-7.

УДК 378.14:001.895

***Trubina M.A., Cheremnikh A.V.* APPLICATION EXPERIENCE OF DISTANCE LEARNING SYSTEM CAPACITIES FOR HYDROMETEOROLOGICAL TRAINING PERSONNEL.** The article discusses issues related to the increasing of skills among professors through the innovative work in distance learning system in accordance with the objectives of the modernization of the Russian education system.

Key words: distance learning, training, applied hydrometeorology, webinar, information technology, innovation.



*Трубина М.А., к.г.н., начальник информационно-вычислительного центра;
Черемных А.В., начальник сектора педагогических технологий открытого
(дистанционного) образования информационно-вычислительного центра ФГБОУ
ВПО «Российский государственный гидрометеорологический университет»,
Санкт-Петербург, E-mail: trubina@rshu.ru*

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

В статье рассматриваются вопросы, связанные с повышением квалификации профессорско-преподавательского состава университета для инновационной работы в системе дистанционного обучения в соответствии с задачами модернизации системы образования России.

Ключевые слова: дистанционное обучение, повышение квалификации, прикладная гидрометеорология, вебинар, информационные технологии, инновации.

В настоящее время в соответствии с новым законом «Об образовании РФ» [1] важным условием реализации компетентностного подхода в соответствии с требованиями ФГОС ВПО при подготовке бакалавров, специалистов и магистров является развитая информационная образовательная среда (ИОС) вуза на основе электронного обучения. Функционирование ИОС невозможно представить без следующих элементов: системы дистанционного обучения (СДО), как платформы для размещения электронного обучающегося контента, функционирующей площадки для проведения вебинаров (онлайн лекций) и электронной библиотеки [2].

В Российском государственном гидрометеорологическом университете (РГГМУ) активно разрабатываются СДО в соответствии с Концепцией информатизации университета, направленной на развитие информационной среды. Одним из достижений этой работы является присвоение университету статуса Федеральной инновационной площадки (ФИП) по направлению «информационные технологии» в 2012г. В рамках ФИП развивается интерактивный сетевой проект ФИП_ГИДРОМЕТ, направленный на *создание международной СДО непрерывного профессионального образования по направлению «прикладная гидрометеорология»*. Специфика подготовки студентов в РГГМУ по «прикладной гидрометеорологии» предъявляет высокие требования к уровню преподавания и компетентности, а также информационной культуре профессорско-преподавательского состава (ППС). Разработка уникальных образовательных программ по этому направлению ставит перед ППС инновационные задачи модернизации педагогических технологий и создания эффективных методов преподавания, в том числе развитие сетевого обучения с использованием веб-технологий. Например, технология вебинаров позволяет



привлекать к преподавательской деятельности и консультированию специалистов международного уровня, что делает доступным получение качественных знаний для студентов, молодых ученых и всех заинтересованных людей.

Для успешного выполнения проекта ФИП_ГИДРОМЕТ по внедрению СДО в учебный процесс университета была создана педагогическая творческая мастерская (ПТМ), в состав которой вошли ведущие преподаватели («лекторы»), специалисты по информационным технологиям («технологи») и студенты очной и заочной форм обучения. Каждый лектор работал в сотрудничестве с куратором-технологом [3].

Цель работы ПТМ – создание андрагогической модели¹ и разработка индивидуальных траекторий профессионального развития лекторов на основе проектной деятельности, создание ими электронных образовательных ресурсов (ЭОР), включающих учебно-методические пособия, авторские вебинары, рекомендации и др.

Основной задачей ПТМ является создание системы научно-методического обеспечения ЭОР учебного процесса для подготовки профессиональных кадров по направлению «прикладная гидрометеорология» в системе «инновация-технология-продукт».

Ключевой принцип работы ПТМ – проектная деятельность, работа в команде, когда, перенимая опыт коллег, лекторы могут проявлять инициативу, экспериментировать с оборудованием, с новыми педагогическими и информационно-коммуникационными технологиями, осваивают навыки работы с информационными технологиями.

В группу лекторов были приглашены ведущие преподаватели, рекомендованные научными школами университета, в группу технологов – сотрудники информационно-вычислительного центра университета. Фокус-группа ПТМ состояла из 4 профессоров и 3 доцентов, средний возраст лекторов 70 лет.

Для решения *методической задачи* подготовки и проведения вебинаров было выбрано одно из ведущих направлений научных школ университета «Исследования атмосферных процессов и явлений, оценка изменений климата под влиянием естественных и антропогенных факторов в интересах обеспечения народного хозяйства и охраны окружающей среды» (руководитель научной школы – доктор геогр. наук, профессор А.И. Угрюмов).

Для выполнения задач проекта было подготовлено техническое задание для каждого преподавателя, включающее алгоритм подготовки и проведения вебинара на основе учебного контента (сценарий курса, тайм-менеджмент занятия, информационные карты вебинаров, учебно-методические материалы и т.п.), методы подготовки и тестирования презентаций, содержащих

¹ *Андрагогика* (греч. andros - взрослый человек и agogge - руководство, воспитание) - одно из названий отрасли педагогической науки, охватывающей теоретические и практические проблемы образования, обучения и воспитания взрослых.



мультимедийные элементы. Ожидаемые результаты деятельности ПТМ – внедрение веб-технологий в рамках развития СДО, создание и проведение серии авторских вебинаров, разработка методических рекомендаций, формирование электронных обучающих материалов, освоение методов педагогического проектирования.

В соответствии с основными принципами андрагогики в данной модели *объектом* обучения были лекторы, их деятельность была построена на активном изучении новых технологий при поддержке и общении всех участников ПТМ. Для углубленного изучения теории и передового опыта реализации вебинаров были сформированы ЭОР, включающие литературные источники, методические и практические материалы. Участники ПТМ освоили основы педагогического проектирования он-лайн занятия и подготовку вебинаров, участвовали в тестировании ряда веб-платформ для выбора оптимальной [3]. В ходе работы над проектом ФИП_ГИДРОМЕТ (2012-2014 гг.) было проведено более 100 вебинаров по направлению «прикладная гидрометеорология» для студентов очной и заочной форм обучения, архив записей вебинаров размещен в открытом доступе на сайте факультета заочного обучения РГГМУ и на странице проекта ФИП ГИДРОМЕТ в разделе «Педагогическая творческая мастерская» [4].

Работа в профессиональном коллективе, сотворчество участников педагогического процесса показало также и высокую рефлексивную активность преподавателей и студентов. Несмотря на то, что лекторы имели разный уровень владения ИКТ, в целом их работа выполнялась на высоком профессиональном уровне, и этот опыт определил дальнейшие перспективы формирования профессиональной мотивации ППС и пути внедрения веб-технологий в учебный процесс РГГМУ [5].

В ходе работы ПТМ было проведено социологическое исследование, включающее изучение процесса формирования профессиональной мотивации преподавателей РГГМУ как части авторской андрагогической модели. В процессе исследования были выделены ведущие мотиваторы:

- освоение инновационных технологий;
- внешние материальные стимулы;
- повышение информационной культуры;
- создание продуктов интеллектуальной деятельности;
- работа в дружной команде профессионалов.

На основе результатов проведенных исследований были выработаны научно-методические и практические рекомендации и подготовлены учебные пособия [6, 7]. Работа коллектива ПТМ показала возможность и эффективность использования андрагогической модели обучения для создания уникальных образовательных программ [8,9]. Важнейшим показателем эффективности работы ПТМ в данном проекте является творческая коллективная работа участников ПТМ, способствующая повышению мотивации и информационной культуры преподавателей для проведения занятий в новой для них роли - *преподавателя дистанционного обучения*.



Для дальнейшего повышения квалификации преподавателей вуза и активного вовлечения их в работу ПТМ были разработаны три учебных плана: «Вебинары - виртуальные классы», «Технологии подготовки и использования визуальных учебных материалов для вебинара», «Педагогическое проектирование учебного web-занятия».

Библиографический список:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2974>.

2. Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России [Электронный ресурс]. URL: <http://de.unicor.ru/science/groundwork/concept.html#conc>.

3. Трубина М.А., Сакович В.М., Абанников В.Н., Григорьева Е.Г. Формирование научно-методического обеспечения использования веб-технологий при подготовке профессиональных кадров. //Ученые записки Российского государственного гидрометеорологического университета № 14. - Научно-теор. журнал. – СПб.: РГГМУ, 2012. – С.187–198.

4. Сайт ФИП_ГИДРОМЕТ [Электронный ресурс]: URL: <http://fip.rshu.ru/>–Загл. с экрана.

5. Трубина М.А., Черемных А.В., Головань Я.В., Шкоденко Ю.М. Инновационные образовательные технологии – проект ФИП_ГИДРОМЕТ. //Ученые записки Института социальных и гуманитарных знаний. Вып.№1(11), 2013, Казань, ЮНИВЕРСУМ, 2013.

6. Трубина М.А. Создание электронных учебных материалов на основе технологии вебинаров: Учебно-методическое пособие /Трубина М.А., Григорьева Е.Г., Сакович В.М., Черемных А.В. – СПб: Изд-во РГГМУ, 2013. – 138 с.

7. Григорьева Е.Г. Разработка тестов и тестовых заданий: Учебно-методическое пособие / Григорьева Е.Г., Гагулина Н.Л., Черемных А.В. - СПб: Изд-во РГГМУ, 2012. – 64 с.

8. Трубина М.А. Инновационная деятельность педагогической творческой мастерской РГГМУ // Материалы Международного образовательного форума Time2Teach, 14 и 15 октября 2013 года, Санкт-Петербург.

9. Кривых С.В., Суртаева Н.Н., Суртаева О.Н. Инновационные процессы в подготовке педагогов в современных социокультурных условиях // Мир науки, культуры, образования. - № 2 (45). – апрель 2014. – С.131 – 133.

УДК 37.013.83

***Mikhailova E.I.* EDUCATION AS A FACTOR OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE NORTH - EAST OF RUSSIA.** This article deals with the organizational and pedagogical conditions and mechanisms of formation and development of the image of higher education, as well as issues of a systematic approach to meeting the needs of professionals by establishing a system of additional professional education in high school.

Key words: quality, new resources, continuing education, continuing professional education, educational platform, transformation, partners.



Михайлова Е.И., д.пед.н., к.психол.н., ректор СВФУ им. Аммосова М.К., г. Якутск

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СЕВЕРО-ВОСТОКА РОССИИ

В статье рассмотрены организационно-педагогические условия и механизмы формирования и развития имиджа высшего профессионального образования, а также вопросы системного подхода в удовлетворении потребностей специалистов посредством создания системы дополнительного профессионального образования в условиях вуза.

Ключевые слова: качество, новые ресурсы, непрерывное образование, дополнительное профессиональное образование, образовательная платформа, трансформация, партнеры.

В условиях глобализации становится актуальным формирование гибкой системы непрерывного профессионального образования, развивающей профессиональный ресурс и потенциал человека, обеспечивающая текущие и перспективные социально-экономические потребности устойчивого развития Северо-Востока страны.

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова (СВФУ) стремится стать многопрофильным научно-образовательным комплексом с развитой инновационной, образовательно-научной и социокультурной инфраструктурой. Как федеральный университет, СВФУ призван активно содействовать развитию территории федерального округа в целом. Это означает, что перед университетом стоит задача усиления своего присутствия и, соответственно, влияния на развитие всех регионов или нескольких субъектов Дальневосточного федерального округа. Основным инструментом решения этой задачи выступает Программа развития университета, одобренная 7 октября 2010 г. Председателем Правительства РФ.

В настоящее время заложена основа и формируются необходимые условия для трансформации СВФУ в университет мирового уровня. Логика трансформации СВФУ исходит из определения пяти вызовов, стоящих перед университетом и высшим образованием в целом: это глобализация науки и образования, обеспечение стратегической безопасности страны, повышение требований работодателей и общества, развитие технологий, возросшая конкуренция на рынке труда, услуг и товаров.

В соответствии с указанными вызовами определены 7 основных направлений деятельности: образовательный процесс, научные исследования, инвестиции в НИР, интернационализация, формирование личности, развитие пространственной среды, предпринимательская деятельность. Университету необходимы надежные механизмы: новые ресурсы, средства, условия, которые, безусловно, быстро не создать, не сформировать, но именно они выбраны в



качестве основных, ключевых, стержневых для того, чтобы процесс искоренения, изменения, совершенствования был непрерывным. Измененные элементы должны взаимодействовать и поддерживать друг друга, создавая среду все усиливающихся эффектов. Взаимодействующие элементы и нарастающий поток изменений должны стать основой трансформации университета как единого целого организма.

Эффективность деятельности вуза определяется в первую очередь работой научно-педагогического состава. Одним из приоритетов реализации мероприятий Программы развития СВФУ является инвестирование в НПП.

Общая численность научно-педагогических работников СВФУ на сегодня составляет 1930 чел., в том числе 166 научных работников. 65,5% научно-педагогических работников имеют ученые степени. За последние 3 года 85 сотрудников успешно защитили диссертации, из них 12 – доктора наук, 73 – кандидата наук, 4 – степень PhD. Средний возраст НПП – 46 лет, в том числе, кандидатов наук – 49 лет, докторов наук – 62 года. 4,5% ППС имеют опыт работы в зарубежных университетах. В настоящее время преподаватели СВФУ работают в университетах Южной Кореи, Китая, Японии, США.

Университетом ведется работа по привлечению исследователей с высокой репутацией в академической среде. 13 ведущих ученых университета выиграли конкурс на выполнение государственных работ по организации проведения научных исследований базовой части государственного задания Министерства образования и науки РФ на 2014-2016 гг.

СВФУ к профессиональной ориентации подходит как к системной работе, а не как к ограниченной по срокам кампании. Именно с этой целью была создана Ассоциация «Северо-Восточный образовательный округ». На сегодняшний день в нее вступили 56 школ республики, а также школы Чукотского автономного округа и Магаданской области. Основой ассоциации стала сеть президентских школ – передовых образовательных коллективов, которые имеют опыт инновационной деятельности и обеспечивают качественную подготовку выпускников. Многие из них и пополняют студенческий коллектив СВФУ.

Образовательная деятельность СВФУ реализуется по 21 укрупненной группе направлений/специальностей. В 2014-2015 уч. г. ведется подготовка по 414 основным образовательным программам в рамках 228 направлений подготовки высшего и среднего профессионального образования.

СВФУ трансформируется в магистерско-аспирантский университет. За пять лет количество образовательных программ магистратуры, реализуемых в университете, выросло в 23,5 раза. Подготовка научно-педагогических кадров ведется по 57 программам аспирантуры и 5 специальностям докторантуры. Ведется подготовка по 20 специальностям интернатуры, 23 специальностям ординатуры.

Повышение проходного балла, тщательный отбор поступающих положительно отразились на результатах сдачи студентами первой сессии. Наблюдается устойчивая тенденция повышения качества успеваемости первокурсников по итогам зимней сессии, что напрямую связано с повышением



требований к качеству образования абитуриентов, поступающих в университет, значительной долей поступивших по результатам предметных олимпиад, более высокой мотивацией к обучению.

Взаимодействие с предприятиями реального сектора экономики, социальной сферы и бизнеса позволяет удовлетворить потребности населения северо-востока России в качественном дополнительном образовании для работы в перспективных отраслях экономики региона. Все образовательные программы согласованы с работодателями. Для практикоориентированного обучения заключены долгосрочные договоры с более 440 крупными предприятиями, в том числе, с «АЛРОСА», «Алмазы Анабара», «Сарылах-Сурьма», «Нижне-Ленское», «Якутскэнерго», «Саханефтегаз», «Телен», «Газпром», «Сургутнефтегаз», «ЯТЭК», «Производственное объединение «Якутцемент», ГУП «Комитет по драгоценным металлам и драгоценным камням РС (Я)» и т.д. Ведется активная работа по разработке новых подходов к организации практик и практикоориентированных программ. Университетом достигнуто 100 %-е обеспечение студентов производственной практикой. В 2014-2015 уч. г. реализуются 8 образовательных программ прикладного бакалавриата, удельный вес численности студентов по программам прикладного бакалавриата в 2016 г. составит 14 %. Университет активно участвует в сетевых образовательных проектах. В 2014 г. осуществляется подготовка по 6 сетевым программам, 4 из которых с зарубежными вузами, 2 – с федеральными университетами.

В университете создана система непрерывного образования, объединяющая все основные уровни образовательного процесса и способствующая самореализации, социализации, личностному и профессиональному обучению и росту человека на протяжении всей жизни. Одним из основных элементов данной системы является послевузовское и дополнительное профессиональное образование.

Сегодня система дополнительного профессионального образования стоит перед необходимостью количественного расширения и качественного улучшения программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов. Особенность дополнительного профессионального образования взрослых заключается в том, что обучающиеся, уже обладая определенными знаниями и практическими навыками выполнения работ, могут в силу этого критически относиться к учебному материалу, стремясь получить именно то, что им прежде всего нужно для производственной деятельности.

В структуре СВФУ действует ряд подразделений, реализующих программы ДПО, в том числе Институт непрерывного профессионального образования, Институт послевузовского образования врачей Медицинского института, Базовый региональный центр охраны труда, учебно-методические центры факультетов, Центр повышения квалификации работников строительного комплекса, Центр обучения в сфере энергоэффективности. СВФУ осуществляет дополнительное профессиональное образование в очной, очно-заочной и заочной формах, а также образование с применением электронного обучения и дистанционных технологий.



Ежегодно реализуется около 130 программ дополнительного образования, в том числе более 30 программ профессиональной переподготовки объемом свыше 500 часов. С 2010 по 2013 г. курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки на базе СВФУ прошли более 20 тыс. работников предприятий и организаций Дальневосточного федерального округа. Значительный вклад СВФУ вносит в повышение квалификации учителей.

В конце 2012 г. СВФУ стал победителем Президентской программы повышения квалификации инженерных кадров. Конкурсный отбор прошли 7 программ повышения квалификации, разработанные Институтом непрерывного профессионального образования совместно с учебными подразделениями вуза: «Передовые технологии переработки композиционных материалов», «Нанотехнологии в условиях опережающего развития северных территорий», «Строительный контроль на автомобильных дорогах в криолитозоне», «Информационные и коммуникационные технологии в медицине», «Современные технологии обработки драгоценных камней и металлов», «Безопасность строительства, ремонта и качество устройства электрических сетей», «Инновации в повышении безопасности и качества строительства на Севере». В 2012-2013 гг. повышение квалификации в рамках проекта прошли 105 работников предприятий федерального округа.

В рамках Государственной программы РФ «Энергосбережение и развитие энергетики», утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 3 апреля 2013 г. №512-р в СВФУ был реализован модуль подпрограммы «Энергосбережение и повышение энергетической эффективности» с охватом 301 специалиста из различных предприятий Дальнего Востока.

Сегодня интернационализация образования становится объектом и предметом целенаправленной образовательной политики СВФУ не только в области подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов, но и в дополнительном профессиональном образовании. Так разработаны совместные образовательные программы профессиональной переподготовки «Преподаватель высшей школы» с андрагогическим образованием совместно с Нарвским колледжем Тартуского университета (Эстония) и «Юриспруденция. Международное частное право» совместно с Бохайским университетом (Китай).

Сегодня семинары, научно-практические конференции различных уровней как один из видов повышения квалификации, предполагающие большую активность участников и проводимые для совместного обсуждения и решения проблем, выработки общих решений или поиска новых идей, становятся одним из видов курсов повышения квалификации (далее ПК). Сравнительный анализ курсовых мероприятий в СВФУ показывает, что за 5 лет получили дополнительное профессиональное образование 37414 специалистов реального сектора экономики и социальной сферы, бизнеса, с учетом семинара (Таблица 1).



Таблица 1 - Статистика СВФУ по курсам ПК, ПП и семинарам за 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 г.

№	Вид программы	Количество					Итого за 2010-2014 г.
		2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	
1.	Курсы ПК	107	7250	6635	4557	4766	23315
2.	Семинары	0	2772	3586	2962	2299	11619
3.	Курсы ПП	0	498	616	599	767	2480
4	<i>Педагогические работники</i>	99	3326	4816	4869	4349	17459
	Итого за год	107	10520	10837	8118	7832	37414

Учет и отслеживание обучающихся на курсах профессиональной переподготовки (далее ПП) по семестрам позволяет мобильно реагировать на индивидуальные потребности обучающихся, внести своевременные коррективы в план работы, применить различные формы и технологии обучения. По состоянию на 10.02.2015 года курсы ПП закончили и получили диплом установленного образца СВФУ 2480 специалистов.

Увеличение или уменьшение количества охвата специалистов (Диаграмма 1) курсами ПК и ПП зависит от потребности специалистов реального сектора экономики, бизнеса, социальной сферы. Курсы проводятся с использованием различных форм обучения (очное, заочное, очно-заочное с использованием дистанционных технологий), современных методов, приемов и механизмов работы (выездные курсы, методом сетевого образования, логистика, дорожная карта, маркетинг потребностей клиентов и т.д.).

Диаграмма 1





Общая численность обученных лиц по дополнительным профессиональным программам за период с 01.01.2014 г. по 01.01.2015 г. составила **5533** человека, женщин – **4409**, повысили квалификацию – **4766**, женщин – **3829**. Прошли обучение по программам в объеме от 16 до 72 часов – **351** человек, более 72 часов – **4415**.

В общей сложности в 2014 г. прошли профессиональную переподготовку с присвоением новой квалификации – **767**, в том числе по программам от 250 до 500 часов – **76** человек, по программам от 500 и более часов – **691**.

Данные обучившихся по уровню образования за прошедший год дают основание сделать вывод о повышении заинтересованности специалистов среднего профессионального образования в получении новой квалификации, всего обучилось – **682**. Обученных по дополнительным профессиональным программам, имеющих высшее образование – **4851**, в том числе имеющих образование на уровне специалитета, магистратуры – **3992**.

Возрастная категория наиболее активная в получении дополнительного образования – от 30 до 39 лет, их насчитывается за прошедший год – **1644**, на втором месте от 40 до 49 лет – **1569**. Показатель по возрасту «от 60 и старше» зафиксирован на уровне **185** человек, из которых 7 прошли профессиональную переподготовку с присвоением новой квалификации.

Численность педагогических работников, обученных в СВФУ по дополнительным профессиональным программам за 2014 г. составила **3239** человек, это 58% от общего количества, получивших доп. образование в СВФУ. Наибольшее количество обученных представляют педагоги общеобразовательных организаций – **1906**, на втором месте – педагоги дошкольных образовательных организаций (**1065**), на последующих – специалисты организаций доп.образования (**112**), профессиональных образовательных организаций (**97**), образовательных организаций высшего образования (**53**) и неработающие (**6**). Из 3239 пед.работников только **237** обучились на курсах переподготовки с присвоением новой квалификации, все остальные **3002** были слушателями курсов повышения квалификации. Данное обстоятельство показывает главное основание востребованности курсов ПК – нехватка или дефицит компетентностей, специальных знаний, методов для реализации требования ФГОС, получения планируемого результата образования в детском саду и школе.

За прошедший год по повышению квалификации реализовано **66** дополнительных профессиональных образовательных программы, по укрупненным группам направлений подготовки – **63**. Из них наибольшее количество представляют программы по направлению «Образование и педагогические науки» - **36**, по которым обучилось **2969** человек. По направлению «Клиническая медицина» реализовано **17** программ и обучено **626** слушателей.

По профессиональной переподготовке всего реализовано **26** дополнительных профессиональных образовательных программ, обучено **767**, по укрупненным группам направлений подготовки – **18/563**.



Направление «Образование и педагогические науки» реализовало в прошлом году 8 программ, по которым обучилось 237 человек (42%), «Юриспруденция» - 1 программа, 159 обученных, «Клиническая медицина» - 6 программ, 134 обученных.

Как и в предыдущих показателях по ПК, больше всего по уровню образования прошли переподготовку имеющие высшее образование (специалитет, магистратура) – 548, высшее образование (подготовка кадров высшей квалификации) – 159, итого – 707, что составляет 92% из всех обучившихся. Соответственно, из числа со средним профессиональным образованием получили новую квалификацию всего 60.

Следует отметить, что повышение квалификации и переподготовка специалиста с отрывом от производства, приносит определенные трудности для предприятия, в связи с чем, они должны быть организованы таким образом, чтобы производительность труда, качество работы после получения соответствующего образования перекрывали в будущем все издержки. В настоящее время среди взрослого населения республики отмечается повышение уровня заинтересованности в получении нового вида деятельности. По ранжированию, из предлагаемого Университетом многообразия направлений дополнительного образования, на первом месте, как и по повышению квалификации, так и по профессиональной переподготовке по востребованности стоит «Образование и педагогические науки», на втором – «Клиническая медицина», «Юриспруденция».

Один из новых показателей федерального статистического наблюдения является «Распределение численности персонала по уровню образования и занятости», который, в свою очередь, должен показать сведения без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера, так и с ними в отдельности.

Таким образом, общая численность, осуществляющих дополнительное профессиональное образование в СВФУ составляет 59 работников, из них докторов наук – 6, кандидатов наук – 18, по стажу работы наибольшее количество «20 лет и более» - 32 работника, женщин – 47, что составляет 80%.

Внешних совместителей – 68, докторов наук – 1, кандидатов наук – 13.

Системное отслеживание количества обученных позволяет дать конкретную статистику по следующим показателям. В настоящее время СВФУ расширяет географию охвата курсами повышения квалификации (диаграмма 2).

СВФУ в целях развития человеческого потенциала посредством обеспечения доступности, удовлетворения образовательных потребностей взрослого населения, в том числе педагогов, формирует образовательные платформы (рис. 1). Образовательные платформы СВФУ способствуют укреплению сетевой модели взаимодействия образовательных организаций на федерально-региональном уровне. Каждый курс создает условия для переосмысления педагогическими работниками позиции гражданина, понимающего и принимающего ценностные ориентиры России в изменяющихся условиях.



Диаграмма 2 - География охвата курсами

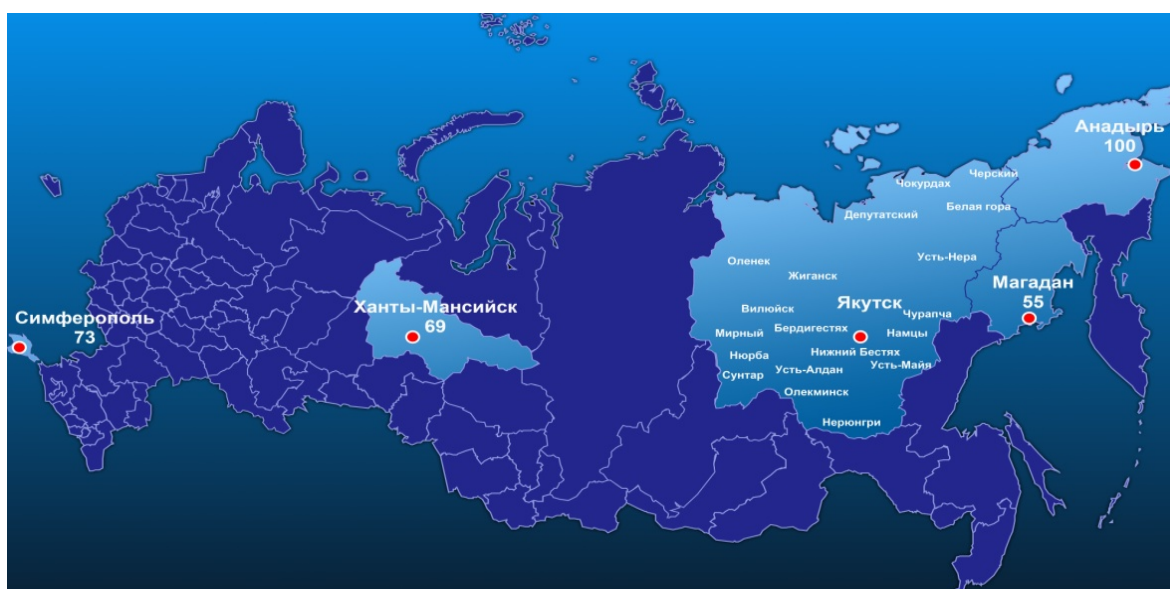
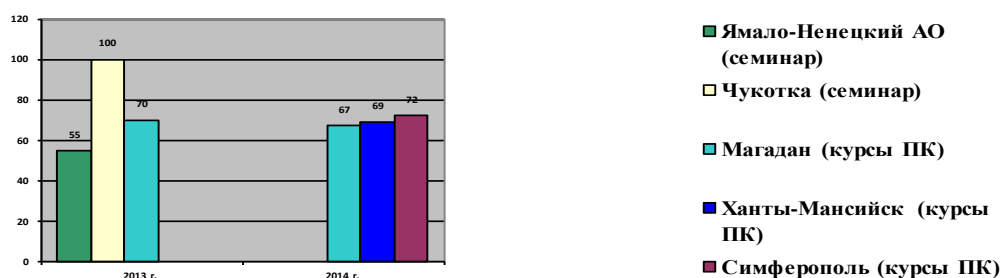


Рисунок 1 - Образовательная платформа ДПО СВФУ

Партнерские отношения СВФУ в реализации дополнительных профессиональных программ с органами власти позволяют изменить существующую практику отношений и создать эффективную систему взаимодействия между властью и обществом, способствующей развитию публичной политики, повышению результативности государственного управления, углублению демократии, расширению форм работы, формированию новых традиций и ценностей в политическом процессе России. Сегодня эффективное сотрудничество и взаимодействие с органами власти, такими как Департамент кадровой политики, государственной и муниципальной службы Администрации Президента и Правительства Республики Саха (Якутия), Якутская городская дума, администрация муниципального района «Нерюнгринский улус (район)» РС (Я), позволяют привлекать внимание представителей власти различных уровней к проблемам и перспективам развития системы непрерывного профессионального образования; выстраивать на качественно новом уровне федерально-региональную мобильную сеть в целях



эффективной реализации дополнительного профессионального образования специалистов. Так, в г. Москва с 25-29 ноября 2014 г. прошли курсы повышения квалификации с участием специалистов аппарата Комитета ГД РФ по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления по теме "Законодательное обеспечение муниципальной реформы: проблемы и пути решения» для руководителей и специалистов муниципальных образований Республики Саха (Якутия). В рамках проекта "Гражданский университет" ИНПО СВФУ проведены курсы повышения квалификации для специалистов и депутатов Якутской городской думы по теме «Правовая компетенция в депутатской деятельности» с охватом 21 человек.

Сегодня университет вступает в новый этап своего развития, мы ставим новые приоритеты деятельности СВФУ на следующие пять лет. К 2020 году университет определил следующие стратегические направления деятельности:

1. Развитие науки и построение исследовательского центра мирового уровня по 4 направлениям (палеонтология, медицина, биомолекулярные технологии, климатология);
2. Трансформация в магистерско-аспирантский университет (разработка и внедрение новых программ магистратуры)
3. Интернационализация образовательной деятельности (реализация совместных образовательных программ с зарубежными вузами)
4. Развитие предпринимательского университета, ориентированного на внедрение передовых разработок в регионе
5. Развитие Якутского киберуниверситета
6. Продвижение социально-ориентированных проектов в РС(Я), Чукотском АО, Камчатском крае, Магаданской области
7. Внедрение политики заработанного дохода.

Таким образом, структурные подразделения СВФУ стабильно реализуют востребованные образовательные программы дополнительного профессионального образования посредством курсов повышения квалификации (ПК) и профессиональной переподготовки (ПП) для специалистов реального сектора экономики и бизнеса, социальной сферы. СВФУ по праву становится реальным центром социально-гуманитарных, этнокультурных, технических исследований, ориентированных на реальную экономику региона, а также полигоном по разработке и практической апробации новых социально-гуманитарных практик, обеспечивающих сохранение и развитие традиций народов Севера-Востока России.

Библиографический список:

1. Михайлова Е.И., Мамчак С., Мамчак Ст., Чоросова О.М. Современные системы образования: осмысление опыта управления в условиях реформирования. Якутск: Изд. дом СВФУ, 2013. – 656 с.
2. Михайлова Е.И., Волкова Т.И., Заварыкина Л.В. и др. Университет и регион: Выбор институциональной стратегии развития Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова с учетом потребностей территории Дальнего Востока. Москва: Логос, 2013. – 306 с.



УДК 378

Pavlova S.M. INNOVATIVE POTENTIAL PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF CONTINUOUS TRAINING RESEARCH AND TEACHING STAFF. This article analyzes the system of continuing education for adults in the field of training.

Key words: continuing education, professional competence, education levels.

Павлова С.М., к.тех.н., преподаватель кафедры естественнонаучных математических дисциплин, Стольный институт, Санкт-Петербург E-mail: spavlova222@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В данной статье анализируется система непрерывного образования взрослых в сфере повышения квалификации.

Ключевые слова: непрерывное образование, профессиональная компетентность, уровни образования.

Стратегической целью государственной политики в области модернизации образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Непрерывное повышение квалификации, являясь частью дополнительного профессионального образования, выполняет важнейшую задачу своевременного и качественного обновления профессиональных знаний, умений и навыков граждан Российской Федерации.

В настоящее время в России работает несколько тысяч учебных заведений, в которых ежегодно проходят профессиональную переподготовку более 100 тысяч человек и более 1,5 млн человек повышают квалификацию по программам свыше 72 часов. Краткосрочная подготовка, циклы лекций, семинары, консультации проводятся также различными организациями и образовательными подразделениями многих крупных и средних компаний.

Важность системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников, необходимость ее развития и совершенствования признаются всеми ветвями власти, образовательным сообществом и профессиональными объединениями работодателей. Несмотря на это, характерными чертами дополнительного образования взрослых являются отраслевая разрозненность, отсутствие эффективных устойчивых прямых и обратных связей с производственной сферой и сферой потребления [1].

Понятие «*непрерывное образование*» определяет содержательную структуру и последовательно-преемственную организационную композицию



образовательной системы и может трактоваться как принцип организации образования, объединяющий все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и пост профессиональное - повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую поступательное развитие профессионально-творческого потенциала личности, всестороннее обогащение ее духовного мира, дающую человеку благоприятные для него изменения социального статуса.

На современном этапе в пределах каждого уровня профессионального образования основной задачей является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием Федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов. Непрерывное повышение квалификации предоставляет каждому человеку возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста.

Анализ научной литературы позволяет резюмировать, что формирование профессиональных и личностных качеств возможно при развитии системы повышения квалификации, способной оперативно реагировать на динамично изменяющиеся социально-культурную и экономическую ситуации в обществе.

В настоящее время выработано понимание единой системы непрерывного образования как комплекса государственных и иных образовательных учреждений, обеспечивающих организационное и содержательное единство и преемственную взаимосвязь всех звеньев образования, совместно и скоординировано решающих задачи воспитания, общеобразовательной, политехнической и профессиональной подготовки человека. Исходя из вышесказанного, можно вывести следующую общую формулу, характеризующую сущность подхода к реализации идеи непрерывного образования: равенство возможностей (доступа к образованию) - учет разнообразных способностей и образовательных потребностей людей - диверсифицированное содержание обучения - гибкие учебные планы и программы - разные уровни полученного образования.

Современная психолого-педагогическая наука и практика ищут эффективные формы повышения квалификации. По мнению многих исследователей система повышения квалификации должна строиться с учетом диагностики образовательных потребностей, уровня квалификации и индивидуальных затруднений педагогов в деятельности. Становление новой парадигмы образования взрослых выдвигает важную проблему подготовки тех, кто работает в системе повышения квалификации. Следует отметить, что работа со взрослыми требует особой подготовки. До настоящего времени проблема остается открытой, хотя мировое научное сообщество имеет значительные наработки в этом направлении. Существующая более ста лет система повышения квалификации и переподготовки работников образования в России по своим целям, содержанию, контингенту обучаемых, по срокам обучения, научному обеспечению, по наличию профессорско-преподавательского состава не просто



самобытна и самодостаточна, но и не похожа ни на одну из подсистем образования, является средством, содействующим повышению уровня компетентности, распространению ценностей, поведенческих моделей, необходимых для решения проблем завтрашнего дня.

Отставание в разработке методологических и теоретических основ педагогики повышения квалификации объясняется тем, что система повышения квалификации стала приобретать в обществе значимый удельный вес только в последние годы, когда была поставлена в повестку дня и четко сформулирована концепция непрерывного образования. Министерство образования и науки РФ проводит широкомасштабную модернизацию данной системы, а именно: предоставление субсидии регионам на конкурсной основе под региональные проекты модернизации системы профессионального образования, в том числе на переподготовку и повышение квалификации кадров; внедрение инструментов прогнозирования совместно с работодателями потребностей в человеческих ресурсах, их распределения и квалификации при особом внимании к прогнозу потребностей в переподготовке, переквалификации уже работающих кадров. Немаловажными будут и совместные программы учреждений профобразования, поддерживающие академическую мобильность студентов и преподавателей; целостная система вузовского и невузовского образования в регионе во взаимодействии со службами занятости, иными социальными службами и федеральными органами.

В числе основных источников эффективности современной системы повышения квалификации называются:

- активное привлечение педагогов к разработке программ профессионального роста;
- построение содержания повышения квалификации с учетом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе, разнообразных педагогических проблем;
- индивидуальная образовательная траектория каждого педагога в повышении квалификации;
- перенос учебно-тренировочных аспектов процесса повышения квалификации педагога в реальный контекст образовательного учреждения и отработка новых профессионально-педагогических умений и навыков непосредственно на практике.

В современной системе повышения квалификации как в России, так и за рубежом эффективно реализуется потенциал дистанционного обучения, характерными чертами которого являются гибкость, модульность, экономическая эффективность, новая роль преподавателя, специализированный контроль качества образования, использование специализированных технологий и средств обучения, опора на современные средства передачи образовательной информации. Центральным звеном системы дистанционного образования являются средства телекоммуникации и их транспортная основа.



Таким образом, в состав повышения квалификации как непрерывной социально-педагогической системы входят следующие компоненты:

- цели повышения квалификации, которые определяются потребностями личности, общества, государства и производства к подготовке квалифицированных кадров в условиях рыночной экономики;
- содержание повышения квалификации специалистов с учетом их базового образования, стажа работы и должностных обязанностей;
- формы и методы обучения слушателей, обеспечивающие рациональное использование учебного времени при сжатых сроках обучения и активную позицию личности;
- организационно-педагогические условия, способствующие эффективности повышения квалификации (оформление аудиторий, оборудование учебных кабинетов и лабораторий, наличие современных технических средств обучения: аудио- и видеотехники, компьютерный класс, мультимедийный лингафонный кабинет, методический кабинет и др.);
- уровень готовности контингента слушателей к повышению своей квалификации, потребность в совершенствовании профессионализма;
- преподавательские кадры (состав ППС, методисты, административные работники), которые организуют и проводят учебный процесс;
- результаты функционирования системы повышения квалификации.

Исследованием установлено, что эффективность повышения квалификации и всей системы дополнительного профессионального образования зависит от слаженной работы всех её звеньев, от комплексного подхода к их совершенствованию на основе развития научно-исследовательской, учебно-методической и преподавательской деятельности в их взаимосвязи. Существующая научная и методологическая база непрерывного образования взрослых позволяет решать проблему повышения квалификации с помощью андрагогической модели, обоснованием возможности которой для разработки организационных форм и содержания повышения квалификации профессионально-педагогических кадров является тот факт, что она предусматривает создание нестандартного, индивидуального содержания обучения с учетом жизненного опыта, уровня предшествующей подготовки, социально-психологических особенностей обучающихся. Таким образом, идея непрерывности выступает как новая парадигма мышления конкурентоспособного специалиста, утверждающая его стремление к постоянному обогащению личностного потенциала, профессиональных возможностей в соответствии с идеалами культуры, нравственности, профессионализма, полноценной самореализации в жизни. Учитывая вышесказанное, *развитие системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников* рассматривается как характеристика качественных позитивных изменений системы непрерывного повышения квалификации, сопряжённая с социально-обусловленным преобразованием их внешних и внутренних связей,



обеспечивающих актуальный уровень квалификации, социальную востребованность, мобильность и конкурентоспособность специалиста.

Стратегической целью системы повышения квалификации является создание системы непрерывного повышения квалификации как средства программно-целевого фасилитирующего управления профессиональным развитием и саморазвитием педагога в течение всей его профессиональной деятельности. Для реализации данной цели были определены следующие задачи системы повышения квалификации:

Повышение профессиональной компетентности и академической мобильности преподавателя в условиях непрерывного повышения квалификации.

Обновление содержания и процесса повышения квалификации на основе приоритетных направлений развития науки, техники и технологии.

Гибкое реагирование образовательной системы повышения квалификации на потребности подготовки компетентного и конкурентоспособного преподавателя.

Весь процесс повышения квалификации основан на реализации модульных образовательных программ для дополнительного профессионального образования, в котором используются интерактивные, информационно-коммуникационные, дистанционные формы модульной организации учебного процесса.

Целостность системы повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников достигается за счет иерархии и взаимосвязи компонентов системы, их субординации в зависимости от роли и решаемых ими задач в процессе функционирования системы и позволяет рассматривать систему как единое целое и в то же время как подсистему для вышестоящих уровней.

В целом, можно отметить, что организация непрерывного процесса повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников представляет собой актуальную педагогическую проблему, решение которой видится в перестройке существующей системы, основанной на педагогических принципах и использовании в полной мере научных и методологических разработок в области обучения взрослых. Немаловажное значение имеют и дальнейшие поиски наиболее эффективных форм, методов, содержания повышения квалификации педагогических и научно-педагогических работников.

Дальнейшее развитие системы непрерывного повышения квалификации, на наш взгляд, должно идти по линии активизации социального партнерства с участием работодателей и профсоюзов, государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления. Создание глобальных образовательных альянсов, территориальных образовательных кластеров и сетевое взаимодействие учреждений по реализации программ будет характеризовать состояние системы дополнительного профессионального образования в ближайшей перспективе. Важное место система непрерывного повышения квалификации должно занять в процессе реализации Программ Инновационного Развития (ПИР) компаний, которые предусматривают серьезное инвестирование в профессиональное обучение работников.



Библиографический список:

1. *Кривых С.В., Тюлина О.А.* Методическое сопровождение деятельности преподавателей вуза в условиях перехода на уровневую систему высшего профессионального образования: Монография. - СПб.: Экспресс, 2013. – 128 с.
2. *Блинов Л.В.* Аксиология профессионально-личностного самоопределения педагогов в контексте синергетического подхода // Пед. образование и наука. – 2004. – № 3. – С. 13–19.
3. *Никитин Э.М.* Модернизация системы повышения квалификации в целях обеспечения перспективных кадровых потребностей школы // Методист. – 2008. – № 6. – С. 2–7.
4. Концептуальные основы разработки и внедрения многоуровневой системы непрерывного повышения квалификации профессионально-педагогических кадров: моногр. / В.В. Латышин, В.В. Базелюк, Р.С. Димухаметов, Л.И. Дудина. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – 189 с.

УДК [374.7:303.064]

Titova Y.F. THE CHALLENGES OF E-LEARNING AND APPLICATION OF DISTANCE LEARNING TECHNOLOGIES. The article highlights the objectives of the University for the organization of e-learning on the basis of legislative documents: the management of learning content in higher education, e-learning, standardization of the teacher when using e-learning; describes their solutions and the problems arising when solving problems.

Keywords: the learning process, e-learning management system learning content, the LMS Moodle, teacher training, rationing of work of the teacher when using e-learning.

Титова Ю.Ф., к.пед.н., зав.кафедрой информационных систем Смольный институт РАО, Санкт-Петербург, E-mail: titova-stud@yandex.ru

ЗАДАЧИ И ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В статье выделены задачи вуза по организации электронного обучения на основе законодательных документов: внедрение системы управления образовательным контентом в вузе, управление электронным обучением, нормирование труда преподавателя при использовании электронного обучения; описаны пути их решения и проблемы, возникающие при решении задач.

Ключевые слова: учебный процесс, электронное обучение, система управления образовательным контентом, LMS Moodle, обучение преподавателей, нормирование труда преподавателя при использовании электронного обучения.

Задачи по организации электронного обучения

В области образования используются термины «дистанционное образование», «дистанционное обучение», «обучение с использованием



дистанционных образовательных технологий» и «электронное обучение», которые довольно часто воспринимаются как синонимы, хотя это не одно и то же. Трактовка и использование этих терминов в официальных документах МинОбрНауки менялась с течением времени. В настоящее время от термина «дистанционное обучение», «дистанционное образование» отошли и повсеместно применяются термины «обучение с использованием дистанционных образовательных технологий» и «электронное обучение». В приказе МинОбрНауки № 2 от 09.01.2014² отмечается, что «при реализации образовательных программ или их частей с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий:

- организации оказывают учебно-методическую помощь обучающимся, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий;
- организации самостоятельно определяют объем аудиторной нагрузки и соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, и учебных занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;
- допускается отсутствие аудиторных занятий;
- организации обеспечивают соответствующий применяемым технологиям уровень подготовки педагогических, научных, учебно-вспомогательных, административно-хозяйственных работников организации по дополнительным профессиональным программам».

«При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в организациях должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС), включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся» (там же).

Если в 2014 г. наличие в вузе электронной информационно-образовательной среды требовалось только при применении исключительно электронного обучения, то в принятом 12.03.2015 ФГОС ВО по направлению 09.03.02 «Информационные системы и технологии (уровень бакалавриата)», а также некоторых других ФГОС ВО, принятых в это же время, с одной стороны, использование ЭИОС становится обязательным, а с другой стороны, из учебного процесса исключена заочная форма обучения, остаются только очная и очно-заочная. И тут рождается первая проблема, как организовать очно-заочное

² Порядок применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ



обучение для студентов, которые хотят учиться, но не могут посещать занятия как это предполагается для такой формы обучения.

Эти документы позволяют очертить круг задач по организации учебного процесса в новых условиях:

- организовать ЭИОС;
- обеспечить соответствующий применяемым технологиям уровень подготовки педагогических, научных, учебно-вспомогательных, административно-хозяйственных работников организации;
- обеспечить наполнение преподавателями и техническими работниками вуза электронными ресурсами и элементами интерактивного взаимодействия ЭИОС;
- обеспечить экспертизу учебных материалов на соблюдение авторских прав и соответствие уровню получаемого образования;
- определить формы и порядок индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий;
- определить объем аудиторной нагрузки и соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, и учебных занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;
- определить общий объем нагрузки преподавателя в новых условиях;

Каждая из перечисленных задач – это целый комплекс взаимосвязанных работ, начиная от выработки концепции и заканчивая детализацией работ во времени и соотношения их с имеющимися производственными мощностями (преподавателями, техническими работниками). Каждая задача – это и комплекс проблем, которые возникают на пути ее решения. Предусмотреть и найти пути решения этих проблем желательно еще на этапе выработки концепции. Отметим некоторые из них.

ЭИОС включает в себя несколько взаимосвязанных элементов:

- информационную систему (ИС) работы учебно-методического отдела и деканатов вуза, обеспечивающую учет всех документов учебного процесса;
- электронные библиотеки, обеспечивающие доступ обучающихся к электронным изданиям;
- систему управления образовательным контентом (LMS), обеспечивающую доступ к электронным образовательным ресурсам, созданным преподавателями и к элементам интерактивного обучения.

Отметим проблемы организации и внедрения системы управления образовательным контентом. Многие вузы выбирают свободно распространяемую среду LMS Moodle (в дальнейшем будем называть LMS), которая предоставляет богатые возможности организации электронного обучения: размещение электронных учебных ресурсов в виде файлов, веб-страниц, использование интерактивных элементов для контроля хода обучения студента (форумы, задания, опросы, чаты, лекции, семинары и пр.), средства для создания контрольно-измерительных материалов, для анализа результатов обучения, а



также для формирования индивидуальных траекторий обучения. По данным на апрель 2015 г. в России зарегистрировано 1256 сайтов на базе этой LMS. При этом система может быть внедрена как в целом по институту, так и по отдельному факультету, так и по кафедре. Кроме этого система применяется и в других организациях и даже частными лицами для своих целей.

Проблемы внедрения и использования LMS

Установка системы на сервере института – это только макушка айсберга проблем. При установке на сервере необходимо оценить, сколько пользователей в дальнейшем будет работать в системе не в «штуках», а в «кликах», т.к. каждый «клик» - это запрос к базе данных, которая должна обладать соответствующей степенью масштабируемости. Как правило, в обязанности системного администратора организации входит лишь поддержание штатной работы системы на сервере. А вопросами администрирования, настройки системы под нужды учебного процесса, управлением пользователями и многими другими занимается отдельно выделенный IT-специалист, называемый администратором LMS. Здесь надо заметить, LMS Moodle имеет открытый код, что привело к мощному развитию и доработке этой системы программистами. Некоторые доработки (плагины) публикуются в открытом доступе, другие – продаются. И возникает проблема отслеживания доработок, апробации их на пробной версии среды, оценка необходимости использования их в учебном процессе, внедрения и настройки, не говоря уже о доработке системы самим администратором. Можно услышать, или даже увидеть своими глазами, что в каком-то вузе используют некую возможность системы, но это не значит, что она есть в свободно распространяемой версии. Вполне возможно, что это доработка системы специалистами вуза. Другая проблема является общей для свободно распространяемого ПО – отсутствие документации и методических разработок. Один из источников получения информации – это форум, на котором участники порой говорят на своем «птичьем» языке, который зачастую трудно понять. Поэтому даже первоначальная настройка системы осуществляется методом проб и ошибок, или как это называется «методом научного тыка». Кроме этого, рутинная работа администратора по созданию курсов, учетных записей не оставляет ему времени для творческой работы по развитию системы. Решение проблемы в создании команды по управлению LMS вуза, включающая в себя программиста, администратора и методиста, в обязанности которого входит разработка концепции и педагогического обоснования использования системы, оценка педагогического эффекта тех или иных возможностей системы и разработка методических указаний для преподавателей и других пользователей, работающих в системе. По понятным причинам содержание такой команды может позволить себе не каждый вуз.

Проблемы обеспечения уровня подготовки педагогических и других работников

Обеспечить соответствующий применяемым технологиям уровень подготовки педагогических и других работников вуза можно в рамках организованных курсов повышения квалификации. На первоначальном этапе



запуска системы они должны быть массовыми и всеохватными. Можно выделить два уровня освоения среды, которые должны быть разделены во времени – технологический и педагогический. На первом технологическом уровне преподаватели осваивают технологии размещения в среде электронных ресурсов и работы с интерактивными элементами. При этом преподавателю ставится простая задача – разместить учебные материалы в простейшей электронной форме в виде файла, создать контрольно-измерительные материалы в виде простейших тестовых вопросов и простейшие интерактивные элементы, такие как «задание» и «тест». Проблема, возникающая на этом этапе, заключается в слабой информационно-технологической подготовке преподавателя. Не секрет, что сегодня педагогический контингент в вузах очень возрастной – до 80% преподавателей старше 50 лет. Как правило, эти преподаватели являются высококвалифицированными специалистами в своей области, отличными педагогами и методистами, и очень важно не отпугнуть их от использования новых средств и методов обучения, а всячески поддерживать и поощрять. Эта категория имеет очень слабые умения работы на компьютере даже в простых программных средах. Многие вообще не хотят осваивать компьютерные технологии, и готовы вести занятия только в традиционной «голосовой» форме. В результате на организованных курсах повышения квалификации присутствуют и хорошо подготовленные слушатели и слабые, что приводит к неэффективному использованию учебного времени. При этом подготовленному слушателю кажется, что его учат тому, что он и так знает, и он перестает посещать занятия. Решение проблемы заключается в организации подготовительных курсов по освоению компьютерной грамотности для слабо подготовленных преподавателей, и только потом обучение их работе в LMS. Другая проблема в организации обучения - это согласование расписания работы всех преподавателей с занятиями на курсах. Выход один – проведение занятий во время студенческих каникул.

На следующем – педагогическом уровне повышения квалификации работы в LMS – преподаватели знакомятся с особенностями настройки элементов среды с различными педагогическими целями. Основная проблема в том, что в педагогическом плане возможности системы Moodle практически не исследованы. В Интернете можно найти немало статей, учебных пособий с названием «Методические рекомендации...» или «Методические указания...», а также форумов, посвященных использованию LMS Moodle. Но все они касаются технологии создания и использования тех или иных элементов. Вместе с тем можно констатировать факт, что до сих пор отсутствует педагогическое обоснование правомочности, эффективности использования разнообразных учебных элементов при обучении. Поэтому преподаватели используют элементы так, как умеют. Но при неумелом использовании возможностей среды можно получить отрицательный педагогический результат. Поэтому необходимо не только объяснять технологические возможности использования отдельных элементов курса, но и давать педагогическое обоснование, на какой стадии учебного процесса и в каком виде его применять. Некоторые педагогические



аспекты использования LMS в учебном процессе рассмотрены автором в статьях [1, 2].

И, наконец, третий и последующие уровни повышения квалификации включают периодическое проведение семинаров по обмену опытом и освоению новых возможностей системы.

Проблемы наполнения курса электронными материалами и интерактивными элементами

Задача наполнения ЭИОС электронными ресурсами и элементами интерактивного взаимодействия включает следующие подзадачи:

- создание электронных учебных материалов, включая распределение учебного материала по отдельным видам занятий лекциям, практикам, разработка методических указаний для студентов.

- форматирование и подготовка электронных учебных материалов к погружению в систему;

- погружение материалов в систему;

- создание тестовых вопросов;

- создание тестов на основе тестовых вопросов;

- создание других интерактивных элементов, на первоначальном этапе в виде заданий;

- постоянное управление электронными ресурсами по своей дисциплине – актуализация, обновление, дополнение, развитие в соответствии с требованиями текущего момента времени.

Вопросы создания электронных материалов влекут за собой ряд противоречивых проблем. С одной стороны, если у преподавателя есть печатные труды, он не заинтересован публиковать их, где бы то ни было, в электронной форме. Кто же тогда будет пользоваться печатной книгой? С другой стороны, большинство преподавателей (и это нормально) строит свой курс на основе интеграции материалов из разных учебных пособий. Вспомните, как начинает свой трудовой путь преподаватель. Первые его курсы построены на основе рекомендованных учебников. Задача преподавателя состоит в том, чтобы адаптировать материал к конкретной специальности, категории обучающихся, к часам, предусмотренным в учебном плане. Если преподаватель составлял конспект лекций и практических занятий, то это его характеризовало только с хорошей стороны. А если этот конспект представлен в электронной форме – это плагиат или авторское видение? По всей видимости, все-таки второе. Еще одна сторона – использование электронных библиотек. Те, кто видел, что там опубликовано, сходятся во мнении, что этот материал либо очень устаревший, либо слабый. В ЭБС редко можно найти достойную книгу. Есть еще один источник электронных материалов – найденные в интернете в свободном доступе учебные пособия, иногда очень неплохие. Никогда нельзя сказать с точностью, как оно там оказалось, по воле или против воли автора. И второй вопрос, если по воле автора, можно его скачать и разместить на странице своей дисциплины с указанием автора?



Остановимся на случае, когда преподаватель сам разработал курс (в области ИТ это достаточно распространенная ситуация). Публикуя его на странице дисциплины в электронном виде, а также выстаивая весь комплекс работ по организации электронного обучения, он как бы отчуждает его от себя. Преподаватель рассуждает, а зачем я теперь нужен институту? Теперь можно нанять какого-то служащего за небольшую плату, который будет управлять работой этого курса – фиксировать результаты прохождения тестов, худо-бедно оценивать результаты выполнения заданий и процесс обучения пошел. Этот служащий может вообще управлять работой сразу многих дисциплин. На одной из страниц в интернете (<http://s.compcentr.ru/09/09-0811.html>) приводится наряду с описанием преимуществ дистанционного обучения по сравнению с традиционным для студентов, для администрации, вот такие преимущества для преподавателя: «В дистанционном обучении роль преподавателя изменяется, и его возможности расширяются. Такая форма обучения позволяет преподавателю не терять времени на рутину образовательного процесса. При этом, что именно считать рутинной - проверку знаний, чтение однотипного курса или что-то иное - решает сам преподаватель, системы ДО позволяют автоматизировать практически все, кроме личности самого преподавателя. Рабочее время педагога может быть посвящено, наконец-то, педагогическому творчеству. Преподавателям дистанционного обучения не надо покидать дом, как для посещения занятий, так и для подготовки учебно-методических материалов, а это дает возможность преподавать всем тем, кто умеет и хочет это делать - вне зависимости от занятости дома (например, женщинам, воспитывающих маленьких детей) и состояния здоровья (например, опытным немолодым преподавателям). Кроме того, свободный график открывает всем преподавателям дистанционного обучения широкие возможности для совместительства, поскольку обязательные присутственные часы могут быть сокращены до минимума». В целом все написано правильно, кроме того, что за творчество еще никто и никогда преподавателю не платил. Откройте приказы по вузам за 2014-15 год, и там вы увидите норматив аудиторной работы преподавателя – до 900 часов. Вместе с тем вопрос отчуждения преподавателя от своих материалов далеко не праздный. В некоторых вузах созданы отделы по электронному обучению, которые как раз и занимаются размещением материалов преподавателей и дальнейшим управлением учебным процессом. От преподавателя требуется только принести материал в электронном виде. Далее о преподавателе могут вспомнить, когда потребуются актуализация дисциплины, например, в области ИТ – это очень динамичный процесс. Причем о необходимости актуализации сигналият сами ученики, которые хотят получать за свои деньги современный материал. Не трудно понять, что с точки зрения администрации это самый выгодный и дешевый способ организации учебного процесса. И именно поэтому преподаватели так активно сопротивляются внедрению электронного обучения.

Задача экспертизы учебных материалов тесно связана с вопросами качества подготовки электронных материалов. Многие преподаватели, не имея времени для подготовки собственных материалов выкладывают на страницах чужие



учебные пособия, иногда даже не указывая авторство. Экспертиза включает проверку авторства, проверку содержательной стороны, проверку соответствия требованиям к учебному курсу, выработанным в вузе. Она может выполняться несколькими экспертами, при этом каждый проверяет свой аспект. Использование электронных пособий сторонних авторов следовало бы как минимум сопровождать авторским соглашением, как максимум обеспечить оплату использования материалов. Это же касается и материалов собственных преподавателей. Так, например, в СПбГМТУ (Морской технический университет) используется такая форма управления авторскими правами. LMS Moodle там не используется. Вместо этого, когда автор предоставляет в редакционно-издательский отдел учебное пособие, с ним заключается 2 авторских соглашения на печатное издание и на публикацию в виде электронного учебного пособия на сайте института.

Определение форм и порядка индивидуальных консультаций

Задачу определения форм и порядка индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий предпочитают пустить на самотек. Ведь это связано с нормированием труда, который невозможно учесть. Да и студенты есть разные: кто-то просто не учится, кто-то предпочитает сам разбираться, кто-то стесняется лишний раз обратиться к преподавателю, а кто-то готов ежечасно обращаться с вопросами. Министерство образования уже давно отстранилось от этих вопросов и отдало их на откуп вузам. А в институте порой столько других проблем, что до этой в лучшем случае «руки не доходят». Но вопрос консультирования также касается и форм проведения – в синхронной форме (т.е. в реальном времени) посредством программ организации веб-конференций или типа Skype или в асинхронной форме посредством электронной почты, форумов или чатов. Каждая форма требует своих трудозатрат и технического обеспечения. В ряде случаев выражается намерение организовать лекционные и практические занятия, а также консультации (и даже экзамены) одновременной для большой группы студентов в форме веб-конференций. На самом деле возможность непосредственного общения с преподавателем очень важный фактор успешности обучения. Можно назвать множество достоинств таких форм обучения: предоставление обучающимся возможность общаться с ведущими специалистами в данной области, избавление обучающегося от расходов на поездку к месту проведения занятий, расходов на проживание в другом месте (общежитие) и пр. Такие формы обучения уже давно используются ведущими разработчиками программного обеспечения, прежде всего, с рекламными целями, но и с познавательными тоже. Так, например, компания Microsoft проводит массу мероприятий для студентов и IT-специалистов в виде веб-конференций, веб-семинаров. Стало уже стандартом выкладывать видеозапись мероприятий в Интернет, чтобы с ней могли познакомиться те, кто не смог принять участие в реальном времени. Но это скорее суррогат мероприятия, т.к. при просмотре видеозаписи теряется самый важный аспект действия – интерактивность. Отметим, что такие мероприятия нельзя в полной мере рассматривать как форму



обучения. Во-первых, это мероприятие разовое, краткосрочное. Во-вторых, нет системности излагаемого материала. В-третьих, как правило, затрагиваются вопросы, о которых участники имеют представление и цель расширить их представление, уточнить какие-то аспекты и пр. Новичку порой очень трудно ориентироваться в рассматриваемой теме.

Применение таких форм взаимодействия в обучении имеет свою специфику. Необходимо организовать систематическое проведение лекций и практических занятий в режиме веб-конференции. И здесь стоит вопрос о трудоемкости и материальных затратах по организации занятия. Сразу же стоит заметить, что эта форма обучения очень дорогостоящая. Затраты на программно-техническое обеспечение включают организацию рабочего места преподавателя: компьютер, программа для проведения веб-конференции, освещение, декорации, т.е. окружающий фон, наличие технического работника – модератора, который будет помогать управлять интерактивной работой преподавателя. Временные затраты преподавателя включают время на обучение работы с программой веб-конференции, подготовку иллюстративных материалов к лекции. Программа для проведения веб-конференции должна быть выбрана такая, чтобы пользователь мог подключаться к ней непосредственно через браузер, без установки каких-либо приложений на своем компьютере. Само проведение занятия можно сравнить с проведением прямого телеэфира на телевидении, только охват аудитории не такой большой, но требования у этой аудитории, которая, заметим, зачастую заплатила деньги, весьма повышенные. Таким образом, кроме собственно наличия знаний от преподавателя требуется еще и элементы артистизма. Добавим сюда психологический аспект. Одним из признаков успешности занятия является умение преподавателя наладить контакт и взаимодействие с аудиторией, что очень сложно сделать через удаленную форму. Артисты, которые снимаются в фильмах, тоже отмечают, что достаточно трудно войти в образ, когда нет публики. Поэтому при съемках фильма используют технологию дублей. Веб-конференция – это прямой эфир и поэтому самая дорогая форма передачи информации. По собственному опыту могу констатировать, что на проведение занятия в режиме веб-конференции было затрачено не менее 24 часов подготовительных работ в том числе и апробации проведения конференции вместе с модератором. Вместе с тем вызывает сомнение эффективность проведения занятия. Если время удаленного сеанса общения выбрано неудачно, то аудитория будет небольшая и трудозатраты неэффективны. Если аудитория большая, то трудно управляться с ней в удаленном режиме, т.к. индивидуальные вопросы могут быть неинтересны аудитории в целом. Очень трудно уловить необходимый темп изложения материала для его эффективного усвоения.

Нормирование труда педагогических работников при использовании электронного обучения

И здесь мы вплотную подошли, пожалуй, к самому болезненному вопросу, связанному с использованием электронного обучения – нормирование трудозатрат преподавателя и оценка в денежном эквиваленте его работы.



Как уже отмечалось МинОбрНауки эти вопросы отдало на откуп вузу, оставив за собой требование – привести зарплату преподавателя к средней по региону. В реальной ситуации вузы до сих пор оценивают работу преподавателя по количеству аудиторных часов. Только если раньше норматив был 600 (доцент) – 720 (ассистент) часов в год, то теперь до 900 часов. И это на фоне тотального сокращения в учебных планах аудиторных часов. Взять, например, дисциплину «Теоретическая механика» в Морском техническом университете. Дисциплина важная общеинженерная, основополагающая. Если в 80-90-х годах на нее отводилось 3 семестра в общей сложности 4+5+4 часов недельной нагрузки, то сейчас 2 семестра 3+2 часа недельной нагрузки. Что можно говорить о качестве обучения, если конечно не обеспечить формы контроля самостоятельной работы студента?

С позиций электронного обучения необходимо пронормировать следующие трудозатраты преподавателя на 1 дисциплину, не считая единовременных затрат на создание электронного курса:

- Запись и удаление студентов с курса;
- Актуализация – связана с удалением старого материала и загрузкой новой версии;
- Проверка выполненных заданий, комментирование результатов проверки;
- Наполнение и актуализация базы тестовых вопросов – связана в основном с наполнением базы, но и с необходимой чисткой;
- Проведение и анализ тестирования (текущего, рубежного, итогового);
- Выставление электронных оценок;
- Индивидуальные консультации;
- Ведение форума;
- И прочие работы (цель перечислить все не ставилась).

Для каждого вида работ необходимо выработать критерий оценки и собственно норму, Критерий может опираться на в расчете на 1 студента или на группу. Несомненно, трудоемкость должна учитывать общее число зачетных единиц по дисциплине, количество контрольных мероприятий. Чем больше зачетных единиц отведено на дисциплину, тем значимее она при обучении, тем больше ее трудоемкость как со стороны студента, так и со стороны преподавателя. Число контрольных мероприятий должно увязываться и с формой обучения, т.е. числом аудиторных часов в обратной пропорциональности. Важно не только определить формы и нормы работы преподавателя при использовании электронного обучения, но и обеспечить контроль их исполнения. Для выработки норм необходим мониторинг и экспертная оценка, как преподавателями своей работы, так и администрацией. Если отдельные критерии, так или иначе, подлежат нормированию, то такой вид работ как актуализация нормировать очень трудно. И здесь может прийти на помощь практика, которая давно уже применяется для определения гонорара в творческих профессиях – авторские отчисления за использование объекта искусства. Как известно, если запись песни исполняется по радио, то артист получает авторские отчисления. Чем больше она



исполняется, тем больше автор зарабатывает. С точки зрения электронного обучения – это могла бы быть оценка стоимости курса в часах, умноженных на количество обучающихся на курсе. Но эта оценка должна опираться на экспертную оценку авторства при создании курса, о чем было сказано ранее. В данной статье не ставилась цель – дать количественные оценки трудозатрат преподавателя в условиях электронного обучения.

Библиографический список:

1. Титова Ю.Ф. Использование компьютерного тестирования на разных стадиях обучения дисциплине // Ученые записки Международного банковского института. Вып. № 8 (1). Актуальные проблемы экономики и инновации в образовании / Под науч. ред. А.С. Харланова. – СПб.: Изд-во МБИ, 2014. – 288 с. Т. 1.

2. Титова Ю.Ф. Использование вычисляемых вопросов как фактор повышения качества обучения // Труды XII Международной научно-методической конференции «Управление качеством в современном вузе». (30 октября 2014 г.). – СПб.: Изд-во МБИ, 2014.

УДК 378.1

Yamshikova E.G. PEDAGOGICAL CULTURE AND ITS ROLE IN FORMATION OF PROFESSIONAL AND ETHICAL QUALITIES OF THE EXPERT. Value humanistic cultural creative component of pedagogical work results in the need for continuous scientific research in the field of teacher training aimed at achieving a new level of quality teacher education, providing educational and scientific services of the highest quality based on the rapid development and application nauchno obrazovatelnyh innovation, providing training competent, spiritually rich , humanistic educated specialist.

Keywords: pedagogical culture, professional and ethical qualities, competence, humanistic approach.

Ямщикова Е.Г., аспирант кафедры педагогики и андрагогики Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И ЕЁ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

В статье рассматривается ценностнокультурная гуманистическая творческая составляющая педагогического труда, которая обуславливает необходимость осуществления постоянного научного поиска в области профессиональной подготовки педагога, направленного на достижение нового качественного уровня педагогического образования, предоставляющего образовательные и научные услуги высочайшего качества на основе быстрого освоения и применения



научнообразовательных инноваций, обеспечивая подготовку компетентного, духовно богатого, гуманистически воспитанного специалиста.

Ключевые слова: педагогическая культура, профессионально-этические качества, компетентность, гуманистический подход.

За последние десятилетия в мире наблюдаются глобальные изменения информационного пространства, постоянное совершенствование образовательных технологий, использование инновационных методов и средств, но ведущая роль в содействии развитию личности по-прежнему принадлежит педагогу.

Именно педагог обеспечивает вхождение подрастающего поколения в мир социальных отношений, приобщает учащихся к культуре, к духовному наследию прошлого и новейшим достижениям человеческой цивилизации. Он задает вектор развития в процессе формирования у учащихся образа окружающего мира и места человека в нем, системы отношений к себе, другим, природе и обществу, бытию в целом. Педагог оказывает непосредственное влияние на выбор учащимися индивидуальной траектории социального, интеллектуального, эмоционального развития.

Поэтому, по-прежнему, актуальна проблема: как определить какими профессиональными качествами должен обладать специалист любого типа и уровня образовательного учреждения, в котором он раскроет перед учениками мир знаний, культуры, будет сопровождать их по пути личностного становления и развития, иными словами осуществлять педагогическую миссию.

Ценностно-культурная, гуманистическая, творческая составляющие педагогического труда обуславливают необходимость осуществления постоянного научного поиска в области профессиональной подготовки будущего специалиста, направленного на достижение нового качественного уровня педагогического образования.

У выпускника педагогического вуза должны быть сформированы компетенции принятия обоснованных и эффективных решений в профессиональной деятельности, позволяющие преодолеть существующий значительный разрыв между педагогической теорией и практикой. Формирование способности осуществлять осознанный выбор из вариантов решения и нести ответственность за сделанный выбор - важный момент в подготовке специалиста [1]. Без этой способности невозможно говорить о самостоятельности личности, о ее осознанной «Я-концепции», о реализации принадлежащего ей творческого потенциала.

Система педагогического образования призвана, с одной стороны, отвечать задачам личностно-профессионального становления педагога, способного воспитывать подрастающее поколение в контексте непреходящих ценностей и смыслов бытия, с другой – соответствовать вызовам современного этапа развития науки и общества, учитывать ведущие тенденции в динамике профессиональной подготовки педагога, быть нацеленной на перспективы ее дальнейшего совершенствования [2].



Бесспорно, что в своем развитии образование должно ориентироваться на образ культуры XXI века как среды, «растящей и питающей личность» (П.А. Флоренский), как «целостного явления, которое делает людей, населяющих определенное пространство, из простого населения - народом, нацией» (Д.С. Лихачев) как «диалога и взаимоотношения прошлых, настоящих и будущих культур» (М.М. Бахтин) [3].

Понятие культура трактуется широко, на обывательском уровне культура понимается как образец, на который должны равняться люди. Зачастую культуру отождествляют с образованностью и интеллигентностью, квалифицируют как необходимое качество личности. На теоретическом уровне культура рассматривается как специфическая характеристика общества, которая выражает достигнутый человечеством уровень исторического развития, определяемый отношением человека к природе и обществу. Совокупность материальных и духовных ценностей, характеристика уровня развития общества и конкретного человека, творческая деятельность по созданию, сохранению, освоению и передаче ценностей - вот некоторые основные определения термина «культура» [4].

При формировании и развитии какой-либо профессии определяются профессиональные нормы, правила, требования по отношению к представителям данной сферы деятельности. Это – необходимые знания, умения, навыки, и определенные личностные качества, нормы отношений к различным составляющим профессиональной деятельности. Все вышперечисленное непременно отражается в содержании профессиональной культуры, которая, по сути, представляет собой определенную степень овладения данными нормами. Обязательной составляющей профессиональной культуры является этическая культура, в которой жестко закреплены нравственные требования к личности специалиста-педагога.

Профессионально-этическая культура педагога – это единый процесс, включающий в себя как создание профессионально-этических ценностей, так и непрерывное освоение этих ценностей. Профессионально-этическая культура педагога также выполняет и нормативную функцию. В профессионально-этической культуре существуют стандартные правила, зафиксированные в нормах. В профессионально-этических кодексах закреплены профессиональные нормы, подлежащие обязательному исполнению. Существуют также и представления о том, как принято поступать, те нравы, которые определяются культурно-историческими условиями и особенностями профессиональной среды, коллектива. Профессионально-этическая культура педагога реализует и воспитательную функцию через формирование качеств личности, через образ жизни педагога и всех участников профессионального взаимодействия.

Есть два варианта проявления нравственных регуляторов в профессиональных отношениях. Первый проявляется на уровне внешней этической культуры поведения, например: этикет, вежливость, тактичность; второй выявляется на уровне внутреннего понимания нравственных категорий и



представлений, сформировавших убеждения, например: представлений о добре и зле, профессиональном долге.

Существует проблема, с которой сталкивается каждая личность: несовпадение внешней и внутренней культуры. Причины такого несовпадения - присутствие в поведении отдельно взятой личности корысти, недостаток профессиональных знаний, умений, навыков этического взаимодействия.

Профессионально-этическая культура личности – это система профессионально важных нравственных ценностей, ставших базовыми внутренними убеждениями личности. Основным условием успешной реализации профессионально-этической культуры в обществе является владение технологией общения и профессионального взаимодействия. Показателями присутствия профессионально-этической культуры могут служить как определенные качества личности, так и поведение, в обязательном порядке согласованное с требованиями профессионально-этического кодекса.

Профессионально-педагогическая культура представляет собой важную часть общей культуры, и поэтому ее исследование должно опираться на данные культурологии, раскрывающей общую структуру общества. Особенности формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя вуза обусловлены индивидуально-творческими, психофизиологическими характеристиками, сложившимся социально-профессиональным опытом личности» [5].

Педагогические ценности – это те особенности педагогической деятельности, которые позволяют не только удовлетворять потребности педагога, но и служат ориентиром его социальной и профессиональной активности, направленной на достижение гуманистических целей. По мнению Н.А. Асташовой: «Ценности определяются как стержневое образование личности, системный компонент культуры, выражение потребности в человечности» [6].

Доминирующими в системе педагогических ценностей выступают «ценности-цели», поскольку именно в целях отражен основной смысл деятельности педагога. «Ценности-цели» можно разделить на общественно и лично значимые. Общественно значимые включают в себя: творческий характер педагогического труда, престижность, его социальную значимость, возможность самоутверждения и самореализации себя в работе. Личностно-значимые это: любовь и привязанность к обучающимся, а также такие ценности, как гарантированная работа и оплата труда, уверенность в будущем и безопасность семьи, родных и близких. Ценности этого типа самодостаточны, они служат основанием развития личности педагога [7]. Причем необходимо рассматривать выше изложенное не только с позиции окружающего мира и потребностей общества, но и с позиции конкретного педагога, не оторванного от личной жизни, личных проблем и жизненных интересов.

В иерархии педагогических ценностей наиболее высокий ранг имеют этически значимые «качества», так как именно в них проявляются сущностные личностно-профессиональные характеристики педагога. Данные качества оказываются производными от целого ряда способностей: прогностических,



коммуникативных, креативных, эмпатийных, интеллектуальных. Среди таких качеств – общительность, доброжелательность, тактичность, толерантность, справедливость, стремление понять другого, любознательность, стремление к самосовершенствованию в личностном и профессиональном планах, уверенность в себе, своих знаниях и действиях, целях и принципах деятельности, принципиальность, решительность, чувство меры, творческая активность.

Деятельность педагога – это зона доверия между людьми, путь к взаимопониманию, взаимопомощи, взаимответственности. Поэтому очень важна в таком общении тактичность, умение чувствовать границу, за которой в результате наших слов или действий начинается незаслуженная обида. Навязчивость, назойливость, даже если они вызваны самыми лучшими побуждениями, вызывают отрицательную реакцию. Чувство меры, позволяющее проявить уважение к достоинству учащегося и вместе с тем обнаружить собственное достоинство, – вот что такое подлинная тактичность.

Толерантность (или терпимость), способность понять и простить недостатки окружающих, принимая людей такими какие они есть – одно из первостепенных требований к педагогу.

Специфика педагогической деятельности и гуманистические ценности профессии предполагают необходимость терпимого отношения к людям различных социальных слоев и культур, различных вероисповеданий и политических пристрастий, различных сексуальных ориентации. Доброжелательность позволяет не только расположить к себе обучающегося, помочь ему раскрыться, проявить свои положительные качества, но и помогает создать атмосферу взаимной заботы в социуме.

Справедливость в деятельности педагога предусматривает объективность в оценке знаний и анализе ситуаций. Объективно воспринимая учащегося, профессионал видит не только его достоинства и недостатки, но и его возможности для решения индивидуально-личностных проблем. Стремление понять другого, любознательность, равнодушное отношение к личности ученика, его жизненной ситуации, особенностям его характера и мышления, являются одним из факторов, делающих работу педагога осмысленнее и результативнее, позволяющих собирать и анализировать драгоценный опыт практической деятельности, определяющих пути профессионального совершенствования.

Все вышеперечисленные качества могут проявляться в разной степени; и в проявлении каждого качества необходимо чувство меры. Проявить чувство меры помогают такие качества, как самоконтроль – регулирование своего поведения, мотивов, побуждений, и самообладание – контроль над чувствами, сдержанность в их проявлении. Необходимому самоконтролю и самообладанию способствует сформированность педагогической рефлексии.

Педагог, умеющий, благодаря своим знаниям, воздействовать на личность ученика должен обладать высокой степенью ответственности за рекомендации, которые он дает, за методы, которые он использует. Но эта ответственность не



должна заключаться лишь в подчинении контролирующим органам, эта ответственность должна быть внутренней, перед самим собой.

Следовательно, внутреннее чувство ответственности организует и структурирует внутренний опыт личности, обеспечивает взаимосвязь ее элементов и определяет многое в профессиональной деятельности. Внешняя ответственность влечет за собой чувство вины, которое, в свою очередь, приводит к агрессии, направленной вовне или на себя.

Но специфика деятельности такова, что степень ответственности не может быть исчерпана только внутренним осознанием педагогом значения и влияния его слов и поступков на жизнь обучающихся. Помимо внутреннего, необходим и внешний закон, с которыми педагогу приходится соотносить свои действия. Этим эталоном является этический кодекс. Помимо суда совести, существует еще и суд коллег. Поэтому, насколько действия педагога побуждаемы его этическим кодексом поведения, а насколько внешним контролем, тоже является показателем наличия у человека истинной профессионально-этической культуры.

Таким образом, одним из проявлений и критерием наличия профессионально-этической культуры будущего специалиста является его осознанное следование профессионально-этическому кодексу. Специфика функций педагога предполагает органическое сочетание личностных и профессиональных качеств. Этические аспекты проявляются в процессе общения, организуя систему взаимоотношений с людьми, а педагог формирует определенное этическое содержание этих взаимоотношений, управляет ими, исходя из нравственных установок.

Процесс педагогического творчества – это процесс решения постоянно возникающих педагогических задач. В принципе, все педагогические задачи являются творческими в том смысле, что абсолютно одинаковых ситуаций их решения не существует. Это относится и к задачам, возникающим в педагогической деятельности и связанным с нравственным выбором поведения в той или иной ситуации.

Успех деятельности педагога зависит от следующих способностей:

1. способность правильно оценивать внутреннее состояние другого человека, сочувствовать, сопереживать ему (способность к эмпатии);
2. способность быть примером и образцом для подражания;
3. способность вселять в человека уверенность, успокаивать его, стимулировать к самосовершенствованию;
4. способность находить нужный стиль общения;
5. самостоятельный и творческий склад мышления;
6. способность к самообразованию и самосовершенствованию и т.д.

Педагогические способности формируются и развиваются в педагогической деятельности. Мешать или содействовать осуществлению педагогических целей могут положительные или отрицательные черты характера. Следовательно, характер влияет на формирование педагогических способностей. Характер понимается как совокупность устойчивых, индивидуальных особенностей личности, которые складываются и проявляются в деятельности и общении. С



формированием способностей происходят структурные изменения в личности в целом: в системе отношений, педагогических, общих и специальных способностях, в чертах воли и характера педагог.

Библиографический список:

1. *Возовикова Т.Н.* На подходе к переходу. Модернизация педагогического образования начнется с пилотных проектов. - Образование № 01-02(2014).
2. *Якушева С.Д.* Профессиональное становление учителя в контексте модернизации педагогического образования. - М.: Издательский центр «Академия», 2010. 256 с.
3. *Ельмеев В.Я.* Философское новаторство В.П. Тугаринова / Тугариновские чтения. Материалы научной сессии. Серия «Мыслители», выпуск 1. СПб. Санкт-Петербургское философское общество, 2000. С. 23-25.
4. *Зеер Э.Ф.* Личностно-ориентированное профессиональное образование. Екатеринбург: Урал. гос. проф.-пед. ун-т, 1998. 157 с.
5. *Кириякова А.В.* Развитие аксиологического потенциала личности в условиях университетского образования / Вестник ОГУ. Т.1 Гуманитарные науки. - 2006. - № 1(январь). - С. 6-14.
6. *Сластенин В.А.* Педагогика: учеб. пособие / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр «Академия», 2002. - 576 с.

УДК 371.3

Stepanova M.V. THE SPECIFICITY OF SELF-DETERMINATION AND ACTIVITIES OF OLDER ADULTS "THIRD AGE". The specificity of self-determination and activity of adults "third age" reveals the author of the article.

Keywords: adult "third age", self-determination, activity.

Степанова М.В., соискатель ФГБОУ ДПО «ИИОБ», Санкт-Петербург

СПЕЦИФИКА САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЗРОСЛЫХ «ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА»

Автором в статье раскрываются специфика самоопределения и деятельности взрослых людей «третьего возраста».

Ключевые слова: взрослые «третьего возраста», самоопределение, деятельность.

Довольно существенным является различие так называемой «молодой старости», «третьего» возраста (обычно до 75 лет) и «старой старости», «четвертого» возраста (после 75 лет). Различие основано на применении функционального критерия - возможности для старого человека вести активную и независимую жизнь или же нуждаться в постороннем уходе. Сохранение себя как личности предполагает возможность по-прежнему трудиться, иметь разносторонние интересы, стараться быть нужным близким людям, ощущать «вовлеченность в жизнь» [1, с. 315].



А.Г. Лидере считает, что особая «внутренняя работа» по принятию своего жизненного пути, по переосмыслению пережитого в условиях невозможности реальных существенных изменений жизни и выполняет функцию ведущей деятельности в старости [2, с. 6-11].

Н.С. Пряжников предложил выделить специфику самоопределения и деятельности на разных этапах старости, в частности мы рассмотрим два этапа, которые относятся к теме нашего исследования [3, с. 111-123]:

Период выхода на пенсию (первые годы после выхода на пенсию) - это, прежде всего, освоение новой социальной роли, нового статуса. В целом этот период характеризуется следующим:

1. Социальная ситуация развития:

— старые контакты (с коллегами по работе) в первое время еще сохраняются, но в дальнейшем становятся все менее выраженными;

— в основном контакты с близкими людьми и родственниками (соответственно, со стороны родственников требуется особая тактичность и внимание к еще «неопытным» пенсионерам);

— постепенно появляются друзья - пенсионеры или даже другие, более молодые люди (в зависимости от того, чем будет заниматься пенсионер и с кем ему придется общаться. Например, пенсионеры-общественники сразу же находят для себя новые сферы деятельности и быстро обзаводятся новыми «деловыми» контактами);

— обычно родные и близкие стремятся к тому, чтобы пенсионер, «у которого и так много времени», больше занимался воспитанием внуков, поэтому общение с детьми и внуками также является важнейшей характеристикой социальной ситуации пенсионеров.

2. Ведущая деятельность:

— прежде всего, это «поиск себя» в новом качестве, это проба своих сил в самых разных видах деятельности (в воспитании внуков, в домашнем хозяйстве, в хобби, в новых отношениях, в общественной деятельности и т. п.) - это самоопределение методом «проб и ошибок»; фактически у пенсионера времени много, и он может себе позволить это (правда, все это происходит на фоне ощущения того, что «жизнь с каждым днем все уменьшается и уменьшается...»);

— для части пенсионеров первое время на пенсии - это продолжение работы по своей основной профессии (особенно когда такой работник получает пенсию и основную зарплату вместе); в этом случае у работающего пенсионера значительно повышается чувство собственной значимости;

— все более усиливающееся стремление «поучать» или даже «стыдить» людей более молодого возраста;

— для части пенсионеров это может быть стремление спокойно осмыслить всю прожитую жизнь: кто-то даже пытается в этот период начинать писать «мемуары», а кому-то непременно нужно поделиться своим опытом и переживаниями.



Период собственно старости (через несколько лет после выхода на пенсию и до момента серьезного ухудшения здоровья), когда человек уже освоил новый для себя социальный статус, характеризуется примерно следующим:

1. Социальная ситуация:

- общение в основном с такими же старцами;
- общение с членами своей семьи, которые либо эксплуатируют свободное время старика, либо просто «опекают» его;
- некоторые пенсионеры находят для себя новые контакты в общественной деятельности (или даже в продолжающейся профессиональной деятельности);
- для части пенсионеров меняется значение отношений с другими людьми. Например, некоторые авторы отмечают, что многие ранее близкие для старика связи постепенно «теряют свою прежнюю интимность и становятся более обобщенными».

2. Ведущая деятельность:

- досуговое увлечение (нередко пенсионеры меняют одно увлечение за другим, что несколько опровергает представление об их «ригидности»; они по-прежнему продолжают искать себя, искать смыслы в разных деятельности и т.д.). Главная проблема такого поиска – «несоразмерность» всех этих деятельностей по сравнению с предыдущей («настоящей») работой;
- стремление всяческими путями подтвердить свое чувство собственного достоинства, согласно принципу: «Пока я хоть что-то полезное делаю для окружающих, я существую и требую к себе уважения»;
- для части стариков в этот период (даже когда здоровье еще достаточно хорошее и нет никаких причин «прощаться с жизнью») ведущей деятельностью может стать подготовка к смерти, что выражается в приобщении к религии, в частом хождении на кладбище, в разговорах с близкими о «завещании».

Позитивные, психологически благополучные типы старости:

- 1) продолжение после выхода на пенсию общественной жизни, активное и творческое отношение;
- 2) устройство собственной жизни — материальное благополучие, хобби, развлечения, самообразование; хорошая социальная и психологическая приспособленность;
- 3) приложение сил в семье, на благо другим ее членам; чаще это женщины. Хандры и скуки нет, но удовлетворенность жизнью ниже, чем в двух первых группах;
- 4) смысл жизни связывается с укреплением здоровья; более характерно, для мужчин. Этот вид организации жизнедеятельности дает определенное моральное удовлетворение, но иногда сопровождается повышенной тревожностью, мнительностью в отношении здоровья.

Отрицательные типы развития:

- 1) агрессивные ворчуны,
- 2) разочаровавшиеся в себе и в собственной жизни, одинокие и грустные неудачники, глубоко несчастные [4].



Анализируя специфику эмоциональных переживаний в старости, М.В. Ермолаева приходит к выводу, что феномен оценки качества и смысла жизни на данном возрастном этапе является сложным и недостаточно изученным [5, с. 123-133]. Возможно, что факторы, обуславливающие удовлетворенность жизнью в старости, отличны от факторов, обуславливающих неудовлетворение ею. Эмоциональное переживание удовлетворенности жизнью в старости связано с оценкой пожилыми людьми смысла своей жизни для других, с наличием жизненной цели и временной перспективы, связывающей их настоящее, прошлое и будущее.

Снижение психического тонуса, силы и подвижности составляет основную возрастную характеристику психического реагирования в старости. Геронтолог Э.Я. Штернберг делает вывод, что основное, характеризующее старение, - это снижение психической активности, выражающееся в сужении объема восприятия, затруднении сосредоточения внимания, замедлении психомоторных реакций [6].

У пожилых людей возрастает время реакции, замедляется обработка перцептивной информации и снижается скорость когнитивных процессов. П. Балтес разрабатывал идею о том, что интеллектуальная сфера пожилого человека поддерживается посредством механизма избирательной оптимизации и компенсации. Избирательность проявляется в постепенном сокращении видов деятельности, когда отбираются только самые совершенные и на них сосредоточиваются все ресурсы. Некоторые утраченные качества, например, физическая сила, компенсируются за счет новых стратегий выполнения действий [7, с. 65-70].

В рамках иерархического подхода к рассмотрению интеллекта при характеристике когнитивных изменений в старости выделяют «кристаллизованный интеллект» и «подвижный интеллект». Кристаллизованный интеллект определяется количеством приобретенных в течение жизни знаний, способностью решать задачи, опираясь на имеющуюся информацию (дать определения понятий, объяснить). Подвижный интеллект подразумевает способность решать новые проблемы, для которых нет привычных способов. Оценка общего интеллекта (Q-фактор) складывается из совокупности оценок и кристаллизованного, и подвижного интеллекта.

Отмечается, что хотя оценка интеллекта, определяемая количеством правильных ответов по тесту, в старости снижается, однако интеллектуальный коэффициент (IQ) с возрастом почти не изменяется, т.е. человек в сравнении с другими членами своей возрастной группы на протяжении жизни сохраняет примерно одинаковый уровень интеллекта. Человек, демонстрировавший средний IQ в период ранней взрослости, с наибольшей вероятностью будет иметь средний IQ в старости [8, с. 42-51].

С точки зрения оказания консультативной и практической помощи пожилым людям важно учитывать следующие характерные психофизиологические изменения при нормальном старении:

1. Замедление реакций при большей и более быстрой утомляемости.
2. Ухудшение способности к восприятию.



3. Сужение поля внимания.
4. Уменьшение длительности сосредоточения внимания.
5. Трудности распределения и переключения внимания.
6. Снижение способности к концентрации и сосредоточению внимания.
7. Повышенная чувствительность к посторонним помехам.
8. Некоторое уменьшение возможностей памяти.
9. Ослабление тенденции к «автоматической» организации запоминаемого.
10. Трудности воспроизведения [9, с. 119-237].

По мнению И.А. Колесниковой возрастная периодизация этапа взрослости состоит из: молодости (18-30 лет), зрелости (30-55 - 60 лет), пожилого возраста и старости. Ниже рассмотрим подробнее описание последних двух этапов.

Этап взрослости - пожилой возраст. Становление человека в пожилом возрасте значительно отличается от предыдущих этапов его жизни (пожилой, т.е. поживший, знающий толк в жизни). Это время «собирать камни», подводить итоги жизненного пути, оценивать приобретенный опыт, передавать его другим. Каждый человек, вступая в так называемый третий возраст, выбирает свою стратегию жизнедеятельности. Выйдя на пенсию, одни организуют и ведут домашнее хозяйство, активно участвуют в воспитании внуков, трудятся на дачных участках. Другие начинают бурную общественную деятельность, третьи, напротив, замыкаются в одиночестве.

Проблема образования пожилых людей с каждым годом приобретает в мире все большую социальную значимость в связи с эффектом старения населения многих развитых стран. Как показывает практика, при наличии соответствующей мотивации пожилой человек способен успешно осваивать не изведенные ранее сферы деятельности, формировать новые или корректировать складывающиеся годами жизненные ориентации, овладевать новыми формами и кругом общения, нередко обретая при этом новые смыслы жизни.

Библиографический список:

1. Шаповаленко, И.В. Психология развития и возрастная психология. - М.: Гардарики, 2005. - 349 с.
2. Краснова, О.В. Социальная психология старения: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / О.В. Краснова, А.Г. Лидере. - М.: издательский центр «Академия», 2002. - 288 с.
3. Пряжников, Н.С. Личностное самоопределение в преклонном возрасте // Мир психологии. - 1999. - № 2. - С. 111-123.
4. Кон, И.С. Ребенок и общество. - М.: Академия, 2003. - 336 с.
5. Ермолаева, М.В. Структура эмоциональных переживаний в старости // Мир психологии. - 1999. - № 2. - С. 123-133.
6. Штернберг, Э.Я. Геронтологическая психиатрия. - М.: Медицина, 1977. - 216 с.
7. Балтес, П. Всевозрастной подход в психологии развития: исследование динамики подъемов и спадов на протяжении жизни // Психологический журнал. - 1994. - № 1. - С. 60-80.
8. Стюарт-Гамильтон, Я. Психология старения. - М.: Питер, 2002. - С. 14.
9. Ланн, Д. Улучшаем память - в любом возрасте. - М., 1993. - С. 119-237.



ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ АВТОРОВ

Редакция журнала «АКАДЕМИЯ профессионального образования» приглашает к сотрудничеству научно-педагогических работников и руководителей учреждений профессионального образования, докторантов и аспирантов, работодателей и специалистов служб занятости, а также всех заинтересованных лиц. Авторы представляют статьи на русском языке объемом от 0,5 до 1 авторского листа (20 - 40 тыс. знаков). Статья должна быть научной работой и иметь научную новизну и ярко выраженный научный уровень.

Просьба направлять материалы в адрес редакции: Россия, 192007, Санкт-Петербург, ул. Курская, д.21А, ФБГОУ ДПО «ИИОБ» или по электронной почте: ipkspo@mail.ru с пометкой «материал для публикации».

Требования к оформлению материалов:

- текст должен быть набран в текстовом редакторе Microsoft Word; размер шрифта (кегель) – 13, тип – Times New Roman, межстрочный интервал – одинарный, без переносов;
- параметры страницы: все поля по 2,5 см; отступы в начале абзаца – 1,27 см;
- схемы и таблицы должны иметь заголовки, размещаемые над схемой или таблицей; рисунки – подпись под рисунком, рисунки должны выполняться по ширине текста в формате *.jpg, *.bmp.

Структура материалов:

- 1) УДК (берется из библиотечных каталогов);
- 2) на английском языке: Ф.И.О. автора (авторов), название статьи прописными буквами, аннотация (4-6 строк, до 300 знаков), ключевые слова;
- 3) на русском языке: Ф.И.О. автора (авторов), название статьи прописными буквами, аннотация (4-6 строк, до 300 знаков), ключевые слова;
- 4) текст статьи, библиографические ссылки в тексте статьи оформляются квадратными скобками;
- 5) библиографический список оформлять по ГОСТу 7.1. - 2003 (http://www.ostu.ru/libraries/bibl_opisanie.php) в порядке цитирования, а не по алфавиту.

Порядок рецензирования рукописей

1. Все статьи, направляемые в журнал, должны иметь рецензию доктора наук по соответствующей специализации, заверенную в отделе кадров в установленном порядке. Рукопись статьи и рецензия высылаются на адрес редакции.

2. В редакции рукопись статьи проходит техническую (наличие всех элементов статьи и соблюдение необходимых требований) и научную (оригинальность, научная новизна, теоретическая значимость) экспертизы.

3. Рукописи, не прошедшие экспертизу, возвращаются авторам на доработку.

