



НАУЧНОЕ  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
СИСТЕМЫ  
ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ  
КАДРОВ

**Научно-теоретический журнал**  
**1 (50) / 2022**

## СОДЕРЖАНИЕ

### Научные сообщения

- Хохлов А. В.** Психолого-педагогические особенности повышения квалификации специалистов школьной команды в овладении способами формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся ..... 5
- Олефир С. В.** Цифровые компетенции педагога-библиотекаря общеобразовательной организации: структура и формирование ..... 15

### Гипотезы, дискуссии, размышления

- Жураковская В. М., Оличева О. А.** Проблема повышения профессионализма педагогов с позиции интегративного подхода ..... 24
- Бештоев Р. О., Ярычев Н. У.** Психолого-педагогические особенности осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них уверенности в себе ..... 34
- Ильясов Д. Ф., Буров К. С., Севрюкова А. А., Селиванова Е. А.** Оценивание результатов освоения дополнительных профессиональных программ в условиях командного взаимодействия слушателей ..... 44
- Максютова Н. Н., Ли А. С.** Дополнительное профессиональное образование в области разработки онлайн-курсов для преподавателей колледжа ..... 58
- Муллер О. Ю., Ротова Н. А.** Модель развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации ..... 65
- Башинова С. Н., Кокорева О. И., Гарифуллина А. М., Сухарев А. А.** Влияние дистанционного обучения на развитие профессионального мышления обучающихся по программам профессиональной переподготовки ..... 74

### Исследования молодых ученых

- Доттуев Т. И.** Эффективные способы развития эмоционально-волевой саморегуляции в повышении квалификации сотрудников полиции ..... 84
- Османов М. М.** Деловая игра как средство развития лидерских качеств сотрудников ОВД в процессе повышения квалификации ..... 93

### Современная школа

- Ильясова О. А.** Совершенствование содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы как условие ее инновационного развития ..... 103
- Добровольская Н. Ю., Гаркуша О. В.** Исследование готовности учителей информатики к изучению визуального программирования в рамках дополнительного образования ..... 115

Сведения об авторах ..... 126

Правила оформления статей для публикации в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» ..... 130

Форма Лицензионного соглашения с авторами научно-теоретического журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» ..... 143

### Главный редактор

Д. Ф. Ильясов, д-р пед. наук, профессор

### Зам. главного редактора

К. С. Буров, канд. пед. наук, доцент

### Редакционный совет:

Ж. Борде, д-р психосоциологии  
Е. В. Гнатышина, д-р пед. наук, доцент  
С. А. Дочкин, д-р пед. наук, доцент  
Л. В. Занина, д-р пед. наук, профессор  
Н. Кателлини, д-р латинского языка  
Н. А. Криволапова, д-р пед. наук, профессор, отличник народного просвещения РФ, заслуженный учитель РФ  
А. И. Кузнецов, канд. пед. наук, доцент  
С. В. Олефир, д-р пед. наук, доцент  
Ф. Пёти, д-р социологии  
Н. В. Самсонова, д-р пед. наук, профессор  
Н. Е. Скрипова, д-р пед. наук, доцент  
Н. У. Ярычев, д-р пед. наук, д-р филос. наук, профессор, член-корреспондент РАО

### Редакционная коллегия:

И. Д. Борченко, канд. культурологии, доцент  
А. В. Кисляков, канд. пед. наук, доцент  
В. Н. Макашова, канд. пед. наук, доцент  
Н. Г. Маркова, д-р пед. наук, доцент  
И. В. Резанович, д-р пед. наук, профессор  
А. А. Севрюкова, канд. пед. наук, доцент  
Е. А. Селиванова, канд. психол. наук, доцент  
Т. В. Соловьёва, канд. филол. наук  
А. А. Тараданов, д-р социол. наук, профессор  
А. В. Щербачев, канд. пед. наук, доцент  
Г. В. Яковлева, канд. пед. наук, доцент

### Редакционно-издательская группа:

Н. О. Николов  
А. Э. Санько, канд. пед. наук  
А. О. Шарухина  
Н. А. Лазариди  
М. В. Соглаева

### Адрес редакции, издательства, типографии:

454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, 88  
ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»  
<http://www.ipk74.ru>  
e-mail: ipk\_journal@mail.ru

Включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (распоряжение Минобрнауки России от 12 февраля 2019 г. № 21-р).

### Свидетельство о регистрации

ПИ № ФС 77-71707 от 23.11.2017 выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)  
ISSN 2076-8907

Подписной индекс по каталогу в объединенном каталоге «Пресса России» Агентства «Книга-Сервис» – 43460.  
Подписная цена одного номера журнала: 534 руб. 00 коп.

Подписано в печать 02.03.2022

Дата выхода в свет: 15.03.2022

Формат 60×84 1/8. Усл. печ. л. 17,21

Тираж 150 экз. Заказ № 16

Информационная продукция журнала предназначена для детей старше 12 лет.

### Учредитель:

ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»  
454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, 88



SCIENTIFIC  
SUPPORT  
OF A SYSTEM  
OF ADVANCED  
TRAINING

**Scientific and theoretical journal**  
**1 (50) / 2022**

CHELYABINSK INSTITUTE  
OF RETRAINING AND IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL SKILL  
OF EDUCATORS

SCIENTIFIC SUPPORT  
OF A SYSTEM OF ADVANCED TRAINING

Scientific and theoretical journal

Published since 2009

Publication frequency is 4 issues per year

No. 1 (50) 2022

CONTENTS

*Scientific reports*

- Khokhlov A. V.** Psychological and pedagogical features of advanced training of school team specialists in mastering the ways of forming and assessing the functional literacy of schoolchildren ..... 5
- Olefir S. V.** Digital competencies of a teacher-librarian: structure and formation ..... 15

*Hypotheses, discussion, reflection*

- Zhurakovskaya V. M., Olicheva O. A.** The problem of improving the professionalism of teachers from the position of an integrative approach ..... 24
- Beshtoyev R. O., Yarychev, N. U.** Psychological and pedagogical features of professional development of young Internal Affairs officers in the aspect of the development of their self-confidence ..... 34
- Ilyasov D. F., Burov K. S., Sevryukova A. A., Selivanova, E. A.** Assessment of the results of mastering additional professional programs in conditions of team interaction of students ..... 44
- Maksyutova N. N., Li A. S.** Additional professional education in the development of online courses for college teachers ..... 58
- Muller O. Yu., Rotova N. A.** Model of the professional competence's development of a teacher of professional education in the system of advanced training ..... 65
- Bashinova S. N., Kokoreva O. I., Garifullina A. M., Sukharev A. A.** The impact of distance learning on the development of professional thinking of retraining programs ..... 74

*Young researchers*

- Dottuyev T. I.** Effective ways to develop emotional and volitional self-regulation in the advanced training of police officers ..... 84
- Osmanov M. M.** Business game as a means of developing leadership qualities of internal affairs officers in the process of advanced training ..... 93

*Modern school*

- Ilyasova O. A.** Improving the content and forms of internal organizational training of teachers of secondary schools as a condition for its innovative development ..... 103
- Dobrovolskaya N. Yu., Garkusha O. V.** Research of the readiness of computer science teachers to study visual programming in the framework of additional education ..... 115

Information about the authors ..... 126

Requirements to Text Format for Publication in the Scientific and Theoretical Journal "Scientific Support of a System of Advanced Training" ..... 130

License Agreement Form with the authors in the Scientific and Theoretical Journal "Scientific Support of a System of Advanced Training" ..... 143

**Chief editor**

D. F. Ilyasov, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor

**Deputy chief editor**

K. S. Burov, Candidate of Pedagogic Sciences, Docent

**Editorial Council:**

G. Bordet, Doctor of Psychological Sciences  
E. V. Gnatyshina, Doctor of Pedagogical Sciences, Docent  
S. A. Dochkin, Doctor of Pedagogic Sciences, Docent  
L. V. Zanina, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor  
N. Catellani, Doctor of Latin Language  
N. A. Krivolopova, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor, Excellent of Public Education, Honored teacher of Russian Federation  
A. I. Kuznetsov, Candidate of Pedagogic Sciences, Docent  
S. V. Olefir, Doctor of Pedagogic Sciences, Docent  
F. Petit, Doctor of Sociological  
N. V. Samsonova, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor  
N. E. Skripova, Doctor of Pedagogical Sciences, Docent  
N. U. Yarychev, Doctor of Pedagogic Sciences, Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Corresponding Member of the Russian Academy of Education

**Editorial team:**

I. D. Borchenko, Candidate of Culturology, Docent  
A. V. Kislyakov, Candidate of Pedagogic Sciences, Docent  
V. N. Makashova, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent  
N. G. Markova, Doctor of Pedagogic Sciences, Docent  
I. V. Rezanovich, Doctor of Pedagogic Sciences, Professor  
A. A. Sevrukova, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent  
E. A. Selivanova, Candidate of Psychological Sciences, Docent  
T. V. Solov'eva, Candidate of Philological Sciences  
A. A. Taradanov, Doctor of Sociological Sciences, Professor  
A. V. Shcherbakov, Candidate of Pedagogic Sciences, Docent  
G. V. Yakovleva, Candidate of Pedagogic Sciences, Docent

**Editorial and Publishing group:**

N. O. Nikolov  
A. E. Sanko, Candidate of Pedagogic Sciences  
A. O. Sharuhina  
N. A. Lazaridi  
M. V. Soglaeva

Included in the List of peer-reviewed scientific publications of Higher Attestation Commission of Russia, where the main scientific results of dissertations for the degree of Candidate of Science and Doctor of Science are published (Order of the Ministry of Education and Science of Russia of 12 February 2019, No. 21-p).

**Address of Editorial, Publishing house and Printing house:**

454091, Chelyabinsk, Krasnoarmeyskaya st, 88  
"The Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators"  
<http://www.ipk74.ru>  
e-mail: [ipk\\_journal@mail.ru](mailto:ipk_journal@mail.ru)

**Certificate of registration of the media**

SP № FS 77-71707 (11/23/2017) issued by the Federal Service for Supervision in the Sphere of Communications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor).

ISSN 2076-8907

Index in catalog of "Pressa Rossii" from Agency "Kniga-Servis" – 43460

Price of one issue of the journal: 534 RUB

Print date: 03/02/2022

Release date: 03/15/2022

Format 60x84 1/8. Conventional printed sheet 17,21

Circulation 150 copies. Order No. 16

The information products of the journal are intended for children over 12 years old.

**Founder:**

"The Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators"  
454091, Chelyabinsk, Krasnoarmeyskaya st, 88

## Научные сообщения

УДК 378.091.398+371.26

### **Психолого-педагогические особенности повышения квалификации специалистов школьной команды в овладении способами формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся**

А. В. Хохлов

<https://orcid.org/0000-0003-4794-1169>

[hohlov\\_av@ipk74.ru](mailto:hohlov_av@ipk74.ru)

### **Psychological and pedagogical features of advanced training of school team specialists in mastering the ways of forming and assessing the functional literacy of schoolchildren**

A. V. Khokhlov

#### **Аннотация**

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье рассматривается актуальная проблема, связанная с расширением представлений работников образования о способах формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. Обосновывается целесообразность эффективной подготовки педагогических и руководящих работников общеобразовательных школ в связи с невысокими результатами российских школьников в области международных исследований качества образования. Предлагается сосредоточиться на обучении школьных команд в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации соответствующих специалистов.

**Цель статьи** состоит в описании ключевых психолого-педагогических особенностей повышения квалификации специалистов школьной команды в направлении формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. На основе анализа научно-практических исследований отечественных и зарубежных ученых, интересующихся рассматриваемыми вопроса-

ми, формируются теоретические предпосылки авторских предложений. **Методологической основой** исследования выступают положения компетентностного подхода, согласно которому у обучающихся важно формировать знания, необходимые для жизни. Кроме того, в процессе повышения квалификации педагогов целесообразно совершенствовать их компетенции, необходимые для работы с различными категориями обучающихся, в том числе со школьниками «группы риска».

**Результаты.** Описываются психолого-педагогические особенности повышения квалификации специалистов школьной команды. Они связываются с развитием командной и личной ответственности за формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся в общеобразовательной организации, с применением современных цифровых ресурсов, содержащих информацию по формированию функциональной грамотности школьников, с выявлением и оперативным устранением профессиональных затруднений школьных команд в исследуемом направлении, с подготовкой к формированию

функциональной грамотности у обучающихся «группы риска», с расширением знаний специалистов школьных команд по применению адекватных технологий и средств взаимодействия с семьями обучающихся.

**Заключение.** Научная новизна работы заключается в определении и теоретическом обосновании психолого-педагогических особенностей повышения квалификации специалистов школьной команды в овладении способами формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. Практическая значимость авторских предложений заключается в возможности их применения в учреждениях дополнительного профессионального образования педагогических работников, центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов. Перспективы исследования связываются с разработкой программ внутриорганизационного обучения педагогических работников общеобразовательных учреждений.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The article deals with the actual problem associated with the expansion of educators' ideas about the ways of formation and assessment of schoolchildren's functional literacy. It substantiates the expediency of effective training of pedagogical and managerial staff of general education schools in connection with the low results of Russian schoolchildren in the field of international studies of the quality of education. It is proposed to focus on the training of school teams as part of the implementation of additional professional development programs for relevant professionals.

**The goal of research** is to describe the key psychological and pedagogical features of professional development of school team specialists in the direction of formation and assessment of functional literacy of students. Based on the analysis of scientific and practical studies of domestic and foreign scientists interested in the issues under consideration, the theoretical background of the author's proposals is formed. **The methodological basis** of the study is the provisions of the competence approach, according to which it is important to form in students the knowledge necessary for life. Moreover, in the process of professional development of teachers it is advisable to improve their competencies necessary to work with different categories of students, including schoolchildren "risk group".

**Results.** Psychological and pedagogical peculiarities of professional development of school team specialists are described. They are connected with: development of command and personal responsibility for formation and estimation of functional literacy of learners in the general educational organization; application of modern digital resources containing the information on formation of functional literacy of schoolchildren; revealing and operative elimination of professional difficulties of school teams in the studied direction; preparation for formation of functional literacy at learners of "risk group"; expanding the knowledge of school team specialists on the use of appropriate technologies and means of interaction with schoolchildren's families.

**Conclusion.** Scientific novelty of the work lies in the definition and theoretical justification of psychological and pedagogical features of professional development of school team specialists in mastering the ways of formation and assessment of functional literacy of schoolchildren. The practical significance of the author's proposals lies in the possibility of their application in the institutions of additional professional education of teachers, centers for continuous professional development of teachers. Prospects for the study are associated with the development of internal organizational training programs for teachers of general educational institutions.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, педагогические и руководящие работники общеобразовательных организаций, школьная команда, функциональная грамотность обучающихся, формирование и оценка функциональной грамотности.

**Keywords:** additional professional education, pedagogical and managerial employees of general educational organizations, school team, functional literacy of schoolchildren, formation and assessment of functional literacy.

**Введение.** Подходы к оценке и повышению качества образования совершенствуются в соответствии с социально-экономическими изменениями в стране и мире. Образование XXI века должно быть нацелено на подготовку обучающегося к полноценной жизни в сложном, конкурентном, динамичном обществе. В этой связи задачей общеобразовательной организации является развитие у школьников не абстрактных

теоретизированных и не востребуемых в дальнейшем знаний, а формирование необходимых личностных качеств, жизненных представлений, универсальных компетенций. Перечисленные ориентиры в образовании школьников интегрируются в такое комплексное и многоаспектное понятие, как «функциональная грамотность». Согласно единой системе оценки качества образования, в Российской Федерации спланированы мониторинговые процедуры, направленные на выявление проблем в системе образования и определение способов их оперативного решения. Одним из значимых показателей качества образования является рейтинг нашей страны среди других стран в международных исследованиях. По одним оценкам (PIRLS, TIMSS), российские школьники младшего школьного и среднего подросткового возраста демонстрируют впечатляющие результаты, входят в число лидеров [1]. Однако, по данным других международных оценок качества образования (PISA), обучающиеся 15-летнего возраста попадают лишь в первую тридцатку [2]. Такие рейтинги показывают неспособность современного образования подготовить выпускников основной школы, стоящих на пороге взрослости, к жизни в новом мире.

Одной из причин указанных результатов является неготовность педагогов перестроить свою профессиональную деятельность на практический характер обучения, на разработку и применение таких заданий, которые предполагают развитие жизненного опыта ребенка. Поэтому возникает необходимость уточнения особенностей повышения квалификации педагогических и руководящих работников школ в направлении формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. При этом учитывая, что такая грамотность включает в себя целый комплекс знаний и умений (читательскую, математическую, естественно-научную, финансовую грамотность), а также креативное мышление и глобальные компетенции, требуется обучение не отдельных педагогов, а школьных команд. В такие команды важно включать педагогов, преподающих дисциплины математического, естественно-научного цикла, общественно-научные предметы, а также представителей администрации, курирующих направление по развитию функциональной грамотности обучающихся в школе.

**Цель статьи** состоит в описании ключевых психолого-педагогических особенностей повышения квалификации специалистов школьной команды в направлении формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

**Обзор литературы.** Российских ученых и практиков не один год интересует проблема формирования функциональной грамотности обучающихся. В последнее время появилось большое количество публикаций, посвященных этой острой проблеме отечественной педагогики. В частности, уточняется понятие функциональной грамотности, которая рассматривается как «возможность решать учебные и жизненные задачи, способность строить социальные отношения, грамотно взаимодействовать с миром» [3, с. 33]. Описываются эффективные практики формирования функциональной грамотности обучающихся: создание учебных практико-ориентированных ситуаций, организация обучения в сотрудничестве, исследовательский характер обучения, поиск новых форматов оценки образовательных результатов и пр. [4]. Предлагаются решения по формированию функциональной грамотности не только у школьников, но и студентов, будущих педагогов, которые должны мобильно реагировать на новые вызовы в образовании, продвигать его в мировом рейтинге [5]. Однако для того чтобы эффективно формировать функциональную грамотность у обучающихся, необходимо совершенствовать ее у педагогов.

Ученые вполне правомерно рассматривают функциональную грамотность учителя как важное условие развития функциональной грамотности ученика. При этом об этом говорят как отечественные, так и зарубежные исследователи [6; 7; 8]. Так, исследование Z. Cencelj было направлено на изучение того, как дети в современных школах обучаются функциональной грамотности (в области технологий и инженерии). Выявлено, что учащиеся достигают относительно низких результатов в области технологической и инженерной грамотности, что связывалось с недостаточной компетентностью учителей, преподающих соответствующие дисциплины [6]. На данном основании L. Unsworth предлагает педагогам новые решения по развитию «мультиформальной дисциплинарной грамотности», объединяющей педагогику с цифровыми технологиями, с естественно-научными дисциплинами (биология, фи-

зика, химия) [7]. К. Dolenc с коллегами отмечает, что все более распространенными становятся нелинейные тексты, представленные не на печатном, а на электронном носителе. Они считают важным развивать онлайн функциональную грамотность педагогов и школьников, указывают программы, содействующие обучающимся в анализе текстов. При этом подчеркивается, что цифровые ресурсы и обучающие программы не могут заменить учителя и реальную работу в классе по формированию такой грамотности [8]. Таким образом, анализ ряда научных исследований зарубежных авторов показывает, что проблема формирования функциональной грамотности связывается с расширением соответствующих компетенций у педагогов.

Отечественными исследователями также предлагаются различные решения для совершенствования профессиональных компетенций педагогов в области формирования функциональной грамотности обучающихся. Описываются особенности осуществления информационно-методической поддержки учителей в условиях виртуального методического объединения, организации курсов повышения квалификации, внутриорганизационного обучения педагогических команд [9; 10; 11].

Так, Э. Р. Диких, Е. И. Зарипова, Н. С. Макарова описывают деятельность виртуального объединения, которое обеспечивает дистанционные семинары, мастер-классы, конкурсы, конференции. Его участниками являются учителя, представители администрации школы, студенты-практиканты. Представляется практика научно-методического сопровождения учителей в контексте формирования функциональной грамотности через серию вебинаров (вводный, модерационный, по запросу) [9]. Нам импонирует, что исследователи вовлекают в данный процесс как практикующих, так и будущих учителей, ориентируют их на формирование функциональной грамотности обучающихся. Именно они будут в дальнейшем развивать это направление и обеспечивать повышение качества образования в российских школах.

Условия развития профессиональной компетентности учителей в направлении формирования функциональной грамотности учащихся обозначены в работе Е. В. Бахарева. Данная компетентность ею рассматривается как «интеграция педагогических знаний, умений, про-

фессионально значимых личностных качеств, которые направлены на достижение эффективного результата в овладении учащимися... компетенцией в решении жизненных проблем... для успешной адаптации и полноценного функционирования в современном обществе» [10, с. 9]. Мы считаем, что в представленном определении компетентности педагога не хватает также психологических знаний, именно сочетание педагогических и психологических знаний педагога позволит ему более успешно формировать жизненный опыт школьников. Для развития указанной компетентности автор предлагает использовать возможности повышения квалификации, специально разработанные дополнительные профессиональные программы по теме функциональной грамотности.

О. А. Юртаева для повышения такой грамотности педагогических работников рекомендует организовывать методическую работу в общеобразовательной школе на основе кластерного подхода. Такой подход подразумевает включение в кластеры «инициаторов инноваций», то есть педагогов, которые являются образцом для своих коллег по освоению технологии формирования функциональной грамотности обучающихся [11]. По сути, речь идет о формировании командного подхода, в рамках которого инициативная группа будет распространять инновацию между всеми участниками образовательного процесса. Мы вполне убеждены, что внутриорганизационное обучение имеет большое значение для освоения всем школьным коллективом условий формирования функциональной грамотности обучающихся. Однако предварительно такая инициативная группа педагогов, на наш взгляд, должна пройти обучение в учреждении дополнительного профессионального образования, повысить свою квалификацию, наряду с другими школьными командами. Это необходимо для обмена мнениями, идеями, знаниями, проблемами с коллегами из других общеобразовательных организаций, чтобы получить всестороннее представление об изучаемом явлении. Пройдя обучение, руководящие и педагогические работники (представительная команда от школы) получают удостоверение, подтверждающее совершенствование их компетентности в области организации работы по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся. Наличие такого документа позво-



лит им быть более убедительными в своей просветительской работе.

Таким образом, становится очевидным, что для совершенствования профессиональных компетенций у педагогов требуется комплексный подход, предполагающий информационно-методическую поддержку педагогов как в процессе их повышения квалификации, так и в межкурсовой период. Особо подчеркнем, что целесообразно опираться на обучение специалистов школьных команд, которые в дальнейшем будут развивать представления своих коллег об особенностях формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

**Методология (материалы и методы).** В качестве методологического основания исследования выступает компетентный подход, согласно которому содержание образования должно быть направлено на решение конкретных жизненных задач [12; 13]. Оторванность образования от реальных социально-экономических условий, существующих в регионе, стране, мире, приводит к тому, что выпускники школ не могут быть эффективными, успешными и конкурентоспособными в современном обществе. Образование, ориентированное на запоминание определенных научных фактов, а не на решение жизненных проблем, способствует тому, что у учащихся отсутствует мотивация к учебе, обнаруживается комплекс психологических проблем, приводящих к социальной дезадаптации. Сближение образовательных и личностных целей выступает важным условием повышения качества образования, его ориентированности на формирование конкретных знаний у школьников. Эти знания помогают обучающимся проектировать свой личностный рост, выстраивать взаимоотношения с разным людьми, решать нарастающие экологические проблемы, управлять финансами и пр. Кроме того, у самих педагогических работников целесообразно формировать профессиональные компетенции, которые помогут им работать с реальным учеником: слабоуспевающим, недостаточно мотивированным, имеющим девиации и другие психолого-педагогические трудности. Повышение квалификации, ориентированное на подготовку учителя к работе со среднестатистическим учеником, неэффективно. Важно учитывать конкретные профессиональные затруднения, которые возникают у педагогов в формировании функциональной грамотности

обучающихся и совершенствовать их компетенции в этом направлении.

**Результаты исследования.** На основе проведенного теоретического исследования, анализа отчетов по результатам сформированности функциональной грамотности у российских школьников были выделены психолого-педагогические особенности повышения квалификации специалистов школьной команды в направлении овладения ими способами формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

Первая психолого-педагогическая особенность повышения квалификации предполагает *развитие командной и личной ответственности за формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся в образовательной организации*. Авторская практика обсуждения проблем, с которым сталкиваются школьные специалисты при формировании функциональной грамотности обучающихся, показывает, что педагогам трудно связать образовательные и личностные цели, конструировать и применять задачи практико-ориентированной направленности. Другая проблема состоит в том, что педагоги не считают себя ответственными за такую работу и перекладывают ее на своих коллег, в итоге никто этим не занимается. Если у школьных команд есть отчетливое представление о том, кто отвечает за формирование математической или читательской грамотности, то по поводу креативного мышления или глобальных компетенций возникает ряд вопросов. Многие педагоги снимают с себя такую задачу и в результате данный процесс затрудняется. Хотя каждый педагог может в той или иной мере развивать у школьников способности анализировать тексты, формулировать гипотезы, выдвигать нестандартные решения, взаимодействовать в сотрудничестве, обрабатывать информацию и пр. В этой связи необходимо при обучении школьных команд организовывать дискуссии, дебаты, фокус-группы, в которых обсуждается данный вопрос и формируется представление о командной ответственности, о значимости каждого педагога в формировании всех видов функциональной грамотности. Кроме того, преподавателю важно показывать возможности современных образовательных технологий, методов и средств обучения которые тем или иным образом применяют педагоги в работе со школьниками. Речь идет о проек-

ной деятельности, здоровьесберегающих технологиях, игровых подходах, активных методах обучения (кейс-стади, ролевые игры, мозговой штурм), которые современные учителя все чаще включают в педагогический процесс. Важно показать им, что они имеют возможности развивать интеллектуальную, коммуникативную, мотивационную, ценностную сферы личности школьников, и делают это в той или иной мере. Однако если взять на себя ответственность, сформировать понимание о возможности творческого, комфортного обучения, а не «натаскивания» обучающихся на сдачу экзаменов, то данный процесс войдет в систему и будет реализовываться на устойчивой основе.

Вторая психолого-педагогическая особенность повышения квалификации предполагает *применение современных цифровых ресурсов, содержащих информацию по формированию функциональной грамотности обучающихся*. Такие ресурсы могут быть как регионального, так и федерального уровня. К ним относятся профессиональные сетевые сообщества педагогов, в которых они открыто обсуждают возникающие затруднения и находят действенные решения. Это могут быть как сообщества по отдельным предметным областям, так и сетевые объединения педагогических кадров по формированию гибких компетенций обучающихся, развитию их учебной мотивации и регуляции поведения. Целесообразно, чтобы преподаватели, осуществляющие повышение квалификации специалистов школьных команд, демонстрировали содержательное наполнение данных сообществ, их возможности для осуществления профессионального общения по существующим проблемам формирования функциональной грамотности обучающихся. Стоит подчеркивать, что данные сообщества располагаются, как правило, в популярных социальных сетях («ВКонтакте», «Фейсбук», «Инстаграм»), имеют простую навигацию, интуитивно понятный интерфейс.

Также целесообразно знакомить представителей школьных команд с информационными порталами, включающими инструменты формирования и оценки функциональной грамотности. Это сайты Института стратегии развития образования, Российской электронной школы, Федерального института оценки качества образования, порталы операторов проектов по международной оценке качества образования,

функциональной грамотности. При этом важно, чтобы и на сайтах региональных учреждений дополнительного профессионального образования педагогических работников размещались полезные для педагогов методические материалы, применяемые в аспекте формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, актуальная информация о предстоящих обучающих мероприятиях, конкурсах, встречах в данном направлении.

Третья психолого-педагогическая особенность повышения квалификации школьных команд связывается с *выявлением и оперативным устранением их профессиональных затруднений в направлении формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся*. Выявление таких затруднений может осуществляться с помощью анкетирования, беседы или входного тестирования. Такая входная диагностика может быть анонимной или с указанием авторства. Первый вариант позволит обнаружить типичные затруднения для школьных команд, второй – реализовывать адресный подход при осуществлении дальнейшей деятельности по устранению профессиональных затруднений слушателей. Преподаватель, осуществляющий повышение квалификации, может самостоятельно разработать анкеты и определить, какие организационные, технические, психолого-педагогические, методические проблемы у специалистов школьных команд имеются. Кроме того, он может опираться на задания, разработанные для оценки конкретных направлений сформированности функциональной грамотности у обучающихся 9-х классов. Данные задания расположены на портале Российской электронной школы, а также систематизированы в банке заданий Института стратегии развития качества образования. Ознакомившись с методикой построения заданий, направленных на оценку сформированности математической, естественнонаучной, читательской и других видов грамотности обучающихся, критериями оценки заданий, учителя более осознанно погрузятся в данный процесс.

Здесь может сработать классический психолого-педагогический принцип «единства диагностики и развития (коррекции)». В процессе диагностики своих знаний по конкретным направлениям функциональной грамотности педагоги смогут определить сложные для них и учащихся вопросы, а в процессе обсуждения

способов решения данных вопросов – совершенствовать свои знания, развить соответствующие профессиональные компетенции. Имеет смысл использовать как печатный, так и электронный формат заданий на оценку и развитие функциональной грамотности педагогов и обучающихся. Работа в электронном ресурсе (на портале РЭШ) позволит уточнить возможные технические аспекты, которые также влияют на итоговый результат по тестированию.

Следующей психолого-педагогической особенностью повышения квалификации специалистов школьных команд является их *подготовка к формированию функциональной грамотности обучающихся «группы риска»*: слабоуспевающих, низкомотивированных, имеющих девиации в поведении и ограниченные возможности здоровья. Стоит отметить, что любая общеобразовательная организация может попасть в выборку школ, участвующих в международном исследовании качества образования. Зачастую в таком исследовании принимают участие школы, не имеющие статуса гимназии или лицея, ориентированные на более успешных в учебной деятельности учеников. Поэтому важно делать ставку на каждого школьника, так как именно дети «группы риска» демонстрируют низкие результаты по качеству образовательных результатов и в том числе функциональной грамотности. Целесообразно рассмотреть особенности повышения мотивации таких школьников, создания для них ситуации успеха, применения различных методов объяснения материала (опора на практику, примеры, схемы), использование визуализации в процессе обучения. В командной работе важно обсудить возможность комплексного психолого-педагогического сопровождения данных обучающихся, предполагающего как обучение, так и воспитательную, коррекционно-развивающую работу. Речь идет о том, что важно работать не только с интеллектуальной сферой таких обучающихся, но и с их эмоциональными состояниями, коммуникативными навыками, поведенческими проявлениями.

Также стоит выделить пятую психолого-педагогическую особенность повышения квалификации специалистов школьных команд, которая связана с *расширением их знаний по применению адекватных технологий и средств взаимодействия с семьями обучающихся*. Имеет смысл рассмотреть специфику просветительской работы

с родителями школьников для вовлечения их в комплексную работу по формированию функциональной грамотности учащихся. В частности, важно обратить внимание на грамотную разъяснительную работу по поводу освоения новых направлений, трендов в образовании современных детей и убедить в необходимости родительского участия в развитии жизненных навыков школьников. Со слушателями можно обсудить, каким образом общеобразовательная организация будет информировать родителей по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся. Особенно это касается таких направлений, как глобальные компетенции, креативное мышление, финансовая грамотность.

Уместно проанализировать то, каким образом школа может содействовать родителям в расширении их знаний в данном аспекте: размещение информации на сайте школы, выступления на родительских собраниях, проведение индивидуальных консультаций. Полезным станет разработка мини-проектов в рамках групповой, командной работы, тематикой которых выступят новые, творческие, деятельностные формы психолого-педагогического просвещения родителей (мастер-классы, квесты, фокус-группы). Целесообразно обсудить возможность не только школьного сайта, но и официальных страниц организации в социальных сетях, на которых информация размещается более оперативно и есть возможность получать обратную связь о ее применении.

Таким образом, среди психолого-педагогических особенностей повышения квалификации специалистов школьной команды в направлении формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся стоит выделить следующие: а) развитие командной и личной ответственности за формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся в образовательной организации; б) применение современных цифровых ресурсов, содержащих информацию по формированию функциональной грамотности школьников; в) выявление и оперативное устранение профессиональных затруднений школьных команд в исследуемом направлении; г) подготовка к формированию функциональной грамотности обучающихся «группы риска» (слабоуспевающих, низкомотивированных, имеющих девиации в поведении и ограниченные возможности здоровья); д) расширение знаний специалистов школь-

ных команд по применению адекватных технологий и средств взаимодействия с семьями обучающихся.

**Обсуждение.** Выделенные психолого-педагогические особенности продиктованы современными проблемами в области педагогической науки и образовательной практики, а также основываются на принципах образования взрослых. Повышение квалификации специалистов школьных команд в направлении формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся должно предполагать развитие готовности педагогических и руководящих работников к собственному профессиональному росту, принятию ответственности за свою роль в комплексной и системной работе по описываемому направлению, установке на сотрудничество как с обучающимися, так и с коллегами и родителями школьников.

Осуществление повышения квалификации в данном направлении должно предполагать развитую компетентность преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования (ДПО) не только в области методов и средств формирования и оценки функциональной грамотности школьников, но и в сфере педагогики и психологии, цифровых образовательных технологий, андрагогического подхода, динамического обучения специалистов школьных команд.

В этой связи важно, чтобы педагоги системы ДПО имели опыт как преподавательской, так и научно-исследовательской деятельности, отличались готовностью популяризировать успешные практики формирования и оценки функциональной грамотности школьников и подготовки специалистов школьных команд в этом аспекте.

Кроме того, немаловажным фактором в эффективной организации повышения квалификации специалистов школьных команд выступает материально-техническое оснащение. Необходимо, чтобы учебные аудитории были оснащены таким образом, чтобы слушатели имели возможность активно взаимодействовать, оперативно получать доступ к необходимой информации, размещенной в различных источниках, в том числе сети Интернет. В аудитории должны быть зоны для коворкинга, интерактивная доска, флипчарт, ноутбуки. Целесообразно опираться на библиотечный фонд, в котором систематизирована информация

по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся. При организации обучения в форме онлайн вполне очевидно, что требуется высокоскоростной интернет и соответствующие графически оформленные демонстрационные материалы.

**Заключение.** Современные учреждения дополнительного профессионального образования руководящих и педагогических работников должны быть ориентированы на оперативное восполнение недостатка педагогических и управленческих знаний с учетом современных трендов в образовании. Сегодня особо остро стоит проблема формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. Отмечается недостаточная готовность специалистов общеобразовательных организаций к содействию в освоении школьниками способов решения жизненных проблем в процессе их обучения. Исходя из того, что функциональная грамотность включает в себя несколько направлений, уместно осуществлять повышение квалификации специалистов школьных команд, курирующих от общеобразовательной организации соответствующие направления.

Для наиболее эффективного повышения квалификации специалистов школьных команд выделены следующие психолого-педагогические особенности. Первая особенность связана с развитием командной и личной ответственности за формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся в образовательной организации. Вторая особенность предполагает применение современных цифровых ресурсов, содержащих информацию по формированию функциональной грамотности школьников. Третья особенность направлена на выявление и оперативное устранение профессиональных затруднений школьных команд в исследуемом направлении. Четвертая особенность выражается в подготовке слушателей к формированию функциональной грамотности у обучающихся «группы риска» (слабоуспевающих, низкомотивированных, имеющих девиации в поведении и ограниченные возможности здоровья). Пятая особенность повышения квалификации предполагает расширение знаний специалистов школьных команд по применению адекватных технологий и средств взаимодействия с семьями обучающихся.

Описанные психолого-педагогические особенности могут найти применение в региональ-

ных институтах повышения квалификации и центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников при реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. Кроме того, представленные предложения могут получить развитие и в других формах обучения педагогов: модульных курсах, стажировках, вебинарах и пр. Перспективами продолжения данного исследования может стать разработка программ внутриорганизационного обучения педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций в направлении формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, а также разработка программ повышения квалификации для педагогов дополнительного образования детей.

#### Библиографический список:

1. Основные результаты российских учащихся в международном исследовании читательской, математической и естественнонаучной грамотности PISA-2018 и их интерпретация / К. А. Адамович, А. В. Капуза, А. Б. Захаров [и др.] ; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – Москва : НИУ ВШЭ, 2019. – 28 с. – Текст : непосредственный.
2. Борщевская, А. Функциональная грамотность в контексте современного этапа развития образования / А. Борщевская. – Текст : непосредственный // Наука и школа. – 2021. – № 1. – С. 199–208.
3. Ковалева, Г. С. Что необходимо знать каждому учителю о функциональной грамотности / Г. С. Ковалева. – Текст : электронный // Вестник образования России. – 2019. – № 16. – С. 32–36. – URL: <http://skiv.instrao.ru/content/news/86/> (дата обращения: 14.01.2022).
4. Дроботенко, Ю. Б. Функциональная грамотность как объект междисциплинарного исследования и условие повышения качества образования / Ю. Б. Дроботенко, Н. А. Назарова. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72-2. – С. 66–70.
5. Тумашева, О. В. Готовность будущего учителя к формированию функциональной грамотности обучающихся / О. В. Тумашева. – Текст : непосредственный // Вестник Мининского университета. – 2021. – Вып. 9, № 3 (36). – С. 3.

6. Cencelj, Z. et al. Role and Meaning of Functional Science, Technological and Engineering Literacy in Problem-Based Learning. *Journal of Baltic Science Education*, 2019, Vol. 18, No. 1, pp. 132–146.

7. Unsworth, L. et al. Multimodal Literacy in School Science: Transdisciplinary Perspectives on Theory, Research and Pedagogy. Taylor & Francis, 2022, p. 286.

8. Dolenc, K., Aberšek, B., Aberšek, M. K. Online functional literacy, intelligent tutoring systems and science education. *Journal of Baltic Science Education*, 2015, Vol. 14, No. 2, p. 162.

9. Диких, Э. Р. Функциональная грамотность школьников как фактор качества образования / Э. Р. Диких, Е. И. Зарипова, Н. С. Макарова. – Текст : непосредственный // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2021. – № 6 (6). – С. 929–937.

10. Бахарева, Е. В. Повышение профессиональной компетентности учителя в развитии функциональной грамотности учащихся общеобразовательной школы / Е. В. Бахарева. – Текст : непосредственный // Наука и школа. – 2009. – № 2. – С. 54–56.

11. Юртаева, О. А. Функциональная грамотность учителя основа развития функциональной грамотности ученика / О. А. Юртаева. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72 (2). – С. 316–318.

12. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции: технология конструирования / А. В. Хуторской. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 2003. – № 5 (1328). – С. 55–61.

13. Хуторской, А. В. Методологические основания применения компетентностного подхода к проектированию образования / А. В. Хуторской. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2017. – № 12. – С. 85–91.

#### References:

1. Adamovich, K. A., Kapuza, A. V., Zakharov, A. B. *Main results of Russian students in the international study of reading, mathematical and science literacy PISA-2018 and their interpretation* [Osnovnye rezultaty rossijskikh uchashchihsya v mezhdunarodnom issledovanii chitatel'skoj, matematicheskoj i estestvennonauchnoj gramotnosti PISA-2018 i ih interpretaciya], National Research University “Higher School of Economics”, Institute of Education, 2019. 28 p.

2. Borschevskaya, A. *Functional literacy in the context of the modern stage of education development* [Funkcional'naya gramotnost' v kontekste sovremennogo etapa razvitiya obrazovaniya], *Science and School*, 2021, No. 1, pp. 199–208.
3. Kovaleva, G. S. *What every teacher needs to know about functional literacy* [Chto neobhodimo znat' kazhdomu uchitelyu o funkcional'noj gramotnosti], *Herald of Education of Russia*, 2019, No. 16, pp. 32–36. Available at: <http://skiv.instrao.ru/content/news/86/> (accessed date: 01/14/2022).
4. Drobotenko, Y. B., Nazarova, N. A. *Functional literacy as an object of interdisciplinary research and a condition for improving the quality of education* [Funkcional'naya gramotnost' kak ob'ekt mezhdisciplinarnogo issledovaniya i uslovie povysheniya kachestva obrazovaniya], *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2021, No. 72-2, pp. 66–70.
5. Tumasheva, O. V. *The readiness of the future teacher to form the functional literacy of students* [Gotovnost' budushchego uchitelya k formirovaniyu funkcional'noj gramotnosti obuchayushchihsiya], *Bulletin of Minin University*, 2021, Issue. 9, No. 3 (36), 3 p.
6. Cencelj, Z. et al. *Role and Meaning of Functional Science, Technological and Engineering Literacy in Problem-Based Learning*. *Journal of Baltic Science Education*, 2019, Vol. 18, No. 1, pp. 132–146.
7. Unsworth, L. et al. *Multimodal Literacy in School Science: Transdisciplinary Perspectives on Theory*, *Research and Pedagogy*. Taylor & Francis, 2022, p. 286.
8. Dolenc, K., Aberšek, B., Aberšek, M. K. *Online functional literacy, intelligent tutoring systems and science education*. *Journal of Baltic Science Education*, 2015, Vol. 14, No. 2, p. 162.
9. Dikikh, E. R., Zaripova, E. I., Makarova, N. S. *Functional literacy of schoolchildren as a factor in the quality of education* [Funkcional'naya gramotnost' shkol'nikov kak faktor kachestva obrazovaniya], *Pedagogy. Problems of theory and practice*, 2021, No. 6 (6), pp. 929–937.
10. Bakhareva, E. V. *Improving the professional competence of the teacher in the development of functional literacy students of the general education school* [Povyshenie professional'noj kompetentnosti uchitelya v razvitii funkcional'noj gramotnosti uchashchihsya obshcheobrazovatel'noj shkoly], *Science and School*, 2009, No. 2, pp. 54–56.
11. Yurtaeva, O. A. *Functional literacy of the teacher the basis for the development of functional literacy of schoolchild* [Funkcional'naya gramotnost' uchitelya osnova razvitiya funkcional'noj gramotnosti uchenik], *Problems of modern pedagogical education*, 2021, No. 72 (2), pp. 316–318.
12. Khutorskoy, A. V. *Key competencies: construction technology* [Klyuchevye kompetencii: tekhnologiya konstruirovaniya], *Narodnoe Obrazovanie*, 2003, No. 5 (1328), pp. 55–61.
13. Khutorskoy, A. V. *Methodological foundations of the application of the competence approach to the design of education* [Metodologicheskie osnovaniya primeneniya kompetentnostnogo podhoda k proektirovaniyu obrazovaniya], *Higher Education in Russia*, 2017, No. 12, pp. 85–91.

#### Образец для цитирования статьи:

Хохлов, А. В. Психолого-педагогические особенности повышения квалификации специалистов школьной команды в овладении способами формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся / А. В. Хохлов. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 5–14.

#### Example for article citation:

Khokhlov, A. V. Psychological and pedagogical features of advanced training of school team specialists in mastering the ways of forming and assessing the functional literacy of schoolchildren [Psichologo-pedagogicheskie osobennosti povysheniya kvalifikatsii specialistov shkol'noj komandy v ovladenii sposobami formirovaniya i ocenki funkcional'noj gramotnosti obuchayushchihsiya], *Scientific support of a system of advanced training*, 2022, No. 1 (50), pp. 5–14.

УДК 023.5+378.091.398

## Цифровые компетенции педагога-библиотекаря общеобразовательной организации: структура и формирование

С. В. Олефир  
<https://orcid.org/0000-0001-9967-8898>  
svolefir@yandex.ru

### Digital competencies of a teacher-librarian: structure and formation

S. V. Olefir

#### Аннотация

В последние годы активно обсуждается вопрос о цифровой экономике, цифровых компетенциях и цифровой трансформации в целом. Цифровая трансформация предусматривает фундаментальные изменения в деятельности образовательных организаций, основанные на современных подходах к управлению, обучению, использованию широкого спектра открытых и безопасных ресурсов, совершенствованию цифровых компетенций участников образовательного процесса. В данной работе поставлена **цель** выявления цифровых компетенций педагога-библиотекаря общеобразовательной организации, необходимых для эффективной деятельности в цифровой образовательной среде, а также направлений их совершенствования в ходе повышения квалификации. Обладая данными компетенциями, педагог-библиотекарь сможет оказывать влияние на развитие компетенций школьников, повышение качества образования. В статье проведен обзор публикаций, отражающих вопросы формирования цифровых компетенций педагогов, библиотечных специалистов, учащихся школ.

#### Методология (материалы и методы).

В работе выполнен анализ научной литературы и обобщены результаты практической деятельности по развитию цифровых компетенций педагогов и педагогов-библиотекарей. На основе анализа научной литературы определены компоненты цифровых компетенций, выделены знания, навыки и установки, необхо-

димые для их развития. Рассмотрены результаты исследования цифровых компетенций педагогов общеобразовательных организаций; обобщен практический опыт повышения квалификации педагогов-библиотекарей.

**Результаты.** Дано понятие цифровые компетенции. Определена их структура. Выделены компоненты цифровых компетенций педагога-библиотекаря, знания, навыки и установки цифровой грамотности. Цифровая грамотность базируется на информационной, компьютерной, медиа, коммуникативной грамотности и понимании значения технологических инноваций в профессиональной деятельности. Исследованы «жесткие» и «гибкие» навыки, необходимые для соответствия специалистов профессиональному стандарту. Приведены результаты тестирования школьников, учителей и педагогов-библиотекарей в области развития цифровых компетенций. Представлена программа повышения квалификации специалистов школьных библиотек в области использования информационных технологий, реализованная в ГБУ ДПО ЧИППКРО. В выводах определены направления совершенствования подготовки библиотечных специалистов школьных библиотек.

Практическая значимость заключается в определении профессиональных дефицитов педагогов-библиотекарей в ходе повышения квалификации: недостаточно активное использование открытых электронных ресурсов, облачных технологий, сетевых библиотек и хранилищ.

На основании выявленных недостатков в цифровых компетенциях представленная программа повышения квалификации педагогов-библиотекарей может быть дополнена модулями, ориентированными на развитие информационных, медийных, коммуникативных, компетенций в развивающейся цифровой среде.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The digital economy, digital competencies and digital transformation in general have been actively discussed in recent years. Digital transformation involves fundamental changes in the activities of educational organizations, based on modern approaches to management, learning, the use of a wide range of open and safe resources, and the improvement of digital competencies of participants in the educational process.

This research aims to identify the digital competencies of the teacher-librarian of the general education organization, necessary for effective action in the digital educational environment, as well as directions for their improvement in the course of professional development. Possessing these competencies, the teacher-librarian will be able to influence the development of competencies of students, improving the quality of education. The article provides a review of publications reflecting the formation of digital competencies, teachers, librarians and schoolchildren.

**Methodology (materials and methods).** In the work performed an analysis of the scientific literature and summarized the results of practical work on the development of digital competencies of teachers and teacher-librarians. Based on the analysis of scientific literature identified components of digital competencies, highlighted the knowledge, skills and attitudes necessary for their development. The results of the study of digital competencies of teachers of educational organizations are considered; summarized the practical experience of professional development of teachers-librarians.

**Results.** The concept of digital competencies is given. Their structure is defined. The components of digital competence teacher-librarian, knowledge, skills and attitudes of digital literacy are identified. The digital literacy is based on information, computer, media, communication literacy and understanding of the importance of technological innovation in professional activities. The

“hard” and “flexible” skills necessary for professionals to meet the professional standard are investigated. The results of testing students, teachers and teacher-librarians in the development of digital competencies are given. The program of professional development for school librarians in the use of information technology, implemented at the Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators is presented. The conclusions identify areas for improving the training of library specialists of school librarians.

Practical relevance lies in identifying professional deficits of teacher-librarians in the course of professional development: not enough active use of open electronic resources, cloud technologies, network libraries and repositories. Based on the identified deficiencies in digital competencies presented professional development program for teacher-librarians can be supplemented with modules focused on the development of information, media, communication competencies in the developing digital environment.

**Ключевые слова:** цифровые компетенции, педагог-библиотекарь, профессиональный стандарт, школьная библиотека, повышение квалификации.

**Keywords:** digital competencies, teacher-librarian, professional standard, school library, advanced training.

**Введение.** В последние годы активно обсуждается вопрос о цифровой экономике, цифровых компетенциях и цифровой трансформации в целом. Цифровая трансформация в экономике, образовании, культуре не сводится только к использованию информационных технологий. Цифровая трансформация – это глубинное преобразование структуры и стратегии развития организации, ее услуг и продукции, способов их реализации. Цифровая трансформация предусматривает фундаментальные изменения в деятельности образовательных организаций, основанные на современных подходах к управлению, обучению, использованию широкого спектра открытых и безопасных ресурсов.

Наблюдается негативная тенденция недостаточного темпа цифровой трансформации в стране. При этом практика показывает, что основной сложностью при цифровой трансформации являются не технологии, а люди: их



привычки и культура (62%), недостаток цифровых навыков (43%), их представления о том, как все устроено и как должно быть устроено (38%) [1, с. 13]. Для библиотечных специалистов, работающих с информацией, предоставляющих информационные услуги, продвигающих чтение детей и подростков, условием цифровой трансформации в деятельности является цифровая грамотность. Рассмотрим это утверждение подробнее.

Широкие возможности цифровых технологий, используемые в инновационной экономике, стали доступны для развития образования. Однако инновации останутся в стороне от школьного образовательного процесса, если его участники – педагоги, педагоги-библиотекари и учащиеся не овладеют современными компетенциями, которые позволяют осваивать цифровой мир. Проведенное экспертами Национального агентства финансовых исследований (НАФИ) исследование доказывает, что школьные учителя, педагоги-библиотекари должны формировать основы цифровой грамотности школьников с раннего возраста в условиях меняющегося цифрового мира. Ведь школа важнейший социальный институт в жизни каждого человека [1, с. 3]. Хотя результаты исследования показывают, что уровень цифровых компетенций педагогов в целом выше, чем у учащихся, требуется постоянное развитие компонентов цифровой культуры педагогов-библиотекарей в ходе обучения в вузе, повышения квалификации и самообразования.

**Обзор литературы.** В настоящее время на международном уровне выделены цифровые компетенции, необходимые педагогам и обучающимся, разработаны критерии их оценки, методики и программы развития. Так, в документах ЮНЕСКО к цифровым компетенциям относятся умение искать, оценивать, использовать и создавать информацию с помощью цифровых технологий и средств коммуникации. Причем требуются навыки поиска в различных источниках, имеющих различную форму представления. Выделим два основных документа, посвященных данному вопросу: «Медийная и информационная грамотность: учебная программа ЮНЕСКО для учителей»<sup>1</sup> (в России

<sup>1</sup> Медийная и информационная грамотность: учебная программа ЮНЕСКО для учителей.

с 2012 г.) и «Структура ИКТ-компетентности учителей. Рекомендации ЮНЕСКО: редакция 3»<sup>2</sup> (с 2019 г.). В Евросоюзе по Плану развития цифрового образования с 2017 г. к цифровым компетенциям относят навыки цифрового сотрудничества и безопасности, креативность в решении задач. Основой компетентности является цифровая грамотность, дополненная техническими и интеллектуальными навыками, пользовательскими и профессиональными навыками работы в цифровой среде.

В России цифровые компетенции рассматриваются в связи с переходом информационной деятельности граждан в цифровую среду. К цифровым компетенциям относят способность и готовность к использованию базового набора знаний и умений в области информационной и коммуникационной деятельности в цифровой среде. Эти компетенции лежат в основе мировоззренческого и эмоционально-ценностного компонента цифровой культуры.

Проблеме формирования цифровой компетентности и цифровой культуры в период с 2012 г. по настоящее время посвящены исследования отечественных ученых: С. А. Бешенкова [2], Н. И. Гендиной [3], Е. В. Гнатышиной [4], Е. Е. Елькиной [5], С. Д. Каракозова [6], Н. П. Петровой [7], Р. А. Шаухаловой [8] и др.

В исследованиях С. А. Бешенкова [2], Е. В. Гнатышиной [4], С. Д. Каракозова [6] и других констатируется процесс цифровизации в сфере образования: смена формата носителей информации на цифровой, расширение необходимых компетенций в использовании информационных ресурсов, обновление подходов к поиску, обработке и сохранению информации.

Основные социальные и образовательные аспекты, тенденции в образовании в условиях цифровой трансформации общества выделены Е. В. Гнатышиной. Это расширение спектра цифровых информационных ресурсов, ускоряющийся темп цифрового обмена, экранное представление и восприятие информации усиливают. Для освоения новой образовательной среды, по мнению автора, необходимо развитие

<sup>2</sup> Структура ИКТ-компетентности учителей. Рекомендации ЮНЕСКО: редакция 3. ГКД: <https://iite.unesco.org/ru/publications/struktura-ikt-kompetentnosti-uchitelej-rekomendatsii-unesco/> (дата обращения: 14.04.2020).

компьютерных и коммуникативных компетенций [4, с. 8].

Н. П. Петрова, Г. А. Бондарева [7], Р. А. Шаухалова [8] отмечают появление новых цифровых технологий в сфере образования и их значительный педагогический потенциал. Рассмотрены, в частности, облачные технологии, позволяющие хранить огромное количество информации при обеспечении удобного доступа к ресурсам. Развитие высокоскоростного интернета, появление смартфонов и планшетов, развитие социальных сетей и сервисов расширяет использование цифровых средств и инструментов, делает образовательное пространство человека практически неограниченным. Однако все исследователи отмечают, что огромный потенциал цифровых технологий используется не в полной мере, что обусловлено недостаточной цифровой грамотностью педагогов и приводит к возникновению цифрового разрыва, необходимости его преодоления.

В работах Н. И. Гендиной [3] цифровая культура и цифровые компетенции педагога, библиотечного и информационного специалистов рассмотрены на основе уровней информационной подготовки. Предложены методы оценки компетенций. Ценностно-мотивационный уровень цифровых компетенций, навыки, способность и готовность работы с цифровыми ресурсами будущих педагогов даны в работе Р. А. Шаухаловой [8].

Таким образом, исследователи отмечают рост потребности в цифровых компетенциях педагогов, педагогов-библиотекарей, информационных специалистов и учащихся для успеш-

ного освоения информационного пространства, эффективной деятельности в цифровой среде. В работах выявляются компоненты цифровых компетенций и методы их формирования.

**Методология (материалы и методы).** Основными методами исследования в данной работе являются анализ научной литературы и результатов практической деятельности по развитию цифровых компетенций школьных педагогов и педагогов-библиотекарей. На основе анализа научной литературы определены компоненты цифровых компетенций, выделены знания навыки и установки, необходимые для их развития. Рассмотрены результаты исследования цифровых компетенций педагогов общеобразовательных организаций, обобщен практический опыт повышения квалификации педагогов-библиотекарей.

Согласно определению ООН, «цифровая грамотность – это способность безопасно и надлежащим образом управлять, понимать, интегрировать, обмениваться, оценивать, создавать информацию и получать доступ к ней с помощью цифровых устройств и сетевых технологий для участия в экономической и социальной жизни» [9]. То есть цифровые компетенции включают цифровую грамотность, а также знания, навыки и установки, необходимые современному специалисту. В исследовании НАФИ выделены отдельные компоненты цифровой грамотности: информационная, компьютерная, медиа, коммуникативная грамотность, отношение к технологическим инновациям. Компоненты цифровых компетенций педагога-библиотекаря представлены нами в таблице 1.

Таблица 1

**Компоненты цифровых компетенций педагога-библиотекаря**

Виды грамотности	Знания	Навыки	Установки
Информационная	Роль информации и ее источников	Эффективный поиск информации, анализ и оценка ее качества	Использование информации согласно этическим нормам
Компьютерная	Устройство и принцип действия компьютера	Использование компьютера в быденной и профессиональной деятельности	Понимание назначения компьютера, целей и возможностей его использования
Медийная	Критический анализ медиаконтента	Эстетические и креативные навыки медиаконтента, фактчекинг	Медиабезопасность: защита персональных данных и защищенность от психологических угроз

Виды грамотности	Знания	Навыки	Установки
Коммуникативная	Различие цифровых коммуникаций и живого общения	Обмен знаниями, коммуникация в социальных сетях	Этика общения в цифровой среде
Отношение к технологическим инновациям	Понимание технологических трендов	Навыки использования технологических инноваций	Понимание пользы технологических инноваций для работы и учебы

Рассмотрим подробнее компоненты цифровых компетенций.

Для библиотечных специалистов и пользователей определено, что информационная грамотность предполагает «выявление и осознание собственных информационных потребностей; поиск информации в предполагаемых источниках; анализ найденной информации и оценку ее качества; организацию и хранение информации, в том числе с использованием облачных технологий; эффективное ее применение согласно этическим нормам» [10, с. 26]. В современном мире важен поиск информации в различных источниках и умение прекратить ее поиск, так как лавинообразный ее рост не позволяет собрать все доступные данные.

Компьютерная грамотность основана на использовании компьютера в обыденной и профессиональной деятельности, на понимании назначения компьютера, целей и возможностей его использования.

Медийная грамотность предполагает развитые эстетические и креативные навыки деятельности в медиасреде, навыки критического анализа, то есть понимание и целей и значения медиаконтента, интерпретацию информации с использованием аналитических инструментов.

Навыкам медиабезопасности уделяется особое внимание, так как открытость интернет-пространства может быть опасной для репутации и жизни людей. Медиабезопасность можно рассматривать с различных позиций. Во-первых, это защищенность персональных данных в интернете: пересылаемых документов, фото и видео, данных банковских карт и др. Во-вторых, умение избегать вредоносных контактов и контента. Навыки медиабезопасности обеспечивают защищенность от психологических угроз, кибербуллинга и различных видов давления со стороны пользователей интернета. Обучение пользователей в данном направлении необходимо вести начиная с самого юного возраста. Существуют также онлайн-курсы,

например лаборатории Касперского, по которым каждый может обучиться самостоятельно. Навыки медиабезопасности позволяют находить выход из затруднительных ситуаций в сети и избегать их.

В отдельных документах медийная и информационная грамотность объединяются в единое понятие МИГ – «медийно-информационная грамотность» [10]. Отметим, что идеи формирования медийно-информационной грамотности развиваются в стране. Такие курсы существуют для школьников, молодежи, студентов (Московской педагогической государственной университет, Челябинский государственный институт культуры), в системе повышения квалификации школьных библиотечных специалистов в ЧИППКРО, для библиотечных пользователей Челябинской областной библиотеки для молодежи и др.

Рассматривая коммуникативные компетенции, обратимся к понятиям «жестких» – узких профессиональных навыков и «гибких» – надпрофессиональных, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми.

К жестким навыкам относятся как физические навыки, такие как работа с оборудованием, так и интеллектуальные навыки – чтение, письмо, работа на компьютере. Получить «жесткие» навыки можно в учебных заведениях профессиональной подготовки, их легко оценить и проверить с помощью тестов и экзаменов, они остаются с человеком навсегда, полученные знания трудно забыть.

«Гибкие» навыки нельзя измерить и сложно оценить. Для коммуникабельности, пунктуальности, лидерства и креативности нет количественных оценок, уровень компетенций либо соответствует требованиям, либо нет. «Гибкие» знания приобретаются в результате регулярной деятельности, общения и взаимодействия. Без постоянного использования «гибкие» навыки быстро угасают.

Гибкие навыки необходимы для развития коммуникативной грамотности, которая основана на общении в социальных сетях, представлении собственной информации и обмене новыми знаниями, умении выражать свое понимание и мнение, различиях цифровых коммуникаций и живого общения.

Для педагога-библиотекаря, специалиста в области воспитания профессиональный стандарт определяет трудовую функцию, основанную преимущественно на «жестких» навыках: информационно-библиотечное сопровождение учебного процесса. Эта обобщенная трудовая функция включает трудовые действия по формированию, учету и обработке, организации и сохранению библиотечного фонда, созданию развивающего комфортного книжного пространства в библиотеке ОУ, ведению справочно-поискового аппарата, работе с документами в электронном формате.

Но две другие трудовые функции «проведение у обучающихся мероприятий по формированию информационной культуры» и «организационно-методическое обеспечение мероприятий по развитию у обучающихся интереса к чтению» основаны преимущественно на «гибких» навыках. Для реализации данных функций требуется владение компонентами коммуникативной, медийной, компьютерной грамотности.

Например, при обслуживании учащихся в соответствии с профстандартом необходимы навыки, которые базируются на МИГ педагога-библиотекаря:

- формирование сознательного и ответственного информационного поведения учащихся, навыков критического мышления, фактчекинга, навыков оформления научно-исследовательской и учебной деятельности;
- обеспечение информационной безопасности учащихся;
- организация книжных выставок в традиционном и цифровом форматах;
- осуществление индивидуальной, групповой и массовой работы по развитию читательской культуры, медийно-информационной и цифровой грамотности;
- применение технологии социального партнерства и сетевого взаимодействия в продвижении детской книги и приобщении к чтению пользователей детского возраста и др.;

Требуются знания: общих тенденций развития цифровых технологий и социальных медиа и их применение в библиотечно-информационной деятельности, методологических и психолого-педагогических основ работы по формированию информационной, медийной, коммуникативной грамотности.

Получить новые знания в современном мире стало намного проще: есть интернет и электронные библиотеки, разнообразные возможности дистанционного формального, неформального и информального образования. Однако для компетентного специалиста и учащегося не менее важны установки: на использование информации и общение согласно этическим нормам, следование правилам медиабезопасности, понимание пользы технологических инноваций и др.

**Результаты исследований.** В международном журнале «Медиа. Информация. Коммуникация» опубликованы результаты тестирования уровня медийно-информационной грамотности российских школьников-победителей олимпиады по цифровой экономике, и педагогов, победителей профессионального конкурса. Результаты этих исследований показывают, что показатели компетенции значительно улучшаются при целенаправленном формировании МИГ, развитии личности на основе навыков soft-skills, поиска, анализа, обработки информации, эффективного устранения имеющихся пробелов, сокращения уровня риска в процессе интернет-коммуникации [11].

Результаты исследований НАФА показывают, что учителя школ значимо опережают своих учеников по информационной, компьютерной, медийной и коммуникативной грамотности, но отстают по отношению к инновациям. Наибольший разрыв получен по индексу «компьютерная грамотность», где педагоги опережают учащихся на 30 пунктов. Однако учащиеся активнее используют технологические новинки: современные гаджеты и технологии в повседневной жизни, относятся к ним значительно позитивнее педагогов, легко разбираются в вопросах использования [1, с. 15].

По данным исследования, 21% педагогов используют цифровые технологии в профессиональной деятельности менее 5 лет. Наиболее активно в повседневной жизни используется интернет (91%), компьютеры (84%) и со-

циальные сети (71%). Педагоги интересуются новыми приложениями, программами и ресурсами (77%).

Аналогичные результаты дает выходная диагностика по курсу повышения квалификации педагогов-библиотекарей в ЧИППКРО «Современные информационные технологии в профессиональной деятельности школьного библиотекаря». Более 35% специалистов используют цифровые технологии менее 5 лет. Наиболее активно используют технологии в профессиональной деятельности педагоги-библиотекари от 35 по 45 лет (51%). 32% педагогов-библиотекарей подтверждают актуальность использования информационных технологий в профессиональной деятельности, у 20% специалистов сформировано понимание значимости умения работать в ИКТ-насыщенной образовательной среде. Более 45% активно используют компьютеры, ресурсы интернета в своей деятельности для продвижения чтения. Однако лишь 20% обращаются к сетевым ресурсам ЧИППКРО и другим образовательным ресурсам для самообразования.

В названном курсе рассматриваются концептуальные основы использования электронных ресурсов в школьной библиотеке для реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов. В теоретической части даются обзоры библиотечных сайтов, блогов, сервисов социальной сети. В дистанционном режиме обучающиеся выполняют практические задания, направленные на развитие медийной и информационной грамотности: проектируют развитие медиатеки в образовательной организации, формирование медиаинформационной грамотности учащихся, а также использование технологических инноваций – автоматизированных информационно-библиотечных систем.

**Обсуждение.** Выявлено, что для педагогов и библиотечных специалистов необходимо уметь работать с цифровыми ресурсами: оценивать и отбирать образовательные ресурсы, создавать и обмениваться цифровыми ресурсами соответствующими целям обучения, индивидуальным особенностям учащихся и стилю преподавания. При этом нужно пользоваться ресурсами в соответствии с законами об авторском праве и правилами медиабезопасности. Эффективным является переход к использова-

нию ресурсов в режиме доступа, взамен режиму владения, то есть подключение к электронным библиотекам и хранилищам данных.

Для педагогов-библиотекарей важно понимание возможностей электронного образовательного пространства, электронных библиотек и хранилищ, цифровых сервисов визуализации информации, тестирования, интерактивных средств. Так, цифровые компетенции библиотечного специалиста позволяют мотивировать учащихся, сделать процесс обучения и познания интереснее и современнее.

Таким образом, исследования цифровой грамотности российских педагогов позволяют выявить, что способности педагога, педагога-библиотекаря передавать ученику необходимые знания, установки на развитие и навыки самостоятельного познания, основывается на цифровой грамотности специалиста и его профессиональных информационных компетенциях.

**Заключение.** Базовые цифровые компетенции – базовый уровень знаний и умений использования ИКТ необходимы в настоящее время в повседневной и профессиональной деятельности. Новые ценности образовательной и культурной среды требуют понимания новых ценностей от библиотечного специалиста: развития культурных, профессиональных, цифровых компетенций; гибкости мышления, креативности, умения генерировать новые идеи; активного участия в преобразованиях в образовательной организации; умения выдвигать и обосновывать интеллектуальные инновации будущего развития; активное формирование корпоративной культуры профессионального сообщества. Развитие цифровых компетенций учащихся также является составной частью цифровой компетентности учителя, педагога-библиотекаря. Для этого необходимы информационная грамотность, навыки сетевого общения и совместная работа в цифровой среде, ответственное использование цифровых технологий, навыки создания, отбора и оценки цифрового контента. Поэтому необходимо дополнить модули курсов повышения квалификации библиотечных специалистов школьных библиотек практическими заданиями по критическому мышлению, оценке достоверности информации – фактчекингу; ориентировать на расширение общения, обмен профессиональным опытом в социальных сетях, цифровое

общение с учащимися и коллегами; превращение школьных библиотек в информационно-библиотечные центры, дружественное и безопасное пространство традиционных и цифровых технологий.

#### Библиографический список:

1. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе / Т. А. Аймалетдинов, Л. Р. Баймуратова, О. А. Зайцева и др. ; Аналитический центр НАФИ. – Москва : Изд-во НАФИ, 2019. – 84 с. – Текст : непосредственный.

2. Бешенков, С. А. От информационных к конвергентным технологиям: образовательные аспекты / С. А. Бешенков, М. И. Шутикова, Э. В. Миндзаева. – Текст : непосредственный // Педагог XXI век. – 2016. – № 4. – С. 87–93.

3. Гендина, Н. И. Информационное образование и информационная культура как фактор безопасности личности в глобальном информационном обществе: возможности образовательных организаций и библиотек : монография / Н. И. Гендина. – Москва : Литера, 2016. – 391 с. – Текст : непосредственный.

4. Гнатышина, Е. В. Цифровизация и формирование цифровой культуры: социальные и образовательные аспекты / Е. В. Гнатышина, А. А. Саламатов. – Текст : непосредственный // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – № 8. – С. 18–24.

5. Елькина, Е. Е. Цифровая культура: понятие, модели и практики / Е. Е. Елькина. – Текст : непосредственный // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. – 2018. – Вып. 2. – С. 195–203.

6. Каракозов, С. Д. Трансформации учебного процесса в цифровой образовательной среде: современная образовательная информатика / С. Д. Каракозов, Н. И. Рыжова, А. Ю. Уваров. – Текст : непосредственный // Информатизация образования: теория и практика : сборник материалов международной научно-практической конференции. – Омск : Изд-во ФГБОУ ВО «ОмГПУ» – 2016. – С. 20–21.

7. Петрова, Н. П. Цифровизация и цифровые технологии в образовании / Н. П. Петрова, Г. А. Бондарева. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 5. – С. 353–355.

8. Шаухалова, Р. А. Организационно-педагогические условия формирования цифровой культуры студентов университета / Р. А. Шаухалова. – Текст : непосредственный // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2020. – Т. 12, № 2 (48). – С. 63–69.

9. A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator” United Nations, Unesco Institute for statistics, 2018.

10. Жилавская, И. В. Опыт тестирования школьников по уровню медийно-информационной грамотности / И. В. Жилавская. – Текст : непосредственный // Медиа, информация, коммуникация. – 2019. – № 30. – С. 19–27.

#### References:

1. Aimaletdinov, T. A., Baimuratova, L. R., Zaitseva, O.A. *Digital literacy of Russian teachers. Preparedness for the use of digital technologies in the educational process* [Cifrovaya gramotnost' rossijskih pedagogov. Gotovnost' k ispol'zovaniyu cifrovyyh tekhnologij v uchebnoy processe], Analytical center NAFI, Moscow: NAFI Publishing House, 2019. 84 p.

2. Beshenkov, S. A., Shutikova, M. I., Mindzaeva, E. V. *From information to convergent technologies: educational aspects* [Ot informacionnyh k konvergentnym tekhnologiyam: obrazovatel'nye aspekty], Pedagog XXI century, 2016, No. 4, pp. 87–93.

3. Gendina, N. I. *Information education and information culture as a factor of personal security in the global information society: the possibilities of educational organizations and libraries: monograph* [Informacionnoe obrazovanie i informacionnaya kul'tura kak faktor bezopasnosti lichnosti v global'nom informacionnom obshchestve: vozmozhnosti obrazovatel'nyh organizacij i bibliotek: monografiya], Moscow: Litera, 2016. 391 p.

4. Gnatyshina, E. V., Salamatov, A. A. *Digitalization and the formation of digital culture: social and educational aspects* [Cifrovizaciya i formirovanie cifrovoj kul'tury: social'nye i obrazovatel'nye aspekty], Bulletin of Chelyabinsk State Pedagogical University, 2017, No. 8, pp. 18–24.

5. Elkina, E. E. *Digital culture: concept, models and practices* [Cifrovaya kul'tura: ponyatie, modeli i praktiki], Information society: education, science, culture and future technologies, 2018, Issue 2, pp. 195–203.

6. Karakozov, S. D., Ryzhova, N. I., Uvarov, A. Y. *Transformation of the educational process in the digital educational environment: modern educational informatics* [Transformacii uchebnogo processa v cifrovoj obrazovatel'noj srede: sovremennaya obrazovatel'naya informatika], *Informatization of Education: Theory and Practice Proceedings of the International Scientific and Practical Conference*. Omsk, 2016, pp. 20–21.

7. Petrova, N. P., Bondareva, G. A. *Digitalization and digital technologies in education* [Cifrovizaciya i cifrovye tekhnologii v obrazovanii], *World of Science, Culture, Education*, 2019, No. 5, pp. 353–355.

8. Shaukhalova, R. A. *Organizational-pedagogical conditions of formation of digital culture of university students* [Organizacionno-pedagogicheskie usloviya formirovaniya cifrovoj kul'tury studentov universiteta], *Modern Higher School: Innovative Aspect*, 2020, Vol. 12, No. 2 (48), pp. 63–69.

9. A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator” United Nations, Unesco Institute for statistics, 2018.

10. Zhilavskaya, I. V. *Experience of testing schoolchildren on the level of media and information literacy* [Opyt testirovaniya shkol'nikov po urovnyu medijno-informacionnoj gramotnosti], *Media, Information, Communication*, 2019, No. 30, pp. 19–27.

**Образец для цитирования статьи:**

Олефир, С. В. Цифровые компетенции педагога-библиотекаря общеобразовательной организации: структура и формирование / С. В. Олефир. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 15–23.

**Example for article citation:**

Olefir, S. V. Digital competencies of a teacher-librarian: structure and formation [Cifrovye kompetencii pedagoga-bibliotekarya obshheobrazovatel'noj organizacii: struktura i formirovanie], *Scientific support of a system of advanced training*, 2022, No. 1 (50), pp. 15–23.

## Гипотезы, дискуссии, размышления

УДК 371.123

### Проблема повышения профессионализма педагогов с позиции интегративного подхода

**В. М. Жураковская**

[https:// orcid.org/0000-0003-2056-1801](https://orcid.org/0000-0003-2056-1801)  
gvera66@mail.ru

**О. А. Оличева**

[https:// orcid.org/0000-0002-1377-1256](https://orcid.org/0000-0002-1377-1256)  
licey-istra@mail.ru

### The problem of improving the professionalism of teachers from the position of an integrative approach

**V. M. Zhurakovskaya**

**O. A. Olicheva**

#### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье поднимается проблема повышения профессионализма педагога. **Целью статьи** является обоснование и описание использования фасилитационной сессии, разработанной с позиции интегративного подхода, определяющей организацию обменом мнений, изучение возможности для принятия решений, разработку новых способов решения профессиональных проблем, определяющих профессиональное развитие педагогов. **Методологическим обоснованием** фасилитационной сессии, разработанной с позиции интегративного подхода, является теория технологии фасилитации, теория решения изобретательских задач, теория творческих, экспертных методов принятия решений. **Результатом исследования** явилась обобщенная структура фасилитационной сессии, разработанной с позиции интегративного подхода, ориентированной на организацию обменом мнений, изучение возможности для принятия решений, разработку новых способов решения профессиональных проблем, определяющих

их профессиональное развитие педагогов. Обозначена авторская позиция относительно сущности интеграции технологии фасилитации с технологией ТРИЗ, творческими, экспертными методами принятия решений. На основе обобщенной структуры фасилитационной сессии, спроектированной с позиции интегративного подхода, разработана фасилитационная сессия для педагогов «Творческий подход к решению педагогических проблем», ориентированная на разработку новых способов решения профессиональных проблем, определяющих профессиональное развитие педагогов, в рамках реализации проектной деятельности клубной команды педагогов и родителей «Сотрудничество». Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по реализации инновационных проектов в образовательной организации посредством использования в том числе фасилитационных сессий показал положительную динамику сформированности уровней профессионального развития педагогов и дал возможность авторам статьи считать разработанные фасилитационные сессии эффективными.



### Abstract

**Research problem and justification of its relevance.** The article raises the problem of improving the professionalism of a teacher. **The purpose** of the article is to substantiate and describe the use of a facilitation session, developed from the position of an integrative approach, which determines the organization of the exchange of opinions, studying the possibilities for making decisions, developing new ways to solve professional problems that determine the professional development of teachers. **The methodological rationale** for the facilitation session, developed from the standpoint of an integrative approach, is the theory of facilitation technology, the theory of inventive problem solving, the theory of creative, expert decision-making methods.

The **result** of the study was a generalized structure of a facilitation session, developed from the standpoint of an integrative approach, focused on organizing an exchange of opinions, studying the possibilities for making decisions, developing new ways to solve professional problems that determine the professional development of teachers.

The author's position on the essence of integration of the facilitation technology with the TRIZ technology, creative, expert methods of decision-making is indicated. On the basis of the generalized structure of the facilitation session, designed from the standpoint of an integrative approach, a facilitation session for teachers "Creative approach to solving pedagogical problems" was developed, focused on developing new ways of solving professional problems that determine the professional development of teachers, within the framework of the project activities of the club team of teachers and parents "Cooperation". An analysis of the results of experimental work on the implementation of innovative projects in an educational organization through the use of, among other things, facilitation sessions, showed a positive dynamics in the formation of the levels of professional development of teachers and made it possible for the authors of the article to consider the developed facilitation sessions effective.

**Ключевые слова:** фасилитационная сессия, интегративный подход, профессиональное развитие, профессионализм, творческие методы.

**Keywords:** facilitation session, integrative approach, professional development, professionalism, creative methods.

**Введение.** Современное образование в России ориентировано на активного педагога со сформированной субъектной позицией, открытого к инновациям, осознающего свои профессиональные цели, в том числе цели, связанные с непрерывным самообразованием, саморазвитием, ростом профессионализма. Проблема повышения профессионализма педагога отражена в том числе в федеральном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование», в национальной системе профессионального роста педагога, в которой отмечается необходимость формирования национальной системы учительского роста, направленной на установление для педагогических работников уровня владения профессиональными компетенциями, подтвержденными результатами аттестации [1]. В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года отмечается, что в основу развития системы образования должны быть положены такие принципы, как открытость образования к внешним запросам, применение проектных методов, конкурсное выявление и поддержка лидеров образования, успешно реализующих новые подходы на практике. Развитие системы общего образования предусматривает развитие системы профессионального образования, формирование системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, на основе внедрения национальной квалификационной рамки, системы сертификации квалификаций, модульных программ, что позволит максимально эффективно использовать человеческий потенциал и создать условия для самореализации граждан в течение всей жизни [2].

В Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 г. отмечается, что, признавая ведущую роль педагога в достижении целей образования, государство призвано обеспечить: условия для творческого роста, повышения квалификации и своевременной переподготовки педагогов всех уровней образования; привлечение в систему образования талантливых специалистов, способных на высоком уровне осуществлять учебный процесс, осваивать новые технологии и информационные системы, воспитывать у обучающихся духовность и нравственность, готовить специалистов высокой квалификации [3]. Таким обра-

зом, на современном этапе развития общества, образования актуальным является формирование у педагогов ориентации на непрерывное самообразование, саморазвитие, стремления к профессиональному росту. Решение поставленных проблем возможно через повышение квалификации и своевременную переподготовку педагогов всех уровней образования, привлечение в систему образования талантливых специалистов, способных на высоком уровне осуществлять учебный процесс, осваивать новые технологии, проявлять субъектную позицию, в том числе к инновациям.

### Обзор литературы

В современных исследованиях (А. В. Вилкова [4], Н. И. Городецкая [6], С. А. Пилюгина [7], О. В. Ситникова [5], Т. С. Фещенко [8] и др.) проблема повышения профессионализма педагога в системе последиplomного образования решается через следующие ресурсы: *теоретические материалы*, раскрывающие содержание модулей программ повышения квалификации; *методические материалы* (формы, технологии, методы, как внедрять и т. п.); *информационные материалы* (в том числе ИКТ-сайты, видеоматериалы, аудиоматериалы), *практические занятия* (практикумы, круглые столы, тренинги и т. п.); по итогам реализации модулей участники создают авторские материалы (социальный проект, программа деятельности детского общественного объединения, программа обучения актива, проект благотворительной акции, методические разработки и др.) (А. В. Вилкова) [4]; включение педагогов в практическую деятельность *на основе интерактивных форм и методов*, реализацию отношений сотрудничества преподавателя и слушателей в процессе обучения (свобода выбора форм и методов проведения мероприятий, поощрение инициативы и творчества и т. д.), обеспечивающего эмоционально-позитивное отношение к творческому развитию воспитанников (О. В. Ситникова) [5]; использование *технологии тьюторского сопровождения* дистанционного повышения квалификации педагогов в системе постдипломного образования, предполагающей организацию целенаправленного взаимодействия тьюторов и обучающихся педагогов на основе последовательной смены видов деятельности от проектирования дидактического комплекса дистанционного обучения

до построения индивидуальных образовательных маршрутов, определяющих профессиональное развитие педагога (Н. И. Городецкая) [6]; самостоятельную учебную деятельность учителей, консультирующую деятельность андрагога, субъект-субъектные отношения между участниками этого процесса; проведение лекционных и практических занятий на положительном эмоциональном и интеллектуальном фоне; развитие у педагогов рефлексивных умений; *использование диалога и полилога* в организации учебной деятельности учителя, большего количества практических занятий (по сравнению с лекционными), использование *метода создания ситуации научного спора*, определяющего появление мотивации педагогов к учению (С. А. Пилюгина) [7]; формирование у педагогов знаний и умений предметного и междисциплинарного характера; использование методов, форм и средств обучения, способствующих формированию научно-методического стиля мышления педагога, готовности к быстрой адаптации в непрерывно меняющихся социально-экономических условиях современного общества, а также переносу его знаний и умений в систему школьного образования для обеспечения глубоких, прочных физических и междисциплинарных знаний и умений обучающихся на предметном и метапредметном уровнях (Т. С. Фещенко) [8]. Таким образом, в своих исследованиях ученые используют интерактивные методы, приемы, технологии, обеспечивающие повышение профессионализма педагога.

### Методология (материалы и методы)

Основываясь на теоретических позициях технологии фасилитации как технологии организационного развития и изменений (А. В. Мартынова) [9], на теории ТРИЗ-теории решения изобретательских задач (Г. С. Альтшуллер) [10], на теории творческих, экспертных методах принятия решений [11; 12; 13; 14; 15; 16], мы предложили структуру фасилитационной сессии с позиции интеграции технологии фасилитации, технологии ТРИЗ, творческих методов принятия решений, то есть с позиции интегративного подхода. Интегративный подход предполагает в том числе заимствование и трансформацию методов обучения из других интегрируемых дисциплин [17]. Почему возникла идея интеграции этих методов обучения?

Обратимся к теории технологии фасилитации. Под фасилитацией понимают создание и последующее управление структурой группы и внутригрупповыми процессами, снижающими возможные коммуникационные и ментальные проблемы, с которыми люди сталкиваются в результате групповой работы [9]. Исследователи выделяют разные виды фасилитации (фасилитационные сессии): «Мировое кафе», «Поиск будущего», «Конференция «Поиск», «Технология открытого пространства», «Динамическая фасилитация», «Саммит позитивных перемен» и т. д., которые ориентированы на решение проблем, связанных с организационным развитием, развитием персонала, изменением его ценностных ориентаций, решением профессиональных проблем и др. [9]. Однако в рамках фасилитации (фасилитационных сессий) решение вышеперечисленных проблем *в основном осуществляется через метод мозгового штурма*, и различия между фасилитационными сессиями заключаются в формах взаимодействия ее участников. Для того чтобы *повысить качество решения сложных проблем* в рамках этих сессий, могут быть использованы и другие методы по решению проблем высокого уровня сложности, не только метод мозгового штурма. Исходя из этого, мы обратились к интеграции технологии фасилитации с технологией ТРИЗ, с творческими, экспертными методами принятия решений.

Рассмотрим структуру фасилитационной сессии с позиции интегративного подхода. *Сущность интеграции технологии фасилитации с технологией ТРИЗ, творческими, экспертными методами принятия решений* заключается в том, что в структуру фасилитационной сессии вместо метода мозгового штурма помещается один из методов творческого принятия решений, приемов технологии ТРИЗ, а также добавляются экспертные методы в принятии решений по окончании решения проблемы. Анализ различных сессий фасилитации позволил выделить общую структуру, состоящую из следующих компонентов: цели, участники процесса, обзор процесса, мероприятия (начало, основная часть), завершение.

Рассмотрим обобщенную структуру фасилитационной сессии, предлагаемую с позиции интегративного подхода, представленную следующими компонентами.

1. *Цели*: организация обменом мнений, изучение возможности для принятия решений, разработка новых способов решения профессиональных проблем, определяющих профессиональное развитие педагогов.

2. *Участники процесса*: группа, фасилитатор, организационный комитет.

3. *Обзор процесса*: определение темы и вопросов, проблем для обсуждения на основе анализа деятельности.

4. *Мероприятия*:

А. Начало: разделение на группы, формулирование обсуждаемых вопросов, работа в группах.

Б. Основная часть: решение проблемы в группах.

*К возможным способам решения проблемных вопросов относим следующие:*

– творческие методы принятия решений: метод мозгового штурма (А. Осборн), методики – синектики (У. Гордон), фокальных объектов (Э. Кунце, модификация М. Вейтгеймер) [11], морфологический анализ (Ф. Цвикки) [13], методы ассоциаций и аналогий, контрольных вопросов (А. Осборна и Т. Эйлоарта) и др.;

– теория решения изобретательских задач (Г. С. Альтшуллер): мобилизация применения имеющихся ресурсов для достижения; поиск способа преодоления противоречия; изменение или замена задачи; изменение первоначальных ограничений проекта; разбиение задачи на подзадачи и решение их по очереди; выход в надсистему; проверка и реализация решения [10].

В. Использование экспертных методов в принятии решений: метод Дельфи, позволяющий исключить групповое влияние при принятии какого-либо решения [14], метод попарных сравнений или попарных предпочтений – метод построения оценочной шкалы, который основывается на модели шкалирования Л. Терстоуна [14], ранжирования, причинно-следственного анализа, метод цепных подставок (А. Д. Шеремет) [15], фактографический метод – метод экстраполяции (Ю. Н. Лапыгин) [16] и др.

5. *Завершение* – создание галереи идей, кластеризация основных идей.

Рассмотрим пример фасилитационной сессии, разработанной с позиции интегративного подхода на конкретном материале.

**Фасилитационная сессия для педагогов  
«Творческий подход к решению педагогических проблем»**

**Цели фасилитационной сессии:** разработка новых способов решения профессиональных проблем, определяющих профессиональное развитие педагогов, в рамках реализации проектной деятельности клубной команды педагогов и родителей «Сотрудничество».

**Задачи фасилитационной сессии:**

1. Обсудить реализацию планов деятельности клубной команды педагогов и родителей «Сотрудничество».

2. Выявить проблемы, предложить эффективные способы взаимодействия педагогов и родителей в рамках педагогического клуба «Сотрудничество», определяющие профессиональное развитие педагогов.

**Тип фасилитационной сессии:** интеграция методов фасилитации «Мировое кафе» [7] и творческого метода принятия решений – морфологического анализа (Ф. Цвикки) [12].

Раскроем содержание этапов фасилитационной сессии.

**I этап фасилитационной сессии** – «Анализ результатов деятельности клуба педагогов и родителей „Сотрудничество“», включающий следующую деятельность:

А. Обсуждение вопросов педагогами и родителями в каждой команде (онлайн/офлайн):

– В чем трудности реализации плана графика клуба педагогов и родителей «Сотрудничество»?

– Какие затруднения возникают при реализации взаимодействия педагогов и родителей?

– С какими трудностями сталкиваются родители при взаимодействии с детьми?

– Какие методы взаимодействия показали свою неэффективность?

Б. Обозначение списка проблем, подлежащих решению в командах педагогов и родителей (онлайн/офлайн).

**II этап фасилитационной сессии** – «Решение проблемы эффективного взаимодействия педагогов и родителей в клубной команде при решении профессиональных проблем (онлайн/офлайн)», включающий обсуждение вопросов в каждой группе (не более 6 человек) педагогов и родителей (онлайн/офлайн) за столиками своего «кафе» на основе творческого

метода принятия решений – морфологического анализа (Ф. Цвикки):

– осуществить коррекцию плана взаимодействия педагогов и родителей в клубной команде при решении профессиональных проблем;

– предложить педагогические условия эффективной реализации взаимодействия педагогов и родителей в клубной команде при решении профессиональных проблем;

– определить новые формы взаимодействия и направления деятельности в клубной команде при решении профессиональных проблем на основе методики «Морфологический ящик» (см. Приложение к фасилитационной сессии).

**III этап фасилитационной сессии** – «Переход педагогов и родителей за разные столики „кафе“: знакомство участников сессии с решениями проблем в разных командах педагогов и родителей».

В каждом «кафе» его «хозяин» приглашает в гости новых участников сессии (педагогов, родителей) из других «кафе», знакомит их с решением проблемы (которая была решена в их «кафе»), связанной с новыми формами взаимодействия и направлениями деятельности в клубной команде педагогов и родителей «Сотрудничество». «Хозяин кафе» выслушивает участников сессии о том, как в других «кафе» была решена проблема, связанная с новыми формами взаимодействия и направлениями деятельности в клубной команде педагогов и родителей «Сотрудничество», фиксирует новые идеи решения проблемы.

**IV этап фасилитационной сессии** – «Возвращение педагогов и родителей на свои столики в „кафе“», заключающийся в следующем:

1. В каждом кафе «хозяин кафе» знакомит членов своего кафе (своей команды) с решениями ранее обозначенных проблем (см. I этап сессии), обобщают способы решения проблем, разрабатывают новые подходы к решению проблемы.

2. Разрабатывают педагогические условия реализации новых подходов к решению проблемы.

В «кафе» организуется окончательное оформление идей по решению проблемы.

**V этап фасилитационной сессии** – «Выступление команд педагогов и родителей», представленный следующей деятельностью.

1. От каждого «кафе» (команды) его «хозяин» презентует новые способы решения про-

блемы взаимодействия и направлений деятельности в клубной команде педагогов и родителей «Сотрудничество».

2. Обсуждение новых способов решения проблемы всеми участниками сессии, выбор более эффективных.

**VI этап фасилитационной сессии** – «Рефлексия сессии», подразумевающий подведение итогов:

– Какие проблемы были решены успешно?

– Какие проблемы требуют дальнейшего решения?

– Как осуществлялась коммуникация участников сессии?

– Какие смыслы вы вынесли из сессии?

– Какие решения проблем наиболее значимы для вас?

*Приложение к фасилитационной сессии.*

В ходе II этапа фасилитационной сессии осуществлялось обсуждение решения проблемы эффективного взаимодействия педагогов и родителей в каждой группе педагогов и родителей (онлайн/офлайн) за столиками своего «кафе» на основе творческого метода принятия решений – морфологического анализа. Раскроем суть *творческого метода принятия решений – морфологического анализа*. Для этого метода нужно составить *морфологическую матрицу* «Способы работы с родителями», которая дает возможность разработать *новые способы, формы* работы с кем либо, к примеру с родителями (морфологическая матрица похожа на шахматную доску с горизонтальными и вертикальными линиями).

По верхней горизонтали на морфологической матрице расположены формы работы с родителями (в каждой клеточке – по одной форме работы), по левой вертикали морфологической матрицы следует отметить методы, технологии работы с родителями (в каждой клеточке по одной технологии/методу). Внутри матрицы («шахматной доски») пока ничего не заполняется.

*Например, по верхней горизонтали на морфологической матрице* расположены следующие возможные формы работы/сотрудничества с родителями: а) урок, б) домашняя работа; в) мастер-класс; г) дистанционная форма; д) конкурсы; е) конференции; ж) ток-шоу и др.

*Например, по правой вертикали на морфологической матрице* расположены следующие

возможные методы, технологии работы/сотрудничества с родителями: 1) игровые технологии; 2) диалоговые технологии; 3) технология педагогических мастерских; 4) технология коллективного творческого воспитания; 5) технология ТРИЗ; 6) технология дифференцированного обучения; 7) музейная педагогика (музей семейной педагогики); 8) технология фреймового изложения знаний – ментальные карты, выполненные в программе MindManager; 9) ИКТ; 10) технология BookTrailer; 11) технология социального проектирования; 12) игры-квест, квест-маршруты; 13) технология «Перевернутый класс» и т. д.

На пересечении горизонтальных и вертикальных линий, могут образоваться клеточки, в которых нужно записать формы и методы работы/сотрудничества педагогов с родителями. Могут получиться как известные, так и новые формы и методы работы/сотрудничества с родителями:

– к примеру, родители могут принять участие в проведении урока, на котором используются игровые методы обучения (пересечение клеточки – «урок» и клеточки – «игровая технология»); если у родителя этот урок, проведенный совместно с учителем, прошел отлично, то видеозапись урока (полностью/частично) может быть выложена онлайн (на сайте клуба педагогов и родителей «Сотрудничество»);

– родители могут записать видео удачных приемов, методов, технологий работы с детьми при выполнении их домашней работы (пересечение клеточки «домашняя работа» и клеточки – «ИКТ»); затем родители могут участвовать с видео (проведенного урока, домашней работы со своим детьми) на конкурсе родителей «Самый классный родитель»; видео победителей этого конкурса родителей-новаторов размещаются в музее семейной педагогики; родители-победители конкурса (первые 5–8 мест) могут провести мастер-класс на родительском собрании или офлайн, также родители-победители конкурса могут участвовать в проведении конференции-аукциона или ток-шоу по проблемам повышения качества образования и т. д.

Следует отметить, что в морфологической матрице на пересечении столбика «Конкурс» и строки «Музейная педагогика» «получается» педагогический механизм включения родителей в сотрудничество с педагогами. Объясним от-

меченное. Конкурсы дают возможность организовать мягкое соревнование между родителями, выявить референтную группу родителей-новаторов, на которую будут ориентироваться «колеблющиеся» родители и родители-консерваторы. Своими победами родители-новаторы будут побуждать «колеблющихся» родителей к сотрудничеству. Следует отметить, что позиции, которые выбирает человек (новатора, «колеблющегося», консерватора) рассмотрены в работе Л. М. Митиной [18]. Технология музейной педагогики позволяет поощрить родителей-новаторов, разместить их достижения в музее (использование приема «поощрения» как приема регуляции волевых действий) [19].

Аналогичным образом, могут быть разработаны другие новые методы работы/сотрудничества с родителями, основанные на морфологической матрице. Таким образом, разработанная фасилитационная сессия для педагогов с позиции интегративного подхода, может быть использована как в системе дополнительного профессионального образования педагогов, так и во внутришкольной системе повышения квалификации учителей. Интеграция технологии фасилитации с технологией ТРИЗ, с творческими, экспертными методами принятия решений позволяет увеличить количественно и качественно результативность поставленных проблем в рамках сессии.

#### Результаты и их описание

В опытно-экспериментальной работе участвовали педагоги лицея г. Истры Московской области, педагоги СОШ № 1 г. Протвино Московской области, которые реализовывали инновационные проекты: «Сотрудничество» (разработка и реализация педагогического клуба педагогов и родителей), «Наукоград» (работа с одаренными детьми) и др., определяющих профессиональное развитие педагога [20]. К примеру, в рамках проекта «Сотрудничество» разрабатывались и реализовывались различные методы, формы совместной работы педагогов и родителей посредством проведения фасилитационных сессий, рассмотренных в статье, определяющих создание развивающей образовательной среды для обучающихся. Фасилитационные сессии проводились завучами ОО, *которые знакомилась с их спецификой и сущностью на курсах повышения квалификации в Академии социального управления Московской области.*

В опытно-экспериментальной работе проводился мониторинг профессионального развития педагога. *К критериям* профессионального развития педагога отнесены следующие:

– *личностный*, выражающийся в ценностно-мотивационной ориентации личности педагога к инновационной деятельности, саморазвитию;

– *познавательный*, отражающий субъектную позицию педагога, его профессиональную активность к самообразованию, самосовершенствованию;

– *деятельностный*, отражающий готовность педагога к реализации новшеств в образовательном процессе, инновационной деятельности;

– *рефлексивный*, выражающийся в осознанном, свободном включении педагога в инновации, саморазвитие.

Результаты диагностики на контролирующем этапе эксперимента, отражающие сформированность рефлексивных способностей учителей, показал их положительную динамику с 3% (констатирующий этап эксперимента) до 21% (контролирующий этап) и снижение числа учителей с 35 до 20% соответственно, обладающих низким уровнем рефлексии. Развитие рефлексивных способностей педагогов осуществлялось в рамках фасилитационных, рефлексивных сессий, разработанных с позиции коучингового подхода, определяющих осмысленное, свободное принятие, следование учителями субъектной позиции, целям самосовершенствования, включение в инновационную деятельность и др. Анализ результативности опытно-экспериментальной работы по сопровождению педагога в его профессиональном развитии показал рост числа учителей, обладающих высоким уровнем мотивации к инновации, саморазвитию: с 14 до 46%. Результаты анкетирования, наблюдение за деятельностью педагогов показали положительную динамику познавательной активности учителей с 40 до 87% (на контролирующем этапе эксперимента по сравнению с констатирующим), отражающей изменение субъектной позиции педагога в сторону роста профессиональной активности учителя к самообразованию, самосовершенствованию. Анализ результатов творческой активности, деятельности учителей показал положительную динамику (с 7 до 24% учителей) включения, участия педагогов в разработке новых методик, техно-

логий, развитию идей известных технологий. Творческая активность педагога отражена в косвенных ее показателях – в увеличении наград учителей разного уровня, премий, грантов, как свидетельств социальной активности педагогов, в увеличении числа педагогов с высшей и первой категорией (с 72 до 83%) на конец эксперимента. Таким образом, результаты опытно-экспериментальной работы по сопровождению педагога в его профессиональном развитии свидетельствуют о его положительной динамике.

**Обсуждение.** На обсуждение выносятся педагогические условия разработки и реализации завучами ОО фасилитационных сессий, описываемых в статье. Для того чтобы завучи включались в процесс сопровождения педагога в его профессиональном развитии, требуется не только повышение квалификации менеджеров ОО по вопросам управления персоналом (методы, технологии, психолого-педагогические механизмы профессионального развития педагогов и др.), но и повышение квалификации руководителей ОО по вопросам формирования сильной управленческой команды ОО, способной повести педагогов к инновациям. В дальнейшем исследовании нуждаются вопросы, связанные с разработкой фасилитационной сессии с позиции интеграции деятельностного и синергетического подходов, поскольку синергетический подход позволит более полно разработать этап сессии, связанный с осознанным, свободным выходом педагога из зоны равновесия системы – зоны комфорта.

#### **Заключение**

Таким образом, к научной новизне исследования относится разработанная фасилитационная сессия, ориентированная на повышение профессионализма педагога, с позиции интегративного подхода как модификации, взаимопроникновения методов, технологий обучения в единую структуру метода, технологию. Теоретическая значимость исследования заключается в раскрытии сущности интеграции технологии фасилитации с другими технологиями, творческими методами принятия решений, в разработке обобщенной структуры фасилитационной сессии, предлагаемой с позиции интегративного подхода, представленной следующими структурными компонентами: цели сессии, участники процесса, обзор процесса, ме-

роприятия: а) начало; б) основная часть: возможные способы решения проблемных вопросов (творческие методы принятия решений; теория решения изобретательских задач; экспертные методы в принятии решений); завершение сессии – создание галереи идей решения проблемы. К практической значимости исследования относим в том числе разработанную конкретную фасилитационную сессию для педагогов «Творческий подход к решению педагогических проблем», ориентированную на разработку новых способов решения профессиональных проблем в рамках реализации проектной деятельности клубной команды педагогов и родителей «Сотрудничество», определяющих профессиональное развитие педагогов.

Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по реализации инновационных проектов в ОО посредством использования в том числе фасилитационных сессий показал положительную динамику сформированности профессионального развития педагогов и дал возможность нам считать разработанные фасилитационные сессии эффективными.

#### **Библиографический список:**

1. Национальная система профессионального роста педагогических работников РФ. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (дата обращения: 08.02.2022). – Текст : электронный.
2. Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/) (дата обращения: 08.02.2022). – Текст : электронный.
3. Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 г. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/901771684> (дата обращения: 08.02.2022). – Текст : электронный.
4. Вилкова, А. В. Формирование профессиональных компетенций педагога в образовательной среде / А. В. Вилкова, М. Г. Ямбаева. – Текст : непосредственный // Вопросы педагогики. – 2018. – № 7. – С. 27–31.
5. Ситникова, О. В. Последипломное образование и готовность педагога к развитию творческих умений и навыков у дошкольников средствами музыки / О. В. Ситникова. – Текст :

непосредственный // Дошкольное воспитание : научно-методический журнал. – 2011. – № 3. – С. 88–96.

6. Городецкая, Н. И. Дистанционное повышение квалификации педагогов: модели организации, перспективы развития / Н. И. Городецкая. – Текст : непосредственный // Нижегородское образование. – 2009. – № 4. – С. 24–28.

7. Пилюгина, С. А. Основы формирования андрагогической субъектности учителя / С. А. Пилюгина. – Текст : непосредственный // Казанский педагогический журнал. – 2014. – № 4. – С. 47–56.

8. Фещенко, Т. С. Тенденции и перспективы развития последипломного образования учителя физики / Т. С. Фещенко. – Текст : непосредственный // Образование и общество. – 2013. – № 1 (78). – С. 39–43.

9. Мартынова, А. В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений / А. В. Мартынова. – Текст : непосредственный // Организационная психология. – 2011. – Т. 1, № 2. – С. 53–91.

10. Альтшуллер, Г. С. Найти идею. Введение в теорию решения изобретательских задач / Г. С. Альтшуллер. – Москва : Альпина Паблшер, 2014. – 401 с. – Текст : непосредственный.

11. Вертгеймер, М. Продуктивное мышление / М. Вертгеймер. – Москва : Прогресс, 1987. – 335 с. – Текст : непосредственный.

12. Johnson, Jr. J. Zwicky: The Outcast Genius Who Unmasked the Universe. Harvard University Press, 2019. 336 p.

13. Аблеев, С. Р. История мировой философии / С. Р. Аблеев. – Москва : АСТ : Астрель, 2005. – С. 44–46. – Текст : непосредственный.

14. Терстоун, Л. Психофизиологический анализ. Проблемы и методы психофизики / Л. Терстоун. – Москва : Изд-во МГУ, 1984. – 296 с. – Текст : непосредственный.

15. Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин. – Москва : ИНФРА-М, 2004. – 176 с. – Текст : непосредственный.

16. Лапыгин, Ю. Н. Креативное мышление в инновационном процессе разработки стратегии / Ю. Н. Лапыгин. – Текст : непосредственный // Экономика, статистика, информатика. Вестник УМО. – 2014. – № 6. – С. 28–32.

17. Борщева, О. В. Структура интегративного подхода к обучению иностранному языку /

О. В. Борщева. – Текст : непосредственный // Педагогика и психология образования. – 2011. – № 1. – С. 5–8.

18. Митина, Л. М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве / Л. М. Митина. – Текст : непосредственный // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого. – 2015. – № 3 (15). – С. 79–86.

19. Иванников, В. А. Психологические механизмы волевой регуляции / В. А. Иванников. – Санкт-Петербург : Питер, 2006. – 208 с. – Текст : непосредственный.

20. Жураковская, В. М. Проектирование педагогических технологий становления индивидуальности обучающегося : монография. В 2 ч. Ч. 2 / В. М. Жураковская. – Москва : УЦ «Перспектива», 2014. – 288 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. *National system of professional growth of pedagogical workers of the Russian Federation* [Nacional'naya sistema professional'nogo rosta pedagogicheskikh rabotnikov RF], Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73284005/> (date of access: 08.02.2022).

2. *Concepts of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020* [Konceptii dolgosrochnogo social'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda], Available at: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/) (accessed date: 02/08/2022).

3. *National Doctrine of Education in the Russian Federation until 2025* [Nacional'naya doktrina obrazovaniya v Rossijskoj Federacii do 2025], Available at: <https://docs.cntd.ru/document/901771684> (accessed date: 02/08/2022).

4. Vilkova, A. V., Yambaeva, M. G. *The formation of professional competencies of a teacher in the educational environment* [Formirovanie professional'nyh kompetencij pedagoga v obrazovatel'noj srede], *Problems of Pedagogy*, 2018, No. 7, pp. 27–31.

5. Sitnikova, O. V. *Postgraduate education and teacher readiness to develop creative skills in pre-school children by means of music* [Poslediplomnoe obrazovanie i gotovnost' pedagoga k razvitiyu tvorcheskih umenij i navykov u dosh-



kol'nikov sredstvami muzyki], Scientific and Methodical Journal "Preschool Education", 2011, No. 3, pp. 88–96.

6. Gorodetskaya, N. I. *Distance professional development of teachers: models of organization, prospects for development* [Distancionnoe povyshenie kvalifikacii pedagogov: modeli organizacii, perspektivy razvitiya], Nizhny Novgorod Education, 2009, No. 4, pp. 24–28.

7. Pilyugina, S. A. *Foundations of formation of andragogic subjectivity of the teacher* [Osnovy formirovaniya andragogicheskoy sub'ektnosti uchitelya], Kazan Pedagogical Journal, 2014, No. 4, pp. 47–56.

8. Feshchenko, T. S. *Trends and prospects for the development of postgraduate education of physics teachers* [Tendencii i perspektivy razvitiya poslediplomnogo obrazovaniya uchitelya fiziki], Education and Society, 2013, No. 1 (78), pp. 39–43.

9. Martynova, A. V. *Facilitation as a technology of organizational development and change* [Fasilitaciya kak tekhnologiya organizacionnogo razvitiya i izmenenij], Organizational Psychology, 2011, Vol. 1, No. 2, pp. 53–91.

10. Altshuller, G. S. *Find an Idea. Introduction to the Theory of Inventive Problem Solving* [Naïti ideyu. Vvedenie v teoriyu resheniya izobretatel'skih zadach], Moscow: Alpina Publisher, 2014. 401 p.

11. Wertheimer, M. *Productive Thinking* [Produktivnoe myshlenie], Moscow: Progress, 1987. 335 p.

12. Johnson, Jr. J. Zwicky: The Outcast Genius Who Unmasked the Universe. Harvard University Press, 2019. 336 p.

13. Ableyev, S. R. *History of World Philosophy* [Istoriya mirovoj filosofii], Moscow: AST: Astril, 2005, pp. 44–46.

14. Thurstone, L. *Psychophysiological Analysis. Problems and Methods of Psychophysics* [Psihofiziologicheskij analiz. Problemy i metody psihofiziki], Moscow: Moscow State University Press, 1984. 296 p.

15. Sheremet, A. D., Sayfullin, R. S. *Methodology of financial analysis* [Metodika finansovogo analiza], Moscow: INFRA-M, 2004. 176 p.

16. Lapygin, Y. N. *Creative Thinking in the Innovative Process of Strategy Development* [Kreativnoe myshlenie v innovacionnom processe razrabotki strategii], Economics, Statistics, Informatics. Bulletin of UMO. 2014, No. 6, pp. 28–32.

17. Borscheva, O. V. *Structure of the integrative approach to teaching a foreign language* [Struktura integrativnogo podhoda k obucheniyu inostrannomu yazyku], Pedagogy and Psychology of Education, 2011, No. 1, pp. 5–8.

18. Mitina L. M. *Psychology of personal and professional development of a person in modern socio-cultural space* [Psihologiya lichnostnogo i professional'nogo razvitiya cheloveka v sovremennom sociokul'turnom prostranstve], Humanities Bulletin of L. N. Tolstoy TSU, 2015, No. 3 (15), pp. 79–86.

19. Ivannikov, V. A. *Psychological mechanisms of volitional regulation* [Psihologicheskie mekhanizmy volevoj regulyacii], St. Petersburg, 2006. 208 p.

20. Zhurakovskaya, V. M. *Designing of pedagogical technologies of formation of student's individuality: monograph* [Proektirovanie pedagogicheskikh tekhnologij stanovleniya individual'nosti obuchayushchegosya: monografiya], Moscow, 2014. 288 p.

#### Образец для цитирования статьи:

Жураковская, В. М. Проблема повышения профессионализма педагогов с позиции интегративного подхода / В. М. Жураковская, О. А. Оличева. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 24–33.

#### Example for article citation:

Zhurakovskaya, V. M., Olicheva, O. A. The problem of improving the professionalism of teachers from the position of an integrative approach [Problema povysheniya professionalizma pedagogov s pozicii integrativnogo podhoda], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 1 (50), pp. 24–33.

УДК 378.091.398+316.612

## Психолого-педагогические особенности осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них уверенности в себе

**Р. О. Бештоев**

<https://orcid.org/0000-0001-8512-2952>

[beshtoyevr@inbox.ru](mailto:beshtoyevr@inbox.ru)

**Н. У. Ярычев**

<https://orcid.org/0000-0003-4667-8020>

[nasrudiny@mail.ru](mailto:nasrudiny@mail.ru)

## Psychological and pedagogical features of professional development of young Internal Affairs officers in the aspect of the development of their self-confidence

**R. O. Beshtoyev**

**N. U. Yarychev**

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье актуализируется проблема повышения качества правоохранительной деятельности в современных условиях нарастания нестабильности в обществе. В этой связи отмечается целесообразность развития уверенности в себе у молодых сотрудников, использования для этого возможностей повышения квалификации. **Цель статьи** заключается в описании психолого-педагогических особенностей осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них уверенности в себе. **Проведен обзор научных исследований** в сегменте изучения направлений работы по повышению уверенности в себе представителей правоохранительных органов. Сделан вывод о необходимости всестороннего развития личности, обновления содержательных и организационных аспектов повышения квалификации указанных специалистов.

**Методологической основой исследования** выступает положение А. Лазаруса о формировании уверенности в себе путем подготовки к сложным ситуациям на основе мысленных образов. Эта позиция нашла отражение в реализа-

ции каждого модуля программ повышения квалификации молодых сотрудников ОВД. Описание **результатов** представлено через характеристику психолого-педагогических особенностей осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них уверенности в себе. Такие особенности связываются с: а) осуществлением качественной юридической подготовки по конкретным противоречивым ситуациям принятия профессиональных решений; б) реализацией эффективной силовой подготовки, включающей физические и ментальные тренировки; в) обогащением психологической подготовки техниками по развитию ассертивности молодых сотрудников ОВД. **Научная новизна** заключается в описании специфики развития уверенности в себе у представителей правоохранительных органов. **Практическая значимость** выражена в возможности совершенствования дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и обновления процессов управления профессиональным развитием кадров в подразделениях полиции. **Обсуждаются** полученные эффекты при реализации данных особенностей в институте повышения квалификации МВД России.

**Abstract**

**The research problem and the rationale for its relevance.** The article actualizes the problem of improving the quality of law enforcement activity in modern conditions of increasing instability in society. In this regard, the expediency of development of self-confidence in young officers, the use of advanced training opportunities for this purpose is noted. **The goal of research** is to describe the psychological and pedagogical peculiarities of the professional development of young internal affairs officers in the aspect of the development of their self-confidence. The review of scientific research in the segment of study of directions of work on increase of self-confidence of representatives of law enforcement bodies was carried out. The conclusion is made about the necessity of comprehensive development of personality, updating the content and organizational aspects of professional development of these specialists.

**The methodological basis** of the study is the position of A. Lazarus on the formation of self-confidence by training for difficult situations on the basis of mental images. This position is reflected in the implementation of each module of the professional development programs for young internal affairs officers.

The description of **the results** is presented through the characteristic of psychological and pedagogical peculiarities of advanced training of young internal affairs officers in the aspect of development of their self-confidence. These features are associated with: a) the implementation of high-quality legal training in specific controversial situations of professional decision-making; b) the implementation of effective force training, including physical and mental training; c) the enrichment of psychological training techniques for the development of assertiveness of young internal affairs officers.

**Scientific novelty** lies in the description of the specifics of the development of self-confidence in representatives of law enforcement agencies. **Practical significance** is expressed in the possibility of improving additional professional programs of advanced training and updating the processes of management of professional development of personnel in police departments. The effects obtained in the implementation of these features in the Institute of advanced training of the Ministry of Internal Affairs of Russia are discussed.

**Ключевые слова:** психолого-педагогические особенности, повышение квалификации, молодые сотрудники ОВД, уверенность в себе, assertивность, кейс-метод, метод инцидентов, ментальные тренировки.

**Keywords:** psychological and pedagogical features, advanced training, young internal affairs officers, self-confidence, assertiveness, case method, incident method, mental training.

**Введение.** Правоохранительная деятельность во все времена отличалась высоким уровнем напряженности, ответственности и угрозы. Сотрудники органов внутренних дел обеспечивают внутреннюю безопасность страны, их профессионализм является гарантом защищенности, спокойствия, стабильности физического и психологического состояния граждан. Поэтому молодым сотрудникам ОВД важно осознавать всю серьезность своего профессионального долга, быть готовыми к адекватному и осознанному риску в ряде профессиональных ситуаций, обладать глубокими профессиональными знаниями, хорошей физической формой, психологической зрелостью.

Современные условия осуществления профессиональной деятельности сотрудников ОВД предполагают необходимость непрерывного профессионального роста данных специалистов. Появление новых угроз для общества, связанных с распространением инфекционных заболеваний, ухудшением экономических условий, нарастанием психологического напряжения в обществе, сказывается на поведении граждан, повышает вероятность совершения ими различных правонарушений. Данная проблема характерна для всего мирового сообщества, Российской Федерации, каждого ее региона. Нельзя также игнорировать и текущую политическую ситуацию, которая может вызвать общественные волнения в стране, обусловленные угрозой внешнего давления на Россию и провокацией к вооруженным конфликтам.

Все указанные аспекты негативно влияют на общее настроение людей, не только граждан, но и самих представителей правоохранительных органов, снижая их уверенность в своих силах и компетентности. Известны случаи, когда в других странах сотрудники полиции не справлялись с общественными беспорядка-

ми, являлись жертвами массовой агрессии, гибели при исполнении служебного долга. Встречаются ситуации, когда они присоединяются к митингующим, тем самым меняя свои профессиональные приоритеты. Нагнетание сложной обстановки в средствах массовой информации приводит к генерализации страха, неверию граждан в способность сотрудников полиции обеспечить их защищенность. При этом у самих сотрудников полиции может также обнаруживаться неуверенность в способности компетентно решать такие сложные профессиональные задачи. Особенно это проявляется у начинающих свою профессиональную карьеру работников вместе с личностно-эмоциональной нестабильностью (страхи, агрессия, подавленность и пр.), заниженной самооценкой. Поэтому молодым сотрудникам полиции требуется определенная поддержка в формировании у них опыта разрешения сложных ситуаций, содействие в освоении эффективных способов регуляции своего состояния, повышении позитивного самоотношения, развитии мотивации к преодолению трудностей, обеспечении устойчивой адекватной самооценки. Существенным потенциалом в данном направлении обладает система повышения квалификации МВД России, которая может создать определенные условия для обучения молодых сотрудников ОВД при развитии у них необходимых личностно-профессиональных качеств.

**Цель статьи** заключается в описании психолого-педагогических особенностей осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них уверенности в себе.

**Обзор литературы.** Проблема формирования и развития уверенного поведения личности в научных исследованиях достаточно разработана. Проводится теоретико-методологический анализ понятия «уверенность в себе», рассматриваемое как «твердая вера», «готовность решать сложные задачи», «убежденность», «решительность», «самоэффективность» и «ассертивность» [1]. Исследователями изучаются внешние и внутренние условия развития уверенности, последствия неуверенного поведения для взрослеющей личности [2]. Уверенность позиционируется как основа самореализации личности, условие повышения удовлетворенности жизнью [3].

Появляются работы, направленные на изучение уверенности в себе представителей правоохранительных органов, развивающие представления о специфике этого качества. С. А. Днепров, С. О. Хилюк отмечают, что одной из проблем молодых специалистов (участковых уполномоченных полиции и инспекторов по делам несовершеннолетних), препятствующих успешному осуществлению профилактической работы и социально-педагогической реабилитации лиц, состоящих на учете в органах внутренних дел, является отсутствие уверенности в своих силах. Проведенный исследователями опрос показал недостаточную уверенность у курсантов в правильном выборе профессии, сомнения в соответствии собственных качеств профессиональному образу полицейского, неготовность к урегулированию конфликтных ситуаций и тревожность, обусловленную недостаточными психолого-педагогическими знаниями для работы с правонарушителями. С целью решения данной проблемы исследователи предлагают учебное пособие «Кейс-стади для подготовки сотрудников правоохранительных органов к осуществлению социально-педагогической реабилитационной работы с поднадзорными гражданами» [4]. Мы считаем, что своевременное развитие уверенности у будущих сотрудников полиции позволит им успешно адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности.

В. М. Бычков, М. А. Ушаков, В. В. Корнюхин устанавливают взаимосвязь состояния уверенности и качества выполнения профессиональной деятельности сотрудниками полиции при осуществлении задержания преступных элементов. Описываются ситуации, в которых недостаточная силовая подготовка, неуверенное владение оружием приводили к гибели полицейского. Поэтому рекомендуется развивать физические способности, осваивать практику спортивных единоборств, уверенное использование ударов, бросков, болевых приемов [5]. Как можно обнаружить в данном исследовании, уверенность в себе связывается с хорошей физической подготовкой сотрудников ОВД и обеспечением безопасности профессиональной деятельности.

Примечательно, что ученые вкладывают разные понятия в описание «уверенности в се-

бе» сотрудников ОВД. Р. Н. Самойлюк с коллегами рассматривают уверенность в себе сотрудников полиции в качестве компонента их морально-психологической готовности к служебной деятельности. Отмечается, что уверенность повышается при способности сотрудников ОВД осуществлять правовую оценку ситуаций профессиональной деятельности, развитием умения грамотно использовать боевое оружие, вступить в физическое единоборство с противником [6]. Данные исследования отождествляют уверенность в себе у сотрудников полиции, прежде всего, с морально-нравственными качествами, ценностными установками и боевой подготовкой.

Д. С. Люкшина исследовала ценностные ориентиры сотрудников пограничной, полицейской и таможенной служб. Автор опирается на классификацию ценностных ориентаций Д. А. Леонтьева и выделяет 4 категории терминальных ценностей: конкретные жизненные, профессиональные, индивидуальные и активные. Уверенность в себе включается в третью и четвертую группу терминальных ценностей. Исследователем было выявлено, что ценность «уверенность в себе», наряду с ценностями «красота и искусство», наиболее значимы для сотрудников таможенной службы, чем для полицейских и пограничников. Исследователь объясняет это тем, что сотрудники таможенной службы реже сталкиваются с конфликтными профессиональными ситуациями, а потому больше ориентированы на личностные и эстетические объекты [7]. Исходя из данной работы, подтверждается, что уверенность в себе связывается с ценностными ориентациями личности.

Следующий взгляд на такое качество как «уверенность в себе» специалистов правоохранительной сферы обнаруживается в научной статье В. Л. Дементьева, Д. А. Платонова, А. Л. Славко. Они рассматривают уверенность как системообразующее специализированное волевое качество сотрудника полиции, которое важно формировать еще у курсантов вузов. В процессе педагогической деятельности, направленной на воспитание уверенности у будущих офицеров полиции, рекомендуется делать акцент на развитии нравственного поведения, сознательного отношения к обществу, следование общечеловеческим моральным прин-

ципам, ценностным и целевым личностным установкам [8]. По мнению авторов, уверенность базируется на нравственных началах и подкрепляется психологическими качествами, физическими данными и правовыми компетенциями.

Итак, обзор научных исследований позволяет выявить интегративный характер феномена «уверенности в себе», который применительно к сотрудникам полиции предполагает развитые волевые, морально-нравственные качества, а также хорошую их физическую подготовку и правовые компетенции.

Далее целесообразно рассмотреть особенности повышения квалификации сотрудников ОВД, предлагаемые решения по развитию у них необходимых качеств. Так, О. Г. Кравцов, В. А. Балашова, В. Л. Цветков говорят о необходимости обучения сотрудников криминальной полиции навыкам социального позиционирования. Утверждается, что у населения сложились определенные «ярлыки восприятия» сотрудников правоохранительных органов, негативные стереотипы, сформированные общественностью. Поэтому имеет смысл обучать полицейских психологической устойчивости и уверенности, используя прием «маска» при взаимодействии с конфликтными гражданами, расширять средства профессионального общения [9].

С. Е. Кораблев предлагает для развития уверенности сотрудников органов внутренних дел тренинг, который включает в себя теоретическую часть (предполагающую раскрытие основных понятий, условий формирования уверенного поведения) и практическую часть. Во второй части предлагаются практические методы отработки навыков уверенного поведения (метод инцидента, игровой метод, мозговой штурм, дискуссии, профессиональные ситуации). Отмечается, что на тренинге важно сформировать различные умения, необходимые каждому человеку: эмоционального самовыражения, психологического сопротивления, выражения собственных эмоций и желаний; адекватного принятия похвалы, отказа от недооценки своих качеств и способностей. Также подчеркивается необходимость тренировки специальных профессиональных умений полицейского: способность идти на риск в профессионально значимых, экстремальных ситуациях;

противостоять давлению и различным формам «узаконенного насилия»; быстро адаптироваться и контролировать конфликтные ситуации [10]. Мы полностью разделяем позицию автором о целесообразности включения в обучение сотрудников полиции, особенно молодых, активных методов.

Б. А. Федулов, В. А. Морозов, А. А. Левченко проанализировали функционирование современной системы повышения квалификации системы МВД России и пришли к выводу о необходимости ее совершенствования. Рекомендуется обновлять процессы обучения путем осуществления сближения профессионального и личностного пространства сотрудников полиции. Среди предлагаемого перечня мероприятий, отмечается целесообразность использования перспективных методов индивидуализации, дифференциации и дистанционного обучения [11], что, на наш взгляд, будет способствовать повышению уверенности в себе. Особенно это утверждение применительно для молодых сотрудников ОВД, которые имеют различный спектр профессиональных затруднений.

Интересными, на наш взгляд, являются психологические и педагогические особенности формирования готовности сотрудников ОВД к пресечению противоправных действий, выделенные А. А. Рожковым, Т. А. Хрусталевой. Они описывают модель готовности сотрудников полиции к указанной деятельности, включающую четыре компонента: а) умение юридически грамотно анализировать ситуации, б) уверенность при пресечении противоправных действий (включая применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия), в) принятие решения о применении мер пресечения и реализация принятого решения, г) умение юридически грамотно аргументировать принятое решение.

Предлагается методика моделирования ситуаций задержания, включающая расширение юридических знаний обучающихся сотрудников и практические навыки применения физической силы [12].

Итак, обзор исследований показал, что повышение квалификации сотрудников органов внутренних дел должно быть направлено на расширение их правовых компетенций, физических способностей к применению силы

в соответствующих обстоятельствах и психологических знаний, направленных на предупреждение, грамотное разрешение конфликтных ситуаций.

**Методология (материалы и методы).** В основе данного исследования находится положение А. Лазаруса о формировании уверенности в себе путем подготовки к сложным ситуациям на основе мысленных образов. Доктор поведенческой психотерапии предлагает развивать уверенность и соответствующее поведение за счет многократного ментального представления ситуаций, в которых личность демонстрирует неуверенное поведение и позволяет собой манипулировать [13]. Мы полагаем, что применение не только физических, но и ментальных тренировок в процессе повышения квалификации молодых сотрудников ОВД позволит использовать различные ресурсы личности для повышения их уверенности в себе. Поэтому каждый блок подготовки (юридической, физической, психологической) программы повышения квалификации предполагает акцент на когнитивных техниках, развитии ментальных образов.

Методами проведения настоящего исследования выступает изучение нормативных документов, обзор отечественных научных источников, проведение опроса руководителей подразделений органов внутренних дел.

**Результаты исследования.** На основе проведенного теоретического исследования вопроса развития уверенности в себе стало возможным выделить психолого-педагогических особенностей осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них данного качества. Они связываются с: а) осуществлением качественной юридической подготовки по конкретным противоречивым ситуациям принятия профессиональных решений; б) реализацией эффективной силовой подготовки, включающей физические и ментальные тренировки; в) обогащением психологической подготовки техниками по развитию ассертивности.

*Первая психолого-педагогическая особенность предполагает осуществление качественной юридической подготовки по конкретным противоречивым ситуациям принятия профессиональных решений. Молодым сотрудникам ОВД важно понимать свои полномочия, обя-*

занности и юридическую ответственность за принятие профессиональных решений. На данном основании в дополнительных профессиональных программах содержится модуль по правовой подготовке, который имеет смысл усилить вопросами правомерности применения физической силы / боевых приемов, использования специальных средств, огнестрельного оружия в обеспечении правопорядка и задержании преступников. Данные вопросы раскрыты в «Законе о полиции»: глава 5, статьи 18–24.

Целесообразно рассмотреть ограничения по применению физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия. Важно уточнить ответственность сотрудника полиции (статья 33), за вред, который он может причинить гражданину. Стоит детально изучить проблему применения полицией отдельных мер государственного принуждения (глава 4). Кроме того, необходимо рассмотреть и гарантии правовой защиты сотрудника органов внутренних дел (статья 30) [14]. Это важно для повышения уверенности в себе у молодых сотрудников, которые могут испытывать выраженную тревогу в связи с высокой ответственностью за свои профессиональные действия. Понимание собственных прав и гарантий дает ощущение защищенности и государственной поддержки.

Для практической отработки полученных знаний, целесообразно использовать кейс-метод, предполагающий решение задач, в которых описаны сложные ситуации. Рекомендуется использовать такие темы для разработки кейсов, как «задержание», «вскрытие транспортного средства», «ограничения в применение специальных средств» и пр. Кроме того, важно обсудить ситуации из реальной практики опытных сотрудников ОВД, события, освещаемые в СМИ о деятельности представителей правоохранительных органов, их ошибках и верных решениях. Также молодым сотрудникам ОВД рекомендуется представить, что они оказались в подобной провокационной ситуации, а затем составить мысленный план выхода из нее или предупреждения подобных нарушений.

*Вторая психолого-педагогическая особенность предполагает реализацию эффективной силовой подготовки, включающей физические и ментальные тренировки молодых сотрудников ОВД. В большинство дополнительных*

профессиональных программ повышения квалификации сотрудников ОВД включаются модули физической, тактической и огневой подготовки. Соответственно, в данных видах подготовки имеет смысл содействовать молодым сотрудникам в повышении их качества за счет использования принципов сознательности, наглядности, доступности и индивидуализации, чередования нагрузок и отдыха. Также целесообразно использовать адекватные средства контроля, непредвзято оценивать уровень физической подготовки, владения молодыми сотрудниками боевыми приемами. Важно отработать тактику обеспечения личной безопасности сотрудников полиции при: а) задержании, наружном досмотре и доставлении правонарушителей; б) проверке документов; в) досмотре транспортных средств; г) охране общественного порядка и пр. Для этого нужно использовать демонстрационные материалы (плакаты, презентации, видеозаписи) [15]. Целесообразно, помимо физических, применять ментальные тренировки, мысленные настройки. Они должны предварять тактическую отработку. Иными словами, прежде чем приступить к упражнению, отрабатывается мысленный план его выполнения, пошагово представляется каждое действие и его конечный результат.

Кроме того, имеет смысл использовать не только формальные способы обучения молодых сотрудников, реализуемые через дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, но и различные культурно-досуговые, спортивно-массовые мероприятия. Полезным будет вовлекать молодых сотрудников в соревнования: личные, личностно-командные. Именно соревновательный, игровой характер мероприятия способствует созданию непринужденной, благоприятной атмосферы, направленной на развитие уверенности в себе.

*Третья психолого-педагогическая особенность развития уверенности в себе молодых сотрудников ОВД связана с обогащением психологической подготовки техниками по развитию ассертивности. Первоначально рекомендуется прочитать мини-лекцию на тему уверенного поведения и факторов, на него влияющих. Далее уместно провести тренинговые упражнения на развитие умений отстаивать свое мнение, не поддаваться манипуляциям, убедительно высказываться, уверенно вести себя в экс-*

тремальных ситуациях, управлять эмоциями, адекватно реагировать на похвалу. Важно обсудить чувства, которые вызывают ситуации давления на молодых сотрудников ОВД, которые могут быть со стороны более опытных коллег, определенных категорий граждан. Также необходимо содействовать выбору уверенной, но неагрессивной стратегии противодействия такому давлению. Полезным является использование тестов на диагностику склонности к риску, решительность, уровень самооценки. Их выводы становятся основанием для уточнения адресных подходов к молодым сотрудникам, определения динамики развития уверенности в результате ментальных, психологических, физических тренировок.

Уместно обсудить рекомендации по содействию в повышении уверенности других лиц, с которыми могут взаимодействовать молодые сотрудники ОВД (социально уязвимые категории населения, жертвы преступлений, несовершеннолетние правонарушители). Также целесообразно использовать метод инцидента, предполагающий моделирование ситуаций, в которых молодые сотрудники полиции сталкиваются с определенным случаем. Для его решения требуется дополнительная информация, которую они могут получить у преподавателя, найти ответы с помощью командной работы. Такое моделирование стресс-факторов способствует интеллектуальной и психологической подготовке молодых сотрудников к ситуациям неопределенности. Также для повышения уверенности в себе целесообразно предлагать ментальные упражнения по аналогии с аффирмациями. В них обучающиеся сотрудники учатся мысленным настройкам на благоприятный исход ситуации, в которой они себя чувствуют недостаточно уверенно.

**Обсуждение.** Описанные психолого-педагогические особенности развития уверенности в себе молодых сотрудников ОВД находят применение в повышении квалификации Северо-Кавказского института повышения квалификации (филиала) Краснодарского университета МВД России. Обновление содержания дополнительных профессиональных программ повышения квалификации данных специалистов способствовало не только повышению их уверенности, но и улучшению качества профессиональной деятельности. Проведенный опрос

среди руководителей подразделений, в которых работают молодые сотрудники ОВД, показал рост удовлетворенности администрации работой молодых специалистов. Причем выявлены улучшения в таких аспектах как: а) работа с населением, б) взаимоотношения в коллективе; в) мотивация к развитию. Полагаем, что осуществлением качественной юридической подготовки по конкретным противоречивым ситуациям принятия профессиональных решений, реализация эффективной силовой подготовки, включающей физические и ментальные тренировки, а также обогащение психологической подготовки техниками по развитию ассертивности является эффективным средством развития уверенности в себе молодых сотрудников ОВД в процессе их повышения квалификации.

**Заключение.** Для качественного осуществления трудовой деятельности молодых специалистов необходимо, начиная с первых дней их работы, осуществлять педагогическую поддержку. Такая поддержка может найти применение как на рабочем месте, так и в учреждениях повышения квалификации при реализации дополнительных профессиональных программ. Обновление организационных и содержательных процессов в обучении молодых сотрудников ОВД должно быть связано с расширением их знаний во всех аспектах профессиональной деятельности: юридическом, физическом, психологическом. Именно в таком случае молодые сотрудники будут чувствовать уверенность в себе и более компетентно выполнять свои трудовые функции по обеспечению правопорядка.

На данном основании целесообразно выделить психолого-педагогические особенности осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них уверенности в себе. Они связываются с: а) осуществлением качественной юридической подготовки по конкретным противоречивым ситуациям принятия профессиональных решений; б) реализацией эффективной силовой подготовки, включающей физические и ментальные тренировки; в) обогащением психологической подготовки техниками по развитию ассертивности. Указанные особенности нашли применение в институте повышения квалификации МВД России и способствовали позитивным изменениям в профессиональной деятельности молодых сотрудников ОВД. Они могут



найти отражение в реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в других институтах МВД России и способствовать обновлению процессов управления профессиональным развитием кадров в подразделениях полиции.

#### Библиографический список:

1. Старов, М. И. Теоретико-методологический анализ феномена «Уверенность в себе» в отечественных и зарубежных научных источниках / М. И. Старов, Т. Н. Ефимова. – Текст : непосредственный // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – № 2 (118). – С. 9–15.

2. Селиверстова, М. А. Индивидуальные особенности и структура уверенности личности / М. А. Селиверстова, Д. А. Крупнов. – Текст : непосредственный // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2004. – № 2. – С. 178–184.

3. Селиверстова, М. А. Индивидуальные особенности и структура уверенности личности / М. А. Селиверстова, Д. А. Крупнов. – Текст : непосредственный // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2004. – № 2. – С. 178–184.

4. Головина, Е. В. Уверенность в себе как фактор удовлетворенности жизнью / Е. В. Головина // Методы исследования психологических структур и их динамики. – Москва : Институт психологии РАН, 2007. – С. 38–55. – Текст : непосредственный.

5. Днепров, С. А. Уверенность в своих силах – необходимый компонент формирования опыта социально-педагогической реабилитационной деятельности участкового уполномоченного полиции / С. А. Днепров, С. О. Хилук. – Текст : непосредственный // Высшее образование сегодня. – 2021. – № 4. – С. 49–59.

6. Бычков, В. М. Взаимосвязь состояния уверенности и качества выполнения профессиональной деятельности сотрудником полиции при силовом задержании / В. М. Бычков, М. А. Ушаков, В. В. Корнюхин. – Текст : непосредственный // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2021. – № 4. – С. 159–163.

7. Самойлюк, Р. Н. К вопросу о разграничение понятий нестандартная и экстремальная ситуация в оперативно-служебной деятельно-

сти сотрудников полиции / Р. Н. Самойлюк, Е. П. Тупичкин, А. И. Свиридов, В. В. Розов. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 66-2. – С. 343–345.

8. Люкшина, Д. С. Ценностные ориентиры особых условий труда (на сотрудников пограничной, полицейской и таможенной служб) / Д. С. Люкшина. – Текст : непосредственный // Вестник КемГУ. – 2016. – № 2 (66). – С. 102–108.

9. Дементьев, В. Л. Уверенность – системообразующее специализированное волевое качество сотрудника полиции / В. Л. Дементьев, Д. А. Платонов, А. Л. Славко. – Текст : непосредственный // Вестник экономической безопасности. – 2021. – № 1. – С. 308–313.

10. Кравцов, О. Г. Особенности общения сотрудников полиции / О. Г. Кравцов, В. А. Балашова, В. Л. Цветков. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 4 (75). – С. 60–64.

11. Кораблев, С. Е. Методические и содержательные аспекты тренинга развития навыков уверенного поведения полицейских / С. Е. Кораблев. – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2019. – № 4 (84). – С. 200–212.

12. Федулов, Б. А. Направления совершенствования управления процессом повышения квалификации сотрудников полиции / Б. А. Федулов, В. А. Морозов, А. А. Левченко. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 3 (74). – С. 43–47.

13. Рожков, А. А. Психологические и педагогические особенности формирования готовности сотрудников органов внутренних дел к пресечению противоправных действий / А. А. Рожков, Т. А. Хрусталева. – Текст : непосредственный // Прикладная юридическая психология. – 2016. – № 4. – С. 88–92.

14. Лазарус, А. Мысленным взором: Образы как средство психотерапии / пер. с англ. Е. В. Курдюковой. – Москва : Класс, 200. – 144 с. – Текст : непосредственный.

15. Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ (последняя редакция). – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_110165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/) (дата обращения: 01.02.2022). – Текст : электронный.

16. Организация огневой и физической подготовки в органах внутренних дел : курс лекций / под ред. А. Р. Косиковского, А. А. Виноградова. – Москва : Академия управления МВД России, 2021. – 172 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. Starov, M. I., Efimova, T. N. *Theoretical and methodological analysis of the phenomenon of "Self-confidence" in domestic and foreign scientific sources* [Teoretiko-metodologicheskij analiz fenomena «Uverenost' v sebe» v otechestvennyh i zarubezhnyh nauchnyh istochnikah], Bulletin of Tambov University. Series: Humanities, 2013, No. 2 (118), pp. 9–15.

2. Seliverstova, M. A., Krupnov, D. A. *Individual peculiarities and structure of personality confidence* [Individual'nye osobennosti i struktura uverenosti lichnosti], Bulletin of RUDN. Series: Psychology and Pedagogy, 2004, No. 2, pp. 178–184.

3. Seliverstova, M. A., Krupnov, D. A. *Individual features and structure of personality confidence* [Individual'nye osobennosti i struktura uverenosti lichnosti], Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy, 2004, No. 2, pp. 178–184.

4. Golovina, E. V. *Self-confidence as a factor of life satisfaction* [Uverenost' v sebe kak faktor udovletvorenosti zhizn'yu], Methods of research of psychological structures and their dynamics, Moscow: Institute of Psychology RAS, 2007, pp. 38–55.

5. Dnieprov, S. A., Hilyuk, S. O. *Confidence in their abilities – a necessary component of forming the experience of socio-pedagogical rehabilitation activities of the police commissioner* [Uverenost' v svoih silah – neobhodimyj komponent formirovaniya opyta social'no-pedagogicheskoy reabilitacionnoj deyatel'nosti uchastkovogo upolnomochennogo policii], Higher Education Today, 2021, No. 4, pp. 49–59.

6. Bychkov, V. M., Ushakov, M. A., Kornukhin, V. V. *The relationship between the state of confidence and the quality of professional activity of a police officer during forceful detention* [Vzaimosvyaz' sostoyaniya uverenosti i kachestva vypolneniya professional'noj deyatel'nosti sotrudnikom policii pri silovom zaderzhanii], Psychology and Pedagogy of Service Activity, 2021, No. 4, pp. 159–163.

7. Samoilyuk, R. N., Tupichkin, E. P., Sviridov, A. I., Rozov, V. V. *Distinction of notions non-*

*standard and extreme situation in operative-service activity of police officers* [K voprosu o razgranichenie ponyatiy nestandartnaya i ekstremal'naya situaciya v operativno-sluzhebnoj deyatel'nosti sotrudnikov policii], Problems of modern pedagogical education, 2020, No. 66-2, pp. 343–345.

8. Lyukshina, D. S. *Value orientations of special working conditions (on employees of border, police and customs services)* [Cennostnye orientiry osobyh uslovij truda (na sotrudnikov pogranichnoj, policejskoj i tamozhennoj sluzhb)], Bulletin of KemSU, 2016, No. 2 (66), pp. 102–108.

9. Dementiev, V. L., Platonov, D. A., Slavko, A. L. *Confidence is a system-forming specialized volitional quality of a police officer* [Uverenost' – sistemoobrazuyushchee specializirovannoe volevoe kachestvo sotrudnika policii], Bulletin of Economic Security, 2021, No. 1, pp. 308–313.

10. Kravtsov, O. G., Balashova, V. A., Tsvetkov, V. L. *Peculiarities of communication of police officers* [Osobennosti obshcheniya sotrudnikov policii], Psychopedagogy in law enforcement agencies, 2018, No. 4 (75), pp. 60–64.

11. Korablev, S. E. *Methodological and substantive aspects of training for the development of confident behavior skills of police officers* [Metodicheskie i sodержatel'nye aspekty treninga razvitiya navykov uverenogo povedeniya policejskih], Bulletin of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2019, No. 4 (84), pp. 200–212.

12. Fedulov, B. A., Morozov, V. A., Levchenko, A. A. *Directions for improving the management of the process of advanced training of police officers* [Napravleniya sovershenstvovaniya upravleniya processom povysheniya kvalifikacii sotrudnikov policii], Psychopedagogy in law enforcement agencies, 2018, No. 3 (74), pp. 43–47.

13. Rozhkov, A. A., Khrustaleva, T. A. *Psychological and pedagogical features of formation of readiness of employees of internal affairs bodies to suppression of illegal actions* [Psihologicheskie i pedagogicheskie osobennosti formirovaniya gotovnosti sotrudnikov organov vnutrennih del k presecheniyu protivopravnyh dejstvij], Applied legal psychology, 2016, No. 4, pp. 88–92.

14. Lazarus, A. *Images as a Means of Psychotherapy* [Myslennym vzorom: Obrazy kak sredstvo psihoterapii], Moscow, 2000. 144 p.

15. *Federal Law "About Police" of 02/07/2011 No. 3-FZ (last edition)* [Federal'nyj zakon

“O policii”], Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_110165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_110165/) (accessed date: 02/01/2022).

16. *Organization of fire and physical training in the internal affairs bodies: a course of lectures*

[Organizaciya ognevoj i fizicheskoj podgotovki v organah vnutrennih del: kurs lekcij], ed. by A. R. Kosikovskiy, A. A. Vinogradov. Moscow: Russian Ministry of Internal Affairs Management Academy, 2021. 172 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Ярычев, Н. У. Психолого-педагогические особенности осуществления повышения квалификации молодых сотрудников ОВД в аспекте развития у них уверенности в себе / Н. У. Ярычев, Р. О. Бештоев. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 34–43.

**Example for article citation:**

Yarychev, N. U., Beshtoyev, R. O. Psychological and pedagogical features of professional development of young Internal Affairs officers in the aspect of the development of their self-confidence [Psikhologo-pedagogicheskie osobennosti osushhestvleniya povыsheniya kvalifikatsii molody`x sotrudnikov OVD v aspekte razvitiya u nix uverennosti v sebe], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 1 (50), pp. 34–43.

УДК: 378.091.398

## Оценивание результатов освоения дополнительных профессиональных программ в условиях командного взаимодействия слушателей

**Д. Ф. Ильясов**

<https://orcid.org/0000-0003-0905-7081>

dinaf\_chel@mail.ru

**К. С. Буров**

<https://orcid.org/0000-0003-1625-5414>

kos\_chel@mail.ru

**А. А. Севрюкова**

<https://orcid.org/0000-0001-6142-1675>

alla107@inbox.ru

**Е. А. Селиванова**

<https://orcid.org/0000-0001-7326-3950>

sel\_lena@mail.ru

## Assessment of the results of mastering additional professional programs in conditions of team interaction of students

**D. F. Ilyasov**

**K. S. Burov**

**A. A. Sevryukova**

**E. A. Selivanova**

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Актуализируется проблема совершенствования оценочной деятельности в системе дополнительного профессионального образования, связанная с усилением тенденций к применению технологий педагогического партнерства, командного взаимодействия слушателей. Определяется **цель**, которая состоит в научном обосновании способов и разработке технологии оценивания проектных работ, отражающих результаты освоения дополнительных профессиональных программ, подготовленных в условиях командного взаимодействия слушателей. Проводится **обзор литературы**, выявляющий степень разработанности данной проблемы. Констатируется, что в научно-методической литературе недо-

статочно рассмотрены вопросы оценивания результатов освоения дополнительных профессиональных программ, реализуемых в условиях командного взаимодействия слушателей, не представлены алгоритмы оценки индивидуального вклада каждого участника в процесс подготовки проектной работы. В качестве **методологических оснований** авторами выбраны теория систем (закон синергии) и доминантно-позиционный подходы, определяющие преимущества командной проектной работы и возможности ее оценивания. В качестве **результатов исследования** предложена авторская технология оценивания проектных работ, подготовленных в условиях командного взаимодействия слушателей, включающая оценивание вклада каждого участника команды. Описаны **цель, форма и процедура проведения итоговой**

аттестации по дополнительной профессиональной программе. Охарактеризованы требования к проектной работе: ее назначение и структура. Представлен алгоритм работы в виде заданий для слушателей. Описана процедура защиты и методики оценивания вклада каждого слушателя, критерии оценивания и уровни их проявления. Охарактеризованы и вынесены на **обсуждение** эффекты и перспективы применения данной технологии в системе дополнительного профессионального образования. **Научная новизна** исследования заключается в обосновании принципиальной возможности и разработке технологии оценивания проектных работ, отражающих результаты освоения дополнительных профессиональных программ, подготовленных в условиях командного взаимодействия слушателей. **Теоретическая значимость** состоит в развитии представлений о возможности оценивания профессионально-педагогических и «гибких» компетенций слушателей в системе дополнительного профессионального образования. Предполагается, что результаты исследования имеют высокую **практическую значимость** и найдут применение при проектировании систем оценивания результатов повышения профессиональной педагогической квалификации, основанных на применении технологии командного взаимодействия слушателей, а также в практике разработки дополнительных профессиональных программ.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The problem of improving the assessment activities in the system of additional professional education, associated with increasing trends towards the use of technologies of pedagogical partnership, team interaction of students is actualized. **The goal is defined**, which consists in scientific substantiation of ways and development of technology for assessment of project works, reflecting the results of mastering additional professional programs, prepared in the conditions of team interaction of students. The review of the literature is carried out, revealing the degree of development of this problem. It is stated that the scientific and methodological literature does not sufficiently address the issues of assessing the results of mastering additional professional programs, implemented in the conditions of team interaction of students, and does not present algorithms for

assessing the individual contribution of each participant in the process of project work preparation. The authors chose systems theory (law of synergy) and dominant-position approaches as **methodological bases**, which determine advantages of team project work and possibilities of its assessment. **As a result of the study** the author's technology of assessment of project works, prepared in the conditions of team interaction of trainees, including the assessment of the contribution of each team member, is offered. The goal, form and procedure of the final attestation of the additional professional program are described. The requirements to the project work are characterized: its purpose and structure. The work algorithm in the form of tasks for the students is presented. The procedure of defense and methods of assessment of each listener's contribution, assessment criteria and levels of their manifestation are described. The effects and prospects of applying this technology in the system of additional professional education have been characterized and presented for discussion. **The scientific novelty** of the research consists in substantiating the principal possibility and developing the technology of assessing project works, reflecting the results of mastering additional professional programs, prepared under conditions of team interaction of students. **Theoretical significance** lies in the development of ideas about the possibility of assessing the professional-pedagogical and "flexible" competencies of the students in the system of additional professional education. It is assumed that the results of the study have high practical relevance and will find application in the design of systems of assessment of the results of professional pedagogical professional development, based on the application of the technology of team interaction of students, as well as in the practice of developing additional professional programs.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, педагогические работники, руководящие работники, дополнительная профессиональная программа, оценивание результатов обучения, итоговая аттестация, проектная работа, командное взаимодействие, педагогическая технология.

**Keywords:** additional professional education, educators, executives, additional professional program, assessment of learning outcomes, final assessment, project work, teamwork, pedagogical technology.

**Введение.** В современной образовательной системе наблюдается повышенное внимание к стандартизации функций и трудовых действий педагогических работников. Вместе с тем в образовательной практике возникают все новые задачи, требующие обновления и расширения профессиональных компетенций педагогов. Национальный проект «Образование» ставит цели повышения качества образования, освоения цифровых образовательных ресурсов. В практической деятельности педагоги сталкиваются с необходимостью осуществлять партнерское взаимодействие, обмен знаниями, освоение и проектирование позитивных педагогических практик. Также у педагогов возникают затруднения, связанные с освоением способов развития у обучающихся функциональной грамотности, активизации познавательного интереса низкомотивированных учеников, психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения детей и т. д. Обозначенное проблемное поле определяет направленность содержания дополнительных профессиональных программ, реализуемых различными образовательными организациями.

В связи с тем, что многие актуальные компетенции, исполняемые в рамках существующих трудовых функций и действий, требуют содержательного уточнения, усиливается внимание к оцениванию результатов освоения предлагаемых программ повышения квалификации. Реализуются инициативы по созданию систем экспертной оценки качества дополнительных профессиональных программ. На институциональном уровне формулируются правила определения результатов повышения квалификации специалистов. В частности, уточняются подходы к осуществлению текущего контроля и итоговой аттестации, разрабатываются требования к ним.

Вместе с тем характер формируемых компетенций требует оценивания не только конкретных знаний и умений, но способности к их проявлению в процессе командного взаимодействия. Это обусловлено тем, что современная система дополнительного профессионального образования характеризуется направленностью на совершенствование форм и методов обучения, отвечающих закономерностям образования взрослых и тенденции к использованию ресурсов педагогического партнерства. В этой

связи обрели популярность методы обучения, основанные на командном взаимодействии. Данные методы применяются при анализе педагогической действительности, формулировании педагогических проблем, разработке стратегий их разрешения, проектировании инноваций и т. д. Командный подход достаточно часто используется для стимулирования обмена знаниями, повышения практико-ориентированности процесса обучения, развития рефлексивных умений слушателей.

В практике организации краткосрочного повышения квалификации прослеживается тенденция к организации командной работы над проектными работами, которые являются основанием для итоговой аттестации слушателей. При этом возникает необходимость оценить такой проект в целом и результативность его выполнения каждым слушателем. Иными словами, существует объективная необходимость разработки требований к оцениванию результатов освоения дополнительной профессиональной программы каждым слушателем. При этом важно оценить знания и освоенные умения. Предполагается, что это можно сделать, оценивая вклад каждого слушателя в создание проекта, степень его участия в деятельности, вербальное проявление знаний и т. д.

В связи с этим возникает проблема формализации требований к оцениванию результатов выполнения подобных проектов в условиях командного взаимодействия. Стоит отметить, что в научно-методической литературе отражен опыт формализации критериев оценивания профессиональных компетенций, требований к проектным работам в системе высшего образования. Вместе с тем условия персонализированного оценивания не рассматривались по отношению к результатам освоения дополнительных профессиональных программ.

В соответствие с этим **целью** настоящего исследования можно определить научное обоснование способов и разработку технологии оценивания проектных работ, отражающих результаты освоения дополнительных профессиональных программ, подготовленных в условиях командного взаимодействия слушателей.

**Обзор литературы.** В научных работах появляется все больше исследований, посвященных командному обучению специалистов. Командный подход активно используется

во внутриорганизационном повышении квалификации работников.

Учеными подчеркивается, что такой формат командного обучения, как коучинг, применяется в профессиональном развитии медицинских работников, его эффектами выступает рост удовлетворенности пациентами медицинских услуг [1]. Также командное обучение применяется в обучении студентов для формирования у них опыта социального взаимодействия, способности принимать верные решения в условиях неопределенности, умения уважать мнение других [2].

Все чаще исследователи обнаруживают большие возможности командного обучения педагогов. В частности, отмечается, что корпоративная подготовка педагогов, организованная на основе обучения команд, позволяет сформировать у них общие методические подходы к педагогическому обеспечению достижения школьниками результатов образования [3]. Также среди преимуществ командного обучения педагогов называется стимулирование педагогического коллектива к творчеству, совместному принятию управленческих решений, мотивирование на профессиональный рост [4].

Описываются возможности учреждений повышения квалификации в развитии у руководителей общеобразовательных организаций культуры командной работы, обосновывается целесообразность применения активно-динамических форм и методов курсового обучения, обновления дополнительных профессиональных программ для решения этой задачи [5]. Таким образом, командное обучение в современном образовании становится все более популярным и требует совершенствования не только эффективных методов и форм обучения, но и средств оценивания результатов освоения дополнительных профессиональных программ в условиях командного взаимодействия слушателей.

Диагностика взрослых обучающихся, приступающих к освоению дополнительной профессиональной программы, предполагает выявление образовательных установок и потребностей обучающихся, наличного уровня их профессиональной и социальной компетентности, идентификации барьеров, препятствующих обучению [6]. Как правило, оценка слушателей, обучающихся на курсах повышения квалификации, предполагает не только входную, но

и итоговую диагностику, которая позволит определить динамику совершенствования управленческих, психолого-педагогических, методических компетенций слушателей [7]. Однако прохождение таких диагностик ориентировано на оценку индивидуальных профессиональных компетенций и уровня мотивации личности.

Говоря о командном обучении, следует использовать соответствующие ему техники оценивания. Все чаще по завершении обучения в командной форме используется защита командного проекта. Исследователями достаточно хорошо разработаны критерии оценки таких проектных работ. Среди них встречаются как содержательные характеристики проекта (наличие проектной цели, проектного решения, уровень проработки проекта) [8], так и его презентационные составляющие (оформление проекта, выступление на защите, подготовка презентации, ответы на замечания и вопросы) [9]. Отмечается важность детальной разработки показателей и шкалы оценивания работ, особенно если осуществлять взаимооценивание обучающимися друг друга [10]. Большинство подобных исследований относится к оценке студенческих проектов. Более того, появляются работы, в которых описывается возможность справедливой оценки индивидуального вклада студента в командный проект, предусматривается определение коэффициента трудового участия (КТУ) каждого члена команды [11].

Однако для оценки проектной работы школьных команд в учреждениях повышения квалификации такие процедуры не разработаны. Отсутствует описание технологии оценивания результатов освоения дополнительных профессиональных программ в условиях командного взаимодействия слушателей, не представлены алгоритмы оценки индивидуального вклада каждого участника в проектную работу.

**Методология (материалы и методы).** В качестве методологических оснований авторами выбраны теория систем (закон синергии) и доминантно-позиционный подход. Логика изложения статьи обязывает обратиться к последовательному представлению закона синергии и доминантно-позиционного подхода и определению их роли в разработке процедуры выполнения и оценивания проекта, выполненного командами слушателей в ходе итоговой аттестации.

В переводе с греческого слово «синергия» означает сотрудничество. Под синергией понимают такой тип явления, при котором несколько факторов, действующих вместе, создают общий эффект, называемый синергетическим. Он отличен от всего, что могло бы произойти, если бы факторы действовали изолированно либо по отдельности, либо все вместе, но работа независимо [12]. Таким образом, этот термин обычно имеет положительный оттенок и используется для обозначения более благоприятного результата, когда несколько элементов системы или организации действуют согласованно. Более прозаично положительная синергия имеет место, когда результат совместного действия является творческим или иным образом лучше, чем ожидаемая сумма индивидуальных результатов сторон. Это очень просто резюмируется известным афоризмом: «Один и один равно трем». Так возникает идея творческого сотрудничества. В контексте нашего исследования предлагается командное выполнение итогового проекта. Это означает, что совместная взаимодополняющая деятельность слушателей над итоговым проектом гарантирует получение более качественного продукта, который заиграет яркой палитрой различных оттенков красок.

Позиция авторов статьи состоит в том, что при выполнении и оценке итоговой аттестационной работы недостаточно принимать во внимание только закон синергии, иначе имеется риск пренебречь индивидуальностью педагогов: их опытом, профессиональными функциями. Поэтому нельзя оставить без внимания доминантно-позиционный подход. Он означает существование потребности в овладении знаниями и умениями доминирующего уровня деятельности в определенных статусно-ролевых позициях, занимаемых субъектами ее осуществления [13; 14]. Таким образом, данный подход дает возможность слушателю выбрать задание согласно доминирующим профессиональным задачам, потребностям и интересам, выразить себя, внося вклад в общее дело. В процессе выполнения проекта участник группы в соответствии со своей статусно-ролевой позицией может выступать в соответствующей роли: руководитель проекта либо оформитель, либо генератор идей и пр.

На первый взгляд может показаться, что эти две составляющие являются взаимоисключающими. Однако при внимательном изучении их сущности и роли в разработке процедуры оценивания итоговой аттестационной работы, выполненной в виде проекта командами слушателей, установлено, что противоречий между действием синергии и доминантно-позиционным подходом не существует. Даже, наоборот, наблюдается единство, обеспечивающее качественное прохождение итоговой аттестации каждому слушателю в составе команды. Индивидуальная оценка слушателю будет выставлена исходя из оценки степени его участия в командной работе, оценки содержательного вклада в выполнение проекта, общей оценки проектной работы.

#### **Результаты и их описание**

Освоение дополнительной профессиональной программы предполагает прохождение процедуры итоговой аттестации школьными командами. Авторами спроектирована и апробирована технология итоговой аттестации, включая оценивание каждого участника команды. Представляется целесообразным описать ход этого важного этапа, завершающего процесс обучения слушателей на примере созданной коллективом разработчиков дополнительной профессиональной программы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций «Психолого-педагогическая профилактика агрессивного поведения детей».

Прежде всего, отметим, что итоговая аттестация проводится в рамках данной программы в форме защиты проектной работы, подготовленной школьными командами. Ее целью является оценивание сформированности профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций, необходимых для эффективного осуществления профилактики агрессивного поведения детей в системе образовательных отношений, а также их готовности к сотрудничеству и командному решению педагогических проблем. Необходимо подчеркнуть, что особенностью подготовки и защиты проектной работы является организация командного сотрудничества. Такая форма работы должна соблюдаться в следующих процессах:



– выявления проблемы (участие в коллективных обсуждениях);

– подготовки текста работы (ответственное выполнение индивидуальной части работы и сотрудничество с другими участниками при подготовке итогового текста);

– защиты проектной работы (участие в подготовке материалов, ответы на заданные вопросы).

Таким образом, каждый член команды имеет возможность применить знания и умения, которые можно оценить.

Стоит сказать, что сама проектная работа выступает в качестве формализованного инструмента оценки результатов обучения. В работе представляется стратегия комплексной психолого-педагогической профилактики для решения конкретной проблемы, связанной с проявлением агрессивного поведения детей. На основе опыта и реальной педагогической практики слушателей выявляется проблема, предлагаются инструменты психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения детей. При выборе инструмента следует ориентироваться на представленные в программе стратегии и эффективные педагогические практики психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения детей. Школьные команды должны разработать ориентировочный сценарий работы с предложенным инструментом. При разработке сценария следует отразить взаимодействие субъектов профилактики.

Соответственно замыслу авторов, оценивание работы осуществляется в ходе процедуры ее публичной защиты.

Проектная работа оценивается по балльной системе, с четким указанием критериев и баллов оценивания в условиях командной работы. Каждому участнику команды выставляется индивидуальная оценка, полученная в ходе защиты проектной работы. Эта оценка складывается из оценки степени его участия в командной работе, оценки содержательного вклада в выполнение проекта, общей оценки проектной работы.

Для полного понимания содержания процедуры оценивания необходимо сначала остановиться на изложении *требований к проектной работе*.

Проектная работа представляет собой результат коллективного исследования способов

решения педагогической проблемы. В основе работы лежит проблема, выявленная на основе анализа педагогической практики реальной общеобразовательной организации. Педагоги могли встречаться с ситуациями проявления агрессивного поведения, конфликтами, сталкиваться с необходимостью совершенствования психологического климата в условиях конкретной школы или учебного коллектива. Анализ данного опыта позволяет сформулировать педагогическую проблему, которая требует разработки систематизированной стратегии ее решения. На основании данной проблемы формулируется тема проектной работы.

Опираясь на полученные педагогическими и руководящими работниками в ходе освоения дополнительной профессиональной программы знания и умения, предлагаются педагогически обоснованные современные способы решения проблемы. Эти способы описываются в виде стратегии и сценария их применения. Ставятся цель, задачи, предлагаются систематизированные меры профилактики, описывается методическое оснащение, раскрывается механизм организации и характер совместной деятельности педагогических работников, предлагается план реализации стратегии. Описывается сценарий применения конкретных педагогических инструментов психолого-педагогической профилактики. Определяются ожидаемые результаты, оценивается возможность тиражирования стратегии в различных условиях.

*Структура проектной работы* включает следующие элементы: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, выводы, список использованной литературы. В контексте статьи нельзя обойти вниманием основную часть проектной работы. Она должна содержать следующие элементы.

1. Описание характера проявлений агрессивного поведения или факторов, повышающих вероятность агрессии школьников с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей.

2. Характеристика нормативно-правового обеспечения деятельности специалистов общеобразовательных организаций по профилактике агрессивного поведения детей, с описанием создаваемой локальной нормативной базы (при необходимости).

3. Описание стратегии комплексной психолого-педагогической профилактики агрессив-

ного поведения детей. Описывается общий порядок реализации стратегии профилактики агрессивного поведения детей с учетом особенностей образовательной организации, специфики контингента обучающихся, их предрасположенности к агрессивному поведению. Характеристика необходимых ресурсов для реализации стратегии.

4. Характеристика субъектов, которые будут задействованы в профилактике и их функций. Описание совместной деятельности сотрудников общеобразовательной организации по профилактике агрессивного поведения детей в зависимости от решаемых задач. Определение ресурсов социального партнерства.

5. Представление реализации стратегии в виде календарного плана проводимых мероприятий. Данный план можно привести в виде таблицы или дорожной карты.

6. Описание инструментов психолого-педагогической профилактики, которые будут задействованы: технологии приобщения к ценностям; методы познавательного, коммуникативного, нравственного развития; приемы формирования эмоциональной устойчивости. При этом указываются теоретические основа-

ния их применения: педагогические идеи и теории ученых, лежащие в основе разработки инструмента, опыт их применения в педагогической практике.

7. Характеристика сценария работы с одним или несколькими из предложенных инструментов психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения детей с указанием конкретных способов организации деятельности, используемых методов и средств.

Выводы содержат перечень ожидаемых результатов решения конкретной педагогической проблемы с привлечением комплексной стратегии профилактики агрессивного поведения. Описываются возможные затруднения. Определяются возможности тиражирования предлагаемых решений в различных условиях. Характеризуются способы повышения эффективности деятельности.

В список литературы включаются использованные в работе источники, как цитируемые, так и прямо не упоминаемые. Литература указывается в алфавитном порядке по фамилии автора.

*Характеристика порядка работы (задания для слушателей)* содержится в таблице 1.

Таблица 1

**Характеристика порядка работы слушателей**

Этап	Содержание деятельности слушателей
1. Вхождение в проект	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение состава команды, выбор ее руководителя.</li> <li>2. Анализ педагогической практики конкретной общеобразовательной организации, связанной с проявлением агрессивного поведения детей.</li> <li>3. Определение инструментов психолого-педагогической профилактики для решения выбранной ситуации.</li> <li>4. Формулировка темы, которую предполагается решить с помощью инструментов психолого-педагогической профилактики. (Примеры: «Профилактика предрасположенности к агрессии в учебном коллективе через вовлечение обучающихся в социально и личностно-значимую коллективную творческую деятельность»; «Развитие эмоциональной устойчивости у детей склонных к агрессии с помощью реализации моделей наставничества»)</li> </ol>
2. Выполнение заданий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определение заданий для каждого участника команды. Данные задания связываются с подготовкой структурных и содержательных элементов проектной работы в соответствии с указанными выше требованиями. При этом каждый участник команды, включая ее руководителя, принимает к исполнению не менее одного самостоятельного задания. Выбор осуществляется с учетом профессиональной деятельности, собственных педагогических приоритетов и интересов.</li> <li>2. Подготовка задания в оговоренные сроки.</li> <li>3. Сдача выполненного задания ответственному за формирование текста работы.</li> </ol>

Этап	Содержание деятельности слушателей
	4. Коллективное обсуждение календарного плана, презентации проекта. 5. Формирование итогового текста проектной работы
3. Подготовка защиты проектной работы	1. Обсуждение командой презентации проектной работы. 2. Разработка ее мультимедийного сопровождения. 3. Подготовка доклада согласно требованиям. Доклад, представляющий проектную работу, должен содержать следующие элементы: – титульный слайд, отражающий тему работы и список исполнителей; – описание вклада каждого участника команды в выполнение проекта; – описание выявленной педагогической проблемы и характеристика основной идеи ее решения; – описание научных и нормативно-правовых предпосылок решения проблемы; – характеристика стратегии комплексной психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения детей и ее реализации; описание инструментов психолого-педагогической профилактики и характеристика сценария работы с одним из них; – общие выводы. 4. Выбор докладчика для защиты проектной работы. 5. Обсуждение проблемных вопросов и перспектив внедрения проекта

Таблица 2

### Варианты выполненных заданий

В рамках командного взаимодействия	В рамках выполнения индивидуального задания
Руководство проектной командой	Подготовка текста введения к проектной работе
Участие в выявлении педагогической проблемы и выборе темы	Научное обоснование предпосылок решения проблемы, поиск и оформление используемых источников
Участие в групповых обсуждениях	Подготовка содержательного элемента основной части проектной работы (с указанием конкретных элементов)
Участие в оформлении итогового текста работы	Создание мультимедийной презентации по тексту проекта
Участие в подготовке доклада и разработке сценария мультимедийной презентации	Публичное представление проекта

Далее будут описаны характеристика процедуры защиты и методики оценивания вклада каждого слушателя, критерии оценивания и уровни их проявления. Процедура защиты осуществляется в виде представления доклада, сопровождающегося мультимедийной презентацией. Доклад представляется одним представителем школьной команды. При этом для каждого участника команды указывается характер участия в коллективной деятельности и описывается перечень выполненных им заданий (табл. 2). Таким образом, данная информация позволит членам аттестационной комиссии наглядно увидеть вклад каждого участника ко-

манды в создание проектной работы, а также задать адресные вопросы слушателю, ответственному за разработку конкретного элемента проекта. Процедуру оценивания осуществляет аттестационная комиссия. Для этого заполняется экспертный лист. Проектная работа оценивается по балльной системе, с четким указанием критериев и баллов оценивания в условиях командной работы. Каждому участнику команды выставляется индивидуальная оценка, полученная в ходе защиты проектной работы. Она складывается из следующих факторов:

– оценки руководителем команды степени участия в командной работе;



Рис. 1. Состав индивидуальной оценки проекта

- оценки содержательного вклада,
- общей оценки проекта (рис. 1).

Очевидно, что существует необходимость более детально представить выделенные составляющие индивидуальной оценки слушателю, внесшему свой вклад в выполнение проекта в составе команды, уровни их проявления и критерии оценивания, имеющие несомненную значимость для использования в системе дополнительного профессионального образования.

1. *Первая составляющая – оценка степени участия в командной работе.* Она определяется руководителем педагогической команды. Данная оценка выставляется в экспертном листе в соответствии со следующими критериями:

- участие в выявлении педагогической проблемы и выборе темы;
- проявление инициативы в распределении заданий;
- участие в групповых обсуждениях, генерирование идей и предложений;
- соблюдение сроков выполнения индивидуального задания.

*Уровни проявления данных критериев* будут следующими:

Уровень, соответствующий оценке «отлично», констатируется при участии слушателя

в выявлении педагогической проблемы и выборе темы, выраженном проявлении инициативы в распределении заданий, активном участии в групповых обсуждениях, высказывании им идей и предложений, существенно повлиявших на описание предлагаемых решений, четком соблюдении сроков выполнения индивидуального задания.

Уровень, соответствующий оценке «хорошо», констатируется при участии слушателя в выявлении педагогической проблемы и выборе темы, проявлении инициативы в распределении заданий, участии во всех групповых обсуждениях, высказывании не менее одного предложения по тематике проекта, четком соблюдении сроков выполнения индивидуального задания.

Уровень, соответствующий оценке «удовлетворительно», констатируется при низкой активности в участии слушателя в выявлении педагогической проблемы и выборе темы, отсутствии явного интереса к распределению заданий, участии в большинстве групповых обсуждений, высказывании предложений в рамках индивидуального задания, соблюдении сроков выполнения индивидуального задания.

Уровень, соответствующий оценке «неудовлетворительно», констатируется при пассив-

ном участии слушателя в выявлении педагогической проблемы и выборе темы, отсутствии интереса к распределению заданий, участии в некоторых групповых обсуждениях, отсутствии предложений в рамках индивидуального задания, нарушении сроков выполнения индивидуального задания, пассивности в реализации сотрудничества по вопросам профилактики агрессивного поведения детей.

2. *Оценка содержательного вклада* определяется аттестационной комиссией. При этом освещение вклада каждого участника команды в разработку проекта позволяет комиссии адресовать вопросы, возникающие в ходе защиты не всей группе, а конкретному слушателю. Соответственно, проявление полученных компетенций оценивается индивидуально. Критерии оценки содержательного вклада:

- успешность выполнения персонального задания;
- соответствие требованиям к данному элементу;
- свободное владение материалом, полнота и логичность изложения, аргументированность при ответе на вопросы, культура изложения.

*Уровни проявления данных критериев*

Уровень, соответствующий оценке «отлично», выявляется при наличии и успешности выполнения персонального задания, полном соответствии требованиям к данному элементу, творческом подходе к его разработке; свободном владении материалом при ответе на вопросы, полноте и логичности изложения, аргументированности суждений, высокой культурой изложения материала.

Уровень, соответствующий оценке «хорошо», выявляется при наличии и успешности выполнения персонального задания, соответствии требованиям к данному элементу, предложенных интересных решениях; владении материалом при ответе на вопросы, полноте и логичности изложения, аргументированности суждений, демонстрации культуры изложения материала.

Уровень, соответствующий оценке «удовлетворительно», выявляется при наличии выполнения персонального задания, соответствии требованиям к данному элементу; недостаточно полном владении материалом при ответе на вопросы.

Уровень, соответствующий оценке «неудовлетворительно», выявляется при наличии не-

удовлетворительного качества выполнения персонального задания или несоответствии требованиям к данному элементу; слабом владении материалом при ответе на вопросы.

3. *Общая оценка проекта*, осуществляемая аттестационной комиссией, определяется после прохождения процедуры защиты. Предлагаются следующие критерии оценки проектной работы:

- объективность и актуальность выявления педагогической проблемы, связанной с проявлением агрессивного поведения детей;
- аргументированность научных и нормативно-правовых оснований предложенного способа решения проблемы;
- наличие и содержательная наполненность всех элементов проектной работы (описание стратегии комплексной психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения детей; характеристика субъектов, которые будут задействованы в профилактике и их совместной деятельности; представление реализации стратегии в виде календарного плана; описание инструментов психолого-педагогической профилактики; характеристика сценария работы с одним из предложенных инструментов);
- представленность ожидаемых результатов реализации стратегии психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения детей, рекомендаций к практическому применению предложенных инструментов;
- степень оригинальности предлагаемых решений, использование нестандартных способов решений;
- возможность тиражирования и воспроизведения предложенных решений в практике работы образовательных организаций.

*Уровни проявления данных критериев*

Уровень, соответствующий оценке «отлично», определяется при обосновании объективности и актуальности педагогической проблемы, связанной с проявлением агрессивного поведения детей; исчерпывающей аргументированности научных и нормативно-правовых оснований предложенного способа решения проблемы; наличии и качественной содержательной наполненности всех элементов проектной работы; представленности ожидаемых результатов реализации стратегии психолого-педагогической профилактики агрессивного

поведения детей и рекомендаций к практическому применению предложенных инструментов; высокой оригинальности предлагаемых решений; обоснованной и объективной возможности тиражирования и воспроизведения предложенных решений в практике работы общеобразовательных организаций.

Уровень, соответствующий оценке *«хорошо»*, определяется при обосновании объективности и актуальности педагогической проблемы, связанной с проявлением агрессивного поведения детей; аргументированности научных и нормативно-правовых оснований предложенного способа решения проблемы; наличии и содержательной наполненности всех элементов проектной работы; представленности ожидаемых результатов реализации стратегии психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения; характеристике предлагаемых решений, определенных самостоятельно с ориентацией на успешные педагогические практики; обосновании возможности тиражирования и воспроизведения предложенных решений в практике работы общеобразовательных организаций.

Уровень, соответствующий оценке *«удовлетворительно»*, определяется при слабой обоснованности объективности и актуальности педагогической проблемы, связанной с проявлением агрессивного поведения детей; аргументированности некоторых научных и нормативно-правовых оснований предложенного способа решения проблемы; наличии и содержательной наполненности элементов проектной работы; отсутствии оценки ожидаемых результатов реализации стратегии психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения; ориентации на традиционные и устаревшие решения; отсутствии обоснования возможности тиражирования и воспроизведения предложенных решений в практике работы образовательных организаций.

Уровень, соответствующий оценке *«неудовлетворительно»*, определяется при неубедительной обоснованности объективности и актуальности педагогической проблемы, связанной с проявлением агрессивного поведения детей; недостаточной аргументированности научных и нормативно-правовых оснований предложенного способа решения проблемы; отсутствии или слабой содержательной наполненности не-

которых элементов проектной работы; отсутствии оценки ожидаемых результатов реализации стратегии психолого-педагогической профилактики агрессивного поведения; ориентации на традиционные и устаревшие решения; отсутствии обоснования возможности тиражирования и воспроизведения предложенных решений в практике работы образовательных организаций.

Данная технология применялась в практике реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций «Психолого-педагогическая профилактика агрессивного поведения детей». Предложенная технология оценивания проектных работ, подготовленных в условиях командного взаимодействия слушателей, обеспечила процедуру оценивания надежным, точным инструментом, придающим уверенности как преподавателям, так и самим слушателям. Так как критерии оценивания им были известны заранее, слушатели могли на них ориентироваться в процессе командной работы над проектом. Важно акцентировать идею о возможности использования процедуры оценивания результатов проекта, выполненных командой слушателей, при реализации программ и другой содержательной направленности.

#### **Обсуждение**

Оценивание результатов освоения дополнительных профессиональных программ в условиях командного взаимодействия слушателей является достаточно актуальной задачей для системы повышения квалификации. Полученные результаты исследования дают возможность оценивать профессиональные компетенции, формируемые у административных и педагогических работников разных специализаций в соответствии с их функциями и полномочиями, реализуемые в условиях командного взаимодействия. При этом возрастает объективность и прозрачность процедуры оценивания, создаются условия для вовлечения в работу всех слушателей. Повышается личная ответственность за результат. Исключается возможность получения оценки при отсутствии реальной активности слушателя. Вместе с тем появляется реальная возможность оценивать «гибкие» компетенции, связанные с осуществлени-

ем командного взаимодействия. При этом следует предусмотреть механизм включения результатов подобного рода в структуру дополнительного профессионального образования. Это может потребовать уточнения перечня формируемых компетенций и предлагаемых критериев оценивания. Применение данной технологии показывает, что возрастает роль ответственности самих слушателей, вовлекаемых в процесс оценивания. Также этот процесс требует компетентной и согласованной работы преподавателей, выступающих в качестве основных субъектов оценивания. Это может потребовать дополнительного описания характера их взаимодействия. Кроме того, прослеживается перспектива использования данной технологии при реализации неформального повышения квалификации, например в рамках внутриорганизационного обучения. Данные положения, отражающие перспективы исследования, могут стать предметом обсуждения.

#### **Заключение**

В представленном исследовании анализируются тенденции обновления содержания и форм дополнительного профессионального образования, актуализации использования в образовательной практике закономерностей образования взрослых, применения технологий педагогического партнерства. Выявляется задача формализации требований к оцениванию результатов освоения дополнительных профессиональных программ, основанных на применении технологии командного взаимодействия слушателей. Выявляется цель исследования, которая состоит в научном обосновании способов и разработке технологии оценивания проектных работ, отражающих результаты освоения дополнительных профессиональных программ, подготовленных в условиях командного взаимодействия слушателей.

Проведен обзор литературы, который выявил, что в научно-методической литературе отражен опыт формализации критериев оценивания профессиональных компетенций, требований к проектным работам в системе высшего образования. Однако для оценки проектной работы школьных команд в учреждениях повышения квалификации такие процедуры не разработаны. Отсутствует технология описания оценивания результатов освоения дополни-

тельных профессиональных программ в условиях командного взаимодействия слушателей. Не представлены алгоритмы оценки индивидуального вклада каждого участника в проектную работу.

В качестве методологических оснований авторами выбраны теория систем (закон синергии) и доминантно-позиционный подход. В контексте проводимого исследования синергетический эффект проявляется в том, что совместная взаимодействующая деятельность слушателей над итоговым проектом гарантирует получение более качественного продукта. Доминантно-позиционный подход дает возможность слушателю выбрать задание согласно доминирующим профессиональным задачам, потребностям и интересам, выразить себя, внося вклад в общее дело. Данные положения повышают требования к слушателю в части оценивания его вклада в подготовку проектной работы.

В качестве результата исследования выступает разработанная и апробированная авторами технология итоговой аттестации, включающая оценивание каждого участника команды. Технология рассматривается на примере реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций «Психолого-педагогическая профилактика агрессивного поведения детей».

Описаны цель, форма и процедура подготовки проектной работы и проведения итоговой аттестации. Охарактеризованы требования к проектной работе: ее назначение и структура. Представлен алгоритм работы в виде заданий для слушателей. Приведены процедура защиты и методики оценивания вклада каждого слушателя, критерии оценивания и уровни их проявления.

Выявлены и вынесены на обсуждение эффекты и перспективы применения данной технологии в системе дополнительного профессионального образования. Предполагается, что результаты исследования найдут применение в теории и практике формирования систем оценивания результатов освоения дополнительных профессиональных программ, основанных на применении технологии командного взаимодействия слушателей.

**Библиографический список:**

1. Корчуганова, Е. А. Командный коучинг как путь решения проблем медицинской организации / Е. А. Корчуганова, А. Е. Митичкин, Ю. С. Титкова и др. – Текст : непосредственный // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2021. – № 2. – С. 428–440.
2. Васева, Е. С. Формирование команды как важнейший компонент командно-ориентированного обучения / Е. С. Васева, Н. В. Бужинская. – Текст : непосредственный // Проблемы современного образования. – 2020. – № 3. – С. 116–123.
3. Селиванова, О. Г. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности / О. Г. Селиванова, Н. И. Санникова. – Текст : непосредственный // Концепт. – 2020. – № 9. – С. 14–24.
4. Олехнович, Н. Е. Ценностно-ориентационный аспект корпоративной модели повышения квалификации педагогов / Н. Е. Олехнович, В. В. Бахотский. – Текст : непосредственный // Калининградский вестник образования. – 2019. – № 1. – С. 13–17.
5. Хохлов, А. В. Принципы проектирования педагогической стратегии развития культуры командной работы у руководителей общеобразовательных организаций / А. В. Хохлов. – Текст : непосредственный // Современное педагогическое образование. – 2019. – № 12. – С. 146–149.
6. Тарханова, И. Ю. Психолого-андрагогическая диагностика в системе дополнительного профессионального образования / И. Ю. Тарханова. – Текст : непосредственный // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 4. – С. 30–34.
7. Борченко, И. Д. Оценка качества образования слушателей при освоении дополнительных профессиональных программ / И. Д. Борченко, О. Б. Дударева. – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2020. – № 6 (212). – С. 126–133.
8. Мурзагалина, Г. М. Организация и оценка проектной работы команд, управляющих проектами развития моногородов / Г. М. Мурзагалина. – Текст : непосредственный // Инновации и инвестиции. – 2017. – № 10. – С. 97–101.
9. Кольев, А. А. Использование проектных технологий в обучении курсантов / А. А. Кольев. – Текст : непосредственный // Пенитенциарная наука. – 2018. – № 2 (42). – С. 119–126.
10. Панова, И. В. Метод проектов в системе контроля учебных достижений студентов педагогического вуза / И. В. Панова. – Текст : непосредственный // Вестник Мининского университета. – 2016. – № 2 (15). – С. 12.
11. Дульзон, А. А. Опыт обучения управлению проектами / А. А. Дульзон. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2013. – № 10. – С. 83–90.
12. Смирнов, Э. А. Теория организации : учебное пособие / Э. А. Смирнов. – Москва : Инфра-М, 2016. – 248 с. – Текст : непосредственный.
13. Громкова, Н. Т. Теория и практика образования взрослых / М. Т. Громкова. – Москва : ЮНИТИ, 2005. – 496 с. – Текст : непосредственный.
14. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 308 с. – Текст : непосредственный.

**References:**

1. Korchuganova, E. A., Mitichkin, A. E., Titkova, Y. S. *Team coaching as a way to solve the problems of medical organization* [Komandnyj kouching kak put' resheniya problem medicinskoj organizacii], Modern problems of health care and medical statistics, 2021, No. 2, pp. 428–440.
2. Vaseva, E. S., Buzhinskaya, N. V. *Team building as an essential component of team-oriented learning* [Formirovanie komandy kak vazhnejshij komponent komandno-orientirovannogo obucheniya], Problems of Modern Education, 2020, No. 3, pp. 116–123.
3. Selivanova, O. G., Sannikova, N. I. *Corporate training of teachers as a resource for improving professional competence* [Korporativnoe obuchenie pedagogov kak resurs povysheniya professional'noj kompetentnosti], Concept, 2020, No. 9, pp. 14–24.
4. Olekhnovich, N. E., Bakhotsky, V. V. *Value-oriented aspect of the corporate model of professional development of teachers* [Cennostno-orientacionnyj aspekt korporativnoj modeli povysheniya kvalifikacii pedagogov], Kaliningrad Bulletin of Education, 2019, No. 1, pp. 13–17.



5. Khokhlov, A. V. *Principles of designing a pedagogical strategy for the development of team-work culture in leaders of general educational organizations* [Principy proektirovaniya pedagogicheskoy strategii razvitiya kul'tury komandnoj raboty u rukovoditelej obshcheobrazovatel'nyh organizacij], *Modern Pedagogical Education*, 2019, No. 12, pp. 146–149.
6. Tarkhanova, I. Yu. *Psychological andragogical diagnostics in the system of additional professional education* [Psihologo-andragogicheskaya diagnostika v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya], *Siberian Pedagogical Journal*, 2014, No. 4, pp. 30–34.
7. Borchenko, I. D., Dudareva, O. B. *Evaluation of the quality of education of students in the development of additional professional programs* [Ocenka kachestva obrazovaniya slushatelej pri osvoenii dopolnitel'nyh professional'nyh programm], *Bulletin of Tomsk State Pedagogical University*, 2020, No. 6 (212), pp. 126–133.
8. Murzagalina, G. M. *Organization and evaluation of the project work of teams managing projects for the development of single-industry towns* [Organizaciya i ocenka proektnoj raboty komand, upravlyayushchih proektami razvitiya monogorodov], *Innovations and Investments*, 2017, No. 10, pp. 97–101.
9. Kolaev, A. A. *The use of project technologies in teaching cadets* [Ispol'zovanie proektnykh tekhnologij v obuchenii kursantov], *Penitentiary Science*, 2018, No. 2 (42), pp. 119–126.
10. Panova, I. V. *Method of projects in the system of control of educational achievements of students of pedagogical university* [Metod proektov v sisteme kontrolya uchebnyh dostizhenij studentov pedagogicheskogo vuza], *Bulletin of Minin University*, 2016, No. 2 (15), pp. 12.
11. Dulzon, A. A. *Experience in Project Management Training* [Opyt obucheniya upravleniyu proektami], *Higher Education in Russia*, 2013, No. 10, pp. 83–90.
12. Smirnov, E. A. *Theory of Organization: Textbook* [Teoriya organizacii: Uchebnoe posobie], 2016. 248 p.
13. Gromkova, N. T. *Theory and practice of adult education: textbook* [Teoriya i praktika obrazovaniya vzroslykh : ucheb. posobie], UNITI, 2005. 496 p.
14. Markova, A. K. *Psychology of Professionalism* [Psihologiya professionalizma], *International Humanitarian Foundation "Znanie"*, 1996. 308 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Ильясов, Д. Ф. Оценивание результатов освоения дополнительных профессиональных программ в условиях командного взаимодействия слушателей / Д. Ф. Ильясов, К. С. Буров, А. А. Севрюкова, Е. А. Селиванова. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 44–57.

**Example for article citation:**

Ilyasov, D. F., Burov, K. S., Sevryukova, A. A., Selivanova, E. A. Assessment of the results of mastering additional professional programs in conditions of team interaction of students [Ocenivanie rezul'tatov osvoeniya dopolnitel'nykh professional'nykh programm v usloviyakh komandnogo vzaimodejstviya slushatelej], *Scientific support of a system of advanced training*, 2022, No. 1 (50), pp. 44–57.

УДК 378.091.398

## Дополнительное профессиональное образование в области разработки онлайн-курсов для преподавателей колледжа

**Н. Н. Максютова**

<https://orcid.org/0000-0002-5496-8610>  
maksyutovann@inbox.ru

**А. С. Ли**

<https://orcid.org/0000-0001-8861-6069>  
anton.li.1978@mail.ru

## Additional professional education in the development of online courses for college teachers

**N. N. Maksyutova**

**A. S. Li**

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Требования к современному преподавателю колледжа не ограничиваются набором профессиональных компетенций, а обусловлены постоянными изменениями в образовательной системе, ее цифровизацией. На смену традиционным учебным занятиям приходят новые, смешанные форматы. Задача педагога заключается в организации учебного процесса посредством онлайн-обучения. Для реализации данной функции преподавателю необходимо не только владеть цифровой грамотностью, но и иметь опыт самостоятельной разработки онлайн-курсов. Наиболее эффективным и универсальным направлением обучения педагогов является дополнительное профессиональное образование.

**Целью исследования** является анализ эффективности применения программ дополнительного профессионального образования в области разработки онлайн-курсов для преподавателей колледжа.

**Методология (материалы и методы).** Исследование опиралось, в первую очередь, на ведущие теории формирования компетенций, основные положения, раскрывающие особенности и перспективы развития системы образования в условиях информатизации общества;

подходы в области теории информатики, разработки и использования информационных технологий, а также принципы андрагогики. Применялись комплексные методы: сравнительный анализ литературы, изучение педагогического опыта, анкетирование, статистический анализ данных.

**Результаты.** Проведен анализ эффективности курса повышения квалификации «Формирование профессиональных компетенций учителей в области разработки и использования онлайн-курсов в образовательном процессе», адаптированного для педагогов профессиональных образовательных организаций. Подробно описаны основные этапы организации обучения и приведены примеры результатов обучения. Также предложены рекомендации по разработке программ дополнительного профессионального образования в области разработки онлайн-курсов для колледжей и техникумов.

### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The requirements for a modern college teacher are not limited to a set of professional competencies, but are conditioned by constant changes in the educational system, its digitalization. Traditional educational classes are being replaced by new mixed formats. The task of the

teacher is to organize the educational process through online learning. To implement this function, the teacher needs not only to have digital literacy, but also to have experience in independently developing online courses.

**The goal of the research** is to describing the effectiveness of the application of additional professional education programs in the development of online courses for college teachers.

**Methodology.** The research was based, first of all, on the leading theories of competence formation, the main provisions revealing the features and prospects of the development of the education system in the conditions of informatization for society; approaches in the field of the theory of informatics, the development and use of information technologies, as well as the principles of andragogy. Complex methods were used: comparative analysis of literature, study of pedagogical experience, questionnaires, statistical data analysis.

**Results.** The analysis of the effectiveness of the advanced training course "Formation of professional competencies of teachers in the field of development and use of online courses in the educational process", adapted for teachers of professional educational organizations, is carried out. The main stages of the organization of training are described in detail and examples of learning outcomes are given. Recommendations on the development of additional professional education programs in the field of online courses development for colleges and technical schools are also offered.

**Ключевые слова:** цифровые ресурсы, дистанционное обучение, электронное обучение, системы управления обучением, среднее профессиональное образование.

**Keywords:** digital resources, distance learning, e-learning, learning management system, secondary vocational education.

**Введение.** Непрерывное повышение квалификации педагогических работников различного уровня является обязательным условием профессиональной реализации. С активной информатизацией системы образования одной из наиболее значимых компетенций становится цифровая грамотность. В условиях смешанного обучения именно готовность и способность педагогов к использованию электронных ресурсов позволяет полноценно реализовывать образовательный процесс. Грамотно отобранный,

структурированный и адаптированный контент позволит насытить самостоятельную работу слушателей качественной мультимедийной информацией, новыми видами коммуникаций, динамическим сопровождением.

Сегодня имеется большое количество инструментов для разработки авторских цифровых образовательных ресурсов. Наиболее универсальными являются электронные учебные системы, которые позволяют дистанционно давать и проверять задания, делиться материалами, комментировать работы учеников. Самые популярные LMS (Learning Management System): Google Classroom, Canvas, Moodle – системы управления обучением для школ и университетов. Отдельно можно выделить сервисы для создания викторин, тестов и опросов, обсуждений и задач, позволяющие во время занятия организовать мгновенную обратную связь с обучающимися (LearningApps.org, Quizizz, Plickers). Кроме названных, имеются сервисы, целью которых не является организация учебного процесса, но они имеют достаточный потенциал для использования преподавателями: интерактивные периодические таблицы, карты, инструменты для общения и создания портфолио, виртуальные музеи, фотогалереи, социальные сети и мессенджеры.

В своей работе А. А. Карасик рассматривает три основополагающие модели применения онлайн-курсов в образовании [1]:

- дополнительный материал при изучении дисциплины;
- зачет результатов обучения, подтвержденных сертификатом по дисциплине основной образовательной программы;
- полноценная дисциплина (модуль) или ее часть (смешанное обучение).

Преимуществами онлайн-курсов непосредственно в системе ДПО являются: низкий барьер входа, масштабируемость обучения, широкая потенциальная аудитория и наличие данных и инструментов для анализа учебной деятельности [2; 3].

Одной из самых востребованных платформ для онлайн-обучения является система Moodle (модульная объектно ориентированная динамическая учебная среда). Использование данной системы предоставляет педагогу следующие возможности: регистрация участников курса (необходимая информация); настройка

событий в календаре, размещение расписания и информации об учениках в онлайн-классе; возможность добавить и удалить онлайн-инструменты для учебных курсов; размещение онлайн-теста, который позволит быстро проверить текущий уровень знаний студентов; обзор результатов учебной деятельности обучающихся, мониторинг их успеваемости [4].

Однако данная платформа не является безупречной – имеется ряд недостатков как технического, так и педагогического характера. Т. Б. Волобуевой были выявлены недостатки массовых открытых онлайн-курсов непосредственно для повышения квалификации педагогов: отсутствие непосредственного общения, технические трудности, трудоемкость построения курса, требование хорошего уровня информационной компетентности у обучающихся, недостаточное владение английским языком, проблемное соблюдение интеллектуальной собственности, сложность обеспечения конфиденциальности и защиты данных, источники финансирования курса, сложность самоорганизации обучающихся [5]. Несмотря на это, онлайн-курсы в LMS Moodle сегодня востребованы, эффективны и перспективны. Они объединяют обучение с самообразованием и взаимообучением, используют новейшие информационные технологии, мультимедийный контент, активные коммуникации.

**Обзор литературы.** В современных психолого-педагогических исследованиях отсутствуют общепризнанные подходы к базовым категориям цифрового обучения: «онлайн-курсы», «дистанционная среда», «дистанционная платформа» и др. Незавершенность терминологического аппарата цифровой педагогики обусловлена как относительно недолгой эволюцией информационных технологий в образовании, так и наличием нескольких подходов к цифровизации обучения.

В научной литературе достаточно подробно описан потенциал платформ для дистанционного обучения применительно к общему образованию (Н. Ю. Звягинцева, Е. В. Гришай [6]), дополнительному образованию детей и молодежи (П. С. Медведев, Е. О. Аквазба [7]), высшему образованию (Г. С. Голошумова, О. Е. Чернова [8]), дополнительному профессиональному образованию (А. К. Софронова, Э. Ю. Миронов [3], А. Д. Аскарров [9]). Научно-

исследовательским центром профессионального образования и систем квалификаций ФИРО РАНХиГС в 2020 году для системы СПО была разработана концепция цифрового профессионального образования и обучения (П. Н. Биленко, В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина, А. М. Кондаков, И. С. Сергеев), в которой уточнены функции педагога по цифровизации образовательного процесса, а также предложен алгоритм разработки онлайн-курсов в образовательной организации, реализующей программы СПО [10].

В практике деятельности колледжей все прочнее закрепляются такие понятия как «электронное обучение», «онлайн-обучение», «онлайн-курсы», ранее знакомые и реализуемые исключительно в высшей школе. Особенность использования электронных средств обучения в системе СПО связана как с дуальностью образовательного процесса, так и с личностными характеристиками обучающихся. Перед колледжами стоит задача не только подготовки конкурентоспособного специалиста, но и формирования его учебной мотивации, личных качеств и способностей. Как отмечают Н. В. Канищева, А. Р. Бадалян, к числу общих компетенций выпускника колледжа можно отнести самостоятельность, самообучаемость, коммуникативную и информационную грамотность, наиболее активно развиваемых при использовании онлайн-курсов [11].

Организация дистанционного обучения с использованием платформы Moodle в СПО в отечественной научной литературе описана достаточно подробно. Общие возможности платформы по созданию онлайн-курса представлены в работах П. С. Медведева [7], Е. В. Рудаковой [12]. Опыт применения электронного обучения с LMS Moodle в рамках учебных дисциплин и профессиональных модулей представлен в исследованиях Н. А. Сенюгной [13], А. Д. Аскаррова [9] и др.

**Методология (материалы и методы).** Для повышения цифровой грамотности преподавателей среднего профессионального образования на кафедре естественнонаучных дисциплин, информатики и технологии ГАУ ДПО «ВГАПО» был разработан курс «Формирование профессиональных компетенций учителей в области разработки и использования онлайн-курсов в образовательном процессе» и адапти-

рован для педагогов профессиональных образовательных организаций – колледжей, техникумов, профессиональных училищ и лицеев.

Программа дополнительного профессионального образования включает два модуля: «Системы дистанционного обучения. LMS Moodle» и «Организация дистанционного обучения».

В результате изучения материала первого модуля слушатель должен знать перечень законодательных и нормативно-правовых документов, регулирующих использование информационно-коммуникационных технологий; виды и функции информационных ресурсов и интерактивных элементов онлайн курсов; названия и назначение различных систем дистанционного обучения; критерии оценки качества онлайн-курсов.

Кроме теоретических знаний, результатом освоения модуля является умение создавать контент модуля онлайн-курса предметной области; настраивать личный кабинет пользователя и оформлять главную страницу курса в среде LMS Moodle и работать с ее текстовым редактором; записывать студентов на обучение онлайн курса и создавать информационные ресурсы. Второй модуль направлен на дальнейшее изучение среды LMS Moodle. Его изучение

позволит педагогам создавать диагностические элементы (Задание, Тест); осуществлять мониторинг образовательной деятельности обучающихся; проектировать учебное занятие предметной области с использованием онлайн-курсов. В рамках курса предусмотрены упражнения, контрольные работы, консультации. Итоговая работа предполагает разработку двух учебных занятий с применением моделей смешанного обучения и собственного онлайн курса, включающих необходимые информационные ресурсы, интерактивные и диагностические элементы. Отчет по программе предполагает не только сам разработанный авторский курс, но и детальное его описание.

**Результаты и их описание.** Для оценки эффективности разработанного курса было проведено анкетирование среди слушателей – педагогических работников ГБПОУ «Волгоградский колледж машиностроения и связи» (число респондентов – 86). Основная часть вопросов касалась отношения преподавателей к онлайн-курсам. Наиболее значимыми для исследования являлись вопросы «Оцените возможности LMS Moodle в организации учебного процесса» и «Оцените затруднения, возникающие при создании ресурсов на платформе Moodle».

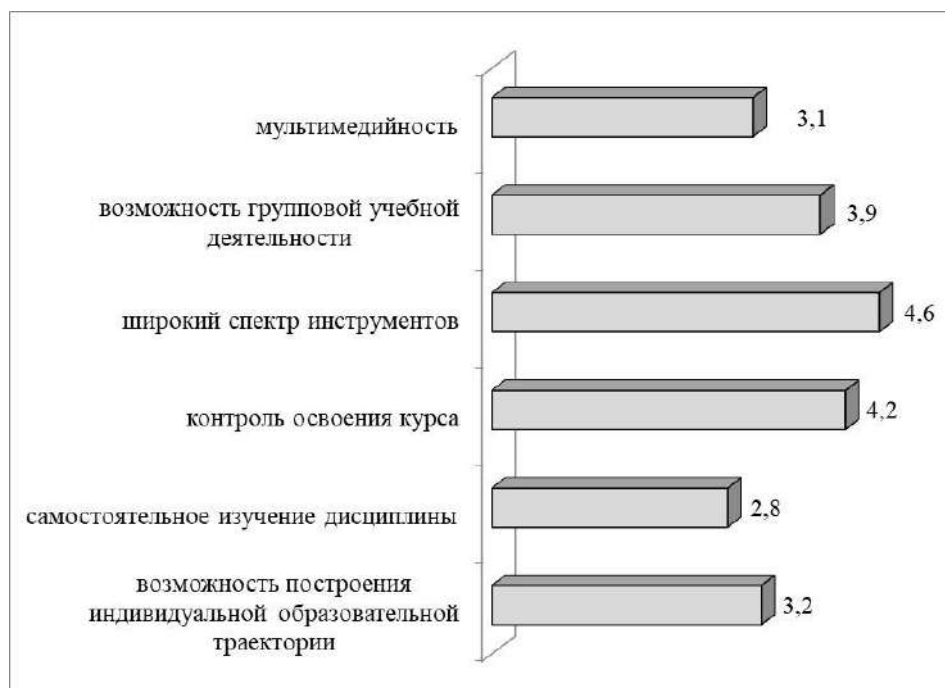


Рис. 1. Оценка преподавателей возможностей LMS Moodle в организации учебного процесса

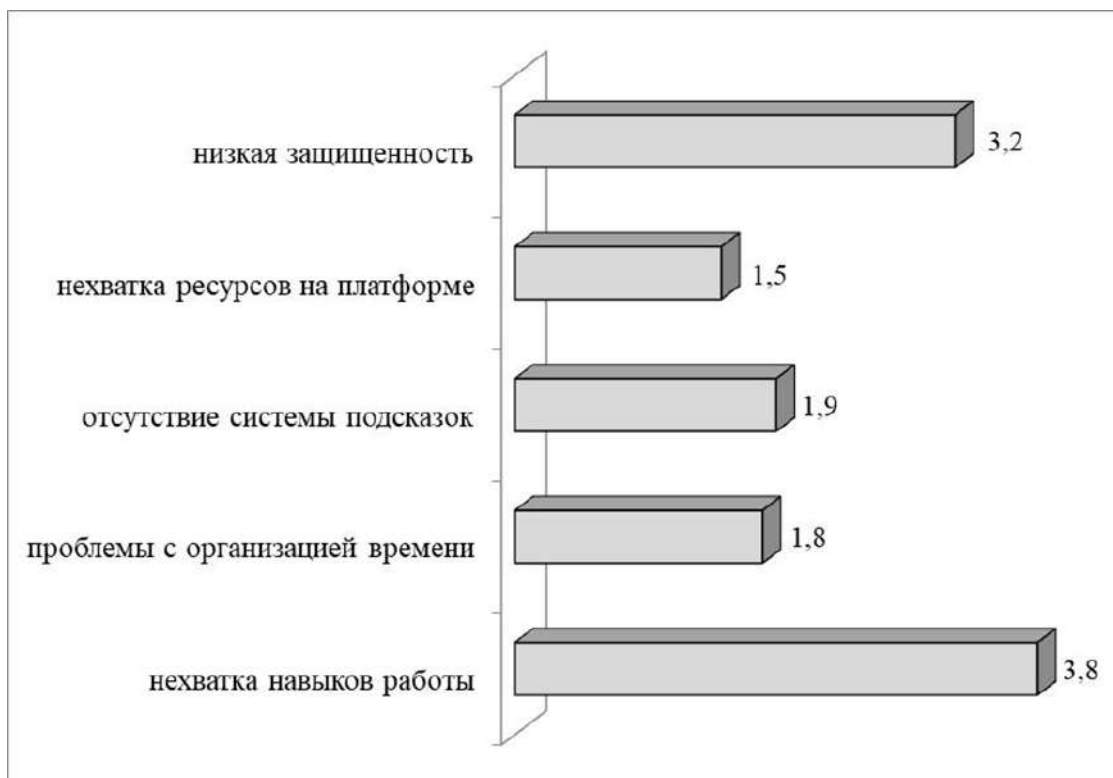


Рис. 2. Оценка преподавателями затруднений работы в LMS Moodle

Слушателям необходимо было оценить достоинства системы по пятибалльной шкале. Результаты анкетирования продемонстрировали высокую оценку преподавателями колледжа возможностей платформы для образовательного процесса в колледже (рис. 1).

Наиболее высоко преподаватели оценили набор инструментов MLS Moodle, предложенных для построения учебных курсов (4,6 балла). Также достаточно высоких оценок заслужила система контроля платформы (средний балл 4,2 из 5 возможных). В целом наблюдается положительное отношение педагогов к изучаемой системе.

На второй диаграмме представлены результаты анализа ответов по затруднениям, которые возникают при разработке онлайн-курсов (рис. 2).

Наибольшее затруднение вызывает у преподавателей отсутствие собственных ресурсов, а именно нехватка навыков работы на платформе (средний балл – 3,8). Кроме того, большую озабоченность вызывает проблема защиты данных на платформе. В целом результаты анкетирования подтвердили эффективность онлайн-курсов для преподавателей колледжа.

**Заключение.** Базируясь на работах Г. С. Голошумовой, О. Е. Черновой [8], мы можем выделить следующие педагогические условия, реализация которых будет способствовать эффективному использованию образовательной платформы Moodle в процессе дополнительного профессионального образования педагогов СПО и последующей трансляции опыта студентам колледжа: формирование и развитие ценностного отношения к автономной деятельности; организация курсовой подготовки к работе на электронной образовательной платформе; обеспечение профессиональной готовности и мотивации к разработке и внедрению онлайн-курсов.

С учетом вышесказанного можно предложить следующие рекомендации по разработке программ ДПО в области создания и внедрения онлайн-курсов для преподавателей колледжей и техникумов:

- изучение различных систем дистанционного обучения;
- организация самостоятельной работы по составлению критериев оценки качества онлайн-курсов;

– ориентация на предметную область педагога;

– осуществление мониторинга за деятельностью преподавателя по проектированию учебного занятия с использованием онлайн-курсов.

#### Библиографический список:

1. Карасик, А. А. Система оценки качества онлайн-курсов в проекте «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» / А. А. Карасик. – Текст : непосредственный // Материалы международной конференции по новым образовательным технологиям. – Томск, 2019. – С. 205–210.

2. Петухова, Е. А. Разработка и реализация курса повышения квалификации «Технологии дистанционного обучения» на образовательной платформе Moodle / Е. А. Петухова, Г. В. Кравченко. – Текст : непосредственный // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. – 2020. – № 4. – С. 62–69.

3. Софронова, А. К. Применение онлайн-курсов в дополнительном профессиональном образовании / А. К. Сафронова, Э. Ю. Мионов. – Текст : непосредственный // Вестник СВФУ. – 2018. – № 4. – С. 71–76.

4. Черных, И. А. Использование онлайн-курса в системе MOODLE для обучения педагогов / И. А. Черных. – Текст : непосредственный // Образование. Карьера. Общество. – 2021. – № 2 (69). – С. 19–20.

5. Волобуева, Т. Б. Открытое пространство онлайн обучения педагогических кадров / Т. Б. Волобуева. – Текст : непосредственный // Педагогическая перспектива. – 2021. – № 2. – С. 9–16.

6. Гришай, Е. В. Модернизационные тенденции российского высшего образования в условиях постиндустриального общества / Е. В. Гришай, Н. Ю. Звягинцева. – Текст : непосредственный // Общество и право. – 2017. – № 1 (59). – С. 213–216.

7. Медведев, П. С. Создание массового открытого онлайн-курса: новые возможности для современного педагога / П. С. Медведев, Е. О. Аквазба. – Текст : непосредственный // Russian Economic Bulletin. – 2020. – № 6. – С. 244–248.

8. Голошумова, Г. С. Возможности использования электронной образовательной плат-

формы Moodle в образовательном процессе вуза / Г. С. Голошумова, О. Е. Чернова. – Текст : непосредственный // Филологический класс. – 2017. – № 3 (49). – С. 52–57.

9. Аскарлов, А. Д. Внедрение дистанционного образования в процесс повышения квалификации педагогов как фактор модернизации образования / А. Д. Аскарлов. – Текст : непосредственный // Символ науки : международный научный журнал. – 2020. – № 1. – С. 70–73.

10. Педагогическая концепция цифрового профессионального образования и обучения : монография / В. И. Блинов, И. С. Сергеев, Е. Ю. Есенина и др. ; под науч. ред. В. И. Блинова. – Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 112 с.

11. Канищева, Н. В. Использование системы дистанционного обучения Moodle в образовательном процессе / Н. В. Канищева, А. Р. Бадалян. – Текст : непосредственный // Научный альманах. – 2020. – № 11-1 (73). – С. 111–113.

12. Рудакова, Е. В. Возможности организации дистанционного обучения на основе системы управления обучением Moodle / Е. В. Рудакова. – Текст : непосредственный // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. – 2021. – № 1 (24). – С. 56–59.

13. Сеногноева, Н. А. Опыт применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при освоении учебной дисциплины «Информатика» студентами колледжа / Н. А. Сеногноева, Е. Н. Тоценко. – Текст : непосредственный // Глобальный научный потенциал. – 2019. – № 9 (102). – С. 100–103.

#### References:

1. Karasik, A. A. *Quality assessment system of online courses in the project “Modern digital educational environment in the Russian Federation”* [Sistema ocenki kachestva onlajn-kursov v proekte “Sovremennaya cifrovaya obrazovatel'naya sreda v Rossijskoj Federacii”], Materials of the International conference on new educational technologies, 2019, pp. 205–210.

2. Petuhova, E. A. *Development and implementation of the advanced training course “Distance learning technologies” on the Moodle educational platform* [Razrabotka i realizaciya kursa povysheniya kvalifikacii “Tekhnologii distancionnogo obucheniya” na obrazovatel'noj platforme Moo-

dle], Bulletin of Psychology and Pedagogy of Altai State University, 2020, No. 4, pp. 62–69.

3. Sofronova, A. K. *Application of online courses in additional professional education* [Primenenie onlajn-kursov v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii], NEFU Bulletin, 2018, No. 4, pp. 71–76.

4. Chernykh, I. A. *Using an online course in the MOODLE system for teaching teachers* [Ispol'zovanie onlajn-kursa v sisteme MOODLE dlya obucheniya pedagogov], Education. Career. Society, 2021, No. 2 (69), pp. 19–20.

5. Volobueva, T. B. *Open space for online training of teaching staff* [Otkrytoe prostranstvo onlajn obucheniya pedagogicheskikh kadrov], Pedagogical perspective, 2021, No. 2, pp. 9–16.

6. Grishai, E. V., Zvyagintseva, N. Yu. *Modernization trends in Russian higher education in a post-industrial society* [Modernizacionnyye tendencii rossijskogo vysshego obrazovaniya v usloviyah postindustrial'nogo obshchestva], Society and Law, 2017, No. 1 (59), pp. 213–216.

7. Medvedev, P. S., Akvazba, E. O. *Creating a massive open online course: new opportunities for a modern teacher* [Sozdanie massovogo otkrytogo onlajn-kursa: novye vozmozhnosti dlya sovremennogo pedagoga], Russian Economic Bulletin, 2020, No. 6, pp. 244–248.

8. Goloshumova, G. S., Chernova, O. E. *The possibilities of using the electronic educational platform Moodle in the educational process of the university* [Vozmozhnosti ispol'zovaniya elektronnoy obrazovatel'noj platformy Moodle v obrazovatel'nom processe vuza], Philological class, 2017, No. 3(49), pp. 52–57.

9. Askarov, A. D. *Introduction of distance education in the process of professional development of teachers as a factor of modernization of education* [Vnedrenie distancionnogo obrazovaniya v process povysheniya kvalifikacii pedagogov kak faktor modernizacii obrazovaniya], Symbol of Science: International Scientific Journal, 2020, No. 1, pp. 70–73.

10. *Pedagogical concept of digital professional education and training* / V. I. Blinov, I. S. Sergeev, E. Yu. Esenina, P. N. Bilenko, M. V. Dulinov, A. M. Kondakov. Moscow: “Delo” RANHiGS, 2020. 112 p.

11. Kanishcheva, N. V., Badalyan A. R. *Using the Moodle distance learning system in the educational process* [Ispol'zovanie sistemy distancionnogo obucheniya Moodle v obrazovatel'nom processe], Scientific almanac, 2020, No. 11-1 (73), pp. 111–113.

12. Rudakova, E. V. *Possibilities of organizing distance learning based on the Moodle learning management system* [Vozmozhnosti organizacii distancionnogo obucheniya na osnove sistemy upravleniya obucheniem Moodle], Spiritual situation of time. Russia XXI century, 2021, No. 1 (24), pp. 56–59.

13. Senognoeva, N. A., Totsenko, E. N. *Experience of using e-learning and distance learning technologies in the development of the academic discipline “IT” for college students* [Opyt primeneniya elektronnoy obucheniya i distancionnykh obrazovatel'nykh tekhnologij pri osvoenii uchebnoj discipliny “Informatika” studentami kolledzha] Global scientific potential, 2019, No. 9 (102), pp. 100–103.

#### Образец для цитирования статьи:

Максютова, Н. Н. Дополнительное профессиональное образование в области разработки онлайн-курсов для преподавателей колледжа / Н. Н. Максютлова, А. С. Ли. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 58–64.

#### Example for article citation:

Maksyutova, N. N., Li, A. S. Additional professional education in the development of online courses for college teachers [Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v oblasti razrabotki onlajn-kursov dlya prepodavatelej kolledzha], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 1 (50), pp. 58–64.



УДК: 371.123+378.091.398

## Модель развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации

О. Ю. Муллер

<https://orcid.org/0000-0002-8938-5386>

[olga\\_megion@mail.ru](mailto:olga_megion@mail.ru)

Н. А. Ротова

<https://orcid.org/0000-0001-9792-7889>

[rotowa.n@yandex.ru](mailto:rotowa.n@yandex.ru)

## Model of the professional competence's development of a teacher of professional education in the system of advanced training

O. Yu. Muller

N. A. Rotova

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Модернизация системы образования в целом и системы повышения квалификации, в частности, напрямую связана с развитием потенциала главного ресурса – «человеческого капитала». Недостаточный уровень квалификации специалистов, как выпускников, так и уже работающих педагогов не соответствует запросам постиндустриального общества, о чем идет речь в Национальной доктрине образования. Следовательно, актуальность выстраивания образовательного процесса на принципиально новой, деятельностной основе приводит к смене внутренней позиции обучающихся. Поэтому актуальной становится задача теоретического обоснования модели развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации. **Цель исследования** – теоретическое обоснование деятельностно-ориентированной модели развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации, выявление условий ее реализации. Новизна исследования состоит в уточнении сущности понятия профессиональной компетентности педагога,

раскрытии методологической основы процесса развития его профессиональной компетентности. **Методология (материалы и методы).** Используя методы теоретического анализа научно-методической литературы, моделирования, авторами выявлена сущность понятия профессиональной компетентности педагога профессионального образования, разработана и апробирована модель развития исследуемой компетентности, обоснованы условия ее реализации. **Результаты.** Разработанная модель развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации представляет собой систему взаимосвязанных этапов управленческого анализа для решения педагогом профессиональных задач с позиции субъекта деятельности, а именно: диагностического, целеполагания, планирования, реализации, рефлексивного. Раскрытое авторами в модели содержание этапов развития исследуемой компетентности особенно актуально для организации работы в системе повышения квалификации, так как современному педагогу важно овладеть ориентировочными умениями и действиями по целеполаганию, составлению плана, выбору методов, способов действий, необходимых для достижения поставленной

цели, а предлагаемый для составления совместно с куратором выбранной программы повышения квалификации индивидуальный образовательный маршрут учитывает, в первую очередь, уровень развития мотивации педагогов, их осознанное отношение к собственному профессиональному развитию.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** Modernization of the education system in general and the system of advanced training, in particular, is directly related to development of the potential of the main resource – «human capital». The insufficient level of qualifications of specialists, both graduates and already working teachers, does not meet the needs of the post-industrial society, which is discussed in the National Doctrine of Education. Consequently, the relevance of building the educational process on a fundamentally new, activity-based basis leads to a change in the internal position of students. Therefore, the problem of theoretical substantiation of the model of the development of professional competence of a teacher of vocational education in the system of advanced training becomes urgent. **The aim of the study** is to theoretically substantiate an activity-oriented model of the development of professional competence of a teacher of vocational education in the system of advanced training, to identify the conditions for its implementation. The novelty of the research consists in clarifying the essence of the concept of a teacher's professional competence, revealing the methodological basis of the process of developing his professional competence. **Methodology (materials and methods).** Using the methods of theoretical analysis of scientific and methodological literature, modeling, the authors revealed the essence of the concept of professional competence of a teacher of vocational education, developed and approbated a model of the development of the studied competence, substantiated the conditions for its implementation. **Results.** The developed model of the development of professional competence of a teacher of vocational education in the system of advanced training is a system of interrelated stages of managerial analysis for solving professional tasks by a teacher from the position of a subject of activity, namely, diagnostic, goal-setting, planning, implementation, and reflexive. The content of the stages of development of the studied competence disclosed by the authors in the

model is especially relevant for organizing work in the system of advanced training, since it is important for a modern teacher to master indicative skills and actions in goal-setting, drawing up a plan, choosing methods, methods of action necessary to achieve the set goal, and proposed for drawing up, together with the curator of the chosen professional development program, an individual educational route takes into account, first of all, the level of formation of teachers' motivation, their conscious attitude to their own professional development.

**Ключевые слова:** непрерывное профессиональное образование, система повышения квалификации, развитие профессиональной компетентности, педагог.

**Keywords:** continuing professional education, advanced training system, development of professional competence, teacher.

**Введение.** Изменения инновационного характера, происходящие в обществе, вызывают преобразования и в образовательной среде, где основной концепцией становятся личностно ориентированное обучение и воспитание, позволяющие педагогам наиболее полно раскрыть свои возможности. Профессиональное развитие педагога является непрерывным процессом, зависящим от уровня сформированности его компетентности, включающей как формирование познавательных умений, так и умение выстраивать собственную образовательную траекторию. Региональная система повышения квалификации в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре предлагает внедрение национальной системы учительского роста, модель которой имеет персонифицированный модульный характер, обеспечивающий для педагогов возможность самостоятельного выбора индивидуальных образовательных программ, финансирование которых осуществляется за счет бюджетных средств округа. Так, институт развития образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» предлагает педагогам профессионального образования организовывать сопровождение процесса развития профессиональной компетентности через создание индивидуального образовательного маршрута.

Региональный институт повышения квалификации предлагает создание виртуальной индивидуальной площадки повышения квалификации, в рамках которой предполагается консультирование педагога руководителем программы повышения квалификации, составление рекомендаций по дальнейшему профессиональному росту, подготовка педагога к диссеминации его опыта. Данная система повышения квалификации, являясь стратегическим инструментом непрерывного профессионального образования взрослых, основана на самостоятельном деятельности педагога при построении своего индивидуального образовательного маршрута [1]. Проведенный региональным институтом повышения квалификации опрос педагогов по проблемам повышения квалификации показал неудовлетворенность системой повышения образования, имеющей знаниеориентированный характер. Поэтому актуальной становится задача перехода к деятельностно-ориентированной модели непрерывного профессионального образования [2; 3].

Согласно исследованиям автономного учреждения «Институт развития образования», актуальными направлениями повышения квалификации педагогов Югры являются следующие [4]:

- совершенствование подходов к разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования;
- внедрение федерального государственного образовательного стандарта для детей с ограниченными возможностями здоровья [5];
- подготовка высококвалифицированных кадров на основе практико-ориентированной модели профессионального образования;
- модернизация технологий и содержания образования и др.

Следовательно, цель исследования – теоретическое обоснование деятельностно-ориентированной модели развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации, выявление условий ее реализации.

Реализация цели возможна через рассмотрение сущности понятия профессиональной компетентности педагога профессионального образования, раскрытие методологической основы процесса развития его профессиональной компетентности.

**Обзор литературы.** Проблемы образования педагогов в системе непрерывного повышения квалификации рассмотрены такими учеными, как Э. М. Никитин [6], В. Ю. Кричевский [7], Т. И. Шамова [8] и др. Исследователи Г. А. Бордовская [9], А. П. Ситник [10] акцентируют внимание на том, что при развитии системы повышения квалификации формируются профессиональные и личностные качества педагогов. В контексте данного исследования деятельностно-ориентированной модели корректным будет рассмотреть дефиницию понятия профессиональной компетентности педагога профессионального образования.

Понятие компетентности формируется через освоение новых компетенций. Смысл понятия компетенции, согласно федеральным государственным образовательным стандартам высшего образования, заключается в развитии способности к применению знаний, умений и личностных качеств с целью успешной профессиональной деятельности.

По мнению И. А. Зимней, компетентность является интегративным воплощением сформированных компетенций [11]. Обращая внимание на компоненты содержания компетентности, И. А. Зимняя акцентирует особое внимание на необходимость компетентного выполнения профессиональной деятельности, что невозможно без мотивации к труду, которая, в свою очередь, складывается из совокупности действий и операций в процессе решения профессиональных задач.

Реализация идеи компетентностного подхода, являющегося основой деятельностно-ориентированной модели развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования, во многом зависит от того, какой смысл вкладывается в понятие компетентности и компетенции. Опираясь на теоретико-методологические подходы к понятию деятельности по В. В. Давыдову и Д. Б. Эльконину [12], следует отметить, что условием развития личности в процессе деятельности является интериоризация – присвоение обучающимся культурного опыта, норм, принятых обществом. Учитывая структуру деятельности, рассмотренную исследователями, а именно: потребность, мотив, цель, задачи, действия (способ действия), операции, – рассмотрим понятие компетенции в ракурсе готовности педа-

гога к выполнению профессиональных задач, а именно как интеграцию следующих умений: постановка задач и их решение, обоснованный выбор и применение адекватных средств решения, оценка результатов выполненных действий.

Следовательно, педагог компетентен, если он владеет компетенцией, и можно сказать, что он владеет умением выбора обоснованного адекватного решения поставленной им профессиональной задачи.

Обратимся к структуре компетенции, которая представляет взаимосвязь следующих компонентов: знаниевого, ориентировочного, операционального [3]. При выполнении профессиональной задачи педагогу необходимы теоретические знания, однако наличие знаний еще не является условием того, что поставленная задача будет решена. Необходимо выполнение педагогом ориентировочных действий по целеполаганию, составлению плана, выбору методов, способов действий, необходимых для достижения поставленной цели. На этапе целеполагания важно соотносить цель с предполагаемым результатом, представить образ результата, критерии к нему, на основании которых можно будет утверждать о том, достигнут результат или нет.

Таким образом, только через деятельность возможно объединение в систему всех компонентов компетенции. Следовательно, сущность понятия профессиональной компетентности педагога профессионального образования заключается в сформированном умении педагога решать профессиональные задачи с позиции субъекта деятельности, то есть, с соблюдением структуры деятельности.

**Методология (материалы и методы).** Теоретические положения о сущности понятия профессиональной компетентности педагога профессионального образования, выявленные условия являются основой для создания модели развития исследуемой компетентности в системе повышения квалификации. Методы исследования: теоретические методы (для раскрытия понятия профессиональной компетентности педагога профессионального образования применили сравнительный анализ научной и учебно-методической литературы; анализ нормативных документов, синтез, обобщение, сравнение), метод моделирования (для создания

модели развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации). Методологическими подходами при создании модели развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования можно считать компетентностный и системно-деятельностный, так как они являются, в первую очередь, основополагающими при реализации федеральных государственных образовательных стандартов.

**Результаты и их описание.** Программы повышения квалификации, предлагаемые Региональным институтом повышения квалификации, направлены на формирование у педагогов умений по разработке адаптированных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, по освоению технологий развития детей с особыми образовательными потребностями в условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта (дошкольное, общее и профессиональное образование), разработке программ дополнительного образования, особое внимание направлено на освоение педагогами умений по организации проектной деятельности в дошкольном, общем и профессиональном образовании [4]. Каждый модуль в непрерывной системе повышения квалификации направлен на развитие определенной компетенции, а для выявления педагогами компетенций с недостаточным уровнем сформированности предусмотрена система мониторинга через региональную автоматизированную модульную систему. На диагностическом этапе педагогом выявляются профессиональные затруднения; на этапе целеполагания педагог определяет направление повышения квалификации; затем на проектировочном этапе выстраивается индивидуальная образовательная программа с использованием региональных ресурсов, представляющих диссеминацию педагогического опыта, проведение стажировок; далее – этап контроля эффективности реализации индивидуальной образовательной программы.

Рассмотрим процесс развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования как совокупность этапов управленческого анализа для решения им профессиональных задач с позиции субъекта деятельности, а именно: диагностического, целе-

полагания, планирования, реализации, рефлексивного. Это позволило представить данный процесс в виде структурно-содержательной деятельностно-ориентированной модели [13].

Содержание диагностического этапа предполагает на базе региональной системы повышения квалификации выявление профессиональных затруднений педагогов на основе требований профессиональных стандартов и выявление необходимых каждому педагогу направлений повышения квалификации для выстраивания индивидуального образовательного маршрута.

На этапе целеполагания слушатели, то есть обучающиеся курсов повышения квалификации, составляют образ предполагаемого результата обучения, критерии к результату и формулируют цель и задачи обучения в рамках выбранной программы курсов повышения квалификации. При постановке задач обучения необходимо отразить средства достижения результата, фиксирующие разные способы достижения цели.

Содержание этапа планирования предполагает составление совместно с куратором программы повышения квалификации индивидуальной образовательной программы как технологического средства для реализации индивидуального образовательного маршрута.

Этап реализации предполагает последовательное выполнение разработанного индивидуального образовательного плана, программы. Особое значение для успешности данного этапа имеет личная заинтересованность слушателя курсов повышения квалификации в повышении своей профессиональной компетентности, на первый план выходит учет мотивов их профессионального развития.

На рефлексивном этапе у участников происходит формирование отношения к тем изменениям, которые произошли в их уровне профессиональной компетентности. Обучающимся курсов повышения квалификации важно выявление наиболее рационального для них способа действия, необходимого для развития их профессиональной компетентности, что является необходимым условием для дальнейшей постановки образовательных задач, что обеспечивает цикличность процесса развития.

Особого внимания заслуживает реализация в деятельности педагога профессионального

образования выбора им способа решения профессиональных задач. Специфика преподавания в системе повышения квалификации педагогических работников заключается в том, что слушателями являются работающие педагоги, которые в момент обучения выполняют роль обучающегося, поэтому при организации учебной деятельности преподавателям системы повышения квалификации необходимо помнить, что только в процессе деятельности происходит присвоение индивидом накопленного культурного опыта.

На основании разработанной структуры модели развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования условиями развития являются:

- понимание педагогом системы повышения квалификации компетентности как интегративного воплощения сформированных компетенций, структуры понятия компетенции как взаимосвязи следующих компонентов: мотивационного, деятельностного и проектировочного;

- при планировании занятий в системе повышения квалификации необходимо особое внимание обучающихся педагогов обратить на формирование новых способов действий;

- учитывать при планировании занятий в системе повышения квалификации организацию самооценки педагогами уже существующего их фактического опыта через сравнение с культурной нормой результатов;

- содержание деятельностного компонента профессиональной компетентности должно включать требования к результату, осмысление культурной нормы результата для того, чтобы слушатели могли через выделенные требования к результату оценить качество результата действия, обратиться к способу действия, благодаря которому они имеют полученный результат, оценить его, а при выявлении недостатков скорректировать собственный способ действия;

- для становления субъектной позиции слушателей научить их самостоятельно выявлять недостатки своего способа действия, своего собственного педагогического опыта.

Учитывая сущность понятия профессиональной компетентности педагога, представим его структуру как взаимосвязь следующих умений:

- умение выстраивать свою педагогическую деятельность на ценностной основе, особое

значение приобретает внутренняя мотивация педагога к деятельности;

- умение интерактивного взаимодействия с участниками образовательного процесса;

- умение проектировать индивидуальные траектории развития, опираясь на знание культуросообразных способов действия, что позволяет педагогу осознанно подходить к обогащению собственного опыта, от репродуктивного уровня творческой самостоятельности, проявляющейся в выполнении профессиональных обязанностей, до инновационного, с применением новых педагогических технологий.

Для определения уровней развития ценностного компонента применялась методика изучения мотивации профессиональной деятельности по К. Замфир в модификации А. Реана [14]; деятельностного компонента – методика выявления коммуникативных и организаторских склонностей В. В. Сиявского, В. А. Федоришина [15]; проектировочного компонента – тестовые задания по В. С. Аванесову [16].

Эмпирическая выборка формировалась из педагогов Сургутского района, объем выборки составил 60 человек. Результаты констатирующего и оценочного этапов представлены на рисунках 1 и 2.

Как видно из результатов констатирующего этапа, в контрольной и экспериментальной

группах преобладают низкий и средний уровни развития профессиональной компетентности, а высокий уровень отличается незначительно, здесь следует отметить недостаточный уровень развития ценностного, деятельностного и проектировочного компонентов, что подтвердило необходимость проведения формирующего этапа, направленного на мотивацию профессиональной деятельности, овладение умениями выстраивания интерактивного взаимодействия на основе структуры деятельности, партнерских отношений, диалогичных форм взаимодействия, на осознанное овладение педагогами знаниями культуросообразных способов действия, умениями проектирования индивидуальных траекторий развития как педагога, так и обучающегося.

Полученные данные эксперимента свидетельствуют о положительной динамике развития профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации.

**Обсуждение.** Результатом данного процесса можно считать не только более высокий уровень исследуемой компетентности, но внутренние изменения, позволяющие педагогу осознать необходимость выявления собственных затруднений в профессиональной деятельности, осознания границ собственного «незнания», определения «точек роста», что дает основания для

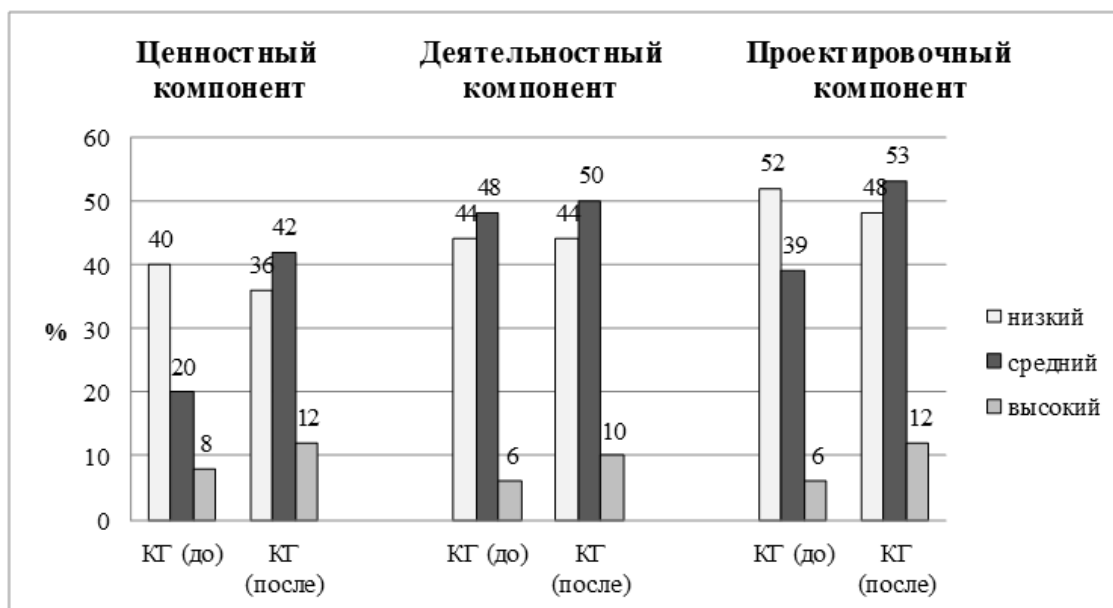


Рис. 1. Динамика уровней развития профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации (контрольная группа)

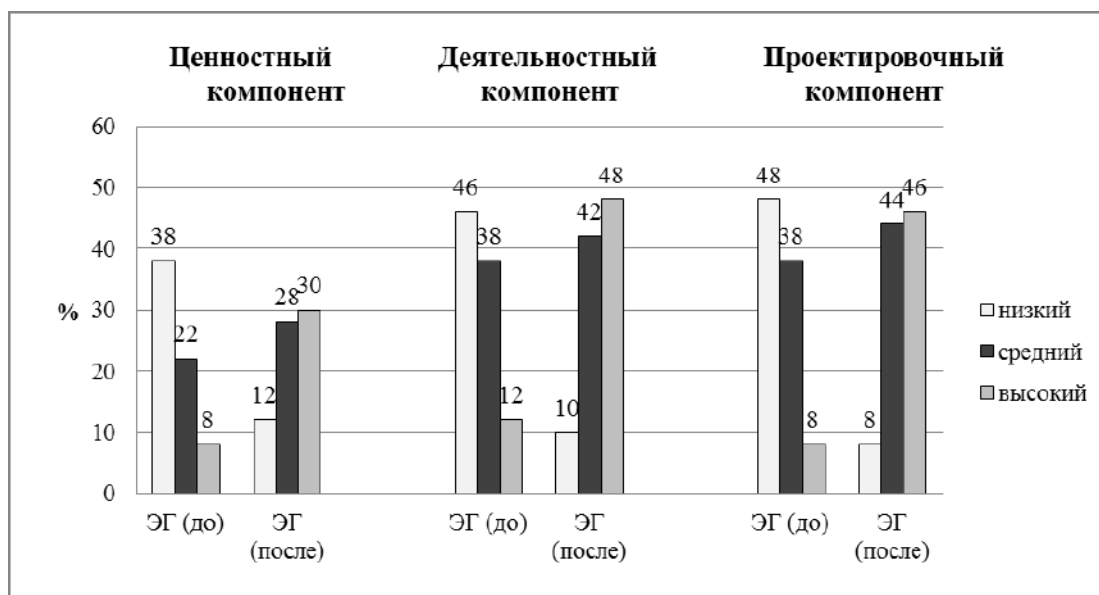


Рис. 2. Динамика уровней развития профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации (экспериментальная группа)

планирования дальнейшей работы педагога над развитием профессиональной компетентности. Следует отметить, что переход на более высокий уровень развития профессиональной компетентности возможен при осознании педагогом механизма выявления недостатков способа действия, осмысления собственного педагогического опыта.

Рассмотренная модель развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации дает основание для следующих выводов и направлений в практическом ее применении:

- сущность профессиональной компетентности педагога профессионального образования, заключающаяся в сформированном умении педагога решать профессиональные задачи с позиции субъекта деятельности, то есть, с соблюдением структуры деятельности, позволяет выстроить процесс развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации через проектирование индивидуального образовательного маршрута, для реализации которого необходимо составление индивидуальной образовательной программы или плана;
- при планировании содержания индивидуальной образовательной программы важно учитывать характер мотивов педагога в развитии профессиональной компетентности.

**Заключение.** Методологическим основанием процесса развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования являются компетентностный и системно-деятельностный подходы.

При определении понятия профессиональной компетентности следует опираться на ключевые положения теории деятельности, ее структуру, включающую потребность, мотив, целеполагание, действия, операции, контроль.

Главным результатом процесса развития можно считать качественные изменения, новые подходы к дальнейшей организации деятельности педагога профессионального образования. При решении профессиональных задач педагогу важно уметь проанализировать способ действия, выбрать наиболее рациональный, найти собственные ошибки, обозначив границу «незнания», что будет способствовать правильной постановке целей профессионального развития. Для дальнейшей перспективы развития профессиональной компетентности педагога в системе повышения квалификации необходимо:

- расширить деятельность региональных структур, отвечающих за обеспечение координации центров повышения квалификации и способствующих внедрению в курсы повышения квалификации успешной практики образовательной деятельности лидеров образования;

- обеспечить непрерывность и преемственность образования в регионе;
- обеспечить методическое сопровождение педагогов, способствующее их личностному росту.

### Библиографический список:

1. Персонифицированная модель повышения квалификации работников образования в современных социально экономических условиях : колл. монография / под ред. Н. К. Зотовой. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2013. – 344 с. – Текст : непосредственный.
2. Эффективные модели повышения квалификации педагогов: опыт Калининградской области : сборник научно-методических статей / сост. В. П. Вейдт. – Калининград : Изд-во Калининградского областного института развития образования, 2018. – 180 с. – Текст : непосредственный.
3. Лазарев, В. С. Научное обеспечение компетентностного подхода в профессиональном образовании / В. С. Лазарев. – Текст : непосредственный // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 7–14.
4. Обобщение и анализ результатов достигнутых системных изменений, направленных на повышение качества образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре : сборник материалов / сост. Л. В. Максимова ; под общ. ред. И. Ю. Акентьевой; автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования». – Ханты-Мансийск : Институт развития образования, 2018. – 47 с. – Текст : непосредственный.
5. Муллер, О. Ю. Актуальные проблемы трудоустройства выпускников с ограничениями здоровья / О. Ю. Муллер. – Текст : непосредственный // Азимут научных исследований. – 2018. – Т. 7, № 2 (23). – С. 173–176.
6. Никитин, Э. М. Федеральная система повышения квалификации работников образования : учебное пособие / Э. М. Никитин. – Москва : РИПКРО, 1995. – 191 с.
7. Проблемы повышения профессиональной квалификации руководителей школ / [В. Ю. Кричевский и др.] ; под ред. Е. Т. Тонконогой. – Москва : Педагогика, 1987. – 166 с. – Текст : непосредственный.
8. Шамова, Т. И. Система повышения квалификации руководителей образовательных

учреждений: опыт, проблемы, перспективы / Т. И. Шамова. – Текст : непосредственный // Сибирский педагогический журнал. – 2005. – № 1. – С. 109–116.

9. Бордовская, Н. В. Психология и педагогика / Н. В. Бордовская, А. А. Реан. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 432 с. – Текст : непосредственный.

10. Ситник, А. П. Формирование и развитие исследовательской культуры учителя в процессе повышения квалификации : учебно-методическое пособие / А. П. Ситник, В. И. Маркова. – Москва : Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, 2010. – 111 с. – Текст : непосредственный.

11. Зимняя, И. А. Компетенции и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – Текст : непосредственный // Ученые записки национального общества прикладной лингвистики. – 2013. – № 4. – С. 16–31.

12. Давыдов, В. В. О понятии развивающего обучения / В. В. Давыдов. – Томск : «Пеленг», 1995. – 144 с. – Текст : непосредственный.

13. Муллер, О. Ю. Современная модель методической готовности педагогов к работе в условиях инклюзивного образования / О. Ю. Муллер. – Текст : непосредственный // Ценности и смыслы. – 2017. – № 2. – С. 149–158.

14. Реан, А. А. Психология личности / А. А. Реан. – Питер, 2013. – 288 с. – Текст : непосредственный.

15. Методика КОС (В. В. Синявского и Б. А. Федоришина) / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Текст : непосредственный // Психодиагностика : коллекция лучших тестов / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2006. – С. 339–344.

16. Аванесов, В. С. Тесты в социологическом исследовании / В. С. Аванесов. – Москва, 1982. – 200 с. – Текст : непосредственный.

### References:

1. *Personalized model of professional development of educators in modern socio-economic conditions: collection of monographs* [Personificirovannaya model' povysheniya kvalifikacii rabotnikov obrazovaniya v sovremennyh social'no ekonomicheskikh usloviyah], ed. by N. K. Zotova, FLINT, 2013. 344 p.



2. *Effective models of professional development of teachers: the experience of the Kaliningrad region*: Proceedings of scientific and methodological articles [Effektivnye modeli povysheniya kvalifikatsii pedagogov: opyt Kaliningradskoj oblasti], comp. by V. P. Veidt, Kaliningrad: Publishing house of the Kaliningrad Regional Institute for the Development of Education, 2018. 180 p.
3. Lazarev, V. S. *Scientific support of a competence-based approach in vocational education* [Nauchnoe obespechenie kompetentnostnogo podhoda v professional'nom obrazovanii], Bulletin of the Surgut State Pedagogical University, 2017, No. 1, pp. 7–14.
4. *Generalization and analysis of the results of the achieved systemic changes aimed at improving the quality of education in the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Yugra*: collection of materials [Obobshchenie i analiz rezul'tatov dostignutykh sistemnykh izmenenij, napravlennykh napovyschenie kachestva obrazovaniya v Hanty-Mansijskom avtonomnom okruge – Yugre], comp. by L. V. Maksimova; under the general ed. by I. Yu. Akentieva, Khanty-Mansiysk: Institute for Education Development, 2018. 47 p.
5. Muller, O. Yu. *Actual problems of employment of graduates with disabilities* [Aktual'nye problem trudoustrojstva vypusknikov s ograniчениями zdorov'ya], Azimuth of scientific research, 2018, Vol. 7, No 2 (23), pp. 173–176.
6. Nikitin, E. M. *Federal system of advanced training of educators: textbook* [Federal'naya sistema povysheniya kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya], RIPKRO, 1995. 191 p.
7. Krichevsky, V. Y. *Problems of professional development of school leaders* [Federal'naya sistema povysheniya kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya], Ed. by E. T. Tonkonogoi, Pedagogy, 1987. 166 p.
8. Shamova, T. I. *The system of advanced training for heads of educational institutions: experience, problems, prospects* [Sistema povysheniya kvalifikatsii rukovoditelej obrazovatel'nyh uchrezhdenij: opyt, problemy, perspektivy], Siberian Pedagogical Journal, 2005, No. 1, pp. 109–116.
9. Bordovskaya, N. V., Rean, A. A. *Psychology and pedagogy* [Psihologiya i pedagogika], Saint Petersburg, 2002. 432 p.
10. Sitnik, A. P., Markova, V. I. *Formation and development of a teacher's research culture in the process of professional development* [Formirovanie i razvitie issledovatel'skoj kul'tury uchitelya v processe povysheniya kvalifikatsii], Moscow: Academy of Advanced Training and Professional Retraining of Educators, 2010. 111 p.
11. Zimnya, I. A. *Competences and competence in the context of a competence-based approach in education* [Kompetencii i kompetentnost' v kontekste kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii], Proceedings of the National Society of Applied Linguistics, 2013, No. 4, pp. 16–31.
12. Davydov, V. V. *The concept of developing education* [O ponyatii razvivayushchego obucheniya], Tomsk: "Peleng", 1995. 144 p.
13. Muller, O. Yu. *Modern model of methodological readiness of teachers to work in inclusive education* [Sovremennaya model' metodicheskoy gotovnosti pedagogov k rabote v usloviyah inklyuzivnogo obrazovaniya], Values and meanings, 2017, No. 2, pp. 149–158.
14. Rean, A. A. *Psychology of personality* [Psihologiya lichnosti], Peter, 2013. 288 p.
15. *Methodology of KOS* [Metodika KOS] (V. V. Sinyavsky and B. A. Fedorishin). Rostov-on-Don, Psychodiagnostics: a collection of the best tests / O. N. Istratova, T. V. Exacusto, Rostov-on-Don: Phoenix, 2006, pp. 339–344.
16. Avanesov, V. S. *Tests in sociological research* [Testy v sociologicheskom issledovanii], Moscow, 1982. 200 p.

#### Образец для цитирования статьи:

Муллер, О. Ю. Модель развития профессиональной компетентности педагога профессионального образования в системе повышения квалификации / О. Ю. Муллер, Н. А. Ротова. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 65–73.

#### Example for article citation:

Muller, O. Yu., Rotova, N. A. Model of the professional competence's development of a teacher of professional education in the system of advanced training [Model' razvitiya professional'noj kompetentnosti pedagoga professional'nogo obrazovaniya v sisteme povy'sheniya kvalifikatsii], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 1 (50), pp. 65–73.

УДК: 37.018.43:004

## **Влияние дистанционного обучения на развитие профессионального мышления обучающихся по программам профессиональной переподготовки**

**С. Н. Башинова**

<https://orcid.org/000-0002-5124-7439>

[sbashinova@yandex.ru](mailto:sbashinova@yandex.ru)

**О. И. Кокорева**

<https://orcid.org/0000-0002-8807-9109>

[oxiko@list.ru](mailto:oxiko@list.ru)

**А. М. Гарифуллина**

<https://orcid.org/0000-0002-5628-222>

[alm.garifullina2012@yandex.ru](mailto:alm.garifullina2012@yandex.ru)

**А. А. Сухарев**

<https://orcid.org/000-0001-6789-1408>

[s.alex966@gmail.com](mailto:s.alex966@gmail.com)

## **The impact of distance learning on the development of professional thinking of retraining programs**

**S. N. Bashinova**

**O. I. Kokoreva**

**A. M. Garifullina**

**A. A. Sukharev**

### **Аннотация**

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Ставший необходимостью нашего времени в условиях пандемии COVID-19 переход на дистанционные формы обучения в системе профессиональной переподготовки привел к изменению формы общения слушателей и преподавателей, что оказало влияние на развитие профессионального мышления обучающихся. Однако качественная подготовка специалиста невозможна без достижения им достаточного уровня развития профессионального мышления. В то же время в научной литературе практически нет работ, посвященных влиянию дистанционного обучения на развитие профессионального мышления слушателей в процессе профессиональной переподготовки, что и обуславливает актуальность нашего исследования. **Цель исследова-**

**ния** – выяснить, как дистанционная форма обучения влияет на развитие профессионального мышления слушателей курсов профессиональной переподготовки и, при необходимости, определить способы компенсации негативных аспектов такого влияния. **Методология (материалы и методы).** В основе организации и проведения исследования лежит положение о том, важное значение в изучении проблемы влияния дистанционного обучения на развитие профессионального мышления имеют три аспекта: современный уровень развития сетевых поисковых и справочных интерактивных систем, появление развитых технических возможностей по использованию таких систем и модель формирования профессионального мышления. **Методы исследования:** изучение и анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, анкетирование,

интервьюирование, факторный анализ. **Результаты.** В результате анкетирования слушателей и интервьюирования преподавателей определено, что в качестве основного средства дистанционной коммуникации выступают смартфон и другие гаджеты, а основного источника знаний для слушателей – справочно-информационные системы. Впервые получены данные о том, что при дистанционной форме обучения преобладает шаблонный тип мышления с преимущественным формированием простых причинно-следственных схем профессионального мышления при практическом отсутствии творческой составляющей. Научная новизна исследования заключается также в выявлении при дистанционном обучении устойчивой тенденции к снижению самостоятельности, оригинальности, активной личностно-профессиональной позиции, эмпатийности, являющихся наиболее важными характеристиками профессионального мышления. Определены способы компенсации негативных аспектов влияния недостатков дистанционной формы обучения: усиление практической направленности обучения, предполагающее использование реальных заданий по профилю подготовки в различных аспектах квазипрофессиональной деятельности, усиление проблемно-исследовательского характера учебной деятельности за счет блочно-модульного структурирования форм организации деятельности обучающегося и дидактического материала.

#### **Abstract**

**The research problem and the rationale for its relevance.** The transition to distance learning in the system of professional retraining, which has become a necessity of our time under the COVID-19 pandemic, has led to a change in the form of communication between students and teachers, which has had an impact on the development of students' professional thinking. However, qualitative training of a specialist is not possible without his achieving a sufficient level of professional thinking development. There are almost no researches in the scientific literature devoted to the impact of distance learning on the development of students' professional thinking during professional retraining, which explains the relevance of our study. **The goal of research is to find out how distance learning affects the development of professional thinking of retraining students and, if neces-**

**sary, determine the ways to compensate for the negative aspects of this effect. Methodology.** The research is based on the assumption that three aspects are important in studying the influence of distance learning on the development of professional thinking: the current level of development of online search and reference interactive systems, the emergence of advanced technical capabilities in using such systems, and the model of professional thinking formation. **Research methods:** study and analysis of psychological and pedagogical literature on the problem under study, questionnaire survey, interviewing, factor analysis. **Results.** The questionnaire survey of students and teachers' interviews revealed that smartphones and other gadgets are the main means of remote communication, while information and reference systems are the main source of knowledge for students. For the first time data has been obtained that pattern thinking with predominant formation of simple cause-and-effect schemes of professional thinking and practical absence of a creative component prevails in the distance form of education. The novelty of the research is that distant learning helps identify a stable tendency towards reduction of independence, originality, active personal and professional attitude, and empathy which are the most important characteristics of professional thinking. Ways to compensate for the negative aspects of the impact of the shortcomings of distance learning are identified: strengthening the practical orientation of training, which involves the use of real tasks on the training profile in various aspects of quasi-professional activity, strengthening the problem-research nature of learning activities through block-module structuring of forms of organization of student activity and didactic material.

**Ключевые слова:** профессиональное мышление, дистанционное обучение, профессиональная переподготовка.

**Keywords:** professional thinking, distance learning, professional retraining.

#### **Введение**

С момента возникновения дистанционного образования у него имеются сторонники и противники. Первые выделяют такие его достоинства, как независимость получения образования от местонахождения обучающегося, снижение затрат на обучение, возможность организации

обучения в удобном режиме времени и самостоятельного распределения учебной нагрузки. С этим мнением нельзя не согласиться, особенно если рассматривать его в аспекте дополнительного образования по программам профессиональной переподготовки, слушатели которых в основном обучаются без отрыва от производства.

Для них дистанционное обучение часто является не только самым приемлемым, но и единственно возможным способом получения образования для повышения квалификации, а также сохранения должности в связи с выходом профессиональных стандартов.

Противники дистанционного образования в качестве аргументов ссылаются на его низкое качество, обусловленное, с одной стороны, недостаточным содержательно-технологическим уровнем электронных курсов и электронных информационно-образовательных систем в целом, с другой – тем, что далеко не все обучающиеся способны к постоянному проявлению в необходимой степени самоконтроля и самодисциплины, а также снижением у них уровня заинтересованности в получении знаний в отсутствие личного контакта с преподавателем.

Такое мнение также следует признать правомерным, учитывая то, что определяющим мотивом профессиональной переподготовки у многих слушателей является получение диплома, позволяющего им вести профессиональную деятельность в определенной области.

Обсуждение результатов изучения дидактической единицы между преподавателем и обучаемым традиционно подразумевало форму «тет-а-тет», включающую как вербальные, так и невербальные формы общения. Ставший не только реалией, но и необходимостью нашего времени в условиях пандемии COVID-19 переход на дистанционные формы обучения в системе профессиональной переподготовки определил отказ от невербального и упрощение вербального общения из-за текстовых форм его передачи.

Изменение формы общения слушателей и преподавателей при дистанционном обучении привело к упрощению логических и смысловых связей, формируемых в процессе обучения, что оказало влияние на развитие профессионального мышления обучающихся, понимаемого как специфическая умственная деятельность, в хо-

де которой происходит отражение и творческое преобразование в сознании объективных характеристик учебного материала, моделирование процессов профессиональной деятельности, обуславливаемое ее целями, задачами и условиями. Общепринятым является мнение о том, что качественная подготовка специалиста невозможна без достижения им достаточного уровня развития профессионального мышления. В то же время в научной литературе практически нет работ, посвященных влиянию дистанционного обучения на развитие профессионального мышления слушателей в процессе профессиональной переподготовки. Перечисленные выше обстоятельства обуславливают актуальность нашего исследования, целью которого было выяснить, как дистанционная форма обучения влияет на развитие профессионального мышления слушателей курсов профессиональной переподготовки и, при необходимости, определить способы компенсации негативных аспектов такого влияния.

#### Обзор литературы

Проблема дистанционного обучения в общетеоретических и методологических аспектах применительно к разным уровням образования неоднократно становилась предметом отечественных и зарубежных исследований. В ряде работ нашли свое отражение вопросы эффективности дистанционного обучения, использования для его реализации компьютерных программ, применения тестового и других видов контроля знаний в электронных информационно-образовательных системах, использования современных информационных сетей в процессе дистанционного обучения, которые рассматривались отечественными. Анализ исследований дистанционного обучения в профессиональном образовании за последнее десятилетие показал, что в основном они касаются высшей школы и в них рассматриваются педагогические аспекты проблемы: организация и технологии процесса дистанционного обучения (И. В. Борисов [1], Ю. В. Григорьев [2], Т. А. Лавина [3], М. В. Лапенко [4], А. В. Муромцева [5], Л. В. Николаева [6], В. В. Половинкина [7], С. М. Романова [8], А. А. Скворцов [9], контроль качества знаний при дистанционном обучении (Е. Н. Дмитриева [10], А. А. Малыгин [11], Н. В. Никуличева [12]). Работы, касающиеся системы повышения квалификации

и профессиональной переподготовки, представлены значительно скромнее (Е. Ю. Грабко [13], В. В. Красин [14]), а исследования психологических аспектов дистанционного обучения почти не представлены. Для нашего исследования представляет интерес работа Ю. В. Балашовой [15], в которой сравниваются когнитивные и личностные особенности студентов очного и дистанционного обучения. Автор делает вывод о своеобразии личностного и интеллектуального развития студентов обеих форм обучения и отмечает, что интеллект студентов дистанционного обучения более дифференцированный, в отличие от более интегрированного интеллекта студентов очного обучения.

Ю. В. Балашова установила, что у студентов, обучающихся дистанционно, темп усвоения знаний ниже, подструктуры интеллекта менее взаимосвязаны, время дифференцировок всех типов и видов длиннее по сравнению со студентами очной формы обучения [15, с. 33].

Успешность и самореализация специалиста в любой сфере деятельности в значительной степени зависит от уровня развития его профессионального мышления. Поэтому различные аспекты этой проблемы применительно к специалистам разного профиля регулярно становились предметом исследования в отечественной педагогике и психологии (В. П. Андронов [16], А. А. Дорофеев [17], М. С. Ионова [18] и др.).

Проведенный нами анализ представленности тематики экспериментального изучения вопросов развития профессионального мышления позволил констатировать, что в основном они касаются формирования профессионального мышления у будущих специалистов – студентов высших образовательных учреждений и обучающихся в системе среднего профессионального образования.

Таким образом, анализ литературных источников показывает недостаточную изученность данной проблемы применительно к уровню дополнительного образования вообще и с учетом современных изменений в общественной жизни, обусловленных влиянием пандемии на все ее стороны, в том числе и на систему образования. Проблемы влияния дистанционного обучения на развитие профессионального мышления слушателей программ профессиональной

переподготовки не были предметом исследования в научной литературе.

#### **Методология (материалы и методы)**

При организации и проведении исследования мы полагали, что важное значение в изучении проблемы влияния дистанционного обучения на развитие профессионального мышления имеют три аспекта: современный уровень развития сетевых поисковых и справочных интерактивных систем, появление развитых технических возможностей по использованию таких систем и модель формирования профессионального мышления.

По первому аспекту следует отметить, что развитие электронных поисковых и справочных систем (Яндекс, Гугл, Википедия и др.) и интерактивных голосовых помощников (Алиса, Сири и др.) привело к появлению релевантных алгоритмов поиска, выступающих сегодня образцом искусственного интеллекта.

Такая релевантность подразумевает высокую степень статистического соответствия результатов поиска применительно к формулировке запроса, а значит, включает значительные усреднения как по вариантам формулировки запроса, так и по вариантам выдачи результатов. Хотя алгоритмы пытаются учитывать историю предыдущих запросов пользователя и статистику выбора других вариантов выдачи, но гарантировать соответствие «общих результатов» поиска «частному случаю запроса» применительно к слушателям, невозможно в принципе. Так, в процессе преподавания различных дисциплин на разных программах профессиональной переподготовки мы неоднократно наблюдали формальный выбор слушателями при решении задач в процессе дистанционного обучения одной из верхних позиций результатов поиска без учета ее содержания и анализа на пригодность к «частному случаю запроса». Парадоксально, но такой непродуктивный вариант действий только обеспечивал еще большее повышение рейтинга этой строки поиска.

Второй аспект делает необходимым учет неоднозначного влияния на развитие профессионального мышления слушателей курсов профессиональной переподготовки массового распространения доступных высокоскоростных сетей передачи данных (4G и в будущем 5G), а также гаджетов с широкими возможностями обращения к сетевым ресурсам и голосовому

управлению. Безусловно, позитивной стороной этого процесса является обеспечение постоянного доступа пользователя к разноплановой информации. Однако постоянное использование и даже определенная зависимость обучающихся от технических возможностей получения информации имеет и свою негативную сторону – оно зачастую приводит пользователя к применению неинформативных шаблонов.

Так, по нашим наблюдениям, вместо непосредственного обсуждения материала занятия в режиме онлайн слушатели активно и часто некритично используют скопированные текстовые учебные материалы, причем без формул и иллюстраций, скриншоты, методические разработки с различных сайтов, которые не отличаются ни оригинальностью, ни качеством.

Для оценки влияния каких-либо факторов на развитие профессионального мышления необходимо определить его сущность и структуру. Исходя из этого, по третьему из выделенных нами аспектов при проведении исследования мы придерживались модели профессионального мышления, основанной на взаимодействии составляющих, характеризующихся корпоративностью или профессионализмом, эмпатией, самостоятельностью, оригинальностью или склонностью к принятию стандартных решений, которые в процессе обучения активно отображаются в дидактических показателях.

К таким показателям, по нашему мнению, относятся: уровень знаний (в диапазоне от общего знакомства с учебным материалом до умения творчески применять эти знания и умения видеть в них противоречия), характеристики памяти (относительно умения ее использовать для выделения важных деталей при необходимости), проявление личностных качеств (характеристики усидчивости, старания, сосредоточенности, внимания), умение думать (мыслить от своего или чужого лица, с учетом профессиональных вводных или внешних обстоятельств) [19, с. 68]. В качестве методов исследования были использованы изучение и анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, анкетирование, интервьюирование, факторный анализ.

### Результаты

Для выявления влияния современного уровня развития сетевых поисковых и справочных интерактивных систем и технических

возможностей по их использованию на развитие профессионального мышления слушателей курсов профессиональной переподготовки (первые два из рассмотренных выше аспектов дистанционного обучения) было проведено анкетирование обучающихся по программам профессиональной переподготовки (114 чел.), которое дало следующие статистические результаты.

*Вопрос 1: Чем Вы пользуетесь при первичном поиске информации?*

- а) бумажным учебником или справочником – 5%,*
- б) электронной поисковой системой (например, Яндекс, Гугл) – 97%,*
- в) справочно-информационной системой (например, Википедия) – 50%,*
- г) голосовыми помощниками (например, Алиса, Сири) – 12%.*

*Вопрос 2: Какие технические средства Вы используете при поиске?*

- а) каталоги библиотечных систем (по кодам УДК и ББК) – 0%,*
- б) стационарный компьютер или ноутбук с подключением к сети 75%,*
- в) смартфон – 90%,*
- г) электронные библиотечные системы (например, Znanium) – 8%.*

*Вопрос 3: Как Вы обычно общаетесь с преподавателями дистанционно?*

- а) звоню по сотовому телефону или пишу СМС – 5%,*
- б) пишу в WhatsApp (Телеграм и т. п.) – 45%,*
- в) пишу на электронную почту – 86%,*
- г) оставляю ему сообщение на платформе дистанционного обучения (например, MS Teams, Meet, Zoom, MOODLE) – 56%.*

*Вопрос 4: Как Вы готовите набор материалов для изучения дисциплины?*

- а) в процессе изучения готовлю краткую выписку содержания (конспект) всех или основных тем дисциплины – 18%,*
- б) заранее скачиваю с рекомендованной страницы платформы дистанционного обучения все электронные материалы – 41%,*
- в) использую справочно-информационную систему и скачиваю результаты поиска по итоговому перечню контрольных вопросов или заданий 42%,*
- г) заранее не готовлю, ищу в сети, когда требуется необходимость – 30%.*

Опрос (в виде беседы-интервью) преподавателей по третьему аспекту влияния дистанционного обучения на развитие профессионального мышления слушателей дал следующие обобщенные утверждения преподавателей, ведущих дисциплины на различных программах профессиональной переподготовки.

1. Уровень знаний при внедряемом тестовом методе контроля учебной деятельности слушателей соответствует преимущественно уровню повторения учебного материала, анализа типовых или рассмотренных контрольных заданий. Примеры изменения типового подхода или творческого выполнения заданий крайне редки и, по сути, носят единичный характер.

Углубление уровня усвоения учебного материала дисциплины происходит только при увеличении количества индивидуальных заданий конкретному слушателю (так, нами был зафиксирован единичный случай написания слушателем 75 электронных писем, на каждое из которых преподавателем был подготовлен аргументированный ответ).

2. Электронное обучение резко снижает оцениваемые характеристики памяти. Слушатели не видят необходимости в осмыслении и запоминании мелких деталей, поскольку по текстовому или голосовому запросу на компьютер или смартфон можно получить достаточно точный ответ.

3. Различия влияния личностных качеств на развитие профессионального мышления слушателей при разных формах обучения не зафиксировано. Усидчивых, старательных и внимательных студентов положительно отмечают все преподаватели, вне зависимости от формы обучения. На развитие профессионального мышления в большей мере оказывает влияние мотивация слушателей к получению дополнительного профессионального образования (потребность в знаниях для успешного ведения новой профессиональной деятельности или получение документа о переподготовке), чем форма обучения.

4. Сравнение ответов и рассуждений слушателей в условиях традиционного и дистанционного обучения показывает преобладание в последнем случае шаблонного типа мышления (формируются простые причинно-следственные схемы рассуждений по образцу или примерному алгоритму), с почти полным

отсутствием творческой составляющей или попыткой «перенести на себя» точку зрения оппонента.

Проведенный анализ необходимых усилий преподавателя (выраженных в значении необходимого времени) в факторном эксперименте  $2 \times 2$ , для достижения планового уровня изучения дисциплины, с выделением двух градаций итогов обучения (мало или пороговый уровень и много или несколько уровней усвоения дисциплины), а также двух градаций формы обучения (традиционное и дистанционное обучение) выявил наличие двух эффектов:

1) при дистанционном обучении и малом (пороговом) числе градаций усилия преподавателя для проверки и оценивания задания составляют в среднем от 15 до 25 минут (это 2,4 электронных письма на задание), что примерно соответствует плановым затратам времени при традиционном обучении на одного слушателя;

2) при дистанционном обучении и большом числе градаций усилия преподавателя для проверки и оценивания контрольного задания составили в сумме от 220 до 300 минут (это 36 электронных писем и сообщений), что значительно превышает плановые затраты времени при традиционном обучении на одного слушателя.

#### Обсуждение

Анализ результатов исследования показал, что дистанционная форма обучения имеет ряд негативных аспектов влияния на развитие профессионального мышления слушателей курсов профессиональной переподготовки и выявил необходимость определения способов компенсации такого влияния. К таким способам, по нашему мнению, могут быть отнесены следующие технологии.

Для оценки влияния дистанционного обучения на формирование профессионального мышления слушателей, обучающихся по программам профессиональной переподготовки, следует использовать диагностическую методику, позволяющую определить уровень сформированности профессионального мышления и отследить его динамику.

Разработанная нами компьютерная диагностическая программа предоставляет возможность оперативно управлять процессами коррекции развития профессионального мышления слушателей в ходе дистанционного обучения.

Основные точностные характеристики данной программы, дают возможность выполнить достоверную оценку типа, уровня, элементов структуры профессионального мышления, которая дается по итогам решения обучающимся десяти профессиональных задач, которые выбираются случайным образом из представленного в библиотеке программы набора по каждому из программных модулей емкостью 80 заданий. По каждому из заданий предлагается 8 вариантов решений, при этом число возможных сценариев последовательности выбора заданий составляет восемь в десятой степени, а вероятностный потенциально достижимый уровень достоверности результатов программы – 0,94.

Для обеспечения развития профессионального мышления в процессе дистанционного обучения необходимо блочно-модульное структурирование форм организации деятельности обучающегося и дидактического материала и применение специальных средств усиления проблемно-исследовательского характера учебной деятельности слушателей, особенно ее квазипрофессиональной составляющей.

В качестве таких средств, по нашему мнению, применимы система проблемных ситуаций и задач; контрольные задания, основанные на трансформации теоретического материала из вербальной в графическую (схемы, таблицы, презентации, динамические диаграммы) и образно-знаковую (абстрагирование, подбор аналогий, перенос теории на конкретную личную или производственную ситуацию) формы; практические работы исследовательского и проблемного характера.

Построенная по такой системе обучающая программа поможет в определенной степени компенсировать недостатки дистанционного обучения в плане развития у слушателей программ профессиональной переподготовки профессионального творческого мышления.

#### **Выводы**

Основным средством дистанционной коммуникации слушателей программ профессиональной подготовки в настоящее время стали смартфон и другие гаджеты, а основным источником знаний – справочно-информационные системы.

При дистанционной форме обучения преобладает шаблонный тип мышления с преимущественным формированием простых причинно-следственных схем профессионального мыш-

ления (по образцу или примерному алгоритму). Творческая составляющая при этом практически отсутствует. Достаточно часто при дистанционном обучении затраты времени преподавателя на проверку заданий превышают плановые при традиционном обучении на одного слушателя.

Сравнение результатов диагностики профессионального мышления слушателей в предыдущие годы, когда профессиональная переподготовка осуществлялась преимущественно в очной форме, и полученных в период пандемии при полностью дистанционном обучении, свидетельствует об устойчивой тенденции к снижению таких его характеристик, как самостоятельность, оригинальность, активная личностно-профессиональная позиция, являющихся наиболее важными особенностями профессионального мышления. В то же время выявлен такой негативный показатель, как тенденция роста корпоративности мышления. Из основных составляющих профессионального мышления при дистанционных формах обучения больше всего страдает эмпатийность.

Основным средством компенсации недостатков дистанционной формы обучения, с нашей точки зрения, является усиление практической направленности обучения, предполагающее использование реальных заданий по профилю подготовки в различных аспектах квазипрофессиональной деятельности. Это позволит не допустить возможность шаблонного решения задач и простого копирования текстов из справочно-информационных систем для подготовки ответа.

С целью усиления проблемно-исследовательского характера учебной деятельности слушателей необходимо блочно-модульное структурирование форм организации деятельности обучающегося и дидактического материала.

#### **Библиографический список:**

1. Борисов, И. В. Дистанционное обучение как образовательная практика в современном вузе / И. В. Борисов. – Текст : непосредственный // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2017. – № 3. – С. 45–49.
2. Григорьев, Ю. В. Моделирование учебной деятельности группы студентов в условиях дистанционного обучения / Ю. В. Григорьев. –



Текст : непосредственный // *Фундаментальные исследования*. – 2011. – № 12. – С. 474–479.

3. Лавина, Т. А. Педагогические условия подготовки будущих учителей иностранных языков к организации дистанционного обучения / Т. А. Лавина, Т. Ю. Андреева. – Текст : непосредственный // *Глобальный научный потенциал*. – 2012. – № 11. – С. 55–57.

4. Лапенков, М. В. Теоретические модели осуществления учебного информационного взаимодействия в информационной среде дистанционного обучения / М. В. Лапенков. – Текст : непосредственный // *Педагогическое образование в России*. – 2012. – № 2. – С. 215–218.

5. Муромцева, А. В. Мультимедийные средства в дистанционном обучении / А. В. Муромцева. – Текст : непосредственный // *Вестник МОГУ*. – 2011. – № 1. – С. 195–198.

6. Николаева, Л. В. Дистанционное обучение как фактор самореализации студента в образовательной среде / Л. В. Николаева, Е. А. Жалсараева. – Текст : непосредственный // *Ценности и смыслы*. – 2013. – № 6 (28). – С. 234–238.

7. Половинкина, В. В. Педагогическое моделирование как продуктивный метод организации и исследования процесса дистанционного образования в вузе / В. В. Половинкина, М. А. Викулина. – Текст : непосредственный // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 3. – С. 109–112.

8. Романова, С. М. Система дистанционного обучения как средство информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе / С. М. Романова. – Текст : электронный // *Социально-антропологические проблемы информационного общества*. – 2013. – URL: <http://e-koncept.ru/teleconf/64056.html> (дата обращения: 08.02.2022).

9. Скворцов, А. А. Предпосылки использования дистанционных образовательных технологий в наукоемкой образовательной среде / А. А. Скворцов. – Текст : непосредственный // *Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки*. – 2015. – № 1. – С. 127–138.

10. Звонников, В. И. Адаптивное тестирование в дистанционном обучении / В. И. Звонников, М. Б. Чельшкова, А. А. Малыгин. – Текст : электронный // *Высшее образование сегодня*. – 2012. – № 6. – С. 7–10. – URL: <https://rucont.ru/efd/259720> (дата обращения: 03.11.2021).

11. Никуличева, Н. В. Секреты дистанционного обучения: инструкция для руководителя / Н. В. Никуличева. – Текст : непосредственный // *Народное образование*. – 2012. – № 5. – С. 117–123.

12. Дмитриева, Е. Н. Содержание оценки качества дистанционного обучения в вузе / Е. Н. Дмитриева, Г. В. Курицына. – Текст : электронный // *Современные проблемы науки и образования*. – URL: <http://www.science-education.ru/2015> (дата обращения: 03.02.2022).

13. Грабко, Е. Ю. Применение дистанционных образовательных технологий при организации профессиональной переподготовки педагогических работников / Е. Ю. Грабко. – Текст : непосредственный // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 12 (часть 3). – С. 612–616.

14. Красин, В. В. Модели дистанционного обучения / В. В. Красин. – Текст : непосредственный // *Путь к мастерству : научно-методическое пособие ; под общей научной редакцией проф. А. Г. Казаковой*. – Москва : Экон-информ, 2011. – С. 92–94.

15. Балашова, Ю. В. Интеллектуальное развитие студентов очного и дистанционного обучения / Ю. В. Балашова. – Текст : непосредственный // *Среднее профессиональное образование*. – 2011. – № 2. – С. 33–35.

16. Андронов, В. П. Мышление специалиста в процессе постановки профессиональной задачи / В. П. Андронов. – Текст : непосредственный // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*. – 2012. – Т. 14, № 2. – С. 111–115.

17. Дорофеев, А. А. Курсовое проектирование как ключевое звено современной образовательной технологии подготовки инженера / А. А. Дорофеев. – Текст : непосредственный // *Alma mater (Вестник высшей школы)*. – 2017. – № 4. – С. 57–61.

18. Ионова, М. С. Развитие планирования и прогнозирования в профессиональном мышлении студентов-психологов / М. С. Ионова. – Текст : непосредственный // *Интеграция образования*. – 2008. – № 1. – С. 84–88.

19. Башинова, С. Н. Развитие профессионального мышления воспитателей дошкольных образовательных организаций / С. Н. Башинова. – Текст : непосредственный // *Образование и саморазвитие*. – 2014. – № 3 (41). – С. 65–73.

### References:

1. Borisov, I. V. *Distance learning as an educational practice in a modern university* [Distancionnoe obuchenie kak obrazovatel'naya praktika v sovremennom vuze], Bulletin of Adygeyan State University, Publishing house of ASU, 2017, No. 3, pp. 45–49.
2. Grigoriev, Y. V. *Modeling of educational activity of a group of students in conditions of distance learning* [Modelirovanie uchebnoj deyatel'nosti gruppy studentov v usloviyah distancionnogo obucheniya], Fundamental research, No. 12, 2011, pp. 474–479.
3. Lavina, T. A., Andreeva, T. Yu. *Pedagogical conditions for training future foreign language teachers to organize distance learning* [Pedagogicheskie usloviya podgotovki budushchih uchitelej inostrannyh yazykov k organizacii distancionnogo obucheniya], Global Scientific Potential, 2012, No. 11, pp. 55–57.
4. Lapenok, M. V. *Theoretical models of training information interaction in the information environment of distance learning* [Teoreticheskie modeli osushchestvleniya uchebnogo informacionnogo vzaimodejstviya v informacionnoj srede distancionnogo obucheniya ], Pedagogical Education in Russia, 2012, No. 2, pp. 215–218.
5. Muromtseva, A. V. *Multimedia in Distance Learning* [Mul'timedijnye sredstva v distancionnom obuchenii], Bulletin of MOGU, 2011, No. 1, pp. 195–198.
6. Nikolaeva, L. V., Zhalsaraeva, E. A. *Distance learning as a factor in the self-realization of the student in the educational environment* [Distancionnoe obuchenie kak faktor samorealizacii studenta v obrazovatel'noj srede], Values and meanings, 2013, No. 6 (28), pp. 234–238.
7. Polovinkina, V. V., Vikulina, M. A. *Pedagogical modeling as a productive method for organizing and researching the process of distance education in higher education* [Pedagogicheskoe modelirovanie kak produktivnyj metod organizacii i issledovaniya processa distancionnogo obrazovaniya v vuze], Advances in Modern Natural Science, 2013, No. 3, pp. 109–112.
8. Romanova, S. M. *System of distance learning as a means of information and communication technologies in the educational process* [Sistema distancionnogo obucheniya kak sredstvo informacionno-kommunikacionnyh tekhnologij v obrazovatel'nom processe], Socio-anthropological problems of the information society, 2013. Available at: <http://e-koncept.ru/teleconf/64056.html> (accessed date: 02/18/2022).
9. Skvortsov, A. A. *Prerequisites for using distance learning technologies in science-intensive educational environment* [Predposylki ispol'zovaniya distancionnyh obrazovatel'nyh tekhnologij v naukoemkoj obrazovatel'noj srede], Bulletin of Tambov University. Series: Humanities, 2015, No. 1, pp. 127–138.
10. Zvonnikov, V. I., Chelyshkova, M. B., Malygin, A. A. *Adaptive testing in distance learning* [Adaptivnoe testirovanie v distancionnom obuchenii], Higher Education Today, 2012, No. 6, pp. 7–10. Available at: <https://rucont.ru/efd/259720> (accessed date: 11/03/2021).
11. Nikulicheva, N. V. *Secrets of distance learning: an instruction for the head* [Sekrety distancionnogo obucheniya: instrukciya dlya rukovoditelya], National Education, 2012, No. 5, pp. 117–123.
12. Dmitrieva, E. N., Kuritsyna, G. V. *The content of quality assessment of distance learning in higher education* [Soderzhanie ocenki kachestva distancionnogo obucheniya v vuze], Modern problems of science and education. Available at: <http://www.science-education.ru/2015> (accessed date: 02/03/2022).
13. Grabko, E. Yu. *Application of distance learning technologies in the organization of professional retraining of teachers* [Primenenie distancionnyh obrazovatel'nyh tekhnologij pri organizacii professional'noj perepodgotovki pedagogicheskikh rabotnikov], Fundamental'nye issledovanie, 2014, No. 12 (3), pp. 612–616.
14. Krasin, V. V. *Models of distance learning* [Modeli distancionnogo obucheniya], The Path to Mastery: Scientific and Methodological Handbook, Under the general scientific editorship of Prof. A. G. Kazakova, 2011, pp. 92–94.
15. Balashova, Y. V. *Intellectual development of full-time and distance learning students* [Intel'ktual'noe razvitie studentov ochnogo i distancionnogo obucheniya], Secondary Vocational Education, 2011, No. 2, pp. 33–35.
16. Andronov, V. P. *Professional Thinking in the Process of Professional Task Formulation* [Myshlenie specialista v processe postanovki professional'noj zadachi], Bulletin of Samara Scientific Centre of the Russian Academy of Sciences, 2012, Vol. 14, No. 2, pp. 111–115.

17. Dorofeev, A. A. *Coursework design as a key part of modern educational technology of training an engineer* [Kursovoe proektirovanie kak klyuchevoe zveno sovremennoj obrazovatel'noj tekhnologii podgotovki inzhenera], Alma mater (Herald of Higher Education), 2017, No. 4, pp. 57–61.

18. Ionova, M. S. *Development of planning and forecasting in the professional thinking of psychology students* [Razvitie planirovaniya i prognoziro-

vaniya v professional'nom myshlenii studentov-psihologov], Education Integration, 2008, No. 1, pp. 84–88.

19. Bashinova, S. N. *Development of professional thinking of teachers of preschool educational organizations* [Razvitie professional'nogo myshleniya vospitatelej doskol'nyh obrazovatel'nyh organizacij], Education and self-development, 2014, No. 3 (41), pp. 65–73.

**Образец для цитирования статьи:**

Башинова, С. Н. Влияние дистанционного обучения на развитие профессионального мышления обучающихся по программам профессиональной переподготовки / С. Н. Башинова, О. И. Кокорева, А. М. Гарифуллина, А. А. Сухарев. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 74–83.

**Example for article citation:**

Bashinova, S. N., Kokoreva, O. I., Garifullina, A. M., Sukharev, A. A. The impact of distance learning on the development of professional thinking of retraining programs [Vliyanie distancionnogo obucheniya na razvitie professional'nogo myshleniya obuchayushhixsya po programmam professional'noj perepodgotovki], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 1 (50), pp. 74–83.

## Исследования молодых ученых

УДК: 159.947.3+378.091.398

### Эффективные способы развития эмоционально-волевой саморегуляции в повышении квалификации сотрудников полиции

Т. И. Доттуев

<https://orcid.org/0000-0002-5525-8637>

[tdottuyev@inbox.ru](mailto:tdottuyev@inbox.ru)

### Effective ways to develop emotional and volitional self-regulation in the advanced training of police officers

T. I. Dottuyev

#### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье актуализируется проблема повышения стрессоустойчивости сотрудников полиции, обосновывается целесообразность расширения их представлений о способах эмоционально-волевой саморегуляции. **Цель статьи** заключается в описании способов эмоционально-волевой саморегуляции, применяемых в повышении квалификации сотрудников полиции.

Проведен научный обзор отечественных и зарубежных источников, выявивший высокую вероятность негативных последствий для сотрудников полиции в определенных ситуациях их профессиональной деятельности. Показаны преимущества простых, незатратных по волевым усилиям и не требующих специальных условий краткосрочных методов. **Методология (материалы и методы).** Методологической основой исследования выступает положение концепции А. Маслоу о психологически здоровой личности, которая умеет управлять своими эмоциональными состояниями и стремится к самоактуализации.

Описание **результатов** связывается с характеристикой экспресс-методов, используе-

мых в повышении квалификации сотрудников полиции: дыхательный метод, идеомоторный метод, метод вербальной саморегуляции, метод визуализации и мышечной релаксации. Описаны их возможности для повышения профессиональной успешности сотрудников полиции.

Научная новизна заключается в выделении новых содержательных направлений повышения квалификации представителей правоохранительных органов, обогащающих современную андрагогическую науку. Практическая значимость выражена в описании экспресс-методов, которые могут использоваться в системе дополнительного профессионального образования и внутриорганизационного обучения сотрудников полиции. Обсуждаются перспективы исследования, направленного на изучение эффектов словесных методов в повышении квалификации сотрудников полиции.

#### Abstract

**The article actualizes the problem of increasing the stress resistance of police officers, justifies the expediency of expanding their understanding of express methods of emotional-volitional self-regulation. The goal of research is to describe express methods of emotional-volitional self-**

regulation, used in the advanced training of police officers.

**The scientific review** of domestic and foreign sources revealed a high probability of negative consequences for police officers in certain situations of their professional activity. The advantages of simple, non-costly in volitional effort and not requiring special conditions short-term methods are shown. **The methodological basis** of research is the position of A. Maslow's concept of psychologically healthy person who is able to manage his emotional states and strives for self-actualization.

**The description of the results** is linked to the characteristics of the express methods used in improving the qualifications of police officers: the breathing method, the ideomotor method, the method of verbal self-regulation, the method of visualization and muscle relaxation. Their possibilities for increasing the professional success of police officers are described.

**Scientific novelty** lies in the identification of new content areas of professional development of representatives of law enforcement agencies, enriching the modern andragogical science. **The practical significance** is expressed in the description of express-methods which can be used in the system of additional professional education and internal organizational training of police officers. Prospects for research aimed at studying the effects of slow-methods in the advanced training of police officers are discussed.

**Ключевые слова:** способы эмоционально-волевой саморегуляции, повышение квалификации, сотрудники полиции, дыхательный метод, идеомоторный метод, метод вербальной саморегуляции, метод визуализации и мышечной релаксации.

**Keywords:** express methods of emotional-volitional self-regulation, advanced training, police officers, breathing method, ideomotor method, method of verbal self-regulation, method of visualization and muscle relaxation.

**Введение.** Профессиональную деятельность сотрудников полиции отличает стрессогенный характер. Необходимость нести ответственность за физическую безопасность граждан своей страны, обеспечивать соблюдение норм законности и порядка вызывает повышенное психоэмоциональное напряжение. Кроме того, экстремальный характер правоохранительной

деятельности обусловлен взаимодействием с преступными элементами, криминальными структурами, которые могут угрожать безопасности жизни сотрудников полиции. Длительное нахождение в стрессовом состоянии, неспособность справиться с негативными эмоциями могут привести к серьезным психическим и физическим нарушениям личности. Эмоциональные нарушения сказываются, как правило, на волевой активности, могут спровоцировать апатию, отсутствие волевых усилий. Поэтому важное значение имеет способность сотрудников полиции к эмоционально-волевой саморегуляции, готовности управлять своим состоянием и конструктивно снижать напряжение.

Существует большое количество способов и приемов, направленных на решение данной проблемы, однако для сотрудников полиции важно найти простые, понятные, незатратные по временным ресурсам и физическим усилиям. Для этого целесообразно содействовать данным специалистам в освоении различных эффективных экспресс-методов саморегуляции. Они могут найти применение в обновлении как содержательных, так и организационно-технологических подходов к повышению квалификации сотрудников правоохранительной сферы.

**Цель статьи** заключается в описании способов эмоционально-волевой саморегуляции, применяемых в повышении квалификации сотрудников полиции.

**Обзор литературы.** Проблема развития эмоциональной устойчивости представителей профессий, характеризующихся повышенной экстремальностью, беспокоит как ученых, так и практиков. Несомненно, что работа в силовых структурах отличается стрессогенностью и экстремальностью. Исследования специалистов показывают, что сотрудники данных структур подвержены депрессивным состояниям, для которых характерны такие переживания, как страх неудачи, страх успеха, накручивание себя, недооценка наград, вина и самобичевание. Поэтому рекомендуется погружать их в ситуацию психотренинга, направленного на управление своими состояниями [1]. М. Г. Рябова отмечает, что саморегуляция выступает значимым условием психологической безопасности сотрудников полиции. Особенно это важно для полицейских, вернувшихся из зон боевых дей-

ствий, вызывающих посттравматические стрессовые расстройства, в результате которых им трудно планировать будущее [2]. Зарубежные исследователи также называют определенные категории полицейских, которые более подвержены стрессовым ситуациям. Речь идет о судебно-медицинских экспертах, которые расследуют преступления и сталкиваются с последствиями убийств, аварий, техногенных катастроф [3].

Для понимания возможных реакций на стресс ученые в процессе обучения сотрудников полиции смоделировали ряд критических ситуаций. Было обнаружено, что такие ситуации вызывают возбуждение и снижение качества вербальной коммуникаций, затрудняют решение тактических задач, что может в реальных критических условиях стоить жизни сотруднику полиции. Поэтому рекомендуется в их обучении учитывать множество внутриличностных и ситуационных аспектов, с которыми сталкиваются офицеры в полевых условиях [4]. Также отмечается нарастание стрессовых состояний у сотрудников полиции в связи с пандемией COVID-19. Это вполне очевидно, так как им приходится постоянно регулировать поведение людей на улицах и общественных местах, пресекать возникающие массовые беспорядки [5]. Можно констатировать, что в последние годы многие люди находятся в подобном состоянии, в связи с этим они становятся более агрессивными, что также влияет на деятельность правоохранительных органов.

Причем стоит подчеркнуть, что некоторые стрессовые ситуации не только дестабилизируют, но и мобилизуют сотрудников полиции. Однако это утверждение относится к краткосрочным угрозам. Для общей саморегуляции им рекомендуется поддерживать положительный эмоциональный тон [6]. Вместе с тем данных рекомендаций может быть недостаточно. Повышение квалификации любых специалистов сегодня связывается с активным внедрением психологических знаний, их популяризации у взрослых обучающихся [7], освоением методов поддержания психического здоровья [8].

Все чаще речь идет об обновлении программ повышения квалификации тематическими блоками, направленными на развитие эмоционального интеллекта личности. О. А. Жидкова пи-

шет о необходимости развития внутренних ресурсов личности сотрудников ОВД, совершенствовании навыков психической саморегуляции, развитии самоконтроля, содействии им в овладении способностей к разграничению эмоций, чувств и устремлений. Для этого предлагаются тренинговые упражнения (разминочные, проблемные, тематические, рефлексивные), а также дискуссии, анализ конкретных особенностей личности и исследовательские методы обучения [9].

В зарубежной практике также описывается опыт проведения интегративной групповой программы для повышения эмоционального интеллекта сотрудников полиции. L. James, S. James, I. Hesketh утверждают, что краткосрочные, но интенсивные мероприятия на курсах повышения квалификации представителей правоохранительной сферы способствуют росту уровня эмоционального интеллекта, эмпатии, устойчивости и управления стрессом [10]. Соответственно, такие практики должны распространяться и включаться во все программы повышения квалификации сотрудников полиции.

Научный обзор исследований в сегменте развития психологических знаний у сотрудников полиции показал, что данная проблема активно разрабатывается. Так, В. Ф. Родин описывает целый комплекс методов регуляции эмоциональных состояний (страх, тревога, раздражение) сотрудников полиции. К ним относятся аутогенная тренировка, музыкотерапия, мышечное расслабление, регуляция с помощью дыхания, самовнушение и пр. Он утверждает, что целесообразно использовать такие методы регуляции состояний сотрудников полиции, которые «под рукой», наиболее доступны и понятны [11]. В данном случае речь идет о том, что специалисты правоохранительной сферы не всегда имеют возможности пройти тренинг или получить квалифицированную поддержку психолога. Им важно овладеть такими методами, которые будут просты и доступны в любых условиях.

Причем в отличие от рядовых граждан сотрудники полиции более стрессоустойчивы, так как в их курсовой подготовке и в период обучения в вузе вопросы развития саморегуляции в той или иной мере затрагиваются. Им предлагается заниматься спортом, позитивно смотреть

на многие вещи [12]. М. А. Чуносков, М. А. Таранин рассматривают психологическую саморегуляцию как важное условие профессиональной эффективности сотрудников органов внутренних дел. Они описывают две группы методов, которые можно использовать в развитии данного процесса: слоу- и экспресс-методы. Слоу-методы (аутотренинг, релаксационные, медитативные техники, психологические настройки) предполагают больше времени, специальные условия и определенные волевые усилия. Экспресс-методы, наоборот, не требуют значительного количества времени, просты в использовании и могут применяться в любых условиях. К ним относят дыхательные упражнения, идеомоторные методы, техники вербальной саморегуляции, произвольной мышечной мобилизации и релаксации [13, с. 373]. Таким образом, можно заключить, что экспресс-методы являются более востребованными и актуальными для сотрудников полиции в процессе их повышения квалификации.

**Методология (материалы и методы).** Исследование базируется на положениях концепции психологически здоровой личности, описываемой А. Маслоу. Ученый связывает импульсивность с нездоровой личностью, которая не умеет управлять своими состояниями. При этом зрелую, непрерывно развивающуюся личность он определяет как психологически здоровую. Психологически здоровый человек непрерывно движется к самоактуализации и способен управлять своими эмоциональными состояниями, непрерывно развиваться, проявлять по отношению к другим доброту, быть уверенным и приятным в общении [14]. Наша позиция заключается в том, что овладение сотрудниками полиции методами управления своим состоянием, способами волевой регуляции позволит им стать психологически и физически более здоровыми, уверенными и успешными. При этом в повышении квалификации сотрудников полиции важно создавать мотивационную среду, стимулирующую слушателей из правоохранительной сферы к развитию и стремлению к вершине своего профессионального и личностного роста – самоактуализации.

**Результаты исследования.** Теоретический обзор послужил основанием для описания способов эмоционально-волевой саморегуляции, которые могут найти применение в повышении

квалификации сотрудников полиции. Данные методы связаны с регуляцией дыхания, корректировкой мышления, оценкой своего состояния и расслаблением. Раскроем их более детально.

Достаточно простым, незатратным и доступным в любой ситуации выступает *дыхательный метод*. Он включает в себя упражнения, построенные на регулируемом дыхании. Например, это может быть медленный вдох и быстрый выдох, или наоборот, быстрый вдох и медленный выдох. Предлагается чередовать грудное и брюшное дыхание, попеременно вдыхать воздух через нос или рот. Рекомендуется соединять дыхание со счетом до 10, учиться задерживать дыхание, тем самым переключая внимание с внешних раздражителей на внутренние ощущения. Также полезным считается соединять процесс вдоха и выдоха с цветотерапией (визуализация приятных цветов), когда выдыхаются неприятные для человека цвета (серый, черный), а вдыхается приятный цвет (золотой, зеленый). Также уместно сочетать процесс вдоха и выдоха с самовнушением, формированием установки на определенное состояние. Например, при вдохе человек вбирает в себя состояния спокойствия, уверенности, концентрации внимания, позитива, счастья и пр. А при выдохе освобождается от состояний тревоги, страха, обиды, раздражения.

При овладении таким методом на курсах повышения квалификации рекомендуется показать все разнообразие дыхательных техник и сконцентрировать внимание на краткосрочных упражнениях. Их лучше проводить в комфортной обстановке, хорошо проветриваемом помещении. Уместно сосредоточиться на предварительном обосновании целесообразности таких методов для регуляции состояния в стрессовой ситуации, отметить, что они полезны при настройке на сложную и ответственную деятельность, а также в постстрессовый период.

Следующий экспресс-метод, который можно применять сотрудникам полиции для эмоционально-волевой саморегуляции, выступает *идеомоторный метод*. Он построен на интеграции мысленных действий с физическими ощущениями. Сотрудникам полиции предлагается мысленно представить состояние физического действия и прочувствовать это на соматическом уровне. Иными словами, важно мысленно проиграть предстоящую ситуацию, свои

действия в ней. Такое представление реально выполняемых двигательных навыков способствует подготовке к ним, овладению ими, корректировке и предупреждению возможных ошибок, является эффективным средством самосовершенствования. Научно доказано, что мысленная подготовка и настройка такого рода способствует более успешным результатам и повышению выносливости организма. Их активно используют спортсмены при подготовке к важным соревнованиям, серьезным физическим и эмоциональным нагрузкам. Важно показать сотрудникам полиции, что такие упражнения полезны перед предстоящими соревнованиями, состязаниями, планируемым маршброском, операцией по задержанию преступников и пр. При этом чтобы научиться быстро применять такие настройки, необходима предварительная тренировка, так как ни у каждого человека хорошо работает воображение и способность быстро визуализировать нужный образ. Для освоения идеомоторного метода на курсах повышения квалификации рекомендуется изначально предлагать хорошо знакомые ситуации для их представления в групповой работе. Обсуждать, что получается, а что – нет, и почему. Затем уже давать индивидуальные задания и рефлексировать успешность их выполнения.

Третий метод, который может предшествовать предыдущим или применяться после проведения ранее обозначенных экспресс-методов, выступает *метод вербальной саморегуляции* (самомониторинг). Он связывается с самооценкой личностью своего состояния через ведение определенного внутреннего диалога. Сотрудникам полиции рекомендуется периодически задаваться вопросами, направленным на осознание своего состояния; вариантов его визуального проявления; причин, его вызывающих и способов корректировки. Это могут быть такие вопросы, как: «Что меня волнует?», «Какая у меня мимика?», «Какой у меня пульс?», «Что вызывает мое раздражение?», «Почему я злюсь?», «Что я чувствую?» и т. п. Особенно рекомендуется использовать такие вопросы в момент предстоящего выполнения служебного, в том числе боевого задания. Как правило, само осознание уже выступает корректирующим способом. Однако этого может быть недостаточно. При осознании состояний страха,

нервозности, рассеянности внимания рекомендуется использовать самоприказ или самовнушение, чтобы убедить себя в способности управлять эмоциями. Сотрудникам полиции рекомендуется использовать определенные фразы-заготовки: «Я спокоен», «Я собран», «Я уверен», «Я справляюсь», «Я смогу» и пр. В сочетании с этим экспресс-методом целесообразно применять ранее описанные идеомоторные и дыхательные методы. Существует большое количество аффирмаций, которые также могут освоить слушатели курсов повышения квалификации для настройки на предстоящий день, сложную работу, отвлечения от негативных мыслей. Они могут быть как простыми и занимать меньше минуты («Сегодня хороший день», «С каждым днем мне становится все лучше»), так и более растянутыми во времени. Многие используют ограничивающие убеждения и пытаются критиковать такой позитивный подход, поэтому не стоит навязывать его обучающимся. Важно показать многообразие и научную доказанность таких средств эмоционально-волевой саморегуляции, обратиться к научным исследованиям, на примерах других продемонстрировать действенность такого мышления.

И еще назовем один метод, связанный с обучением быстрому расслаблению, *метод визуализации и мышечной релаксации*. В данном случае речь идет о краткосрочных упражнениях, которые позволяют самостоятельно и быстро восстановиться. Эти образы могут выбираться индивидуально, исходя из предпочтений сотрудников полиции. При использовании визуализации они связываются с приятными ассоциациями, картинками, образами, которые требуется мысленно воспроизвести и прочувствовать. Например, это может быть представление любимого, приятного для себя места (берег моря, вершина горы, лесная поляна, каменная пещера). Это может быть знакомый человеку образ, то есть то место, в котором он был ранее или просто то, которое ему мысленно представляется (видел на картине, в фильме, передаче и пр.).

Такие релаксации полезно проводить под приятную музыку на курсах повышения квалификации, чтобы достигнуть наибольшего расслабления слушателей. Однако если использовать впоследствии такую релаксацию, как экс-



пресс-метод, нужно проводить ее без музыки либо использовать воодушевляющую композицию (классическую, современную). Иногда длительные релаксации сочетают с ароматерапией, что рекомендуется применять уже после стрессогенной ситуации. Сотрудники полиции могут использовать при проведении подобных упражнений предпочтительный аромат (цитрусовый, морской, древесный), который вызывает приятные впечатления и в целом положительно влияет на нервную систему. Если говорить о применении физической релаксации, то стоит отметить использование упражнений на напряжение-расслабление (сжать-разжать кулаки, сильно сожмурить глаза и потом открыть их, согнуть и разогнуть ноги и пр.). Любые несложные физические движения с чередованием состояния покоя позволяют также сбросить лишнюю нагрузку и освободиться от стресса. Также традиционные физические нагрузки (спортивные занятия, прогулки, здоровьесохраняющие упражнения) способствуют расслаблению и конструктивному выплеску отрицательных эмоций.

Описанные экспресс-методы эмоционально-волевой саморегуляции используются в повышении квалификации сотрудников полиции в Северо-Кавказском институте повышения квалификации Краснодарского университета МВД России. В программах повышения квалификации выделяется несколько модулей, включающих правовую, физическую, тактическую подготовку.

Также универсальным является модуль по психологической подготовке, в котором и отрабатываются указанные методы. В психологическом модуле, помимо вопросов профессиональной коммуникации, бесконфликтного поведения предлагаются темы по развитию эмоционально-волевой саморегуляции. Занятия по последней теме проводятся в практической форме, на них слушатели осваивают экспресс-методы саморегуляции. Стоит отметить, что первоначально у сотрудников полиции возникает неоднозначное, даже скептическое отношение к подобным методам. Однако в процессе их освоения формируется переосмысление предлагаемых решений и положительная их оценка. Для определения готовности сотрудников полиции к применению экспресс-методов с целью эмоционально-волевой саморегуляции

была предложена 5-балльная шкала. В этой шкале 1 балл означал низкий уровень готовности к такой деятельности, а 5 баллов – высокий. Такая оценка проводилась перед освоением данных методов и после прохождения курса обучения. Всего в обучении приняли участие 76 сотрудников полиции. Представим полученные данные ответов респондентов в таблице 1. Таким образом, наблюдается положительная динамика в изменении готовности сотрудников полиции к применению экспресс-методов с целью эмоционально-волевой саморегуляции. Увеличилось количество слушателей со средним (на 15,9%), выше среднего (на 17,1%) и высоким (на 5,3%) уровнем готовности. При этом снизилось количество слушателей с низким (на 6,6%) и ниже среднего (на 2,7%) уровнем готовности к использованию экспресс-методов эмоционально-волевой саморегуляции.

**Обсуждение.** Указанные методы не являются исчерпывающими, они выступают некоторой базой, которая может расширяться и углубляться. В повышении квалификации сотрудников полиции они используются как практические упражнения и самостоятельная работа по отработке данных упражнений и в целом методов. Их преимущество заключается в простом, быстром и незатратном способе эмоционально-волевой саморегуляции. Такую саморегуляцию можно осуществлять как на этапе подготовки к какой-то сложной, стрессовой ситуации, так и в период ее прохождения или после какого-то эмоционально затратного события. На курсах повышения квалификации необходимо предварительно показать слушателям многообразие подобных методов, которые относятся не только к экспресс-техникам, но и к слоу-методам, объяснить слушателям их условия проведения, необходимость предварительной тренировки.

Важно учитывать, что для освоения этих методов необходимо неоднократное их выполнение, повторение, что на первых порах также требует времени. По отношению к критически настроенным слушателям целесообразно усилить аргументацию.

**Заключение.** Профессиональная успешность сотрудников полиции связывается не только с глубокими правовыми знаниями, хорошей тактической и физической подготовкой, но и с психологическими компетенциями.

Таблица 1

**Готовность сотрудников полиции к применению экспресс-методов эмоционально-волевой саморегуляции**

Временной период	Баллы самооценки				
	1	2	3	4	5
До обучения	6,6%	13,2%	44,7%	26,3%	9,2%
После обучения	0%	10,5%	60,6%	43,4%	14,5%

Поэтому в процессе повышения квалификации представителей правоохранительных органов необходимо уделять особое внимание расширению их психологических знаний. Такие знания должны повлиять на повышение качества профессиональной деятельности за счет освоения сотрудниками полиции эффективных средств регуляции своего эмоционального состояния, которое может быть угнетенным в результате влияния экстремальных условий на психику. Овладение в процессе повышения квалификации специалистами правоохранительной сферы экспресс-методами саморегуляции позволит им сохранить свое психологическое и физическое здоровье, быть удовлетворенными работой и в целом жизнью. Для этого важно обогащать модуль психологической подготовки практическими упражнениями, направленными на развитие эмоционально-волевой саморегуляции. Среди таких методов наиболее целесообразными являются: дыхательный метод, идеомоторный метод, метод вербальной саморегуляции, метод визуализации и мышечной релаксации. Практика применения их в проведении практических занятий со слушателями в институте повышения квалификации показала результативность предложенных решений и развитие готовности сотрудников полиции к применению экспресс-методов эмоционально-волевой саморегуляции. Перспективами данного исследования может стать описание программы повышения квалификации сотрудников полиции с характеристикой слоу-методов, которые также имеют большое значение для сохранения эмоциональной стабильности личности.

**Библиографический список:**

1. Герасимов, И. В. Психофизическая тренировка в преодолении профессионального стресса

сотрудников полиции / И. В. Герасимов. – Текст : непосредственный // Наука-2020. – № 7 (32). – С. 50–56.

2. Рябова, М. Г. Развитие смысловой саморегуляции как основы профессионального здоровья сотрудников правоохранительных органов / М. Г. Рябова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2015. – № 11. – С. 125–137.

3. McKay-Davis S. et al. Civilian Forensic Technician and Sworn Police Officer Job-Related Stress. *Journal of forensic sciences*, 2020, Vol. 65, No. 6, pp. 2065–2070.

4. Arble, E., Daugherty, A. M., Arnetz, B. Differential effects of physiological arousal following acute stress on police officer performance in a simulated critical incident. *Frontiers in psychology*, 2019, Vol. 10, pp. 759.

5. Stogner, J., Miller, B. L., McLean, K. Police stress, mental health, and resiliency during the COVID-19 pandemic. *American journal of criminal justice*, 2020, Vol. 45, No. 4, pp. 718–730.

6. Караваев, А. Ф. Эмоциональные состояния сотрудников и методы их коррекции / А. Ф. Караваев, Т. А. Караваева. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2009. – № 1. – С. 54–57.

7. Ильясов, Д. Ф. Популяризация научных психолого-педагогических знаний среди учителей : монография / Д. Ф. Ильясов. – Челябинск : ЧИППКРО, 2019. – 232 с. – Текст : непосредственный.

8. Clérico, J. B., Ilyasov, D. F., Cherepov, E. A. et al. Methods of mental health maintenance in teachers experiencing emotional stress. *Human. Sport. Medicine*, 2019, Vol. 19, No. 3, pp. 57–65.

9. Жидкова, О. А. Развитие способности к эмоционально-волевой саморегуляции спо-

способствует профилактике на начальном этапе профессионального обучения / О. А. Жидкова. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в желудочно-кишечных органах. – 2020. – № 1 (80). – С. 32–36.

10. James, L., James, S., Hesketh, I. Evaluating the effectiveness of the fatigue and shift working risk management strategy for UK home office police forces: a pilot study. *International Journal of Emergency Services*, 2021.

11. Родин, В. Ф. Саморегуляция психических состояний сотрудников органов внутренних дел / В. Ф. Родин. – Текст : непосредственный // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 3. – С. 271–275.

12. Greco, G., Fischetti, F. Physical, technical and tactical training and stress management in law enforcement. *Journal of Physical Education and Sport*, 2018, Vol. 18, No. 2, pp. 555–560.

13. Чуносков, М. А. Психологическая саморегуляция как условие успешного выполнения сотрудником органов внутренних дел оперативно-служебных задач / М. А. Чуносков, М. А. Таранин. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 58-3. – С. 371–373.

14. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу ; [пер. с англ. Т. Гутман, Н. Мухина]. – 3-е изд. – Москва [и др.] : Питер, 2013. – 351 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. Gerasimov, I. V. *Psychophysical training in overcoming professional stress of police officers* [Psihofizicheskaya trenirovka v preodolenii professional'nogo stressa sotrudnikov policii], Nauka-2020, No. 7 (32), pp. 50–56.

2. Ryabova, M. G. *The development of semantic self-regulation as the basis of professional health of law enforcement officers* [Razvitie smyslovoj samoregulyacii kak osnovy professional'nogo zdorov'ya sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov], *Pedagogical Education in Russia*, 2015, No. 11, pp. 125–137.

3. McKay-Davis, S. et al. *Civilian forensic technician and sworn police officer job-related stress*. *Journal of forensic sciences*, 2020, Vol. 65, No. 6, pp. 2065–2070.

4. Arble, E., Daugherty, A. M., Arnetz, B. *Differential effects of physiological arousal following*

*acute stress on police officer performance in a simulated critical incident*. *Frontiers in psychology*, 2019, Vol. 10, pp. 759.

5. Stogner, J., Miller, B. L., McLean, K. *Police stress, mental health, and resiliency during the COVID-19 pandemic*. *American journal of criminal justice*, 2020, Vol. 45, No. 4, pp. 718–730.

6. Karavaev, A. F., Karavaeva, T. A. *Emotional states of employees and methods of their correction* [Emocional'nye sostoyaniya sotrudnikov i metody ih korrekcii], *Psychopedagogy in law enforcement agencies*, 2009, No. 1, pp. 54–57.

7. Ilyasov, D. F. *Popularization of scientific psychological and pedagogical knowledge among teachers: monograph* [Populyarizaciya nauchnyh psihologo-pedagogicheskikh znaniy sredi uchitelej: monografiya], Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, 2019. 232 p.

8. Clérico, J. B., Ilyasov, D. F., Cherepov, E. A. et al. *Methods of mental health maintenance in teachers experiencing emotional stress*. *Human. Sport. Medicine*, 2019, Vol. 19, No. 3, pp. 57–65.

9. Zhidkova, O. A. *The development of the ability of emotional-volitional self-regulation contributes to prevention at the initial stage of vocational training* [Razvitie sposobnosti k emocional'no-volevoy samoregulyacii sposobstvuet profilaktike na nachal'nom etape professional'nogo obucheniya], *Psychopedagogy in Gastrointestinal Organs*, 2020, No. 1 (80), pp. 32–36.

10. James, L., James, S., Hesketh, I. *Evaluating the effectiveness of the fatigue and shift working risk management strategy for UK home office police forces: pilot study*. *International Journal of Emergency Services*, 2021.

11. Rodin, V. F. *Self-regulation of mental states of employees of internal affairs bodies* [Samoregulyaciya psihicheskikh sostoyaniy sotrudnikov organov vnutrennih del], *Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2019, No. 3, pp. 271–275.

12. Greco, G., Fischetti, F. *Physical, technical and tactical training and stress management in law enforcement*. *Journal of Physical Education and Sport*, 2018, Vol. 18, No. 2, pp. 555–560.

13. Chunosov, M. A., Taranin, M. A. *Psychological self-regulation as a condition for the successful*

*performance of operational and service tasks by an employee of internal affairs officers* [Psichologicheskaya samoregulyaciya kak uslovie uspeshnogo vypolneniya sotrudnikom organov vnutrennih del op-

erativno-sluzhebnyh zadach], *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2018, No. 58-3, pp. 371–373.

14. Maslow, A. G. *Motivation and personality* [Motivaciya i lichnost'], Moscow, 2013. 351 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Доттуев, Т. И. Эффективные способы развития эмоционально-волевой саморегуляции в повышении квалификации сотрудников полиции / Т. И. Доттуев. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 84–92.

**Example for article citation:**

Dottuyev, T. I. Effective ways to develop emotional and volitional self-regulation in the advanced training of police officers [Effectivnye sposoby razvitiya e`mocional`no-volevoj samoregulyacii v povu`shenii kvalifikacii sotrudnikov policii], *Scientific support of a system of advanced training*, 2022, No. 1 (50), pp. 84–92.

УДК 351.74+316.46+378.091.398

## Деловая игра как средство развития лидерских качеств сотрудников ОВД в процессе повышения квалификации

М. М. Османов

<https://orcid.org/0000-0003-2070-9108>

ipknir@gmail.com

## Business game as a means of developing leadership qualities of internal affairs officers in the process of advanced training

M. M. Osmanov

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье актуализируется проблема развития лидерских качеств сотрудников ОВД. Констатируется, что целенаправленность данной деятельности может быть реализована в условиях повышения квалификации специалистов. Ставится **цель** обоснования методологических основ, характеристики педагогического потенциала и методических особенностей использования деловой игры как средства развития лидерских качеств правоохранителей. Проводится обзор литературы, на основании которого констатируется повышение интереса к исследованию способов развития лидерства как личностной характеристики, в том числе у сотрудников ОВД. Анализируется опыт применения деловой игры в обучении взрослых и в системе повышения квалификации специалистов системы МВД. Теоретическая значимость исследования состоит в том, что систематизируются представления о деловой игре с точки зрения ее направленности на совершенствование профессиональных компетенций, развитие гибких навыков и личностных качеств. Анализируется опыт применения деловой игры в системе повышения квалификации сотрудников ОВД. Констатируются перспективы данных исследований. Научной новизной обладает **методологическое обоснование** педагогического потенциала деловой игры как средства развития лидерских качеств сотрудников. Применение идеи, основанной на рассмотрении лидерства и партнерства как элементов командного вза-

имодействия, обеспечивает направленность деловых игр на развитие лидерских качеств и поддерживает проектирование комфортной среды обучения. Принцип актуализации результатов обучения позволяет провести рефлексию личностной значимости лидерских качеств на основе полученного опыта и способствует пробуждению интереса к их саморазвитию в процессе профессиональной деятельности. Практическую значимость исследования поддерживает описание **полученных результатов**. Охарактеризован опыт проектирования и реализации деловых игр, направленных на развитие личностных качеств сотрудников ОВД в процессе повышения квалификации. Приводятся данные опроса, констатирующие развитие представлений респондентов о лидерских качествах, формирование направленности на их развитие. Выявлено положительное отношение к опыту участия в игровых формах повышения квалификации. Обсуждается проблема педагогической компетентности в качественном проектировании и реализации деловых игр и перспективы использования других средств развития личностных качеств. В заключение работы приводятся основные результаты проведенного исследования.

### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The article actualizes the problem of the development of leadership qualities of police officers. It is stated that the purposefulness of this activity can be realized in the conditions of advanced training of specialists. **The goal** is to substantiate

the methodological foundations, characteristics of the pedagogical potential and methodological features of using the business game as a means of developing the leadership qualities of law enforcement officers. A review of the literature is carried out, on the basis of which it is stated that there is an increase in interest in the study of ways to develop leadership as a personal characteristic, including among police officers. The experience of using a business game in adult education and in the system of professional development of specialists of the Ministry of Internal Affairs is analyzed. The theoretical significance of the study lies in the systematization of ideas about the business game in terms of its focus on improving professional competencies, developing flexible skills and personal qualities. The experience of using a business game in the system of advanced training of police officers is analyzed. The prospects of these studies are stated. **Methodology (materials and methods).** Scientific novelty is the methodological substantiation of the pedagogical potential of the business game as a means of developing the leadership qualities of employees. The application of the idea based on the consideration of leadership and partnership as elements of team interaction ensures the focus of business games on the development of leadership qualities and supports the design of a comfortable learning environment. The principle of actualization of learning outcomes makes it possible to reflect on the personal significance of leadership qualities based on the experience gained and contributes to the awakening of interest in their self-development in the course of their professional activities. The practical significance of the study is supported by the description of **the results** obtained. The experience of designing and implementing business games aimed at developing the personal qualities of police officers in the process of advanced training is characterized. The data of the survey are given, stating the development of the respondents' ideas about leadership qualities, the formation of an orientation towards their development. A positive attitude to the experience of participating in game forms of advanced training was revealed. The problem of pedagogical competence in the qualitative design and implementation of business games and the prospects for using other means of developing personal qualities are discussed. In conclusion, the main results of the study are presented.

**Ключевые слова:** сотрудники ОВД, повышение квалификации, андрагогика, лидерские качества, активные методы обучения, деловая игра, командное взаимодействие.

**Keywords:** internal affairs officers, advanced training, andragogy, leadership qualities, active learning methods, business game, teamwork.

**Введение.** Организация профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел опирается на положения Федеральных законов «О полиции», «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В данных нормативных документах изложены основные требования, предъявляемые к профессиональным качествам сотрудников ОВД. При этом в современном обществе вырабатывается мнение о влиянии личностных качеств специалистов на успешность профессиональной деятельности. Обладание устойчивой системой личностных качеств и гибких навыков рассматривается как конкурентное преимущество специалистов, позволяющее им оптимизировать способы деятельности, обрести авторитет среди коллег, формировать профессиональную устойчивость, в целом быть более успешными в профессии. В правоохранительной сфере данная тенденция выражается в установке на формирование положительного отношения, доверия к сотрудникам ОВД. В связи с этим повышается внимание к развитию личностных качеств правоохранителей.

Среди личностных качеств, обеспечивающих профессиональную успешность, особо выделяются характеристики, проявляемые в социальном взаимодействии. Для правоохранителя становится важным быть ориентированным на позицию внутреннего лидерства. При этом характеристики лидерства связаны не только с желанием занимать руководящие должности. Лидерство предполагает наличие целого ряда характеристик: моральное мужество, готовность брать ответственность на себя, адекватная самооценка, эмоциональный интеллект, уверенность при действиях в нестандартных и экстремальных ситуациях, умение организовать взаимодействие и т. д. Безусловно, данные характеристики важны для всех сотрудников системы МВД. Во многих случаях проявление

лидерских качеств может способствовать грамотной организации работы, быстрому разрешению кризисной ситуации, созданию обстановки доверия, доброжелательности.

Важно, что такие эффекты проявляется не только в деятельности руководителей, но и всех сотрудников ОВД. Позиция внутреннего лидерства выражается в способности самостоятельно ставить и решать задачи профессиональной детальности, брать ответственность на себя и держать ситуацию под контролем. Во многих случаях сотруднику ОВД приходится проявлять ситуационное лидерство. То есть в нестандартной ситуации, чувствуя себя более компетентным в ее разрешении, правоохранитель берет на себя роль лидера. В таких случаях лидерские качества позволяют сохранять внутренний самоконтроль, позволяют оказывать квалифицированную помощь гражданам в ситуации неопределенности. Командное лидерство важно проявлять в тех ситуациях, когда осуществляется деятельность на основе сотрудничества. Наконец, стратегическое лидерство весьма востребовано руководителями различных уровней. Становится понятно, что лидерские качества весьма востребованы для специалистов правоохранительной сферы. Актуализируется задача их развития у действующих сотрудников ОВД.

Очевидно, что развитие лидерской позиции, связано с осмыслением ее личной значимости. Целенаправленность развития может быть обеспечена при условии организации педагогического сопровождения данной деятельности в условиях повышения квалификации специалистов. При этом стоит признать, что дополнительное профессиональное образование сотрудников ОВД преимущественно ориентировано на совершенствование способов деятельности, связанных с выполнением служебных задач. На развитие личностных качеств в данной системе направлены воспитательные, праздничные мероприятия, выступления должностных лиц и т. п. Вместе с тем стоит отметить, что в рамках служебной подготовки можно использовать такие формы и методы работы, которые будут способствовать развитию личностных качеств. С этой точки зрения достаточно большим потенциалом обладают активные технологии обучения, которые являются предметом изучения в теоретических концеп-

циях образования взрослых. Одним из действенных средств, все чаще используемых в процессе повышения квалификации дипломированных специалистов, является деловая игра. Данное средство позволяет организовать учебную деятельность слушателей курсов повышения квалификации, связанную с контекстом их служебных задач. При этом самостоятельность, предоставляемая слушателям в ходе выполнения заданий, ориентация на самоорганизацию позволяют им проявить и апробировать личностные качества. В ходе деловой игры можно имитировать ситуации, направленные на демонстрацию необходимости проявлять внутреннее, ситуативное, командное, стратегическое лидерство. В связи с высоким потенциалом использования деловых игр для развития личностных качеств сотрудников ОВД, можно сформулировать следующую цель настоящего исследования.

**Цель исследования** – обоснование методологических основ, характеристика педагогического потенциала и методических особенностей использования деловой игры как средства развития лидерских качеств сотрудников ОВД.

**Обзор литературы.** В научной литературе широко представлены подходы к характеристике лидерских качеств у руководителей и менеджеров. В современной периодике можно найти публикации, посвященные развитию данной личностной характеристики у сотрудников ОВД. При этом исследования фокусируются, преимущественно, на развитии лидерских качеств руководителей подразделений МВД России. Так, М. И. Марьин и Л. Е. Киселева исследуют характеристики лидерского статуса руководителя и представляют результаты апробации способов его диагностики [1]. О. В. Евтихов обращает внимание на организационное лидерство как качество руководителя ОВД. Выявляются необходимые умения для его проявления [2]. М. В. Виноградова ставит психолого-педагогические задачи по развитию лидерских качеств младшего командного состава во время профессиональной подготовки [3]. В публикации Л. Е. Киселевой раскрываются возможности профессионально-психологической подготовки в развитии лидерских качеств руководителей подразделений МВД [4]. В исследовании указывается, что действующие сотрудники ориентированы на приобретение опыта

руководящей работы, наблюдение за успешной деятельностью коллег-руководителей, самообразование и недооценивают потенциал психолого-педагогических тренингов. В связи с этим автором делается вывод о необходимости ориентирования системы дополнительного профессионального образования на развитие лидерских качеств и поиск эффективных способов их освоения.

Можно констатировать, что в научной периодике наметился интерес к исследованию возможностей развития лидерских качеств. Вместе с тем существующие работы ориентированы на развитие организационного лидерства руководителей. Отмечается необходимость учитывать данную тематику при формировании содержания курсов повышения квалификации. Менее интенсивно исследован вопрос о способах развития лидерских качеств в системе дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД. Другое направление исследований связано с изучением потенциала деловой игры в обучении взрослых и возможностей применения данного средства в системе повышения квалификации сотрудников ОВД. Несмотря на то, что игровая деятельность достаточно давно используется как средство обучения, ее потенциал в обучении взрослых стал исследоваться, начиная с середины XX века. Деловая игра как метод обучения обосновывался с позиций акмеологического, андрагогического, контекстного подходов.

Обоснование применения деловой игры с точки зрения ее направленности на развитие профессиональной компетентности было дано А. А. Вербицким [5]. Ученый отмечал ориентированность данного способа обучения на контекст профессиональной деятельности. Проектирование деловых игр позволяет моделировать ситуации, максимально приближенные к специфике профессиональной деятельности. При этом данный способ работы дает возможность обучающимся проявлять социально-профессиональные компетенции. Кроме того, в публикациях исследователя отмечается необходимость методического обоснования использования деловой игры в структуре образовательного процесса.

Деловая игра как технология активного обучения была представлена в публикациях Г. К. Селевко [6]. Дальнейшие исследования

в данном направлении показали действенность деловой игры в процессе непрерывного образования руководителей в сфере производства, бизнеса, образования, государственной службы.

В ряде публикаций деловая игра рассматривается как средство, способствующее активизации образовательного процесса в системе повышения квалификации сотрудников ОВД. Так, В. В. Манышев и А. А. Брагин [7], Т. В. Сезонова [8], И. С. Складенко [9] раскрывают возможности применения имитационно-профессиональных игр как средства обеспечения практико-ориентированного подхода в профессиональной подготовке сотрудников ОВД. Большое внимание в данных работах уделяется способам организации деловой игры и ее направленности на контекст профессиональной деятельности. А. Н. Богомолов [10], Е. Н. Троян [11] представляют опыт применения имитационно-моделирующих игр для подготовки сотрудников к выполнению служебных задач в типовых и внештатных ситуациях. И. В. Кузнецова, Б. И. Тенюшев демонстрируют возможности деловой игры для психолого-педагогической коррекции профессиональных деформаций [12].

Систематизируя представления о деловой игре, можно сказать, что она символизирует собой *активный вид деятельности обучающихся, основанный на моделировании содержания профессиональной деятельности и предполагающий анализ ситуации, принятие решений, апробацию поведенческих сценариев*. Деловая игра может быть направлена как на совершенствование профессиональных компетенций, так и на развитие гибких навыков и личностных качеств. Преимущества данного способа обучения связаны с повышением практико-ориентированности обучения, поддержкой познавательного интереса взрослых обучающихся. Кроме того, деловая игра чаще всего является коллективным способом деятельности, который предполагает активное взаимодействие обучающихся между собой. Создание эмоционального фона способствует включению слушателей в обсуждение и решение предлагаемой проблемы. Участие в деловой игре дает обучающимся возможность применить знания, продемонстрировать готовность к реализации умений и проявить личностные качества.



Данный способ обучения применяется в формальном и неформальном повышении квалификации руководителей, в том числе для совершенствования социально-профессиональных компетенций. Существует опыт применения деловых игр для повышения практико-ориентированности профессионального и дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД. Вместе с тем не обнаружено публикаций, содержащих обоснование использования деловых игр для развития лидерских качеств правоохранителей. Следовательно, этот вопрос требует дальнейшего исследования.

#### **Методология (материалы и методы)**

Методологическими основаниями нашего исследования выступают концепции и идеи педагогической науки. Возможность демонстрации функционирования лидерских качеств в процессе повышения квалификации сотрудников ОВД поддерживается идеями, основанными на использовании синергетического эффекта, возникающего при учебном и профессиональном взаимодействии. Так, Г. Н. Сериков указывал на принципиальную необходимость сочетать лидерство и партнерство в деятельности руководителя образовательной организации [13]. Это обуславливает гуманный характер профессионально взаимодействия и позволяет повысить его эффективность. Развивая эту идею, А. В. Хохлов предложил использование принципа целесообразного единства лидерства и партнерства в рамках формального и неформального повышения квалификации руководителей в сфере образования [14]. Использование данного принципа в процессе повышения квалификации предполагает, что возможность проявить лидерские качества не обязательно соотносится со статусом формального руководителя. В процессе организации деловой игры осуществляется командное сотрудничество, которое позволяет динамично менять предлагаемые обстоятельства. Также слушатели могут осваивать различные роли, в том числе роль лидера. Именно командное взаимодействие дает возможность продемонстрировать функционирование лидерской позиции в партнерских взаимоотношениях. Следовательно, деловая игра может способствовать демонстрации значимости лидерских качеств, особенностей их функционирования в ситуации командной дея-

тельности. Также появляется возможность провести наблюдение и рефлексию выполнения коллегами лидерских функций.

В основе моделирования и применения деловой игры лежит принцип актуализации результатов обучения, проинтерпретированный в работах С. И. Змеева по отношению к системе повышения квалификации. Его реализация предполагает возможность безотлагательного применения освоенных знаний и умений [15]. Полученные представления о собственных личностных качествах наиболее очевидно нуждаются в непосредственной апробации. В рамках деловой игры можно смоделировать ситуации взаимодействия, требующие проявления лидерских качеств, провести рефлексию их личностной и профессиональной значимости. Наглядная демонстрация их важности способствует пробуждению интереса к их саморазвитию в процессе дальнейшей профессиональной деятельности.

Увидев перспективы практического применения знаний, сотрудник будет проявлять осознанность в освоении получаемых знаний. Таким образом, предложенный способ обучения будет соотноситься со стремлением действующего сотрудника ОВД применить получаемые в ходе повышения квалификации знания и умения.

Таким образом, применение деловой игры для развития лидерских качеств обосновывается идеей, основанной на рассмотрении лидерства и партнерства как элементов командного взаимодействия. Применение данной идеи при проектировании деловых игр обеспечивает их направленность на развитие лидерских качеств и поддерживает проектирование комфортной среды обучения. Принцип актуализации результатов позволяет провести рефлексию личностной значимости лидерских качеств на основе полученного опыта и способствует пробуждению интереса к их саморазвитию в процессе профессиональной деятельности.

#### **Результаты и их описание**

Деловая игра как средство развития лидерских качеств сотрудников ОВД применялась в процессе освоения ими программ дополнительного профессионального образования в Северо-Кавказском институте повышения квалификации (филиале) Краснодарского университета МВД России. В содержании дополнитель-

ного профессионального образования были предусмотрены темы, раскрывающие структуру лидерских качеств и их значение в правоохранительной деятельности.

Деловые игры организовывались в несколько этапов. На этапе подготовки давались установки на актуализацию знаний о видах лидерских качеств и факторах, способствующих их развитию. Теоретический материал представлялся в рамках лекционных занятий, а также предлагался для самостоятельного освоения. Полученные знания были необходимы для подготовки и проведения деловых игр на практических занятиях. Также слушателям предлагалось пройти самодиагностику некоторых лидерских качеств по предложенным методикам.

Важным видом работы на подготовительном этапе было формирование команд различными способами. Например, для игровых заданий, предполагающих проявление ситуационного лидерства, необходимо было предоставить возможность выполнять роль лидера как можно большему количеству слушателей. Для этого команды формировались методом случайного выбора и распределения ролей.

С целью повышения эффективности проведения игры проводились упражнения, способствующие установлению благоприятного эмоционального фона. Одним из методов, предложенных к апробации, было обсуждение моделей поведения людей, обладающих выраженными качествами лидера. Выявленные качества предлагалось зафиксировать и попробовать применить эти модели поведения в игре.

На этапе проведения игры слушатели знакомились с фабулой ситуации, обсуждали предварительные данные. Содержание ситуаций, лежащих в основе деловых игр, моделировалось с учетом специфики сотрудников ОВД, проходящих повышение квалификации. Так, слушателям были предложены несколько служебных ситуаций, предполагающих организацию командного взаимодействия.

Один тип ситуаций предлагал моделирование ситуации решения служебных задач, связанных с обращением граждан о правонарушении. Задача команды заключалась в том, чтобы создать алгоритм решения данной ситуации, основанный на стратегии взаимодействия сотрудников подразделения органов внутренних дел: оперативный дежурный, сле-

дователь, оперуполномоченный, руководитель подразделения и т. д.

Другой тип ситуаций описывал командные действия в обстоятельствах, отличающихся недостатком информации. Это ситуации поддержания правопорядка при проведении футбольного матча на крупном стадионе. Задача команды – организовать оперативный штаб взаимодействия сотрудников разных подразделений и представить план возможных действий. Эти ситуации направлены на развитие командного и стратегического лидерства.

Еще один тип предлагаемых обстоятельств предполагал активизацию внутреннего и ситуационного лидерства. В данном случае предлагалась эмоционально-напряженная или экстремальная ситуация (развитие чрезвычайной ситуации, переговоры). Или предлагалась новая, непривычная для сотрудника задача: например, организация акции по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних граждан. При этом предполагается, что один из сотрудников находится ближе к эпицентру событий и оказывается в ситуации необходимости проявления внутреннего и ситуационного лидерства. Он предлагает алгоритм действий, другие слушатели выступают в качестве экспертов и предлагают возможные варианты помощи данному сотруднику.

При проведении игры сами слушатели распределяли роли, выбирали формальные и неформальные способы принятия решений, варианты представления результатов. Одной из установок в ходе проведения игры было наблюдение за действиями лидера и предлагаемым стилем деятельности.

На этапе анализа хода игры и ее результатов слушателям предлагалось провести рефлексию поведения лидера с различных позиций. Участники деловых игр отмечали их нестандартный характер и направленность на решение реальных задач профессиональной деятельности. С точки зрения анализа функционирования лидерских качеств и их роли в принятии решений были высказаны следующие мнения. В деятельности лидера можно было проследить проявление известных лидерских качеств: осведомленность, уверенность в себе, способность ставить цели, четкость действий, умение организовать взаимодействие. Вместе с тем наблюдение позволило выявить ранее незнакомые

проявления лидерских качеств: умение увлечь идеей, самоконтроль, чувство юмора, умение подать хороший пример. Это позволило обсудить способы развития лидерских качеств: наблюдение за действиями успешных коллег, самообразование, неформальное обсуждение этой темы с коллегами.

Проведение ряда игр позволило констатировать интерес к данному виду деятельности. Для того чтобы зафиксировать эффективность применения деловых игр в процессе повышения квалификации сотрудников ОВД, был применен опросный метод. Принимая во внимание тот факт, что срок освоения дополнительных профессиональных программ ограничен, сложно констатировать существенные изменения в структуре личностных качеств. В то же время можно зафиксировать изменение отношения к наличию лидерской позиции при осуществлении профессиональной деятельности. Также можно выявить удовлетворенность от полученного опыта участия в деловой игре. Таким образом выявлялась эффективность применения деловых игр как способа развития лидерских качеств в процессе повышения квалификации. В исследовании приняли участие слушатели программ дополнительного профессионального образования в составе 48 сотрудников, проходящих службу на различных должностях в подразделениях ОВД.

Были получены следующие результаты. Собирались и анализировались данные о том: а) какое количество лидерских качеств могут назвать слушатели; б) каково их отношение к необходимости и возможности проявлять лидерские качества в собственной деятельности; в) насколько действенным может быть деловая игра для развития личностных качеств. Анализ данных показал следующее. На 24% увеличилось количество слушателей, расширивших осведомленность о лидерских качествах сотрудника ОВД. Это можно связать с вовлечением слушателей в активное обсуждение структуры лидерских качеств в процессе проведения деловой игры. Констатировано повышение интереса к развитию личностных качеств. Приращение количества слушателей, убежденных в необходимости и возможности проявления лидерских качеств в собственной деятельности, произошло на 12%. Это связано с тем, что опыт, полученный слушателями, тре-

бует дальнейшей апробации. Достаточно большой прирост наблюдается в отношении использования деловой игры как способа развития личностных качеств. Количество опрошенных, отметивших позитивность полученного опыта участия в деловой игре, увеличилось на 36%. Результаты анализа полученных данных дают основание полагать об эффективности применения деловой игры как средства развития лидерских качеств сотрудников ОВД в процессе повышения квалификации.

#### **Обсуждение**

Деловая игра достаточно успешно используется в процессе повышения квалификации специалистов различного профиля. В настоящее время актуализируется необходимость использования деловых игр в структуре повышения квалификации сотрудников ОВД, в том числе для развития их лидерских качеств. Вместе с тем стоит отметить, что деловая игра осмыслена в научной литературе как активная технология, отвечающая закономерностям обучения взрослых. Это обуславливает необходимость внимательного отношения к проектированию их содержания, методики применения, оценки эффективности включения данного способа работы в командные способы учебного взаимодействия. Это обстоятельство повышает требования к педагогу, который несет ответственность за проектирование и применение деловых игр в образовательном процессе.

Кроме того, стоит отметить, что деловая игра не является единственным методом, влияющим на развитие лидерских качеств. В связи с этим необходимо изучить возможности дополнения данного способа другими вариантами формального и неформального повышения квалификации сотрудников ОВД в части формирования у них лидерских качеств.

#### **Заключение**

В данной статье было привлечено внимание к повышению требований к профессиональной деятельности сотрудников ОВД в части освоения ими устойчивой системы личностных качеств и гибких навыков. Осознанные лидерские качества становятся основой для формирования позиции проявления ситуативного, командного и стратегического лидерства. Данные качества востребованы не только для руководителей, но и для всех специалистов правоохранительной сферы. Отмечается, что целенаправленность

развития может быть обеспечена при условии организации педагогического сопровождения данной деятельности в условиях повышения квалификации специалистов. В связи с этим возникает необходимость обоснования эффективности использования различных педагогических средств.

На основании обзора литературы констатируется интерес к исследованию способов развития лидерских качеств. Отмечается, что способы развития лидерских качеств в системе дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД недостаточно исследованы в научной литературе. Систематизируются сведения о применении деловой игры в процессе непрерывного образования руководителей в сфере производства, бизнеса, образования, государственной службы. Выявляются преимущества и возможности применения данного способа обучения для повышения практико-ориентированного характера профессионального и дополнительного профессионального образования сотрудников ОВД.

Определяются методологические основания исследования. Это идея о целесообразном сочетании лидерства и партнерства в рамках формального и неформального повышения квалификации. Использование данного принципа дает возможность продемонстрировать функционирование лидерской позиции в партнерских взаимоотношениях. Также используется принцип актуализации результатов обучения, предполагающий возможность безотлагательного применения освоенных знаний и умений.

В качестве результатов исследования приводится опыт применения деловой игры как средства развития лидерских качеств сотрудников ОВД. Характеризуется содержание порядок реализации деловых игр на трех этапах их реализации.

Анализ опыта проведения ряда игр позволил констатировать интерес слушателей к данному виду деятельности. Для того чтобы зафиксировать эффективность применения деловых игр в процессе повышения квалификации сотрудников ОВД, был применен опросный метод. Результаты анализа полученных данных дают основание полагать об эффективности применения деловой игры как средства развития лидерских качеств сотрудников ОВД в процессе повышения квалификации.

#### Библиографический список:

1. Марьин, М. И. Лидерский статус руководителя и методы его диагностики / М. И. Марьин, Л. Е. Киселева. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – № 3 (42). – С. 3–6.

2. Евтихов, О. В. Организационное лидерство в управленческой деятельности руководителя ОВД / О. В. Евтихов. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 3. – С. 3–5.

3. Виноградова, М. В. Формирование лидерских качеств у младшего командного состава курсантских подразделений вузов МВД России / М. В. Виноградова. – Текст : непосредственный // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2018. – № 3. – С. 18–20.

4. Киселева, Л. Е. Психолого-педагогическая модель развития лидерских качеств руководителей городских и районных органов внутренних дел в процессе профессионально-психологической подготовки / Л. Е. Киселева. – Текст : непосредственный // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2010. – № 10 (68). – С. 44–48.

5. Вербицкий, А. А. Деловая игра в компетентностном формате / А. А. Вербицкий. – Текст : непосредственный // Вестник ВГТУ. – 2013. – № 3-2. – С. 140–144.

6. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – Москва : Просвещение, 1998. – 256 с. – Текст : непосредственный.

7. Манышев, В. В. Деловая игра как один из способов реализации проблемного обучения в учебном ситуационном центре оперативного управления / В. В. Манышев, А. А. Брагин. – Текст : непосредственный // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2014. – № 2. – С. 22–25.

8. Сезонова, Т. В. имитационно-профессиональные игры как элемент практико-ориентированного подхода в обучении криминалистике в ведомственном вузе МВД / Т. В. Сезонова. – Текст : непосредственный // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2021. – № 1 (90). – С. 253–256.

9. Скляренко, И. С. Семинар деловая игра с использованием групповых форм работы курсантов / И. С. Скляренко. – Текст : непосредственный

ственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – № 2. – С. 82–88.

10. Богомолов, А. Н. Педагогический инструментарий практико-ориентированного обучения в системе непрерывного образования сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации / А. Н. Богомолов. – Текст : непосредственный // Современное педагогическое образование. – 2020. – № 10. – С. 63–69.

11. Троян, Е. И. Использование деловой игры для обучения специалистов, обеспечивающих оперативно-боевую подготовку в территориальных органах МВД России / Е. И. Троян. – Текст : непосредственный // Интеграция образования. – 2015. – № 1 (78). – С. 106–110.

12. Кузнецова, И. В. Психологическая коррекция профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов с помощью деловой игры и технологии биологической обратной связи / И. В. Кузнецова, Б. И. Тенюшев. – Текст : непосредственный // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 11. – С. 65–72.

13. Сериков, Г. Н. Принципиальные установки субъекту управления образовательным учреждением / Г. Н. Сериков. – Текст : непосредственный // Человек. Спорт. Медицина. – 2008. – № 13 (113). – С. 25–44.

14. Хохлов, А. В. Принципы проектирования педагогической стратегии развития культуры командной работы у руководителей общеобразовательных организаций / А. В. Хохлов. – Текст : непосредственный // Современное педагогическое образование. – 2019. – № 12. – С. 146–149.

15. Змеёв, С. И. Применение андрагогических принципов обучения в подготовке и повышении квалификации специалистов / С. И. Змеёв. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2014. – № 1 (38). – С. 8–14.

#### References:

1. Mar'in, M. I., Kiseleva, L. E. *Leadership status of a leader and methods of his diagnostics* [Liderskij status rukovoditelya i metody ego diagnostiki], *Psychopedagogy in Law Enforcement Agencies*, 2010, No. 3 (42), pp. 3–6.

2. Evtikhov, O. V. *Organizational leadership in the managerial activity of the head of the Internal Affairs Department* [Organizacionnoe liderstvo v upravlencheskoj deyatelnosti rukovoditelya

OVD], *Psychopedagogy in Law Enforcement Agencies*, 2011, No. 3, pp. 3–5.

3. Vinogradova, M. V. *The formation of leadership qualities in junior commanders of cadet units of universities of the Ministry of Internal Affairs of Russia* [Formirovanie liderskich kachestv u mladshogo komandnogo sostava kursantskih podrazdelenij vuzov MVD Rossii], *Psychology and Pedagogy of Service Activity*, 2018, No. 3, pp. 18–20.

4. Kiseleva, L. E. *Psychological and pedagogical model of development of leadership qualities of heads of city and district internal affairs bodies in the process of professional-psychological training* [Psihologo-pedagogicheskaya model' razvitiya liderskich kachestv rukovoditelej gorodskih i rajonnyh organov vnutrennih del v processe professional'no-psihologicheskoy podgotovki], *Scientific Notes of P. F. Lesgaft University*, 2010, No. 10 (68), pp. 44–48.

5. Verbitsky, A. A. *Business game in the competence format* [Delovaya igra v kompetentnostnom formate], *Bulletin of VSTU*, 2013, No. 3-2, pp. 140–144.

6. Selevko, G. K. *Modern Educational Technologies* [Sovremennye obrazovatel'nyeologii], Moscow: Prosveshchenie, 1998. 256 p.

7. Manyshchev, V. V., Bragin, A. A. *Business game as one of the ways to implement problem-based learning in the training situational center of operational management* [Delovaya igra kakin odin iz sposobov realizacii problemnogo obucheniya v uchebnom situacionnom center operativnogo upravleniya], *Problems of law enforcement*, 2014, No. 2, pp. 22–25.

8. Sezonova, T. V. *Simulation-professional games as an element of practice-oriented approach in teaching criminalistics in the departmental university of the Ministry of Internal Affairs* [Imitacionno-professional'nye igry kak element praktiko-orientirovannogo podhoda v obuchenii kriminalistike v vedomstvennom vuze MVD], *Academic notes of the OSU. Series: Humanities and Social Sciences*, 2021, No. 1 (90), pp. 253–256.

9. Sklyarenko, I. S. *Seminar business game with the use of group forms of work of cadets* [Seminar delovaya igra s ispol'zovaniem gruppovyh form raboty kursantov], *Psychopedagogy in law enforcement agencies*, 2003, No. 2, pp. 82–88.

10. Bogomolov, A. N. *Pedagogical toolkit of practice-oriented learning in the system of contin-*

uous education of internal affairs officers of the Russian Federation [Pedagogicheskij instrumentarij praktiko-orientirovannogo obucheniya v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya sotrudnikov organov vnutrennih del Rossijskoj Federacii], Modern Pedagogical Education, 2020, No. 10, pp. 63–69.

11. Troyan, E. I. *The use of the business game for training specialists providing operational and combat training in the territorial bodies of the Ministry of Internal Affairs of Russia* [Ispol'zovanie delovoj igry dlya obucheniya specialistov, obespechivayushchih operativno-boevuyu podgotovku v territorial'nyh organah MVD Rossii], Education Integration, 2015, No. 1 (78), pp. 106–110.

12. Kuznetsova, I. V., Tenushev, B. I. *Psychological correction of professional deformation of law enforcement officers with the help of business games and biofeedback technology* [Psichologicheskaya korrekciya professional'noj deformacii sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov s pomoshch'yu delovoj igry i tekhnologii biolog-

icheskoj obratnoj svyazi], Bulletin of Tambov University. Series: Humanities, 2008, No. 11, pp. 65–72.

13. Serikov, G. N. *Principle settings to the subject of management of an educational institution* [Principial'nye ustanovki sub'ektu upravleniya obrazovatel'nym uchrezhdeniem], Man. Sport. Medicine, 2008, No. 13 (113), pp. 25–44.

14. Khokhlov, A. V. *Principles of designing a pedagogical strategy for the development of teamwork culture in leaders of general educational organizations* [Principy proektirovaniya pedagogicheskoy strategii razvitiya kul'tury komandnoj raboty u rukovoditelej obshcheobrazovatel'nyh organizacij], Modern Pedagogical Education, 2019, No. 12, pp. 146–149.

15. Zmeev, S. I. *Application of andragogic principles of learning in training and professional development of specialists* [Primenenie andragogicheskikh principov obucheniya v podgotovke i povyshenii kvalifikacii specialistov], Man and Education, 2014, No. 1 (38), pp. 8–14.

**Образец для цитирования статьи:**

Османов, М. М. Деловая игра как средство развития лидерских качеств сотрудников ОВД в процессе повышения квалификации / М. М. Османов. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 93–102.

**Example for article citation:**

Osmanov, M. M. Business game as a means of developing leadership qualities of internal affairs officers in the process of advanced training [Delovaya igra kak sredstvo razvitiya lidetskix kachestv sotrudnikov OVD v processe povu'sheniya kvalifikacii], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 1 (50), pp. 93–102.

## Современная школа

УДК 371.12+378.046.4

### Совершенствование содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы как условие ее инновационного развития

О. А. Ильясова

<https://orcid.org/0000-0003-2463-1870>

[ilyasova.olga.2018@gmail.com](mailto:ilyasova.olga.2018@gmail.com)

### Improving the content and forms of internal organizational training of teachers of secondary schools as a condition for of its innovative development

O. A. Ilyasova

#### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье актуализируется проблема модернизации системы содержания форм внутриорганизационного обучения для обеспечения целесообразности и устойчивости инновационного развития общеобразовательной школы. Ставится **цель** обоснования направленности совершенствования содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы на ее инновационное развитие. Приводятся результаты обзора литературы, свидетельствующие о том, что внутриорганизационное обучение важно не только для индивидуального роста педагога, оно обеспечивает целенаправленное системное обновление педагогической деятельности в рамках образовательной организации. Теоретическая значимость исследования состоит в научной интерпретации идей и положений педагогической инноватики, определяющей совершенствование содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов в инновационно работающей школе.

Научной новизной обладают сформулированные принципы, которые учитывают особенности обучения взрослых и направленность образовательной организации на инновационное развитие. **Полученные результаты**, описывающие содержательные направления и формы внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы, изложены с точки зрения включения педагогов в инновационную деятельность. Практическая значимость исследования заключается в возможности применения его результатов для проектирования программ внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы, дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических и руководящих работников. Обсуждаются полученные теоретические и практические **результаты**, организационные вопросы совершенствования содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The article actualizes the problem of

*modernization of the system of content forms of internal organizational training to ensure feasibility and sustainability of innovative development of secondary school. The goal is to substantiate the direction of improving the content and forms of internal organizational training of teachers of secondary school for its innovative development. The results of the literature review, indicating that intra-organizational learning is important not only for individual growth of the teacher, it provides a purposeful systematic update of pedagogical activity within the educational organization.*

*Theoretical significance of the study lies in the scientific interpretation of the ideas and provisions of pedagogical innovation, determining the improvement of the content and forms of internal organizational training of teachers in the innovation working school. Scientific novelty has formulated principles that take into account the peculiarities of adult learning and the focus of the educational organization for innovative development.*

*The results obtained, describing the content areas and forms of internal organizational training of teachers of secondary schools, are presented in terms of inclusion of teachers in innovative activities. The practical significance of the study lies in the possibility of using its results for the design of programs of internal organizational training of teachers of secondary schools, additional professional programs to improve the qualification of teachers and executives. Theoretical and practical results, organizational issues of improving the content and forms of internal organizational training of teachers are discussed.*

**Ключевые слова:** педагогические работники, педагогическая инноватика, инновационная инфраструктура, инновационная деятельность, внутриорганизационное обучение, повышение квалификации, принципы обучения взрослых, содержание дополнительного профессионального педагогического образования, активные формы повышения квалификации.

**Keywords:** *educators, pedagogical innovation, innovation infrastructure, innovation activities, internal organizational learning, advanced training, principles of adult education, content of additional professional pedagogical education, active forms of advanced training.*

**Введение.** Обеспечение и поддержание высокого качества образования является одним

из приоритетных направлений образовательной политики Российской Федерации. Для этого предусмотрено развертывание целого ряда мероприятий. Одним из ведущих приоритетов является формирование, обобщение и распространение позитивного педагогического опыта. Данную работу предлагается выстраивать на системной основе. При этом инициативы отдельных ученых и педагогов-новаторов поддерживаются на институциональном уровне. Так, в нормативно-правовых документах регламентируются организационные формы экспериментальной и инновационной деятельности. В статье 20 Федерального закона «Об образовании в российской Федерации»<sup>1</sup>, а также приказе Министерства науки и высшего образования «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования»<sup>2</sup> указывается, что образовательные организации, реализующие инновационные проекты и программы, могут быть признаны федеральными или региональными инновационными площадками. Их деятельность основана на реализации новых целевых, содержательных, организационных механизмов совершенствования образовательных процессов. Соответственно, работа таких образовательных организаций осуществляется на основании целевых проектов и планов и курируется федеральными или региональными органами управления образованием.

Примечательно, что данная система является открытой. Это означает, что любая образовательная организация может претендовать на получение статуса федеральной или региональной инновационной площадки. Иными словами, образовательная организация, имея научный задел, интересный опыт или социально-значимую идею может перейти в режим инновационного развития.

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 14.01.2022).

<sup>2</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.03.2019 № 21н «Об утверждении Порядка формирования и функционирования инновационной инфраструктуры в системе образования». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_331327/cbae3177e641f7bae313e89f0cf3ad1af0a4681e/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331327/cbae3177e641f7bae313e89f0cf3ad1af0a4681e/) (дата обращения 14.01.2022).



Такое развитие может начинаться не только с попытки стать частью инновационной инфраструктуры образовательной системы. Функционирование современных образовательных организаций требует освоения инновационных подходов к осуществлению педагогической деятельности. Школы осуществляют инновационную деятельность для того, чтобы отвечать вызовам времени: развивать у учащихся мягкие навыки, формировать критическое мышление, креативность, осваивать цифровые технологии. Сам факт наличия программы развития образовательной организации предполагает постановку целей, которые направлены на достижение новых результатов, освоение современных образовательных практик и технологий.

Федеральный проект «Современная школа» в качестве одного из условий повышения качества образования называет профессиональное развитие педагогических работников. Очевидно, что направленность на инновационное развитие требует высокой степени готовности педагогических работников к подобной деятельности. При этом предполагается не только наличие педагогов, демонстрирующих обладание высоким уровнем знаний и педагогическим мастерством, но и желание и умение участвовать в командной реализации инноваций.

Подобное развитие обеспечивается в рамках системы дополнительного профессионального образования. Стоит отметить, что курсовая подготовка педагогов в учреждениях дополнительного профессионального образования направлена на обновление знаний о тенденциях развития образовательных систем, ознакомление с педагогическими и методическими особенностями преподавания предметов. Вместе с тем цели, достигаемые в ходе инновационной деятельности, требуют динамичного освоения новых знаний и компетенций. Эту задачу можно успешно решать с привлечением ресурсов внутриорганизационного обучения. Однако следует констатировать, что чаще всего для педагогов школ сохраняются традиционные формы повышения квалификации: курсовая подготовка, работа методических объединений педагогов-предметников, методические мероприятия и т. п. Педагоги обсуждают преимущественно вопросы методики преподавания учебных предметов. При этом недооценивается значимость научных педагогических знаний, осве-

домленность о современных образовательных технологиях. Очевидно, что в содержаниях внутриорганизационного обучения необходимо отражать направленность на инновационное развитие. Также стоит повышать практико-ориентированность форм повышения квалификации. Данный результат можно получить, опираясь на преимущества и условия внутриорганизационного обучения.

В связи с этим можно сформулировать **цель исследования** как обоснование направленности совершенствования содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы на ее инновационное развитие.

#### **Обзор литературы**

Обращение к научной литературе показывает, что внутриорганизационное (внутрифирменное, внутрикорпоративное) обучение приобрело статус действенного средства развития персонала организаций различных сфер деятельности. Потребности в постоянном повышении квалификации кадров привели к созданию формы обучения, в рамках которой реализуются дополнительные профессиональные программы, ориентированные на решение задач текущего функционирования и инновационного развития. Данная идея нашла свое отражение в формировании и устойчивом развитии практик внутрикорпоративного обучения в организациях промышленного сектора экономики и бизнеса.

Необходимо отметить, что данная технология весьма востребована образовательными организациями. Так, А. С. Кахаров и Н. У. Ярычев, изучая возможности внутриорганизационного обучения в подготовке педагогов, отмечают его ярко выраженную направленность на решение актуальных проблем образовательной организации. Исследователи характеризуют данное явление как форму непрерывного, систематического повышения квалификации педагогических кадров. Также отмечается, что такая форма может служить основой организационных изменений, т. е. направлена на развитие педагогов и организации. В своей статье авторы указывают на необходимость выявления принципов практической значимости, познавательной активности обучающихся и др. Также указывается на приоритет активных методов обучения, которые позволяют связать

задачи обучения с практикой профессиональной деятельности и организовать рефлексивную обучающую среду [1].

Ф. Д. Рассказов, Н. А. Тетькова представляют результаты моделирования и внедрения внутриорганизационной системы повышения квалификации педагогов дополнительного образования. Отмечается, что для успешной реализации подобной модели необходимо выявить цель, задачи, содержание и формы деятельности. Цель и задачи направлены на решение актуальных для организации проблем. Содержание отражается в информационно-методическом обеспечении. Предложены индивидуальные и групповые формы деятельности, которые могут применяться в зависимости от задач. Показана направленность работы на распространение педагогического опыта [2].

К. С. Буров, А. А. Севрюкова и Е. А. Селиванова пишут о том, что использование ресурсов внутриорганизационного обучения помогает преодолеть затруднения учителей в определенном виде деятельности. В частности, исследователи предлагают комплекс стратегий подготовки педагогов к успешному взаимодействию с детьми мигрантов (ситуационный анализ, тренинг, разработка индивидуальных маршрутов) [3].

И. В. Резанович и Г. А. Шкерина исследуют направленность внутриорганизационного обучения на концептуализацию педагогического опыта. В рамках такой деятельности у педагога появляется осознанное представление об образовательных технологиях и стиле педагогической деятельности. В результате обмен знаниями в рамках внутриорганизационного обучения влияет не только на развитие педагогических умений, но и на обогащение знаний, которые, в свою очередь, могут влиять на инновационный потенциал личности учителя [4].

Таким образом, можно констатировать, что внутриорганизационное обучение является средством развития профессионального мастерства педагога, осуществляемое в процессе специально организованных мероприятий и в ходе повседневной работы. Вместе с тем цели и задачи данного вида повышения квалификации могут согласовываться с потребностями педагогов и образовательной организации. Преимуществом внутриорганизационного обучения является создание рефлексивной обу-

чающей среды, основанной на активном обмене знаниями в ходе реализации активных форм обучения. Последнее замечание определяет перспективность данного средства для инновационного развития школы. Иными словами, внутриорганизационное обучение важно не только для индивидуального роста педагога, оно обеспечивает целенаправленное системное обновление педагогической деятельности в рамках образовательной организации.

Другое направление исследований связано с выявлением значимых условий обеспечения развития образовательной организации и повышения инновационного потенциала педагогических работников. Так, С. Ю. Даниленко относит совершенствование системы повышения квалификации специалистов к основанию повышения устойчивости инновационных процессов в образовательной организации. При этом исследователь обращает внимание на такие формы внутриорганизационного обучения, как творческие мастерские, мастер-классы, портфолио и т. д. Кроме того, обращается внимание на формирование позиции педагогов как лидеров инновационного движения и участников активного обмена знаниями [5].

И. В. Ильина и И. М. Подушкина пишут о необходимости развития инновационной культуры у учителя в контексте их педагогической деятельности. Для этого, по мнению автора, необходима модернизация научно-методической деятельности образовательных организаций, которая заключается в осознании содержания новаций, включении учителей в процесс инновационной деятельности на всех уровнях методической и научно-методической работы [6].

О. В. Железнякова среди условий формирования готовности учителей к инновационной деятельности называет организацию рефлексивной среды. Это способствует коллективному осмыслению педагогических новаций, интеграции педагогов в проектную деятельность, связанную с решением актуальных для школы задач. По сути, автором предлагается развернуть систему внутриорганизационного обучения для формирования активной позиции педагога, обогащения его знаний и развития новых педагогических умений [7]. С. В. Панина и Т. И. Сергеева фокусируются на исследовании роли содержательных элементов в подго-

товке педагогов к инновационной деятельности. Среди таких элементов выделяются психологическая готовность и мотивация к инновациям, инновационная компетентность, вопросы взаимодействия педагогов [8].

Ряд исследований фокусируется на формах развития инновационного потенциала педагогических кадров. Так, Т. Е. Милосердова, исследуя развитие инновационного потенциала заместителя директора школы, обращает внимание на необходимость апробировать знания, полученные в ходе повышения квалификации, в процессе методической работы в образовательной организации [9]. Э. Г. Рогожина и Т. Л. Девицына прямо указывают на то, что инновационные проекты, реализуемые в образовательной организации, являются эффективным средством повышения квалификации педагогов [10]. А. А. Севрюкова и Л. О. Пронина представляют целый ряд современных инструментов развития инновационного потенциала учителей в развивающейся образовательной организации [11]. Таким образом, важнейшим фактором инновационного развития образовательной организации является повышения квалификации педагогических кадров. При этом целью дополнительного профессионального образования будет являться развитие инновационного потенциала педагога. Для этого такое развитие необходимо связывать с актуальными задачами инновационных процессов, развертываемых непосредственно в школе. Это обуславливает необходимость развертывания внутриорганизационного обучения педагогов, цели и содержание которого согласуются с потребностями педагогов и школы. В рамках такой деятельности формируется рефлексивная осознанная позиция педагога по отношению к инновациям. Данного эффекта можно достичь, используя способы активного обучения.

Вместе с тем, несмотря на хорошую разработанность вопросов реализации внутриорганизационного обучения, стоит отметить, что в научной литературе недостаточно исследованы возможности данного способа повышения квалификации для поддержания устойчивого инновационного развития образовательной организации.

#### **Методология (материалы и методы)**

В качестве методологических оснований нашего исследования можно выделить следу-

ющие идеи. Во-первых, это положения теории педагогической инноватики, сформулированные в трудах Т. М. Ковалевой [12], И. О. Котляровой [13], В. С. Лазарева и Б. П. Мартиросяна [14], А. В. Хуторского [15]. Основываясь на результатах исследований В. С. Лазарева, Б. П. Мартиросяна, А. В. Хуторского, можно утверждать, что инновационное развитие представляет собой не только внедрение, но и создание новаций в процессе педагогической деятельности [14; 15]. При этом существует непосредственная связь осмысления педагогических новшеств и их проектирования. В свою очередь, такое проектирование вряд ли будет активно развиваться на этапе профессиональной подготовки и в период адаптации педагога. Следовательно, непосредственная педагогическая деятельность, обобщение полученного опыта, согласование его с научными педагогическими знаниями является основой для развития инновационного потенциала зрелого педагога.

Этот процесс возможно в полной мере осуществить в рамках внутриорганизационного обучения, когда у учителя возникают затруднения и потребности в повышении квалификации. Данная система характеризуется направленностью на решение актуальных задач развития школы, учитывает потребности конкретных педагогов, обладает высокой практико-ориентированностью, основана на комфортных стратегиях обучения, активизирует творческий потенциал педагога. Такой подход к внутриорганизационному обучению, характеризует инновационную школу. В работах Т. М. Ковалевой и И. О. Котляровой отмечается, что внедрение внутриорганизационного обучения само по себе может считаться инновационной задачей, требующей постановки целей, определения содержания повышения квалификации, отбора и реализации активных форм обучения [12; 13].

Во-вторых, направленность внутриорганизационного обучения на инновационное развитие школы обеспечивается совокупностью принципов, применяемых в обучении взрослых. Очевидно, что особенности взрослых обучающихся имеют значение для организации повышения квалификации. С этой точки зрения следует указать на идеи андрагогики как основание для выявления таких принципов. Учитывая

цели инновационного развития и анрагогические идеи, можно выделить принципы совершенствования содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов инновационной образовательной организации.

Принцип согласования целей обучения и инновационного развития школы предполагает, что цели и содержание внутриорганизационного обучения будут определяться в соответствии с основной идеей реализуемого инновационного проекта. Данное правило можно отнести как к формированию содержания целенаправленных дополнительных профессиональных программ, так и к наполнению персонифицированных программ повышения квалификации. Например, программы работы методических объединений могут включать в себя вопросы реализации инновации в предметной среде или системе воспитания. Кроме того, для педагогического коллектива важно сделать акцент на развитии навыков, востребованных при осуществлении инновационной деятельности. Например, навыки командного взаимодействия или способы распространения позитивного педагогического опыта.

Принцип преодоления ригидности педагогов в освоении и применении актуальных педагогических технологий предполагает, что у педагогов возникают определенные сомнения в целесообразности применения новых педагогических средств.

Это явление можно отнести к существованию педагогической ригидности. Соответственно, демонстрация возможностей новых педагогических технологий, осуществляемая коллегами, может способствовать изменению отношения к их принципиальной применимости в образовательном процессе.

Принцип приоритета активных методов обучения предполагает, что обмен знаниями и освоение конкретных компетенций осуществляется в практической деятельности. Осознание необходимости осуществления инноваций можно реализовать в ходе применения технологий обмена знаниями, реализации дискуссионных методов. Демонстрацию возможностей педагогических технологий можно осуществить при разборе конкретных ситуаций. Достаточно широкий набор активных форм повышения квалификации применим для освоения инновационных методов педагогической

деятельности: наставничество, тренинги, проектирование и т. д.

Принцип востребованности результатов в практике инновационной деятельности основан на особенности взрослых обучающихся сохранять интерес к тем знаниям, которые они могут применить в собственной работе. Кроме того, взрослые обучающиеся вполне доверяют стратегии обучения на собственном опыте. Следовательно, необходимо обеспечить связь новых знаний с их реализацией в практической деятельности.

Наконец, принцип рефлексивности предполагает, что существенное влияние на активную позицию педагога в педагогической деятельности несет в себе осмысление целесообразности педагогических инноваций. Такая позиция может сформироваться в ходе рефлексии получаемого в процессе внутриорганизационного обучения опыта. Кроме того, значение данного опыта для инновационного развития школы можно обсуждать на обучающих и обобщающих мероприятиях, таких как педагогический совет. Это будет способствовать формированию равнодушной позиции педагога по отношению к внедряемым инновациям и будет обуславливать их устойчивость.

Итак, идеи педагогической инноватики, основанные на согласовании опыта собственной деятельности с научными педагогическими знаниями и позитивным педагогическим опытом, обуславливают необходимость внедрения в практику работы инновационной школы системы внутриорганизационного обучения. Такая система может быть основана на принципах, которые учитывают особенности обучения взрослых и направленность образовательной организации на инновационное развитие.

Общеобразовательная школа, функционирующая в режиме развития или реализующая инновационный проект, может развертывать внутриорганизационное обучение в соответствии с принципами согласования целей обучения и инновационного развития школы, преодоления ригидности педагогов освоении и применении актуальных педагогических технологий, приоритета активных методов обучения, востребованности результатов в практике инновационной деятельности, рефлексивности. Данные принципы обуславливают совершенствование содержания и форм повышения ква-

лификации и обеспечивают устойчивость предлагаемых инноваций. Таким образом, данная система выступает как условие поддержания инновационного развития общеобразовательной школы.

#### **Результаты и их описание**

В качестве результатов исследования предлагается интерпретация направлений совершенствования содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов с учетом их направленности на инновационное развитие школы. Подобную стратегическую направленность будет обеспечивать выявление цели внутриорганизационного обучения: оказание содействия педагогам общеобразовательной школы в освоении новых научных знаний, умений инновационного проектирования и распространения позитивного педагогического опыта.

В качестве содержательных направлений, лежащих в основе программ внутриорганизационного обучения и персонализированных программ повышения квалификации, можно выделить следующие.

Первое содержательное направление связано с нормативно-правовыми основами инновационной деятельности. Принципиально важно педагогам дать понятие об инновационной инфраструктуре образовательной системы Российской Федерации. Это дает представление о важности реализуемых задач в рамках всей системы образования. Учителям становится понятна совокупность мер поддержки и ответственность, предполагаемая в ходе реализации инноваций. Знакомство с Федеральными и региональными инновационными проектами дает представление о приоритетных направлениях развития образовательной системы и актуальных проблемах, которые подлежат разрешению. Также данный раздел предполагает понимание роли педагога, его функций, полномочий и ответственности в данном виде деятельности. Прежде чем начинать осуществлять инновации, необходимо получить представление о нормативно закрепленных возможностях и ограничениях данной деятельности.

Указанное направление можно реализовать с использованием таких форм, как ознакомление с деятельностью федеральных и региональных органов управления образованием. Такие сессии традиционно проводятся в рамках установочных и обобщающих мероприятий.

Соответственно, такую работу можно организовать, ориентируя коллективное слушание подобных сессий. Кроме того, подобные межмуниципальные мероприятия проводятся по итогам реализации региональных инновационных проектов. Школа, участвующая в реализации региональных инновационных проектов, как правило, приглашается на подобные мероприятия. Необходимо ориентировать педагогов принимать участие в подобных мероприятиях и осуществлять обсуждение предложенных инициатив. Интересная форма работы внутриорганизационного обучения была предложена А. А. Севрюковой и Л. О. Прониной. Это форсайт-сессия для выявления перспектив инновационной работы. Как полагают авторы, этот вид работы развивает навыки анализа явлений, обобщения, умения делать выводы [11]. Такую сессию можно проводить с привлечением педагогов разных специализаций. Также для реализации данной содержательной линии можно использовать другие перспективные формы активного обучения.

Второе содержательное направление можно связать с теоретическими основаниями инновационной деятельности. Это понятие педагогической новации, уточнение отличия инновационной от традиционной деятельности, выявление ее значения для формирования индивидуального стиля деятельности и развития образовательной организации. Это направление можно связать с изучением современных подходов к интерпретации инновационной деятельности. В данном разделе также можно обновить знания педагогов о психологических особенностях и педагогических закономерностях развития современных школьников.

Для освоения этого сегмента знаний можно использовать такую форму работы, как педагогический совет. Именно такая коллективная форма позволит донести значимые идеи до педагогического коллектива. Также рекомендуется использовать такие формы, как постоянно действующий семинар или серия заседаний методических объединений. На таких мероприятиях можно реализовать стратегию анализа конкретных педагогических ситуаций. Например, можно увидеть, что наставничество как инновационная форма работы помогает в решении проблем взаимодействия со слабоуспевающими обучающимися.

Еще одним содержательным направлением стоит признать ознакомление с современными образовательными технологиями. Так, например, если школой выбрано направление инновационной деятельности, связанное с повышением социальной активности обучающихся, то необходимо оценить, какие технологии будут наиболее эффективны в данной деятельности.

Для реализации данного содержательного направления целесообразно использовать мастер-классы, в рамках которых коллеги смогут продемонстрировать применение инновационных образовательных технологий. Также можно стимулировать педагогов к регулярному участию в сетевых методических сообществах. Такие сообщества часто имеют проблемную направленность. Систематизация данной деятельности может входить в функции организатора повышения квалификации, который предлагает наиболее оптимальную форму для его освоения.

Следующее содержательное направление связывается с освоением компетенций проектирования инноваций в рамках командной деятельности. Любая инновация будет быстрее достигать своих целей и проявлять устойчивость в случае, если она проектируется и реализуется инициативной командой единомышленников. В этом плане необходимо развивать готовность педагогических работников к осуществлению командного взаимодействия. Также необходимо обращать внимание на психологическую готовность к инновационной деятельности и применению современных образовательных технологий. Кроме того, данное предметное содержание предполагает выявление и постановку конкретной педагогической проблемы, выявление задач проектирования и выявление педагогических стратегий ее разрешения. Логично, что такой проект будет связан со спецификой деятельности педагогов. Следовательно, в качестве формы реализации данного содержательного направления предлагается работа в проектной группе. При этом данная группа может функционировать в рамках методического объединения педагогов. Другим видом партнерства является коллектив разных специалистов, работающих над решением комплексной проблемы. Например, взаимодействие со «сложными» контингентами обучающихся.

В рамках работы данных коллективов можно предложить такие формы практико-ориентированного обучения, как проектный офис, командные тренинги, разбор конкретных ситуаций, проектные сессии и т. д. Активный обмен знаниями в рамках работы данных коллективов может способствовать преодолению ригидности в применении педагогических средств и активному внедрению инноваций в практику педагогической деятельности.

Также реализация новаций может быть связана с исследовательскими процедурами, а именно доказательством целесообразности и результативности инноваций. Это требует формирования соответствующих компетенций. Следовательно, необходимо раскрыть вопросы поиска оснований, констатации значимости проблемы, ознакомить педагогов со способами сбора данных, эмпирического доказательства значимости изменений результатов образования. В этой связи можно предусмотреть обучающие мероприятия с привлечением квалифицированных научных работников: научных консультантов, преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования, вузов и т. д.

Следующее содержательное направление связано с освоением умений распространения педагогического опыта. Дело в том, что одним из результатов функционирования инновационных образовательных организаций является степень востребованности полученных результатов. Можно утверждать, что не только руководители инновационного проекта, но и педагоги, участвующие в его реализации, могут быть задействованы в подготовке обучающих мероприятий, написании научных статей и информизирующих публикаций, участии в конференциях и отчетных мероприятиях. Это предполагает наличие обширного спектра умений в осуществлении данных видов деятельности. При реализации этого содержательного направления необходимо ориентироваться на степень готовности педагогов и их личную заинтересованность в подобных видах деятельности.

Следовательно, в освоении данного содержательного сегмента приобретают значимость персонифицированные формы обучения. Это могут быть коучинг с целью осознания мотивов распространения позитивного педагогического

опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, индивидуальные консультации, наставничество с целью подготовки выступления или публикации, участие в неформальном повышении квалификации, раскрывающем технологии подготовки научных публикаций, и т. д.

Результатом реализации предлагаемого содержания и форм внутриорганизационного обучения может быть наполнение содержательного раздела инновационной программы, посвященного повышению квалификации педагогов. Предлагаемые мероприятия будут четко разводиться с традиционной методической работой в части определения ее содержания и форм. Другой вариант реализации системы внутриорганизационного обучения – это создание дополнительной профессиональной программы или персонифицированных программ развития педагогов. Еще одним вариантом использования предложенного содержания и форм его реализации будет выстраивание гибкой стратегии применения форм внутриорганизационного обучения, направленной на обеспечение устойчивости инновационного развития образовательной организации.

#### **Обсуждение**

Инновационное развитие или функционирование образовательной организации в качестве субъекта инновационной инфраструктуры образовательной системы Российской Федерации предполагает опору на кадровый потенциал. Данный ресурс является развиваемой характеристикой образовательной организации. Очевидно, что подобное развитие может быть осуществлено в системе внутриорганизационного обучения. Обсуждаемым вопросом является применимость предлагаемых методологических и принципиальных подходов к организации внутриорганизационного обучения.

Также возможны дискуссионные мнения по отношению к предложенному содержанию внутриорганизационного обучения, согласованного с целями инновационного развития, и формам его реализации.

Интересным вопросом для обсуждения является потенциал школ в осуществлении внутриорганизационного обучения. Возможно ли к данной работе привлечь социальных партнеров или необходимо опираться на собствен-

ные ресурсы? Данные вопросы являются предметом обсуждения результатов представленного исследования.

#### **Заключение**

Итак, в рамках данной статьи актуализированы вопросы кадрового обеспечения развития инновационной инфраструктуры образовательной системы Российской Федерации. Ставится цель обоснования направленности совершенствования содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы на ее инновационное развитие.

Приведены результаты анализа научной литературы, которые свидетельствуют о том, что внутриорганизационное обучение приобрело статус действенного средства развития персонала организаций различных сфер деятельности. Необходимо отметить, что данная технология весьма востребована образовательными организациями.

Разработаны основы применения данной технологии для решения различных педагогических проблем. Констатируется, что цели и задачи данного вида повышения квалификации могут согласовываться с потребностями педагогов и образовательной организации, в частности с целями инновационного развития школы. Вместе с тем в научной литературе недостаточно исследованы возможности данного способа повышения квалификации для поддержания устойчивого инновационного развития образовательной организации.

В качестве методологических оснований нашего исследования предложены положения теории педагогической инноватики. Общеобразовательная школа, функционирующая в режиме развития или реализующая инновационный проект, может развертывать внутриорганизационное обучение в соответствии с предложенными принципами: согласования целей обучения и инновационного развития школы, преодоления ригидности педагогов освоении и применении актуальных педагогических технологий, приоритета активных методов обучения, востребованности результатов в практике инновационной деятельности, рефлексивности. Отмечается, что внедрение внутриорганизационного обучения само по себе может считаться инновационной задачей, требующей постановки целей, определения содержания повышения

квалификации, отбора и реализации активных форм обучения. В качестве результатов исследования предлагается интерпретация направлений совершенствования содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы с учетом их направленности на инновационное развитие школы. Предложена стратегическая цель и согласованные с ней содержание и формы внутриорганизационного обучения. Результаты реализации предлагаемого содержания и форм внутриорганизационного обучения могут быть использованы для проектирования гибкой технологии применения форм внутриорганизационного обучения, направленной на обеспечение устойчивости инновационного развития образовательной организации.

#### Библиографический список:

1. Кахаров, А. С. Возможности внутриорганизационного обучения в обеспечении подготовки молодого преподавателя колледжа к проектированию индивидуальной методической системы / А. С. Кахаров, Н. У. Ярычев. – Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 4. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=6874> (дата обращения: 10.02.2022).
2. Рассказов, Ф. Д. Внутриорганизационная система повышения квалификации педагогов дополнительного образования / Ф. Д. Рассказов, Н. А. Тетькова. – Текст : непосредственный // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – № 2 (19). – С. 157–159.
3. Буров, К. С. Использование ресурсов внутриорганизационного обучения педагогов в освоении ими способов взаимодействия с детьми мигрантов / К. С. Буров, А. А. Севрюкова, Е. А. Селиванова. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 4. – С. 23–26.
4. Резанович, И. В. Концептуализация педагогического опыта в процессе внутриорганизационного повышения квалификации / И. В. Резанович, Г. А. Шкерина. – Текст : непосредственный // Вестник ТГПУ. – 2010. – № 4. – С. 51–55.
5. Даниленко, С. Ю. Обеспечение устойчивости инновационных процессов в условиях современного общеобразовательного учреждения / С. Ю. Даниленко. – Текст : непосредственный // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – № 6. – С. 3–12.
6. Ильина, И. В. Развитие инновационного потенциала педагогической деятельности как необходимое условие осуществления модернизации образования / И. В. Ильина, И. М. Подушкина. – Текст : непосредственный // Гаудеамус. – 2016. – № 1. – С. 9–15.
7. Железнякова, О. В. Педагогические условия для формирования готовности учителей к инновационной деятельности / О. В. Железнякова. – Текст : непосредственный // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2018. – № 5 (55). – С. 68–77.
8. Панина, С. В. Готовность учителя к инновационной деятельности в условиях реализации ФГОС / С. В. Панина, Т. И. Сергеева. – Текст : непосредственный // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – № 1. – С. 117–119.
9. Милосердова, Т. Е. Развитие инновационного потенциала заместителя директора по учебно-воспитательной работе в системе повышения квалификации / Т. Е. Милосердова. – Текст : непосредственный // Вестник ТГУ. – 2015. – № 12 (152). – С. 67–79.
10. Рогожина, Э. Г. Инновационные проекты в школе как способ повышения квалификации персонала / Э. Г. Рогожина, Т. Л. Девицына. – Текст : непосредственный // Фундаментальные исследования в естественнонаучной сфере и социально-экономическое развитие Белгородской области. – Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, 2013. – С. 348–353.
11. Севрюкова, А. А. Инструменты развития инновационного потенциала учителей / А. А. Севрюкова, Л. О. Пронина. – Текст : непосредственный // Современное педагогическое образование. – 2020. – № 12. – С. 133–137.
12. Ковалева, Т. М. Инновационная школа: аксиомы и гипотезы / Т. М. Ковалева. – Москва : Мос. психол.-соц. ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 256 с. – Текст : непосредственный.
13. Котлярова, И. О. Инновационные системы повышения квалификации : монография / И. О. Котлярова. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 320 с. – Текст : непосредственный.



14. Лазарев, В. С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян. – Текст : непосредственный // Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11–21.

15. Хуторской, А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика : научное издание / А. В. Хуторской. – Москва : Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. Kakharov, A. S., Yarychev, N. U. *Possibilities of intra-organizational learning in providing training for a young college teacher to design an individual methodological system* [Vozmozhnosti vnutriorganizatsionnogo obucheniya v obespechenii podgotovki mladogo prepodavatelya kolledzha k proektirovaniyu individual'noj metodicheskoy sistemy], *Modern Problems of Science and Education*, 2012, No. 4. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=6874> (accessed date: 02/10/2022).

2. Rasskazov, F. D., Tetikova, N. A. *Internal organizational system of professional development of teachers of additional education* [Vnutriorganizatsionnaya sistema povysheniya kvalifikatsii pedagogov dopolnitel'nogo obrazovaniya], *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 2017, No. 2 (19), pp. 157–159.

3. Burov, K. S., Sevrukova, A. A., Selivanova, E. A. *Using resources of internal organizational training of teachers in their mastering of ways of interaction with migrant children* [Ispol'zovanie resursov vnutriorganizatsionnogo obucheniya pedagogov v osvoenii imi sposobov vzaimodeystviya s det'mi migrantov], *World of Science, Culture, Education*, 2019, No. 4, pp. 23–26.

4. Rezanovich, I. V., Shkerina, G. A. *Conceptualization of pedagogical experience in the process of internal professional development* [Konceptualizatsiya pedagogicheskogo opyta v processe vnutriorganizatsionnogo povysheniya kvalifikatsii], *Bulletin of TSPU*, 2010, No. 4, pp. 51–55.

5. Danilenko, S. Y. *Ensuring the sustainability of innovative processes in the conditions of modern general education institution* [Obespechenie ustojchivosti innovatsionnykh processov v usloviyah sovremennogo obshcheobrazovatel'nogo uchrezh-

deniya], *Innovative projects and programs in education*, 2013, No. 6, pp. 3–12.

6. Ilyina, I. V., Podushkina, I. M. *Development of innovative potential of pedagogical activity as a necessary condition for the implementation of modernization of education* [Razvitie innovatsionnogo potentsiala pedagogicheskoy deyatel'nosti kak neobhodimoe uslovie osushchestvleniya modernizatsii obrazovaniya], *Gaudeamus*, 2016, No. 1, pp. 9–15.

7. Zheleznyakova, O. V. *Pedagogical conditions for the formation of teachers' readiness for innovative activity* [Pedagogicheskie usloviya dlya formirovaniya gotovnosti uchitelej k innovatsionnoy deyatel'nosti], *Domestic and foreign pedagogy*, 2018, No. 5 (55), pp. 68–77.

8. Panina, S. V., Sergeeva, T. I. *Teacher's readiness for innovative activity in the conditions of the implementation of the FSES* [Gotovnost' uchitya k innovatsionnoy deyatel'nosti v usloviyah realizatsii FGOS], *Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*, 2017, No. 1, pp. 117–119.

9. Miloserdova, T. E. *The development of innovative potential of the deputy director for educational work in the system of professional development* [Razvitie innovatsionnogo potentsiala zamestitelya direktora po uchebno-vospitatel'noj rabote v sisteme povysheniya kvalifikatsii] *Bulletin of TSU*, 2015, No. 12 (152), pp. 67–79.

10. Rogozhina, E. G., Devitsyna, T. L. *Innovative projects in school as a way to improve staff skills* [Innovatsionnye proekty v shkole kak sposob povysheniya kvalifikatsii personala], *Fundamental research in the natural sciences and socio-economic development of the Belgorod region. Belgorod State Technological University*. V. G. Shukhov, 2013, pp. 348–353.

11. Sevrukova, A. A., Pronina, L. O. *Tools for the development of teachers' innovative potential* [Instrumenty razvitiya innovatsionnogo potentsiala uchitelej], *Modern Pedagogical Education*, 2020, No. 12, pp. 133–137.

12. Kovaleva, T. M. *Innovative school: axioms and hypotheses* [Innovatsionnaya shkola: aksiomy i gipotezy], Moscow, 2003. 256 p.

13. Kotlyarova, I. O. *Innovative systems of professional development: monograph* [Innovatsionnye sistemy povysheniya kvalifikatsii: monografiya], Chelyabinsk: Publishing house of SUSU, 2008. 320 p.

14. Lazarev, V. S., Martirosyan, B. P. *Pedagogical innovation: object, subject and basic concepts* [Pedagogicheskaya innovatika: ob'ekt, predmet i osnovnye ponyatiya], *Pedagogica*, 2004, No. 4, pp. 11–21.

15. Khutorskoy, A. V. *Pedagogical innovation: methodology, theory, practice: Scientific publication* [Pedagogicheskaya innovatika: metodologiya, teoriya, praktika: Nauchnoe izdanie], Moscow, 2005. 222 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Ильясова, О. А. Совершенствование содержания и форм внутриорганизационного обучения педагогов общеобразовательной школы как условие ее инновационного развития / О. А. Ильясова. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 103–114.

**Example for article citation:**

Ilyasova, O. A. Improving the content and forms of internal organizational training of teachers of secondary schools as a condition for of its innovative development [Sovershenstvovanie sodержaniya i form vnutriorganizacionnogo obucheniya pedagogov obshheobrazovatel'noj shkoly` kak uslovie eyo innovacionnogo razvitiya], *Scientific support of a system of advanced training*, 2022, No. 1 (50), pp. 103–114.

УДК 372.8+378.091.398

## Исследование готовности учителей информатики к изучению визуального программирования в рамках дополнительного образования

Н. Ю. Добровольская  
<https://orcid.org/0000-0002-8480-1643>  
dnu10@mail.ru

О. В. Гаркуша  
<https://orcid.org/0000-0003-0856-8867>  
garkusha@fpm.kubsu.ru

## Research of the readiness of computer science teachers to study visual programming in the framework of additional education

N. Y. Dobrovolskaya  
O. V. Garkusha

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Современное профессиональное образование педагогов предполагает постоянное изучение новых информационно-коммуникационных технологий, использования их в своей профессиональной деятельности. Проблема исследования состоит в поиске цифровых технологий, дидактические возможности которых позволяют эффективно решать педагогические задачи и развивают профессиональные умения учителей информатики. **Цель исследования** состоит в определении готовности учителей информатики к изучению методики применения визуального программирования в профессиональной деятельности учителей информатики. **Методология (материалы и методы).** В ходе исследования применялись методы анализа педагогической и методической литературы по формированию цифровой компетенции учителя и визуальному программированию, обобщение педагогического опыта использования инновационных цифровых технологий. **Результаты.** На основе выделенных дидактических особенностей визуального программирования предложена структура умения применять визуальное программирование в профессиональной

деятельности учителя. Определены направления применения соответствующих средств: сопровождение учебного процесса и обеспечение учебно-познавательной деятельности учащихся. Предложена технология применения визуального программирования, включающая целевой, содержательный, процессуальный и результативно-оценочный компоненты. Обозначены типы педагогических задач, решению которых способствует указанная технология. Проведено анкетирование слушателей курсов повышения квалификации (учителя информатики Краснодарского края), выявившее их готовность к изучению технологии применения визуального программирования. Делается вывод о том, что применение средств визуального программирования для организации педагогической деятельности, конструирования новых учебных и контрольно-оценочных материалов расширяет профессиональные умения учителей информатики, а следовательно, соответствующая технология может быть включена в содержание системы повышения квалификации педагогов.

### Abstract

**Abstract.** The research problem and the rationale for its relevance. Modern professional ed-

ucation of teachers involves the constant study of new information and communication technologies, their use in their professional activities. The research problem is to search for digital technologies, the didactic capabilities of which make it possible to effectively solve pedagogical problems and develop the professional skills of informatics teachers. **The goal of the research** consists in describing the technology of applying visual programming in the professional activities of computer science teachers, determining the readiness of computer science teachers to study it. **Methodology (materials and methods).** In the course of the study, methods of analysis of pedagogical and methodological literature on the formation of digital competence of a teacher and visual programming, generalization of pedagogical experience in the use of innovative digital technologies were used. **Results.** On the basis of the highlighted didactic features of visual programming, the structure of the ability to apply visual programming in the teacher's professional activity is proposed. The directions of using the appropriate means are determined: support of the educational process and the provision of educational and cognitive activities of students. A technology for the use of visual programming is proposed, including target, content, procedural and effective-evaluative components. The types of pedagogical tasks, the solution of which is facilitated by the indicated technology, are indicated. A survey of students of advanced training courses (teachers of computer science of Krasnodar Territory) was carried out, which revealed their readiness to study the technology of using visual programming. It is concluded that the use of visual programming tools for the organization of pedagogical activity, the design of new educational and control-assessment materials expands the professional skills of teachers of informatics, and, therefore, the corresponding technology can be included in the content of the system of advanced training of teachers.

**Ключевые слова:** цифровизация образования, повышение квалификации учителей информатики, цифровая компетентность, визуальное программирование, непрерывное профессиональное образование.

**Keywords:** digitalization of education, professional development of informatics teachers, digital competence, visual programming, continuing professional education.

**Введение.** Развитие профессиональных навыков педагога в современных условиях обеспечивается использованием на практике возможностей инновационных IT-технологий. С одной стороны, цифровые технологии позволяют вывести учебный процесс на более высокий качественный уровень, с другой стороны, они предлагают новые эффективные решения педагогических задач. Использование текстовых редакторов и электронных таблиц в настоящее время является повседневной практикой педагога, однако, большинство учителей не используют, а иногда даже не знают о наличии дополнительного функционала этих программных продуктов. Текстовые редакторы и электронные таблицы имеют встроенные средства визуального программирования (например, Visual Basic of Applications – VBA), применение которых должно составлять неотъемлемую часть профессиональной работы учителя информатики. Навыки визуального программирования позволяют создавать собственные программные системы демонстрирующего, обучающего, тестирующего и контролирующего характера. Знание технологии визуального программирования позволяет модифицировать имеющиеся программные системы, адаптировать их под собственные нужды. Эта возможность визуального программирования предлагает педагогу реализовать свой творческий потенциал, разрабатывать наборы авторских материалов. Кроме того, реализация принципа непрерывного образования предполагает конструирование дистанционных ресурсов, разработка которых возможна на основе визуального программирования. В этом случае учитель информатики выступает как организатор применения IT-технологий в образовании. Однако обращение учителя информатики к технологии визуального программирования чаще всего происходит на уровне работы со школьниками старших классов в рамках профильного обучения, что, безусловно, не отражает все направления использования этого инструмента.

Простота формирования оконных форм и элементов интерфейса, использование стандартных конструкций языка программирования, известных учителю информатики, раскрывающиеся возможности применения допускают включение средств визуального программирования в систему повышения квалификации пе-

дагогических работников, в частности учителей информатики. Наличие средств визуального программирования в текстовых редакторах и электронных таблицах определяют возникающее противоречие между имеющимися дидактическими возможностями средств визуального программирования и недостаточностью методического обеспечения использования этих возможностей в профессиональной практике педагога. Указанное противоречие определяет проблему исследования: как расширить профессиональные умения и навыки учителя информатики за счет применения средств визуального программирования в педагогической деятельности.

Актуальность определяется необходимостью разработки технологии применения визуального программирования в профессиональной деятельности учителей информатики, направленной на достижение поставленных педагогических целей и расширяющей систему повышения квалификации учителей.

**Цель исследования** состоит в определении готовности учителей информатики к изучению методики применения визуального программирования в профессиональной деятельности учителей информатики.

#### **Обзор литературы**

Проблеме цифровизации образования посвящено достаточно много исследований российских ученых. Так, И. В. Воинова [1], Л. А. Сафонова [1], С. И. Проценко [2] выделяют концепцию формирования цифровой компетенции будущего учителя математики и информатики, позволяющую не только использовать, но и создавать собственные цифровые ресурсы. Сформулирована компетенция учителя, которая обеспечивает формирование навыков использования различных цифровых ресурсов и технологий с целью активизации учебно-познавательной деятельности учащихся. А. И. Архипова [3; 4] и Е. А. Пичкурено [5] разработали элементы компьютерной дидактики, предполагающей использование авторских цифровых продуктов на уроках. Модели компьютерной дидактики, являясь интеграцией инновационных педагогических технологий и современных IT-технологий, а также лежащие в основе технологического учебника нового поколения, призваны решать задачи информатизации образования. Перечисленные исследова-

ния акцентируют внимание на необходимость овладения новыми информационными технологиями учителем, повсеместное использование возможностей этих технологий в педагогической деятельности.

В работах Т. А. Бороненко [6], Т. Г. Везирова [7; 8], А. А. Вербицкого [9], И. В. Роберт [10; 11] подчеркивается значимость формирования цифровых навыков современного учителя, указывается направления их использования в профессиональной деятельности, выявляются составляющие цифровой компетенции учителя, определяется недостаточность подготовки учителя к сознательному использованию компьютерных технологий на практике. Авторы отмечают противоречие между востребованностью педагогов, обладающих цифровой компетентностью и их недостаточной подготовкой в сфере применения цифровых технологий в педагогической практике. Формирование цифровой компетентности предлагается выполнять, в том числе в рамках программ повышения квалификации и профессиональной подготовки учителей, поддерживающих непрерывное образование. Определяются средства формирования цифровой компетентности учителей, выражающиеся в совершенствовании методической подготовки, трансформации образования в цифровую среду. Анализ исследований раскрывает непрерывную необходимость в модернизации системы повышения квалификации учителей, включения в ее содержание новых цифровых технологий.

Вопросам обновления содержания, форм и методов обучения программированию, необходимости включения в курс информатики визуального программирования посвящены исследования В. В. Лаптева [12], М. В. Швецкого [12], В. А. Касторновой [13–14]. Авторы раскрывают различные аспекты методики преподавания визуального программирования, выделяют направления применения визуального программирования в школьном образовании и деятельности педагога. Указанные исследования рассматривают широкое поле средств и сред визуального программирования. Однако знакомство с технологией визуального программирования для учителей можно упростить, используя соответствующие конструкции в рамках текстовых и табличных процессоров, предложить к ознакомлению наборы готовых

макросов, модификация которых поможет сформировать навыки визуального программирования. Необходимо структурировать набор отдельных задач применения визуального программирования и показать способы их решения, раскрыть возможность использования макросов при выполнении не только учебных задач, но и задач профессиональной деятельности педагога. Под макросом визуального программирования в соответствии с общепринятым определением мы понимаем набор записанных инструкций языка программирования, которые сообщают программе (текстовому редактору или электронным таблицам) о выполнении некоторой последовательности действий.

#### **Методология (материалы и методы)**

Цифровизация образования предполагает, с одной стороны, умение современного педагога адаптировать цифровые технологии к решению педагогических задач, с другой стороны, на уроках информатики учащиеся должны получать информацию об инновационных компьютерных технологиях и способах их применения на практике. Одной из подобных цифровых технологий является визуальное программирование. Обладая навыками традиционного программирования, и учитель информатики, и учащийся могут расширить свои знания в области программирования в направлении разработки качественных интерфейсов. Современные проекты основаны на множествах международных стандартов и регламентов, использование конструкций визуального программирования позволяет соответствовать этим стандартам в области конструирования интерфейсов. Следовательно, знакомство школьников с визуальными механизмами помогает закладывать навыки качественной разработки программных проектов. Средства визуального программирования, при минимальных затратах со стороны разработчика, позволяют реализовать удобный и понятный интерфейс приложения. Такая возможность приводит к необходимости расширения содержания обучения, включения в него изучения средств визуального программирования.

Однако конструкции визуального программирования можно использовать не только в форме учебных заданий. В педагогической деятельности педагога, как творческой развивающейся личности, возникает необходимость

в разработки собственных учебных материалов. Реализация этого процесса на современном качественном уровне невозможна без привлечения цифровых технологий, а для учителя информатики круг инструментов значительно расширяется. Ему можно предложить наборы готовых макросов решения типичных педагогических задач, которые можно легко модифицировать под собственные нужды.

Средства визуального программирования наряду с традиционными процедурными языками программирования обладают рядом преимуществ. Конструкции визуального программирования позволяют наглядно, образно представлять алгоритмические структуры, включают набор встроенных инструментов, реализующих различные объекты интерфейса и алгоритмические блоки, что позволяет больше внимания уделять структуре программы, а не элементам синтаксиса. Готовый макрос или программа обладает интерфейсом международного стандарта.

Дидактические особенности визуального программирования, выделенные в процессе исследования, могут быть заложены в основу формирования ключевых профессиональных компетенций учителя информатики. Используются такие особенности, как активизация деятельности составляющей обучения за счет использования элементов интерфейса, диалоговых окон, макросов; визуализация результатов деятельности, реализация продуктивного обучения; формирование конструкторских навыков за счет использования блочного подхода в конструировании алгоритмов и интерфейса; соответствие содержанию ядра курса информатики и ИКТ; адаптация к возрастным особенностям обучающихся.

Одним из путей внедрения приобретенных знаний о визуальном программировании в практику обучения является формирование умения применять средства визуального программирования, определенное как профессиональная деятельность учителя информатики, трансформирующая методические навыки и умения в педагогическое средство, способствующее конструированию новых программных продуктов различного назначения.

#### **Результаты и их описание**

В рамках курсов повышения квалификации учителей информатики (на базе Института

развития образования Краснодарского края) осуществлялась деятельность по формированию умения применять средства визуального программирования. Структура умения представлена следующими компонентами (рис. 1): теоретическим, учебным, задачным и контролирующим. Теоретический компонент определяет направленность использования визуального программирования в деятельности учителя информатики, сводится к исследованию и анализу возможностей средств визуального программирования, определению областей применения. Здесь необходимо раскрыть знания о технологии визуального программирования, методах и приемах конструирования программных средств, методике использования возможностей визуального программирования в процессе обучения. Учебный компонент включает умение определения места визуального программирования в образователь-

ной программе, формирования учебно-методического сопровождения факультативных занятий и работы над индивидуальными проектами, раскрывает трансформацию теоретических конструкций в конкретные, связанные с решением определенного типа учебных задач. Правильность последовательности конструкторской деятельности определена в задачном компоненте.

В этом блоке выделяются умения генерации наборов текстовых и числовых задач с помощью макросов в текстовом редакторе и электронных таблицах, конструирования ответов к задачам на основе формул. Контролирующий компонент включает умения конструировать тестовые наборы заданий в соответствии с отобранным содержанием, организации элементов интерфейса для тестовых систем, построения диаграмм для анализа результатов тестирования.

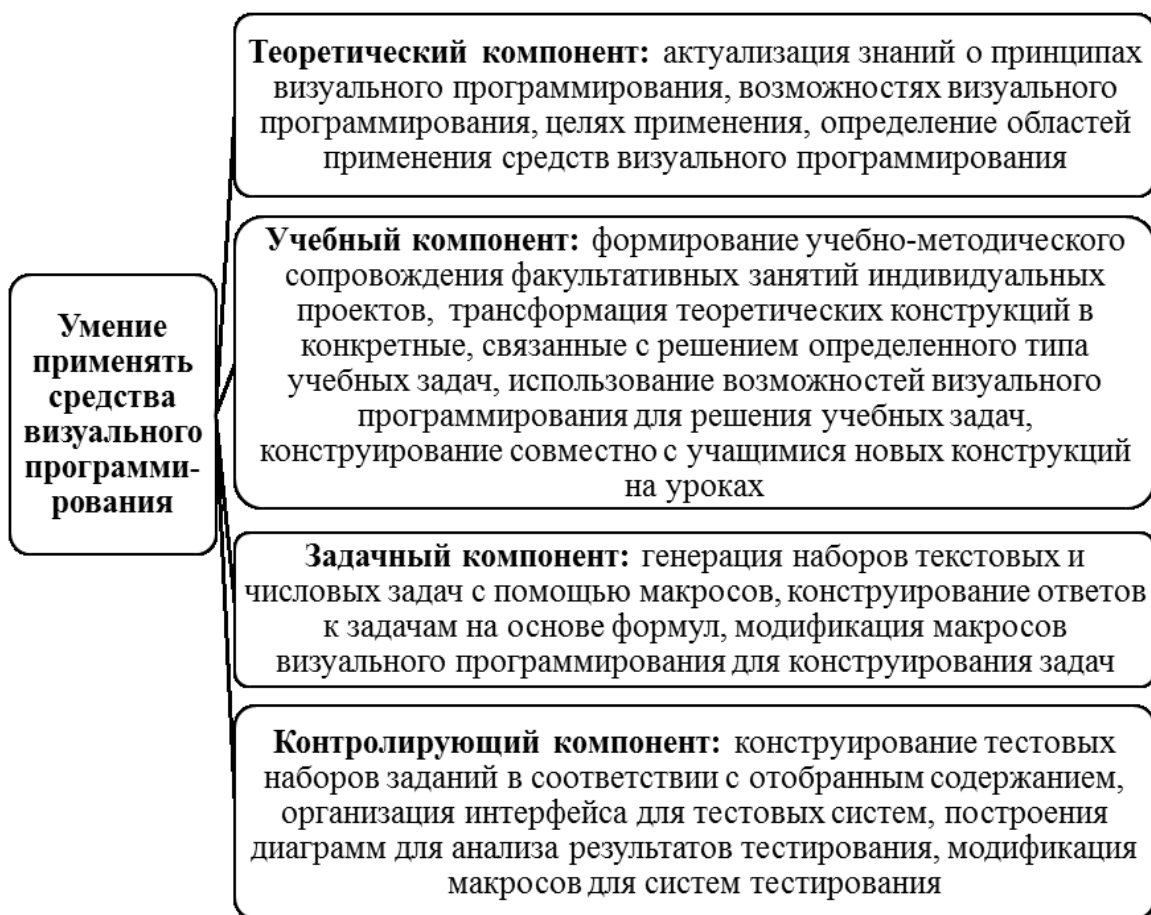


Рис. 1. Структура умения применять средства визуального программирования

Рис. 2. Окно шаблона учебной задачи

Рис. 3. Результат генерации учебных задач

Два последних компонента включают умения модифицировать макросы конструкций визуального программирования в соответствии с новыми целями, умения разрабатывать собственные системы тестирования и системы генерации наборов задач.

Средства визуального программирования позволяют учителю информатики использовать его в двух направлениях: сопровождение учебного процесса и обеспечение учебно-познавательной деятельности учащихся. Для реализации перечисленных направлений следует осваивать технологию применения визуального программирования, включающую

целевой, содержательный, процессуальный и результативно-оценочный компоненты.

Выделим типологию педагогических задач, эффективное решение которых возможно с использованием данного умения.

Тип 1. Генерация новых учебных задач.

Использование макросов VBA позволяет создавать формы, отражающие шаблон учебной задачи. В шаблоне выделяются поля, значения которых могут заполняться вручную или генерироваться случайно. Макрос позволяет указать необходимое число генерируемых однотипных задач, сформированные условия которых помещаются в текстовый файл. Сформиро-



ванное условие задачи представляет собой интеграцию шаблона и конкретных значений полей. Для конструирования ответа в шаблоне присутствует формула, вычисляющая на основе значений полей результат задачи. Все ответы к сгенерированным задачам помещаются в отдельный текстовый файл.

На рисунке 2 представлен пример использования макроса, генерация соответствующих задач приведена на рисунке 3. Использование визуального программирования для генерации однотипных задач позволяет реализовать индивидуализированный подход к обучению, формировать большие наборы однотипных задач для текущего и итогового контроля. Шаблоны учебных задач легко варьируемы, текст задачи, количество полей изменяемы без модификации основного тела макроса.

Тип 2. Формирование отчетов и построение диаграмм.

Использование макросов VBA в электронных таблицах позволяет составлять различные отчеты, например о текущей успеваемости ученика, вычислять средний балл, отмечать просроченные задания, выполнять графический анализ данных за счет построения диаграмм и графиков. В этом случае средства визуального программирования способствуют реализации функции мониторинга и анализа качества результатов обучения.

Тип 3. Разработка систем тестирования.

Для реализации текущего контроля удобно использовать различные тесты, однако материал тестирования желательно подбирать педагогу самостоятельно, опираясь на уровень восприятия учащихся. В связи с этим появляется необходимость разработки собственных автоматизированных тестов. Наряду с имеющимися самостоятельными сервисами конструирования тестов можно использовать визуальное программирование для проведения собственного тестирования и анализа результатов.

Тип 4. Конструирование учебных задач по визуальному программированию.

Конструкции визуального программирования соответствуют типовым конструкциям процедурных языков, включенных в курс информатики 9–11-х классов. Дополнительное знакомство с визуальным программированием позволит развить положительную мотивацию школьников к изучению информатики, обеспе-

чить программы учащихся интерфейсом, сформировать у обучающихся навыки объектно ориентированного подхода к разработке программ.

На основе выделенных типов педагогических задач, решение которых возможно с использованием визуального программирования, нами проведено исследование готовности учителей информатики к изучению визуального программирования в рамках дополнительного образования. Исследование отношения учителей информатики к использованию в профессиональной деятельности средств визуального программирования проводилось на базе Института развития образования Краснодарского края, в опросе участвовало 45 учителей. На первом этапе исследования были предложены учебно-методические материалы, включающие инструкцию по использованию макроса VBA в текстовом редакторе Microsoft Word и, собственно, примеры макросов, позволяющие генерировать наборы текстовых заданий в соответствии с контрольно-измерительными материалами по информатике и ИКТ для 11-го класса. На втором этапе исследования проведено анкетирование учителей, отражающее степень необходимости в дополнительном обучении визуальному программированию.

Первый блок вопросов анкеты предполагал выявление общего уровня цифровой компетенции учителя информатики. Учителя отмечали наборы цифровых технологий и сервисов, применяемых в педагогической деятельности: облачные сервисы, электронная почта, мессенджеры, текстовые редакторы, электронные таблицы, программы презентаций, поисковые системы, специализированные сайты. 85% респондентов определили свой уровень владения перечисленными цифровыми технологиями как удовлетворительный, 15% отметили продвинутый уровень владения. Большинство учителей (80%) указали, что осваивают дополнительные новые IT-технологии по собственной инициативе, а не только в соответствии с учебным планом. 85% считает необходимым знакомить школьников на уроках информатики с новейшими информационными технологиями, выходящими за рамки школьной программы. Такие данные характеризуют положительное отношение учителей информатики к познанию нового, осознанию своей роли учителя цифрового об-

разования. Несмотря на то, что в своей широкой педагогической деятельности (на уроках, факультативах, дополнительных занятиях, в индивидуальной проектной деятельности) учителя применяют в основном от трех до четырех языков программирования, среды визуального программирования они используют достаточно редко, не более 17% опрошенных. Тем не менее 69% учителей знакомы с визуальным программированием на разных уровнях.

Следующий блок вопросов направлен на отношение учителей к непрерывному образованию. Все учителя согласились с тезисом, что учитель постоянно должен совершенствовать свои профессиональные навыки. В качестве источников приобретения новых цифровых знаний указаны курсы повышения квалификации (46%), электронные ресурсы сети Интернет (54%), опыт коллег (86%). Результаты анкетирования показали стремление педагогов к совершенствованию собственных цифровых навыков, открытость к получению новых знаний.

Предложенные учебно-методические материалы познакомили учителей с возможностями визуального программирования. Учителя указали на полезность рассмотренных материалов в работе со школьниками (62%), определили, что добавление интерфейса в программу повысит положительную мотивацию школьников

к разработке программ (68%), отметили возможность расширения учебной программы разделами программирования на Visual Basic (62%) и разработкой соответствующих индивидуальных проектов (85%).

Ответы респондентов позволяют сделать вывод о возможности расширения круга учебных задач за счет заданий по визуальному программированию, особенно в рамках проектной деятельности для профессионально ориентированных школьников. Примеры макросов, входящие в состав учебно-методических материалов, продемонстрировали учителям возможности визуального программирования для решения следующих педагогических задач: генерирование множества однотипных задач и тестирование знаний.

Педагоги отметили полезность предоставленных макросов, удобство их применения на практике, несложную адаптацию к собственным задачам. Заключительный блок вопросов анкеты определял отношение учителей к включению разделов визуального программирования в систему повышения квалификации педагогов. Большинство учителей информатики указали на необходимость расширения программы курсов подобными разделами (69%), часть учителей готова ознакомиться с технологией применения визуального программирования обзорно (54%), другая часть опрошенных –

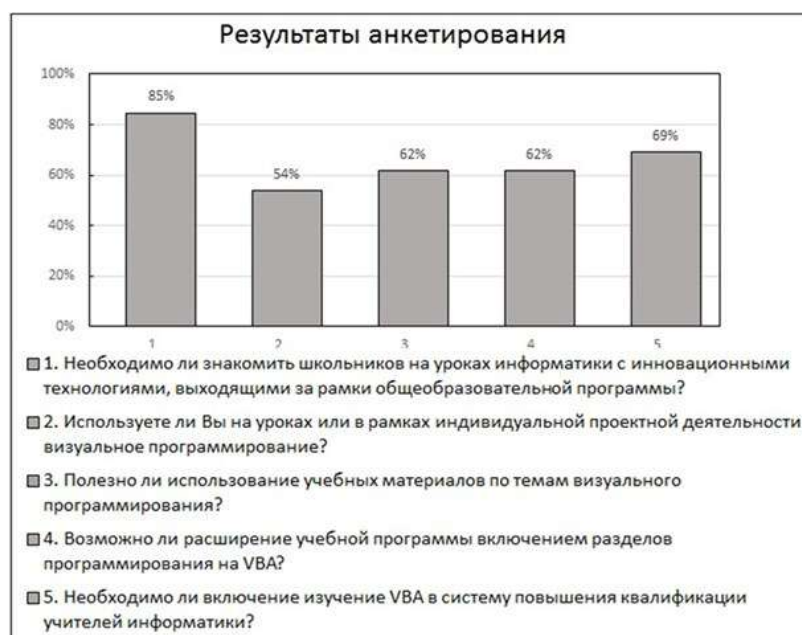


Рис. 4. Результаты анкетирования

более подробно (46%). 76% отметило необходимость отдельного курса, длительностью 24 часа (16%), 36 часов (23%) или 72 часа (38%).

Результаты по наиболее значимым вопросам анкетирования приведены на рисунке 4.

Таким образом, только 31% учителей отметили сложность предлагаемого материала и невозможность самостоятельного освоения, остальные респонденты выразили желание ознакомиться с макросами подробнее и расширить свои знания о возможностях визуального программирования.

#### Обсуждение

Результаты теоретической работы и анализ данных анкетирования показали, что включение технологии применения визуального программирования в систему повышения квалификации учителей информатики востребовано, так как позволяет создать условия реализации творческого потенциала педагогов по совершенствованию учебного материала, расширяет круг учебных задач и проектов по информатике для школьников, обеспечивает автоматизацию контроля знаний и анализа результатов. Ознакомление с предложенной технологией делает возможным развитие профессиональных навыков учителя, снабжает его новыми инструментами как цифровизации учебного процесса, так и расширения поля учебной деятельности.

Практическая значимость исследования заключается в выявлении новых направлений программ дополнительного образования учителей информатики, связанных с формированием навыка использования визуального программирования: обеспечение индивидуального подхода к обучаемому за счет генерации однотипных задач средствами VBA; реализация задач мониторинга и тестирования знаний учащихся средствами визуального программирования; включение в проектную деятельность учащихся технологии визуального программирования.

Проведенное исследование позволяет расширить программы курсов повышения квалификации учителей информатики, сформировать основу учебно-методических материалов применения средств визуального программирования. Перспективы дальнейшего развития исследования связаны с расширением и уточнением программы курса дополнительного образования учителей визуальному программированию, конструированию технологии тестирова-

ния знаний с использованием визуального программирования.

#### Заключение

По итогам анкетирования можно отметить, что желание педагогов развивать имеющиеся навыки, расширять круг учебных задач отвечает принципу непрерывного обучения и необходимости в методическом обеспечении способов применения новых цифровых технологий, в частности визуального программирования, в учебном процессе. Выявленная в результате анкетирования готовность учителей информатики к использованию в своей профессиональной деятельности визуального программирования позволяет говорить о возможности включения предложенной технологии в содержание системы повышения квалификации педагогов. Средства визуального программирования могут выступать эффективным инструментом реализации педагогических задач.

#### Библиографический список:

1. Воинова, И. В. Технология подготовки будущего учителя к профессиональной деятельности в условиях цифровой образовательной среды / И. В. Воинова, С. И. Проценко, Л. А. Сафонова. – Текст : непосредственный // Цифровая образовательная среда в педагогическом образовании. – Саранск : Мордов. гос. пед. ин-т., 2019. – 145 с. – С. 129–145.
2. Проценко, С. И. Мультимедийные технологии в образовательно-профессиональной деятельности будущего педагога. / С. И. Проценко. – Текст : непосредственный // Подготовка будущего учителя к проектированию современного урока. – Саранск : Мордов. гос. пед. ин-т. – Саранск, 2016. – С. 53–71.
3. Архипова, А. И. О специфике дополнительной педагогической подготовки по программам информатизации образования / А. И. Архипова, С. П. Грушевский. – Текст : непосредственный // Школьные годы : научно-методический журнал с электронным приложением. – 2011. – № 39. – С. 5–7.
4. Архипова, А. И. Электронный образовательный ресурс по математике в структуре дистанционного экспресс-обучения на основе программы «Учком» (тема «Квадратичная функция») / А. И. Архипова, С. С. Грушевский, А. Г. Пригодина. – Текст : непосредственный // Школьные годы : научно-методический журнал

с электронным приложением. – Краснодар, 2014. – № 52. – С. 75.

5. Пичкурено, Е. А. Герменевтический подход к созданию учебных материалов на основе моделей и технологий инновационной компьютерной дидактики / Е. А. Пичкурено, А. И. Архипова. – Краснодар : НЧОУ ВПО «Кубанский социально-экономический институт», 2016. – 129 с. – Текст : непосредственный.

6. Бороненко, Т. А. Цифровое наставничество: готовы ли учителя участвовать в формировании цифровой грамотности школьников? / Т. А. Бороненко, В. С. Федотова. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2020. – № 115-4. – С.33–44.

7. Везиров, Т. Г. Формирование цифровой грамотности современного педагога / Т. Г. Везиров, А. В. Бабаян. – Текст : непосредственный // Педагогический журнал – 2021. – Т. 11, № 1-1. – С. 336–340.

8. Везиров, Т. Г. Электронное обучение с применением дистанционных образовательных технологий в подготовке бакалавров / Т. Г. Везиров, М. Э. Эльмурзаева. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-1. – С. 55–58.

9. Вербицкий, А. А. Цифровое обучение: проблемы, риски и перспективы / А. А. Вербицкий. – Текст : электронный // Электронный научно-публицистический журнал “Номо Cyberus”. – 2019. – № 1 (6). – С. 135–141. – URL: [http://journal.homocyberus.ru/Verbitskiy\\_AA\\_1\\_2\\_019](http://journal.homocyberus.ru/Verbitskiy_AA_1_2_019) (дата обращения: 09.02.2022).

10. Роберт, И. В. Развитие понятийного аппарата педагогики: цифровые информационные технологии / И. В. Роберт. – Текст : непосредственный // Педагогическая информатика. – 2019 – № 1. – С. 108–121.

11. Роберт, И. В. Цифровая трансформация образования: вызовы и возможности совершенствования / И. В. Роберт. – Текст : непосредственный // Информатизация образования и науки. – 2020 – № 3 (47). – С. 3–16.

12. Лаптев, В. В. Методическая теория обучения информатике: Аспекты фундаментальной подготовки будущих учителей информатики : моногр. / В. В. Лаптев, Н. И. Рыжова, М. В. Швецкий ; Санкт-Петербург : Издательство СПбГУ, 2003. – 350 с. – Текст : непосредственный.

13. Информатизация и компьютеризация образовательного процесса : моногр. / В. А. Касторнова, О. В. Ларина, Т. Г. Везиров [и др.] ; Сиб. федер. ун-т; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева [и др.]. – Красноярск : Центр информации, ЦНИ «Монография», 2014. – 236 с. – Текст : непосредственный.

14. Касторнова, В. А. Современное состояние научных исследований и практико-ориентированных подходов к организации и функционированию образовательного пространства : моногр. / В. А. Касторнова. – Череповец : ЧГУ, 2011. – 461 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. Voinova, I. V., Procenko, S. I., Safonova, L. A. *Technology of preparation of future teachers for professional activity in the conditions of digital educational environment* [Tekhnologiya podgotovki budushchego uchatelya k professional'noj deyatel'nosti v usloviyah cifrovoj obrazovatel'noj sredy], Digital educational environment in pedagogical education: monograph, Saransk, 2019, pp. 129–145.

2. Procenko, S. I. *Multimedia technologies in the educational and professional activity of the future teacher* [Mul'timedijnye tekhnologii v obrazovatel'no-professional'noj deyatel'nosti budushchego pedagoga], Preparing a future teacher to design a modern lesson, Saransk, 2016, pp. 53–71.

3. Arkhipova, A. I., Grushevskiy, S. P. *The specifics of additional pedagogical training in education informatization programs* [O spetsifike dopolnitel'noy pedagogicheskoy podgotovki po programmam informatizatsii obrazovaniya], School years: scientific and methodological journal with an electronic application, Krasnodar, 2013, No. 39.

4. Arkhipova, A. I., Grushevskiy, S. S., Prigodina, A. G. *Electronic educational resource in mathematics in the structure of distance express education based on the Uchkom program (topic “Quadratic function”)* [Elektronnyy obrazovatel'nyy resurs po matematike v strukture distantsionnogo ekspress-obucheniya na osnove programmy “Uchkom” (tema “Kvadratichnaya funktsiya”)], School years: scientific and methodological journal with an electronic application, Krasnodar, 2014, No. 52.

5. Pichkurenko, E. A., Arkhipova, A. I. *Hermetic approach to the creation of educational ma-*

materials based on models and technologies of innovative computer didactics [Germenevticheskiy podkhod k sozdaniyu uchebnykh materialov na osnove modeley i tekhnologiy innovatsionnoy komp'yuternoy didaktiki], Krasnodar, 2016. 129 p.

6. Boronenko, T. A. *Digital mentoring: are teachers ready to participate in the formation of digital literacy of schoolchildren?* [Cifrovoe nastavnichestvo: gotovy li uchitelya uchastvovat' v formirovaniy cifrovoj gramotnosti shkol'nikov?], Yaroslavl Pedagogical Bulletin, 2020, No. 115-4, pp. 33-44.

7. Vezirov, T. G., Babayan, A. V. *Formation of digital literacy of a modern teacher* [Formirovanie cifrovoj gramotnosti sovremennogo pedagoga], Pedagogical journal, 2021, No. 1A, pp. 336-340.

8. Vezirov, T. G., Elmurzaeva, E. M. *E-learning with the use of distance educational technologies in the preparation of bachelors* [Elektronnoe obuchenie s primeneniem distantsionnykh obrazovatel'nykh tekhnologiy v podgotovke bakalavrov], Problems of modern pedagogical education, 2019, No. 63-1, pp. 55-58.

9. Verbickij, A. A. *Digital learning: problems, risks and prospects* [Cifrovoe obuchenie: problemy, riski i perspektivy], E-Science journal "Homo Cyberus", 2019, No. 1 (6), pp. 135-141.

10. Robert, I. V. *Development of the conceptual apparatus of pedagogy: digital information*

technologies [Razvitie ponjatijnogo apparata pedagogiki: cifrovye informacionnye tekhnologii], Pedagogicheskaja informatika, 2019, No. 1, pp. 108-121.

11. Robert, I. V. *Digital transformation of education: challenges and opportunities for improvement* [Cifrovaja transformacija obrazovaniya: vyzovy i vozmozhnosti sovershenstvovaniya], Informatizacija obrazovaniya i nauki, 2020, No. 3 (47), pp. 3-16.

12. Laptev, V. V., Ryzhova, N. I., Shveckij, M. V. *Methodical theory of computer science teaching* [Metodicheskaja teorija obuchenija informatike], *Aspects of fundamental training of future computer science teachers: monograph*, Saint Petersburg, 2003. 350 p.

13. Kastornova, V. A., Larina, O. V., Vezirov, T. G. *Informatization and computerization of the educational process: monograph* [Informatizacija i komp'yuterizacija obrazovatel'nogo processa: monografija], Krasnoyarsk, 2014. 236 p.

14. Kastornova, V. A. *The current state of scientific research and practice-oriented approaches to the organization and functioning of the educational space: Monograph* [Sovremennoe sostojanie nauchnyh issledovaniy i praktiko-orientirovannykh podhodov k organizacii i funkcionirovaniyu obrazovatel'nogo prostranstva: Monografija], Cherepovec, 2011. 461 p.

#### Образец для цитирования статьи:

Добровольская, Н. Ю. Исследование готовности учителей информатики к изучению визуального программирования в рамках дополнительного образования / Н. Ю. Добровольская, О. В. Гаркуша. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 1 (50). – С. 115-125.

#### Example for article citation:

Dobrovolskaya, N. Y., Garkusha, O. V. Research of the readiness of computer science teachers to study visual programming in the framework of additional education [Issledovanie gotovnosti uchitelej informatiki k izucheniyu vizual'nogo programmirovaniya v ramkax dopolnitel'nogo obrazovaniya], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 1 (50), pp. 115-125.

## Сведения об авторах

**ХОХЛОВ Александр Викторович**, кандидат педагогических наук, ректор ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**ОЛЕФИР Светлана Валентиновна**, доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**ЖУРАКОВСКАЯ Вера Михайловна**, доктор педагогических наук, доцент кафедры управления, ГБОУ ВО «Академия социального управления», г. Москва.

**ОЛИЧЕВА Ольга Анатольевна**, кандидат исторических наук, директор МОУ «Лицей г. Истра», Московская область, г. Истра.

**БЕШТОЕВ Рустам Олегович**, преподаватель кафедры физической подготовки Северо-Кавказского института повышения квалификации сотрудников МВД России (филиал) ФГК ОУ ВО «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации», Кабардино-Балкарская Республика, г. Нальчик.

**ЯРЫЧЕВ Насруди Увайсович**, доктор педагогических наук, доктор философских наук, профессор, член-корреспондент РАО, проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет», Чеченская Республика, г. Грозный.

**ИЛЬЯСОВ Динаф Фанильевич**, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**БУРОВ Константин Сергеевич**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**СЕВРЮКОВА Алла Александровна**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**СЕЛИВАНОВА Елена Анатольевна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**МАКСЮТОВА Надежда Николаевна**, кандидат педагогических наук, доцент, методист БПОО ГБПОУ «Волгоградский профессиональный техникум кадровых ресурсов», г. Волгоград.

**ЛИ Антон Сулбонович**, преподаватель-организатор ОБЖ ГБПОУ «Волгоградский колледж машиностроения и связи», г. Волгоград.

**МУЛЛЕР Ольга Юрьевна**, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры педагогики профессионального и дополнительного образования Института гуманитарного образования и спорта, БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут.

**РОТОВА Наталья Александровна**, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры теории и методики дошкольного образования БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут.

**БАШИНОВА Светлана Николаевна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры дошкольного и начального общего образования ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан», Республика Татарстан, г. Казань.

**КОКОРЕВА Оксана Ивановна**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры специальной психологии ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого», г. Тула.

**ГАРИФУЛЛИНА Альмира Маратовна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного образования ФГАОУ ВО Казанский Федеральный Университет, Республика Татарстан, г. Казань.

**СУХАРЕВ Александр Алексеевич**, кандидат технических наук, доцент кафедры радиоэлектроники и информационно-измерительной техники Казанского национального исследовательского технического университета им. А. Н. Туполева – КАИ, Республика Татарстан, г. Казань.

**ДОТТУЕВ Тенгиз Идрисович**, преподаватель кафедры физической подготовки Северо-Кавказского института повышения квалификации сотрудников МВД России (филиал) ФГК ОУ ВО «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации», Кабардино-Балкарская Республика, г. Нальчик.

**ОСМАНОВ Мухамед Мартинович**, преподаватель кафедры организации правоохранительной деятельности Северо-Кавказского института повышения квалификации сотрудников МВД России (филиал) ФГК ОУ ВО «Краснодарский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации», Кабардино-Балкарская Республика, г. Нальчик.

**ИЛЬЯСОВА Ольга Анатольевна**, кандидат педагогических наук, доцент, начальник управления дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск.

**ДОБРОВОЛЬСКАЯ Наталья Юрьевна**, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры информационных технологий ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар.

**ГАРКУША Олег Васильевич**, кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры информационных технологий ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар.

## Information about authors

**КНОНЛОВ Alexander Viktorovich**, Candidate of Pedagogical Sciences, Rector of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**OLEFIR Svetlana Valentinovna**, Doctor of Pedagogical Sciences, Docent, Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**ZHURAKOVSKAYA Vera Mikhailovna**, Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Management Department of Academy of Social Management, Moscow.

**OLICHEVA Olga Anatolievna**, Candidate of Historical Sciences, Director of the Lyceum of Istra, Moscow region, Istra.

**BESHTOYEV Rustam Olegovich**, Lecturer of the Physical Training Department of the North Caucasus Institute of Professional Development of the Russian Ministry of Internal Affairs (branch) Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Kabardino-Balkarian Republic, Nalchik.

**YARYCHEV Nasrudi Uvaysovich**, Doctor of Pedagogical Sciences, Doctor of Philosophy, Professor, Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, Vice-Rector of Educational Work, Chechen State University, Chechen Republic, Grozny.

**ILYASOV Dinaf Familievich**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**BUROV Konstantin Sergeevich**, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Associate Professor of Pedagogy and Psychology Department of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**SEVRUKOVA Alla Aleksandrovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Associate Professor of Pedagogy and Psychology Department of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**SELIVANOVA Elena Anatolievna**, Candidate of Psychological Sciences, Docent, Associate Professor of Pedagogy and Psychology Department of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**MAKSYUTOVA Nadezhda Nikolaevna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Methodologist of Volgograd Professional Human Resources Technical School, Volgograd.

**LI Anton Sulbonovich**, teacher-organizer of health and safety training course, Volgograd College of Mechanical Engineering and Communications, Volgograd.

**MULLER Olga Yurievna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer of the Department of Pedagogy of Professional and Additional Education, Institute of Humanitarian Education and Sports, Surgut State University, Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Yugra, Surgut.

**ROTOVA Natalia Aleksandrovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer of the Department of Theory and Methodology of Preschool Education of Surgut State University, Khanty-Mansi Autonomous Okrug – Yugra, Surgut.

**BASHINOVA Svetlana Nikolaevna**, Candidate of Psychological Sciences, Docent, Associate Professor of Preschool and Primary General Education Department, Institute for Educational Development of the Republic of Tatarstan, Republic of Tatarstan, Kazan.

**KOKOREVA Oksana Ivanovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Associate Professor of the Department of Special Psychology, Tula State Pedagogical University, Tula.



---

**GARIFULLINA Almira Maratovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Preschool Education, Kazan Federal University, Republic of Tatarstan, Kazan.

**SUKHAREV Alexander Alekseyevich**, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Radioelectronics and Information and Measuring Equipment, Kazan National Research Technical University, Republic of Tatarstan, Kazan.

**DOTTUEV Tengiz Idrisovich**, Lecturer of the Department of Physical Training of the North Caucasus Institute of Professional Development of the Russian Ministry of Internal Affairs (branch) Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Kabardino-Balkarian Republic, Nalchik.

**OSMANOV Mukhamed Martinovich**, Lecturer of the Department of Law Enforcement Organization of the North Caucasus Institute of Professional Development of the Russian Ministry of Internal Affairs (branch) Krasnodar University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Kabardino-Balkarian Republic, Nalchik.

**ILYASOVA Olga Anatolievna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Head of Additional Professional Education Department, Regional Center for Quality Evaluation and Informatization of Education, Chelyabinsk.

**DOBROVOLSKAYA Natalya Yurievna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Associate Professor of Information Technologies Department, Kuban State University, Krasnodar.

**GARKUSHA Oleg Vasilievich**, Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Docent, Associate Professor of Information Technology Department, Kuban State University, Krasnodar.

## Правила оформления статей для публикации в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров»

В журнале обсуждаются актуальные **проблемы функционирования системы повышения квалификации кадров**, а также вопросы современной системы образования.

Журнал публикует статьи, отражающие результаты теоретико-прикладных исследований по вопросам функционирования системы повышения квалификации кадров, отбора содержания повышения квалификации кадров, оценивания профессиональной компетентности кадров в системах аттестации, повышения квалификации и профессиональной деятельности, управленческого содействия кадрам в развитии их готовности к осуществлению профессиональной деятельности, совершенствования профессиональной квалификации кадров, взаимосвязи общего, профессионального и дополнительного профессионального образования, модернизации содержания, форм и методов повышения квалификации кадров, управления качеством подготовки слушателей в системе дополнительного профессионального образования.

Авторами статей являются специалисты общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного профессионального образования, научно-педагогические работники высших учебных заведений различных субъектов Российской Федерации и ближнего зарубежья. Журнал включает в себя четыре раздела:

- Научные сообщения.
- Гипотезы, дискуссии, размышления.
- Исследования молодых ученых.
- Современная школа.

**Редакционная коллегия** журнала состоит из специалистов в данной области (доктора и кандидаты наук, обладатели званий «Отличник народного просвещения», «Заслуженный учитель РФ»).

Журнал включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук (распоряжение Минобрнауки России от 12 февраля 2019 г. № 21-р).

Журнал зарегистрирован в Международном регистрационном каталоге в Париже, где ему присвоен номер (ISSN 2076-8907).

Имеется свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-71707 от 23 ноября 2017 г.

Журнал включен в **Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)**.

Экземпляры журнала рассылаются авторам, а также в крупнейшие библиотеки страны, являясь, таким образом, доступными для широкой аудитории. Электронная версия журнала размещается на сайте института (<http://www.ipk74.ru/> раздел «Научный журнал»).

Публикация статьи в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» **бесплатна**, все материалы проходят научную экспертизу перед допуском к публикации.

Для ускорения работы с присылаемыми материалами редакция просит предъявлять ей готовые материалы в электронном виде (высланном на адрес редакции по электронной почте [ipk\\_journal@mail.ru](mailto:ipk_journal@mail.ru)).

## Требования к принимаемой статье

Текст высылается отдельным файлом с названием по следующей структуре:

*Фамилия И. О. автора, «название статьи», город (doc).*

### Технические требования по оформлению научной статьи

– Набор в текстовом редакторе Microsoft Word 2003 сохраняется в формате с разрешением \*.doc (по умолчанию) и отправляется на адрес редакции по электронной почте ipk\_journal@mail.ru.

– Гарнитура – Times New Roman, кегль – 14 пт.

– Формат – А4 (210×297 мм), поля: 20 мм – сверху, 25 мм – снизу, слева и справа.

– Выравнивание текста осуществляется по ширине.

– Новый абзац начинается с красной строки с отступом 0,5 см.

– Объем не менее 8 страниц через одинарный интервал и не более 15 страниц (в данный объем не входят аннотация, ключевые слова и список используемой литературы).

– Выделение какой-либо мысли автора из основного текста статьи возможно только курсивом, дополнительное выделение полужирным шрифтом не допускается.

– Сокращения слов не допускаются, кроме общепринятых, аббревиатуры включаются в текст лишь после их первого упоминания с полной расшифровкой (например, Трудовой кодекс Российской Федерации – ТК РФ).

– Материалы, отправляемые по электронной почте, следует предоставлять в формате MS Word (с расширением doc, rtf). Если размер файла превышает 50 Кбайт, следует сжать его программой-архиватором (ZIP, RAR).

Иллюстративный материал может быть представлен рисунками, фотографиями, картами, нотами, графиками, чертежами, схемами, диаграммами и другим подобным материалом.

Иллюстрации, используемые в статье, размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости – в приложении к статье.

Иллюстрации нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела).

На все иллюстрации должны быть приведены ссылки в тексте статьи. При ссылке следует писать слово «рисунок» с указанием его номера.

Иллюстративный материал оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105-95.

Таблицы, используемые в статье, размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости – в приложении к статье.

Таблицы нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела).

На все таблицы должны быть приведены ссылки в тексте статьи. При ссылке следует писать слово «таблица» с указанием ее номера.

Перечень таблиц указывают в списке иллюстративного материала. Таблицы оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105-95.

При оформлении формул в качестве символов следует применять обозначения, установленные соответствующими национальными стандартами.

Пояснения символов должны быть приведены в тексте или непосредственно под формулой.

Формулы в тексте статьи следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела).

Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа. Формулы оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105-95.

### Структурность научной статьи

Сначала указывается **УДК** (унифицированный десятичный классификатор). После отступа в 2 интервала ниже УДК следует **название статьи**, которое должно состоять не более чем **из 8 (восьми) слов**, еще один интервал ниже – место для ввода **инициалов и фамилии автора**, а также **личного номера ORCID (Open Researcher and Contributor ID – открытый идентификатор исследователя)**. После указания номера ORCID следует разместить данные почтового электронного адреса.

Далее дублируется английский вариант названия статьи и имя, отчество и фамилия автора. Затем следуют **аннотация** и **ключевые слова** на русском и английском языках. Далее по блокам выделяются такие части исследования, как: введение, обзор литературы, материалы и методы, результаты и их описание, обсуждение, заключение, благодарности (необязательно). В окончании статьи приводится **библиографический список**: вначале на русском языке, ниже – переведенный на английский язык. После библиографического списка допускаются приложения (необязательно).

#### Метаданные статьи:

1.1. УДК

1.2. Ф. И. О.

Ф. И. О. автора(ов) статьи на английском языке

1.3. ORCID автора(ов)

1.4. Электронный почтовый адрес автора(ов) статьи.

1.5. Название.

Название статьи на английском языке.

1.6. Аннотация.

Аннотация на английском языке.

1.7. Ключевые слова.

Ключевые слова на английском языке.

#### Текст статьи:

2.1. Введение.

2.2. Обзор литературы.

- 2.3. Методология (материалы и методы).
  - 2.4. Результаты и их описание.
  - 2.5. Обсуждение.
  - 2.6. Заключение.
  - 2.7. Благодарности (необязательно).
  - 2.8. Библиографический список.  
Библиографический список на английском языке.
- 
- 3.1. Приложения (при необходимости).

## Структура представления автором основных блоков научной статьи

### 1.5. Название

Должно отвечать следующим требованиям: кратким, емким, привлекающим внимание читателя (7–10 слов). Названия со знаками препинания: «,» «:» цитируются лучше, чем с символами скобок «(...)».

Вместо скобок в названии предпочтительнее использовать символ «:» (двоеточие).

**Пример:** Профессиональный рост педагога-воспитателя: сущностные характеристики, компоненты и механизмы реализации.

### 1.6. Аннотация

Аннотация является базовым источником данных об исследовании в российских и зарубежных системах баз данных. Обязательной структурой аннотации должны быть следующие блоки:

- Проблема исследования и обоснование ее актуальности (2–3 предложения).
- Цель исследования (указывается только в том случае, если не повторяет название статьи – 1 предложение).
- Методология (материалы и методы) – 1 предложение; текстовый блок о материалах и методах исследования должен быть кратким и предельно информативным.
- Результаты (пишется о том, что получилось, а не о том, что будет сделано – 1–2 предложения). Приводятся основные теоретические и экспериментальные результаты.

В качестве результатов следует различать методы и результаты исследования.

При этом результаты исследования должны быть измеряемыми по следующим критериям: **научная новизна, теоретическая новизна, практическая новизна.**

*\* Спекуляция только критерием практической значимости в научно-теоретическом журнале нецелесообразна!*

- Заключение (выводы исследования): 1–2 предложения.

### Общие рекомендации к написанию аннотации

Необходимо избегать лишних вводных фраз. Изложение должно быть емким и точным с использованием таких слов: **сделано, получено, разработано, выявлено, доказано, предложено.**

Аннотация и ключевые слова должны быть представлены и на русском, и на английском языках.

Аннотация должна содержать не менее 200 слов.

### 1.7. Ключевые слова

Рекомендуемое число: от 5 до 10 слов и словосочетаний. Ключевые слова не должны дублировать название статьи, они должны развивать его (названия) идею, чтобы максимально презентовать читателю все важные особенности проведенного исследования. Ключевые слова должны четко показать семантическое ядро исследования. В помощь автору можно предложить любые из доступных электронных программ по статистическому анализу текста.

Крупнейшие российские, а также зарубежные программы по загрузке исследований в системы индексирования научных работ настроены на блокировку длинных (свыше 2–3 слов) словосочетаний. Исходя из этих условий, авторы должны представлять ключевые словосочетания не длиннее 2–3 слов.

*\* Особое внимание автор должен уделить соответствию ключевых слов паспорту научно-теоретического журнала. Обратиться к паспорту журнала можно по следующему адресу в сети Интернет: <https://ipk74.ru/study/journal/o-zhurnale/rubriki-zhurnala/>.*

## **2.1. Введение (данный раздел статьи должен содержать ответ на вопрос: почему проведено исследование?)**

Обосновывается причина обращения к данному вопросу или проблеме; описывается структура статьи; дается анонс результатов). По итогу введения формулируется **цель исследования**.

*Структура введения:* показать актуальность, обобщение тематики исследования; уточнить значимые научные достижения предшественников по тематике исследуемой проблемы; привести контраргументацию или заявить о недостаточности их задела, т. е. показать, какие аспекты по исследуемой проблеме в предшествующих работах были упущены; подвести к необходимости решения установленных пробелов в исследуемой области; поставить цель исследования.

Таким образом, введение показывает краткий проект всего исследования.

## **2.2. Обзор литературы**

Раскрывается теоретическая база исследования: характеризуются те источники, которые повлияли на формирование выводов и получение результатов статьи (качество обзора определяется охватом источников и корректностью цитирования).

*\* Библиография статьи должна содержать основополагающие работы за последние 10 лет (не менее 70%). Допустимо использовать источники с датой издания (переиздания) ранее 10 лет от даты подачи статьи в редакцию (не более 30%).*

## **2.3. Методология. Материалы и методы (данный раздел статьи должен содержать ответ на вопрос: как было проведено исследование?)**

Презентуется авторская методология, поддерживающая его научный замысел и его воплощение в статье. Анонсируется инновационное авторское решение поставленной задачи. Решение может быть выражено в виде оригинальной концепции, модели и тому подобных видах концептуализации научного знания. Допускается наличие таблиц, схем, рисунков, отражающих основные смыслы предлагаемого инновационного продукта, авторского решения поставленной задачи.

Также представляются методы и способы сбора содержания исследования; могут описываться диагностические методы, формулируются гипотезы.

## **2.4. Результаты и их описание (данный раздел статьи должен содержать ответ на вопрос: что было обнаружено?)**

Осуществляется представление эмпирических данных. Допустимо обоснование репрезентативности данных, так как это позволяет целевой аудитории журнала оценить возможные масштабы внедрения инновационной авторской технологии. Приветствуется пре-

зентация эмпирических данных посредством схем, таблиц и иных форм наглядной экспозиции точных данных исследования.

### **2.5. Обсуждение (данный раздел статьи должен содержать ответ на вопрос: как результаты влияют на данную научную область?)**

Высказываются ограничения и идеи по поводу дальнейших исследований: перспективы повышения качества данных, рекомендации по совершенствованию инструментария и т. п. Данный раздел исследования должен кратко изложить содержание статьи с выделением научных результатов: новизна, теоретическая и практическая значимость.

*\* Раздел 2.5 не должен дублировать аннотацию статьи. В крайнем своем варианте исполнения допускает только полное синонимичное изложение содержания аннотации.*

### **2.6. Заключение**

Автором дается краткий анонс каждого значимого элемента структуры статьи. Положения должны быть аргументированы и доказательны. Излагаемый материал может дополнять, расширять, уточнять содержание аннотации, но не дублировать его.

### **Общие рекомендации к написанию основного текста исследования**

Предложения должны быть краткими и емкими. Рекомендуемый объем одного предложения: 12–15 слов. В одном абзаце должен раскрываться один вопрос или одно утверждение, поэтому абзацы должны быть короткими. При этом один абзац должен состоять не менее чем из 2–3 предложений.

### **2.7. Благодарности (необязательно)**

### **2.8. Список литературы**

– Указываются источники, которые непосредственно используются или повлияли на получение результатов исследования («привязанные» источники).

– Необходимо избегать неуместного самоцитирования.

– Все источники, к которым вы обращаетесь в тексте исследования, должны найти свое отражение в библиографическом списке.

– Указание источника, который вы цитируете, всегда должно идти с указанием конкретных страниц.

– Актуальный список используемой литературы должен включать в себя не менее 10 и не более 20 источников.

– Для корректного цитирования рекомендуем пользоваться соответствующими сервисами: РГБ, КиберЛенинка, Google Scholar.

– Непосредственно список цитируемой литературы должен содержать исключительно научно-исследовательские источники (научные статьи, монографии).

Ссылки на другие виды источников (архивную, нормативную, справочную, публицистическую, учебно-методическую литературу, словари) необходимо оформлять внутри текста статьи подстрочными ссылками. Данные ссылки в итоговый список литературы не включаются (не учитываются).



## Правила оформления библиографического списка

*Библиографический список оформляется в конце статьи согласно ГОСТ Р 7.0.100-2018.*

Актуальный список используемой литературы должен включать в себя **не менее 10 источников**. Отсутствие ссылок на используемую (цитируемую) литературу подлежит редакторской правке. Статья может быть отклонена редакционной коллегией в связи с нарушением надлежащего оформления списка литературы, которого требуют данные правила.

Библиографический список приводится **в порядке упоминания** по тексту статьи.

Указываются источники, которые непосредственно используются или повлияли на получение результатов исследования («привязанные» источники).

Необходимо избегать неуместного самоцитирования.

Все источники, к которым вы обращаетесь в тексте исследования, должны найти свое отражение в библиографическом списке.

Указание источника, который вы цитируете, всегда должно идти с указанием конкретных страниц.

Для корректного цитирования рекомендуем пользоваться соответствующими сервисами: РГБ, КиберЛенинка, Google Scholar.

Непосредственно список цитируемой литературы должен содержать исключительно научно-исследовательские источники (научные статьи, монографии).

Ссылки на другие виды источников (архивную, нормативную, справочную, публицистическую, учебно-методическую литературу, словари) необходимо оформлять внутри текста статьи подстрочными ссылками. Данные ссылки в итоговый список литературы не включаются (не учитываются).

Библиографический список, **переведенный на английский язык**, обязательно приводится в том же порядке упоминания.

Русские названия книг, статей в монографиях, сборниках и конференциях транслитерируются.

Для транслитерации рекомендуется использовать бесплатную программу на сайте <https://translit.ru/>, выбрав вариант системы Board of Geographic Names (BGN).

### 1. Ссылка при цитировании в тексте

Если ссылку приводят на конкретный фрагмент текста документа, в отсылке указывают порядковый номер страницы, на которой помещен объект ссылки. Сведения разделяют запятой.

**В тексте:**

[10, с. 3]

**В затекстовой ссылке:**

10. Бердяев, Н. А. Смысл истории / Н. А. Бердяев. – Москва : Мысль, 1990. – 175 с. – Текст : непосредственный.

! При оформлении подстрочных ссылок необходимо использовать сквозную разметку.

### 2. Примеры оформления библиографического списка

Библиографический список приводится после текста статьи. Все ссылки в списке последовательно нумеруются и располагаются по порядку упоминания в тексте.

**Правила и примеры оформления библиографического списка  
(в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018)**

**1. Монография, книга (один или несколько авторов)**

Олефир, С. В. Библиотеки для детей и подростков в информационно-образовательном пространстве / С. В. Олефир : монография. – Екатеринбург, 2012. – 312 с. – Текст : непосредственный.

Olefir, S. V. *Libraries for children and teenagers in the information and education area: monograph* [Biblioteki dlya detey i podrostkov v informatsionno-obrazovatel'nom prostanstve: monografiya], Yekaterinburg, 2012. 312 p.

**2. Издание, не имеющее индивидуального автора**

Философский энциклопедический словарь. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 570 с. – Текст : непосредственный.

*Philosophical Encyclopedic Dictionary* [Filosofskij enciklopedicheskij slovar'], 2009. 570 p.

**3. Переводное издание – 1–3 автора**

Кови, Стивен Р. 7 навыков высокоэффективных людей / Стивен Р. Кови [пер. с англ.]. – Москва : Simon and Schuster, 2004. – 396 с. – Текст : непосредственный.

Covey, S. R. *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Simon and Schuster, 2004. 396 p.

**4. Раздел книги – 4 и более авторов**

Менеджмент и организационное развитие высшей школы : учебник / В. Р. Вебер, Е. В. Иванов, М. Н. Певзнер и др. ; под общ. ред. М. Н. Певзнера. – Днепропетровск : Изд-во ДНУ, 2012. – С. 26–84. – Текст : непосредственный.

Weber, V. P., Ivanov, E. V., Pevzner, M. N. et al. *Management and organizational development of higher school* [Menedzhment i organizacionnoe razvitie vysshej shkoly], Dnepropetrovsk, 2012, pp. 26–84.

**5. Электронный ресурс**

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 (ред. от 27.06.2018) № 273-ФЗ. – Текст : электронный // Закон «Об образовании в Российской Федерации». – URL: <http://zakonobobrazovani.ru/> (дата обращения: 10.02.2019).

Federal law “*About education in the Russian Federation*” dated 12/29/2012 (ed. from 06/27/2018) No. 273-FZ [Federal'nyj zakon “Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii”]. Available at: <http://zakonobobrazovani.ru/> (accessed date: 02/10/2019).

**6. Статья – 1–3 автора**

Ильясов, Д. Ф. Системный эффект в контексте реализации приоритетного национального проекта «Образование» / Д. Ф. Ильясов, О. А. Ильясова. – Текст : непосредственный // Вестник Южно-Урал. гос. ун-та. – 2010. – Вып. 9. – № 23 (199). – С. 14–21.

Ilyasov, D. F., Ilyasova, O. A. *Systemic effect in the context of implementation of the priority national project “Education”* [Sistemnyy effekt v kontekste realizatsii prioritetnogo natsional'nogo proekta “Obrazovanie”], Bulletin of the South Ural State University, 2010, Vol. 9, No. 23 (199), pp. 14–21.

### 7. Диссертация

Меняев, М. Ф. Методологические основы информатизации библиотечно-библиографических процессов : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / М. Ф. Меняев. – Москва, 1994. – 504 с. – Текст : непосредственный.

Menyaev, M. F. *Methodological bases of informatization of bibliographic processes*: Diss. of doc. of ped. sci. [Metodologicheskie osnovy informatizatsii bibliotechno-bibliograficheskikh protsessov: Dis. d-ra ped. nauk], 1994. 504 p.

### 8. Автореферат

Загрянная, Т. А. Становление научно-методической компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Т. А. Загрянная. – Санкт-Петербург, 2006. – 23 с. – Текст : непосредственный.

Zagrivnaya, T. A. *Development of scientific and methodical competence of teachers in the process of professional activity*: Abstract of thesis of cand. of ped. sci. [Stanovlenie nauchno-metodicheskoy kompetentnosti pedagogov v processe professional'noj deyatelnosti: avtoref. dis. kand. ped. nauk], Saint Petersburg, 2006. 23 p.

## 3.1. Приложения (необязательно)

## Пример оформления научной статьи

УДК 378.091.398

### **Функции преподавателя учреждения дополнительного профессионального образования в осуществлении популяризации научных знаний среди учителей общеобразовательных школ**

**Д. Ф. Ильясов**

<https://orcid.org/0000-0003-0905-7081>

[dinaf\\_chel@mail.ru](mailto:dinaf_chel@mail.ru)

**О. А. Ильясова**

<https://orcid.org/0000-0003-2463-1870>

[ilyasova.olga.2018@gmail.com](mailto:ilyasova.olga.2018@gmail.com)

### **Educator's functions of additional professional education in the implementation of scientific knowledge popularization among teachers of educational schools**

**D. F. Ilyasov**

**O. A. Ilyasova**

*Аннотация. Проблема исследования и обоснование ее актуальности. ТЕКСТ-ТЕКСТ-ТЕКСТ (2–3 предложения).*

*Цель исследования. ТЕКСТ-ТЕКСТ-ТЕКСТ (указывается только в случае, если не повторяет название статьи – 1 предложение).*

*Методология (материалы и методы). ТЕКСТ-ТЕКСТ-ТЕКСТ (текстовый блок о материалах и методах исследования должен быть кратким и предельно информативным – 2–3 предложения).*

*Результаты. ТЕКСТ-ТЕКСТ-ТЕКСТ (пишется о том, что получилось, а не о том, что будет сделано – 3–4 предложения). Приводятся основные теоретические и экспериментальные результаты.*

*\* Аннотация должна состоять не менее чем из 200 слов!!!*

*\*\* Название каждого блока аннотации должно быть выделено полужирным шрифтом! Изменение названий данных блоков не приемлемо!*

***Abstract. The problem of research and justification of its relevance** (2–3 sentences).*

***The purpose of the research** (only if it does not repeat the title of the article – 1 sentence).*

***Methodology (materials and methods)** – 1 sentence; text block on materials and methods of research should be brief and informative.*

***The results** (it is written about what has happened, not what will be done – 1–2 sentences).*

*The main theoretical and experimental results are presented.*

**Ключевые слова:** педагог, общеобразовательное учреждение, самообучающаяся организация, обучение персонала, обучение на собственном опыте, системное мышление, обучение в группе, ментальные модели, технология “Hansei”.

**Keywords:** teacher, institution of general education, self-training organization, personnel training, learning by doing, system thinking, group training, mental models, “Hansei” technology.

Существенное изменение приоритетов в области обучения и воспитания подрастающего поколения привело к повышению требований к уровню профессионализма педагогов. При этом обнаружилось, что традиционно осуществляемая в общеобразовательном учреждении методическая работа оказалась не вполне готовой решать задачи повышения квалификации педагогических кадров в новых условиях. Ее преимущественная направленность на «ометодичевание» образовательного процесса не вполне соответствует целевым установкам и курсу общеобразовательных учреждений на обеспечение современного качества общего образования...

Таблица 1

**Уровни сформированности исследовательской позиции  
будущих учителей в режиме самообучающейся организации**

Группы	Уровни сформированности исследовательской позиции		
	низкий %	средний %	высокий %
Контрольные (44 чел. – 100%)	5,91	50	34,1
Экспериментальные (46 чел. – 100%)	2,2	3,7	80,44

**Библиографический список:**

1. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации / П. Сенге. – Москва : Олимп-Бизнес, 2011. – 417 с. – Текст : непосредственный.
2. Практика обучения действием / М. Педлер и др. ; под ред. О. С. Виханского. – Москва : Гардарики, 2000. – 333 с. – Текст : непосредственный.
3. Брейем, Б. Дж. Создание самообучающейся организации / Б. Дж. Брейем. – Санкт-Петербург: Нева, 2003. – 121 с. – Текст : непосредственный.
4. ... .
5. ... .

**References:**

1. Senge, P. *The Fifth Discipline: Art and Practice of Learning Organization* [Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika obuchayushcheysya organizatsii], Moscow, 2011. 417 p.
2. Pedler, M. *The Practice of Teaching by Doing* [Praktika obucheniya deystviem], Moscow, 2000. 333 p.
3. Braham, B. J. *Creating of self-training organization* [Sozdanie samoobuchayushcheysya organizatsii], Saint Petersburg, 2003. 121 p.
4. ... .
5. ... .

## Заявка на публикацию статьи

Каждая статья сопровождается заявкой, оформленной по приложенному образцу, в отдельном файле

1.	<b>Ф. И. О.</b>	
1.1.	Ф. И. О. (на англ. яз.)	
2.	<b>Ученое звание</b>	
3.	<b>Ученая степень</b>	
4.	<b>Место работы</b>	
5.	<b>Должность</b>	
6.	Индекс, рабочий адрес, телефон (мобильный телефон)	
7.	Почтовый адрес (с индексом), по которому будет выслан сборник (просьба указывать домашний адрес; если приводится адрес образовательного учреждения, укажите, пожалуйста, номер кабинета), <b>электронный адрес</b>	
8.	<b>Название статьи</b>	
9.	<b>Раздел, в котором планируется размещение статьи</b>	

### Дополнение

Более подробно с оформлением текста статьи, списка используемой и цитируемой литературы вы можете ознакомиться на сайте [www.ipk74.ru](http://www.ipk74.ru) в разделе «Научно-теоретический журнал».

Буква «ё»: буква «ё» обязательно ставится только в тех случаях, когда замена на «е» искажает смысл слова.

Формат авторских ремарок: в цитатах допустимы следующие авторские ремарки: (курсив мой. – *Е. Ж.*); (выделено автором. – *Е. Д.*).

**Статьи, не соответствующие тематике журнала (повышение квалификации кадров) или оформленные с нарушениями указанных правил, к рассмотрению не принимаются.**

**Форма Лицензионного соглашения с авторами  
научно-теоретического журнала  
«Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров»  
(действующая редакция)**

Лицензионный договор № \_\_\_\_\_

г. Челябинск « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (ГБУ ДПО ЧИППКРО), именуемое в дальнейшем «**Лицензиат**», в лице ректора Хохлова Александра Викторовича, действующего на основании Устава, с одной стороны и **автор научно-теоретического журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров»**) \_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем «**Лицензиар**», с другой стороны, именуемые в дальнейшем «**Сторона/Стороны**», заключили настоящий договор (далее – «**Договор**») о нижеследующем.

### 1. Предмет Договора

1.1. По настоящему Договору **Лицензиар** на безвозмездной основе предоставляет **Лицензиату право** использования предоставленных материалов (авторскую статью/статьи) для размещения и публикации в очередном сборнике научно-теоретического журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» (а также размещать статью/статьи автора в сети Интернет) на основе простой лицензии в обусловленных Договором пределах и на определенный Договором срок (настоящий Договор заключен на срок, равный сроку действия исключительных прав Лицензиара на статью. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами). На основании п. 4 статьи 1235 Лицензионный договор имеет определенный срок своего действия, поэтому данным договором устанавливается срок действия лицензионного договора на 5 лет (после окончания данного срока договор автоматически пролонгируется вновь на 5 лет и так каждый раз, если стороны не уведомили об обратном, т. е. об окончании действия неисключительных прав на статью/статьи у автора – лицензиара, либо у издательства ГБУ ДПО ЧИППКРО – лицензиата) (временной срок в 5 лет продолжительности лицензионного договора выставлен в соответствии и не противоречии с п. 5 ст. 1233 ГК РФ «Распоряжение исключительным правом»).

Инициация на уведомление одной из сторон, между которыми заключен данный лицензионный договор, возлагается именно на ту сторону, у которой впервые (во временном промежутке раньше, чем у противоположной стороны настоящего Договора) возник прецедент в изменении статуса авторских прав, изменяющегося с неисключительного на исключительное авторское право, о чем одна из сторон уведомляет другую по электронной почте.

Электронная почта Лицензиата размещена на официальном сайте государственного учреждения (в данном случае электронная почта редакционно-издательской группы жур-

нала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» размещена на официальном сайте журнала: <http://ipk74.ru/study/jornal/kontakty> – [ipk\\_journal@mail.ru](mailto:ipk_journal@mail.ru)).

Электронная почта Лицензиара используется именно та, которая была указана Лицензиаром при подаче заявки на размещение его статьи/статей в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров».

1.2. Права, являющиеся предметом договора, считаются переданными Лицензиату с момента вступления в силу настоящего договора.

1.3. **Лицензиар** гарантирует, что он обладает исключительными авторскими правами на передаваемую(ые) **Лицензиату** статью/статьи.

## 2. Права и обязанности Сторон

### 2.1. Лицензиату предоставляются:

а) право на распространение статьи или иного отчуждения его оригинала или экземпляров, представляющих собой копии статьи на любом материальном носителе (в силу действия статьи 1291 ГК РФ);

б) право на доведение статьи до всеобщего сведения таким образом, что любое лицо может получить доступ к статье из любого места и в любое время по собственному выбору (доведение до всеобщего сведения);

в) право на воспроизведение статьи, то есть изготовление одного и более экземпляра статьи либо ее части;

г) право на использование статьи во всех перечисленных случаях;

д) право на размещение сетевой (электронной) версии статьи в интернете.

2.2. **Лицензиар** передает права **Лицензиату** по настоящему Договору на основе неисключительной (простой) лицензии.

2.3. **Лицензиар** в течение установленного **Лицензиатом** срока представления материалов научной статьи на рассмотрение научно-редакционным советом и научно редакционной коллегией ГБУ ДПО ЧИППКРО издания (научный журнал) «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» в номер, совпадающий с датой обращения Лицензиара, предоставляет **Лицензиату** произведение (свою статью/статьи) в **электронной версии** в формате в рукописной/печатной/электронной версии в формате научной статьи для ее рецензирования. В течение 30 (тридцать) рабочих дней, если **Лицензиатом** не предъявлены к **Лицензиару** требования или претензии, связанные с качеством (содержанием) или объемом предоставленного для ознакомления материала статьи, Стороны в автоматическом режиме (без дополнительного уведомления каждой из сторон) подтверждают произошедший **Акт приема-передачи в формате уведомления автора по электронной почте о принятии** Лицензиатом (редакционной группой научно-теоретического издания) к размещению предоставленного материала научной статьи Лицензиаром по электронному адресу редакционно-издательской группы научно-теоретического журнала: [ipk\\_journal@mail.ru](mailto:ipk_journal@mail.ru).

Одновременно с автоматическим подтверждением автора акта приема-передачи лицензионного права на использование статьи в порядке п. 2.1 настоящего Договора редакции журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» также автоматически автором признаётся и подтверждается статус произошедшего подписания лицензионного договора между Лицензиаром и Лицензиатом, предметом которого будет передача прав на использование статьи в порядке п. 2.1 настоящего Договора редакции журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров».



Минимизация бумажного документооборота как технология по подписанию договора между лицензиаром и лицензиатом не противоречит содержанию п. 5 статьи 1286 ГК РФ (часть 4-я) «Лицензионный договор о предоставлении права использования произведения», как использование упрощенного порядка заключения договора и являющегося договором присоединения (что означает соблюдение письменной формы договора), так как в приложении к печатной версии журнала, а также в структуре электронной версии журнала данная информация, как объявление для автора, что с издательством ГБУ ДПО ЧИППКРО и лицензиаром (автором) производится форма заключения лицензионного договора по упрощенной форме.

2.4. Дата подписания Акта приема-передачи (см. уточнение в п. 2.3 настоящего Договора) статьи/статей автора является моментом передачи **Лицензиату** прав, указанных в настоящем Договоре.

2.5. Форма настоящего соглашения о передаче лицензионных прав Лицензиара Лицензиату на установленное в п. 1.1, в п. 2.3 настоящего Договора размещена на официальном сайте СМИ (средство массовой информации): <http://ipk74.ru/study/journal> – «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров», зарегистрированном в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия: Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77-71707 от 23 ноября 2017 г., а также зарегистрированном в Международном центре в г. Париже (Франция) ISSN – номер: ISSN 2076-8907 (print).

2.6. При подаче статьи автора **Лицензиару** на рассмотрение на предмет ее публикации и представление на общественное обсуждение в режиме СМИ (как трансляции авторского материала автора общественности) считается, что автор ознакомлен с содержанием данного Договора и полностью согласен с ним, для чего автора дополнительно уведомляют о существовании данного лицензионного Договора по трем уровням:

- 1) на официальном сайте научно-теоретического журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» в разделе «Лицензионный договор»;
- 2) в пригласительном письме для автора о возможности опубликовать материалы исследований автора в очередном из номеров научно-теоретического издания;
- 3) в приложении печатной версии журнала (указанной в оглавлении каждого из номеров научно-теоретического журнала).

2.7. **Лицензиат** обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством авторские права, права **Лицензиара**, а также осуществлять их защиту и принимать все возможные меры для предупреждения нарушения авторских прав третьими лицами.

2.8. Территория, на которой допускается использование прав на статью/статьи автора, не ограничена.

2.9. **Лицензиар** также предоставляет **Лицензиату** право хранения и обработки следующих своих персональных данных без ограничения по сроку:

- фамилия, имя, отчество;
- дата рождения;
- сведения об образовании;
- сведения о месте работы и занимаемой должности;
- сведения о наличии опубликованной статьи/статей автора литературы, науки и искусства.

Персональные данные предоставляются для их хранения и обработки в различных базах данных и информационных системах, включения их в аналитические и статистические отчеты, создания обоснованных взаимосвязей объектов произведений науки, литературы и искусства с персональными данными и т. п.

Отзыв согласия на хранение и обработку персональных данных производится **Лицензиаром** путем направления соответствующего письменного уведомления **Лицензиату**.

### **3. Ответственность Сторон**

3.1. **Лицензиар** и **Лицензиат** несут в соответствии с действующим законодательством РФ имущественную и иную юридическую ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему Договору.

### **4. Конфиденциальность**

4.1. Условия настоящего Договора и дополнительных соглашений к нему конфиденциальны и не подлежат разглашению, так как приложения и сам лицензионный Договор содержат персональные данные (в том числе паспортные данные, адрес места жительства) авторов – Лицензиаров.

### **5. Заключительные положения**

5.1. Все споры и разногласия Сторон, вытекающие из условий настоящего Договора, подлежат урегулированию путем переговоров, а в случае их безрезультатности, указанные споры подлежат разрешению в суде в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания обеими Сторонами настоящего Договора и Акта приема-передачи заявленной статьи автора (см. уточнение понятия «подписание» и принятие в работу редакцией журнала статьи автора для размещения в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» в порядке п. 2.3).

5.3. Настоящий Договор действует до полного выполнения Сторонами своих обязательств по нему.

5.4. Расторжение настоящего Договора возможно в любое время по обоюдному согласию Сторон, с обязательным подписанием Сторонами соответствующего соглашения об этом, также расторжение настоящего Договора возможно и в одностороннем порядке, в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, либо по решению суда.

Инициация на расторжение Договора одной из сторон, между которыми заключен данный лицензионный договор, возлагается именно на ту сторону, у которой впервые (во временном промежутке раньше, чем у противоположной стороны настоящего Договора) и возникает желание на изменении статуса Договора со статуса действующий на статус расторгнутый, о чем одна из сторон уведомляет другую по электронной почте.

Электронная почта Лицензиата размещена на официальном сайте государственного учреждения (в данном случае, электронная почта редакционно-издательской группы журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» размещена на официальном сайте журнала: <http://ipk74.ru/study/jornal/kontakty> – [ipk\\_journal@mail.ru](mailto:ipk_journal@mail.ru)).

Электронная почта Лицензиара берется из анкетных данных, указанных Лицензиаром при подаче заявки на размещение его статьи/статей в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров».

После уведомления одной из сторон данного Договора по электронной почте об аннулировании Договора происходит либо подписание на бумаге факта о расторжении Дого-

вора (только по инициативе Лицензиара), либо расторжение Договора происходит по упрощенной форме, в соответствии с технологией, предусмотренной данным Договором в части оформления бумажных правоустанавливающих документов (см. пункт 2.3 настоящего лицензионного договора).

5.5. Любые изменения и дополнения к настоящему Договору вступают в силу только в том случае, если они составлены в письменной форме и подписаны обеими Сторонами настоящего Договора.

5.6. Во всем, что не предусмотрено настоящим Договором, Стороны руководствуются нормами действующего законодательства Российской Федерации.

5.7. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковое содержание и равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

5.8. Авторский экземпляр Договора заполняется автором самостоятельно и, в случае необходимости и по исключительно личному запросу (личной инициативы) Лицензиара, высылается автору с печатью и подписью Лицензиата и исключительно в категориальном случае произошедшего факта передачи Лицензиаром Лицензиату и материалов научной статьи и соответствующих лицензионных прав на данное научное произведение.

## 6. Реквизиты Сторон

**Лицензиар:****Ф. И. О.:**

---

---

**Адрес:**

---

---

---

**Паспортные данные:**

---

---

**Телефон:**

---

**Эл. почта:**

---

**Лицензиар:****Лицензиат:**

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (ГБУ ДПО ЧИППКРО)

ОКПО 49128823, ОГРН 1037403859206  
ИНН 7447041828, КПП 745301001

Адрес юридический: 454091, г. Челябинск,  
ул. Красноармейская, д. 88.  
Тел./факс: (351) 263-89-35, (351) 263-97-46

**От Лицензиата:**

Ректор ГБУ ДПО ЧИППКРО

А. В. Хохлов / \_\_\_\_\_ /

**Акт приема-передачи**

по лицензионному договору № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (ГБУ ДПО ЧИППКРО), именуемое в дальнейшем «Лицензиат», в лице ректора Хохлова Александра Викторовича, действующего на основании Устава, с одной стороны и \_\_\_\_\_, именуемый(ая) в дальнейшем «Лицензиар», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», составили настоящий акт о нижеследующем:

1. Лицензиар безвозмездно предоставляет Лицензиату права на использование статьи

в соответствии с лицензионным договором № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

2. Стороны претензий друг к другу не имеют.

**Адреса, реквизиты и подписи сторон**

**Лицензиат:**

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (ГБУ ДПО ЧИППКРО)

Юридический адрес: 454091, г. Челябинск, ул. Красноармейская, д. 88

ОКПО 49128823, ОГРН 1037403859206  
ИНН 7447041828, КПП 745301001

**Ректор**

Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (ГБУ ДПО ЧИППКРО)

**Лицензиар:**

**Ф. И. О.:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Адрес:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Паспортные данные:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Телефон:**

\_\_\_\_\_

**Эл. почта:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ *А. В. Хохлов*