



НАУЧНОЕ  
ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
СИСТЕМЫ  
ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ  
КАДРОВ

**Научно-теоретический журнал**  
**3 (52) / 2022**

## СОДЕРЖАНИЕ

### Научные сообщения

**Резанович И. В.** Профессионально-личностное развитие директоров общеобразовательных организаций в межкурсовой период..... 5

**Патронова И. А.** Исследование развития профессионально-личностных компетенций педагогов образовательных организаций в целях организации дистанционного обучения..... 15

### Гипотезы, дискуссии, размышления

**Скоряева Е. А.** Теоретическое описание структурно-функциональной модели повышения квалификации специалистов холдинга «Российские железные дороги» ..... 25

**Красницкая Е. С.** Использование ресурсов системы дополнительного профессионального образования для формирования имиджевой культуры педагогов ..... 34

**Волобуева Т. Б.** Моделирование повышения квалификации педагогов по развитию гибких навыков..... 45

**Хаматнурова Е. Н., Кудрина М. А.** Разработка программы воспитательной работы с сотрудниками государственной противопожарной службы России. .... 54

### Исследования молодых ученых

**Николов Н. О.** Участие преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования в деятельности научно-исследовательских коллективов как фактор развития профессионального мастерства..... 63

**Кануков А. М.** Педагогическое содействие молодым преподавателям институтов повышения квалификации вузов системы МВД России в проектировании персонализированных программ непрерывного профессионального развития ..... 72

### Современная школа

**Селиванова Е. А., Ильясова О. А.** Использование возможностей внутриорганизационного обучения для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей с целью профилактики учебной неуспешности в школе ..... 82

**Тетина С. В., Гутрова Ю. В.** Совершенствование компетенций педагогов в профессиональном поле по вопросам формирования у обучающихся функциональной грамотности ..... 94

**Шляхтина Н. В., Бобылева Н. И.** Разработка модели независимой оценки профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций ..... 103

**Сведения об авторах** ..... 114

**Правила оформления статей** для публикации в научно-теоретическом журнале «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» ..... 118

**Форма Лицензионного соглашения с авторами** научно-теоретического журнала «Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров» ..... 131

### 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](mailto: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 06.09.2022

Дата выхода в свет: 15.09.2022

Формат 60×84 1/8. Усл. печ. л. 15,81

Тираж 150 экз. Заказ № 49

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**  
**3 (52) / 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. 3 (52) 2022

CONTENTS

*Scientific reports*

- Rezanovich I. V.** Professional and personal development of directors of general educational organizations during intercourse period ..... 5
- Patronova I. A.** Research on the development of professional and personal competencies of teachers of educational organizations in order to organize distance learning..... 15

*Hypotheses, discussion, reflection*

- Skoraeva E. A.** Theoretical description of the structural and functional model for advanced training of specialists of the Russian Railways holding ..... 24
- Krasnitskaya E. S.** Using the resources of the system of additional professional education to create an image culture of teachers ..... 34
- Volobueva T. B.** Modeling advanced professional development for educators on the development of soft skills..... 45
- Khamaturova E. N., Kudrina M. A.** Development of a program of educational work with employees of Russian State Fire Service ..... 54

*Young researchers*

- Nikolov N. O.** Participation of teachers of additional professional education institutions in the activities of research teams as a factor in the development of professional skills ..... 63
- Kanukoev A. M.** Pedagogical assistance to young teachers of institutes of advanced training of universities of the Russian Ministry of Internal Affairs system in the formulation of personalized programs of continuous professional development ..... 72

*Modern school*

- Selivanova E. A., Ilyasova O. A.** Using intramural training to improve teachers' psychological and pedagogical knowledge in order to prevent school failure ..... 82
- Tetina S. V., Gutrova Yu. V.** Improving the competencies of teachers in the professional field on the formation of functional literacy among students ..... 94
- Shlyakhtina N. V., Bobyleva N. I.** Development of a model for independent assessment of professional competencies of heads of educational organizations..... 103

**Information about the authors** ..... 114

**Requirements to Text Format** for Publication in the Scientific and Theoretical Journal "Scientific Support of a System of Advanced Training" ..... 118

**License Agreement Form with the authors** in the Scientific and Theoretical Journal "Scientific Support of a System of Advanced Training" ..... 131

**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: 09/06/2022

Release date: 09/15/2022

Format 60×84 1/8. Conventional printed sheet 15,81

Circulation 150 copies. Order No. 49

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 371.113.1

### Профессионально-личностное развитие директоров общеобразовательных организаций в межкурсовой период

И. В. Резанович

<https://orcid.org/0000-0002-2174-2455>  
rae74@mail.ru

### Professional and personal development of directors of general educational organizations during intercourse period

I. V. Rezanovich

#### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Выполнение директорами общеобразовательных организаций множества разнообразных функций обуславливает необходимость их непрерывного профессионально-личностного развития. Однако курсы повышения квалификации (вследствие жесткого ограничения времени) сосредотачиваются в основном на поддержании и повышении управленческих компетенций, уделяя внимание личностному развитию по остаточному принципу. Поэтому актуальной является проблема поиска возможностей и путей для профессионально-личностного развития директоров общеобразовательных организаций. Решение проблемы будет успешным, если рационально использовать время межкурсовой подготовки, а профессионально-личностное развитие построить с акцентом на развитии важнейшего личностного качества – мышления, которое оказывает системообразующее влияние на другие личностные качества и на профессиональную деятельность руководителя.

**Цель исследования:** выявить и апробировать новые способы профессионально-личностного

развития руководителей общеобразовательных организаций в межкурсовой период.

**Методология (материалы и методы).** Методологическим основанием были избраны системный, субъектно-деятельностный и динамический подходы. Основным методом работы предложен метод «6 шляп» Э. Боно, сущность которого в освоении 6 режимов мышления: информационный, смысловой, эмоциональный, рефлексивный, эмоциональный и творческий. Его освоение и применение происходило в 3 этапа по разработанной программе в течение одного года. На каждом этапе были предусмотрены по три встречи.

**Результаты.** Апробация программы позволяет констатировать, что директора – участники исследования – стали свободно работать во всех режимах мышления, при этом значительно сократилась их скорость переключения с одного режима на другой. Самооценка директоров свидетельствует о значительном повышении терпимости к инакомыслию, возрастании интереса к всестороннему анализу проблем и готовности их решения; повышении уровня оптимизма и уверенности в себе, улучшении управления конфликтами.

При этом отмечены ограничения, плюсы и минусы данного метода. Таким образом, подтверждена эффективность и перспективность широкого применения метода «6 шляп» в межкурсовой подготовке руководителей общеобразовательных организаций.

#### Abstract

**Abstract. The research problem and the rationale for its relevance.** The performance of many different functions by principals of general educational organizations necessitates their continuing professional and personal development. However, professional development courses (due to strict time constraints) focus mainly on the maintenance and improvement of managerial competencies, paying attention to personal development on the residual principle. Therefore, the problem of finding opportunities and ways for professional and personal development of principals of general educational organizations is urgent. The problem solution will be successful if the time of intercoursing training is rationally used, and professional and personal development is focused on the development of the most important personal quality – thinking, which has a system-forming influence on other personal qualities and the professional activity of a principal.

**The goal of the research** is to identify and test new ways of professional and personal development of leaders of general educational organizations during intercourse period.

**Methodology.** The systemic, subject-activity and dynamic approaches were chosen as the methodological basis. The basic method of work was offered by E. Bono's method "6 hats" which essence is in mastering of 6 modes of thinking: informational, semantic, emotional, reflective, emotional and creative. The program was mastered and applied in three stages, according to the developed Program during one year. At each stage three meetings were provided.

**Results.** Approbation of the Program allows to state that directors, participants of the research, became free to work in all modes of thinking, and their speed of switching from one mode to another decreased significantly. Self-evaluation of directors shows a significant increase in tolerance for dissent, an increasing interest in comprehensive analysis of problems and willingness to solve them; an increase in optimism and self-confidence, improved conflict management. However, the limi-

tations, pluses and minuses of this method are noted. Thus, the effectiveness and prospects of wide application of the method "6 hats" in the intercourse training of heads of general educational organizations are confirmed.

**Ключевые слова:** профессионально-личностное развитие, директора общеобразовательных организаций, режимы мышления, метод «6 шляп», межкурсовой период.

**Keywords:** professional and personal development, heads of general educational organizations, modes of thinking, "6 hats" method, intercourse period.

#### Введение

В каждой области Российской Федерации разработала «Концепция развития педагогических кадров», которая успешно реализуется институтами профессиональной переподготовки и повышения квалификации, институтами развития образования и центрами повышения квалификации. Развитие педагогических кадров предусматривает обогащение и обновление имеющихся знаний, овладение современными педагогическими технологиями, осмысление новых задач в области воспитания обучающихся, повышение профессионального мастерства и развитие личностных качеств. Именно этому посвящены программы курсов повышения квалификации и работа с педагогическими работниками в межкурсовой период.

Отметим, что функционирование курсов повышения квалификации осуществляется четко, последовательно и достаточно результативно. При этом педагогическим работникам оказывается значительная методическая помощь и в межкурсовой период: выпускаются учебно-методические пособия, на сайтах размещаются различные педагогические журналы, проводятся онлайн-консультации. Обсуждаются самые разные вопросы образовательного и воспитательного процессов, но при этом в тени оказывается фигура директора школы, его успешность, построение карьеры и профессиональный рост.

Анализ форм, методов и средств работы с директорами общеобразовательных организаций на курсах повышения квалификации и в межкурсовой период позволяет утверждать, что практически все внимание сосредоточено

на повышении профессиональной компетентности руководителей: изучение нормативно-правовых документов, освоение правил и норм ведения хозяйственной деятельности, владение экономическими расчетами, способами планирования и проектирования и т. д. Это объясняется тем, что директор школы должен решать те задачи, которые перед ним ставит вышестоящее руководство, и самое главное – находить возможности для формирования опережающего характера образования.

Вместе с тем современный директор школы осуществляет многофункциональную деятельность, являясь одновременно и учителем, и менеджером, и хозяйственником, и управленцем персонала. Все это обуславливает необходимость профессионально-личностного развития. А развитию личностных качеств, профилактике профессионального выгорания, владению методами саморегуляции директоров уделяется очень мало внимания. Следовательно, необходимо более рационально использовать межкурсовой период подготовки и искать новые возможности для профессионально-личностного развития руководителей.

Так появилась **цель исследования** – выявить и апробировать новые способы профессионально-личностного развития руководителей общеобразовательных организаций в межкурсовой период.

**Обзор литературы.** Профессионально-личностное развитие специалистов исследовали многие ученые, как правило, либо с психологических, либо с акмеологических позиций. Зарубежные психологи разработали четыре теоретические модели, раскрывающие сущность профессионального развития:

а) дифференциально-диагностическая, обосновывающая необходимость соответствия личностных качеств специалиста требованиям профессии (Ф. Парсонс [1] и др.);

б) психодинамическая, объясняющая выбор индивидом профессии имеющимися у него потребностями (У. Мозер [2] и др.);

в) типологическая, раскрывающая зависимость выбора индивидом профессионального пути от типа личности, интеллекта и уровня самооценки (Дж. Холланд [3] и др.);

г) теории развития, обосновывающие принципы на которых основывается развитие и реализация я-концепции (Д. Сьюпер [4] и др.).

Общим для всех имеющихся зарубежных теорий является то, что развитие специалистов происходит под влиянием профессиональных условий или как физиологически закономерный процесс.

С позиции акмеологии рассматриваемое нами развитие трактуется как «лично-профессиональное», смещая акцент на, прежде всего, личностное развитие, которое вызывает и профессиональное развитие [5].

Мы полагаем, что имеют место быть оба варианта развития, так как, согласно системному подходу, изменения в элементе системы обуславливают изменения всей системы. Поэтому профессиональное развитие обуславливает личностное развитие, а личностное развитие детерминирует профессиональное. Однако в условиях интенсивной профессиональной деятельности (а мы помним, что развитие происходит только в деятельности) все-таки профессиональное развитие будет ведущим по отношению к личностному развитию.

Для понимания сущности исследуемого развития обратимся к философам. Нам очень импонирует позиция С. Т. Мелюхина, который утверждает, что «развитие – это целостное, закономерное, в основном необратимое изменение качественного состояния системы, включающей в себя возникновение новых возможностей и тенденций в течение достаточно длительного периода существования» [6, с. 273]. Ученый очень точно отмечает возможность развития в двух направлениях: восходящее, раскрывающее новые возможности, и нисходящее, сокращающее имеющиеся возможности. Следовательно, создавая новые возможности профессионально-личностных изменений, будет происходить развитие в восходящем направлении.

По сути, мы говорим о создании «социальных условий», которые Л. С. Выготский называл «социальной ситуацией развития» [7, с. 57], в которой видел систему отношений человека и социальной действительности. В свою очередь В. И. Слободчиков полагал, что то «пространство», в котором происходит развитие человека, следует называть «событийной общностью» [8, с. 87]. Сегодня общепринято положение, согласно которому развитие происходит тогда, когда имеющиеся условия не дают возможность действовать привычными способами [9].

Понимание сущности профессионально-личностного развития специалиста претерпело ряд изменений. Так, в конце XX века этот процесс толковался как «поэтапное овладение профессией»; в начале XXI века профессионально-личностное развитие рассматривали с позиций изменения личностных качеств и характеристик специалистов, развития профессиональной культуры и т. п. В последнее время идеи самодетерминации повлияли на то, что профессионально-личностное развитие чаще рассматривается в контексте самореализации и саморазвития [10]. На наш взгляд, любое узкое рассмотрение профессионально-личностного развития ограничивает это развитие, поэтому работу в этом направлении необходимо осуществлять комплексно, а в условиях жесткого ограничения времени, особое внимание уделять движущим силам такого развития или системообразующим качествам личности.

Проведенный анализ сущности профессионально-личностного развития дает возможность сформулировать собственное определение этого феномена: *профессионально-личностное развитие – это пролонгированный во времени процесс развития личности профессионала посредством единства качественных и количественных изменений его личностных характеристик и профессионального опыта, обеспечивающего самореализацию личности.*

При всей важности профессионально-личностного развития директоров общеобразовательных организаций, ученые этой проблеме уделяли недостаточно внимания, нам удалось познакомиться только с двумя диссертациями, в которых исследовались условия, методы и формы такой работы (Т. А. Корнилова и О. В. Милянчикова [11]). А проблема существует, и с каждым годом она становится все заметнее.

Анализ существующей научной литературы [12; 13; 14] позволяет предположить, что профессионально-личностное развитие директоров общеобразовательных организаций может успешно осуществляться в межкурсовой период, при объединении существующих механизмов развития. Такое объединение возможно с помощью движущих сил развития: мышления и мотивации. В настоящей статье ограничимся рассмотрением возможности развития в межкурсовой период важнейшего личностного ка-

чества – мышления руководителя, которое оказывает системообразующее влияние на все остальные личностные качества и на профессиональную деятельность.

По мнению исследователей, одной из главных проблем мышления руководителя является одновременность мыслительных (информация, логика, критика) и эмоциональных (воображение, творчество) процессов [16]. Следовательно, нужно помочь директорам общеобразовательных организаций научиться управлять своим мышлением, ограничивая количество одновременных протекающих процессов. Иными словами, освоить разные режимы мышления и свободно в них работать.

Удачными механизмами развития в данном направлении признаются психотехники профессионально-личностного роста [15]. Применение психотехник позволяет управлять развитием личности руководителя-профессионала, формируя соответствующие умения и навыки, которые в последующем должны перейти в навыки саморазвития и самоуправления.

**Методология (материалы и методы).** При осуществлении исследования, в качестве методологического основания, были избраны три подхода: системный, субъектно-деятельностный и динамический. Данные подходы разработаны и описаны многими философами, психологами и педагогами, поэтому считаем необходимым лишь отметить два положения, на которые мы опирались: профессионально-личностное развитие руководителей происходит в деятельности, личность проявляется в профессии.

Отдавая себе отчет о сложности развития умений руководителей управлять своим мышлением, мы обратились к методу «6 шляп мышления», разработанному Эдвардом дэ Боно [17].

Метод шести шляп представляет собой ролевую игру, в которой каждой из 6 цветных шляп соответствует определенный режим мышления: белая шляпа – фактологическое мышление, красная шляпа – эмоциональное мышление, черная шляпа – критическое мышление, желтая шляпа – оптимистическое мышление, зеленая шляпа – творческое мышление, синяя шляпа – управленческое мышление.

Освоение руководителями образовательных организаций различных режимов мышления в межкурсовой период подготовки мы предла-



гаем осуществлять поэтапно, по специально разработанной программе.

Цель программы – свободное владение каждым участником всеми режимами мышления.

Задачи:

1. Изучение метода «6 шляп» Э. Боно.
2. Постепенное освоение всех режимов мышления.
3. Практическое применение заданного режима мышления в специально созданных ситуациях.
4. Определение режима мышления собеседника и подстройка к нему.
5. Освоение способа «смены шляпы» (смена режима мышления).

Этапы реализации программы.

1-й этап – ориентационный – направлен на выявление и осознание каждым руководителем собственного предпочитаемого режима мышления в профессиональной деятельности, понимании его положительных и отрицательных сторон. Данный этап длится 3 встречи, а временной промежуток зависит от частоты встреч (табл. 1).

2-й этап – деятельностный – направлен на освоение 4 основных способов использования разных режимов мышления (надеть шляпу, снять шляпу, сменить шляпу, распознать шляпу). В данном этапе мы также предлагаем три встречи в дистанционном формате (табл. 2).

*Таблица 1*

**Тематика встреч первого этапа работы с методом «6 шляп»**

№ встречи	Содержание
1-я встреча	Знакомство с методом, а затем групповая работа в каждой из шести шляп. Такое занятие оказывается полезным для понимания сущности метода и работы с ним. Обратная связь
2-я встреча	Индивидуальная работа с режимами мышления (шляпами). Участники выбирают одну из шляп, в которой обсуждают заданную проблему. Обратная связь Далее контакты происходят в чате, когда участники (обозначив цвет своей шляпы) участвуют в обсуждении актуальных тем. Этот период происходит от 2 до 4 недель. Обратная связь
3-я встреча	Участники получают задание – «надеть определенного цвета шляпу» (модератор раздает шляпы, которые ранее не выбирались участниками самостоятельно). Обратная связь

*Таблица 2*

**Тематика встреч второго этапа работы с методом «6 шляп»**

4-я встреча	Предлагается освоить способ распознавания «шляп». Участники рассказывают о происходящих значимых событиях в школе и в жизни. Каждому дается 2–3 минуты. Руководитель ведет запись. Затем предлагается определить «шляпу» у каждого выступающего. Транслируется выступление, и группа работает. Обратная связь
5-я встреча	Осваивается способ надеть/снять «шляпу». Участники делятся новостями или важными происшествиями в предложенной (индивидуально и тайно) шляпе. В середине рассказа предлагается снять шляпу и рассказывать так, как удобно. Участники определяют, какие «шляпы» они услышали. Обратная связь
6-я встреча	Осваивается способ «сменить шляпу». Участники обсуждают события в школе. Ведущим даются указания на смену «шляпы» по выбору. Участники оценивают точность удержания формата «шляпы». Обратная связь

*Таблица 3*

**Тематика встреч третьего этапа работы с методом «6 шляп»**

7-я встреча	Предлагаются реальные ситуации (с учащимися, учителями, родителями), которые необходимо решить участникам встречи как руководителям
-------------	---

8-я встреча	Заготовленные реальные ситуации участники разыгрывают по ролям. При этом руководители должны понять, в какой «шляпе» ведет разговор второй участник диалога, затем «подстроится» к нему, при необходимости «сменить шляпу» и решить проблему
9-я встреча	Предлагаем игру: дается тема, например «инновационные технологии в школе». Каждый участник встречи рассуждает на эту тему в одной из «шляп». Обязательное условие – необходимо продолжать линию рассуждений предыдущего выступающего

3-й этап – рефлексивно-творческий – посвящен стимулированию самооценки избранного режима мышления, развитию навыков саморегуляции и творческого использования освоенного шестишляпного метода в профессиональной деятельности. Данный этап также содержит три встречи в дистанционном формате (табл. 3). Регулярность предлагаемых встреч – один раз в месяц. Кроме того, можно создать соответствующую группу в одном из мессенджеров интернета.

#### Результаты и их описание

Предлагаемый метод работы с руководителями образовательных организаций был апробирован в 2021/22 учебном году в одном из районов Воронежской области. В работе приняло участие 26 директоров и завучей школ, которые проявили интерес к занятиям.

Отметим, что интерес к занятиям появился не случайно, для этого велась целенаправленная работа.

В частности, на курсах повышения квалификации решались кейсы, при разборе которых фиксировались особенности восприятия и мышления руководителей, отмечалось отсутствие (в подавляющем большинстве случаев) нестандартных решений, наличие эмоциональной окраски в принимаемых решениях и т. д. Такая работа осуществлялась в 4 группах, в двух из которых прозвучал упрек работающим преподавателям: «не так мыслим, нет творчества, а как нужно почему-то не учите»... В ответ на такое замечание и была предложена Программа встреч по овладению разными режимами мышления.

На наш взгляд, такая предварительная работа обязательна, так как необходимо вызвать у руководителей потребность и мотивацию к личностным изменениям.

Результаты произошедших изменений мы отмечали двумя способами:

1) педагогическое наблюдение, в процессе которого преподаватель-модератор фиксировал скорость, легкость и точность работы в задан-

ном режиме мышления (в определенном цвете шляпы);

2) самонаблюдение руководителей, с помощью которого отмечались ее изменения, которые они заметили в себе.

Полученные данные представлены ниже (табл. 4). Нетрудно заметить, что после окончания программы все участники стали свободно работать во всех режимах мышления. Модератор программы отметил значительное сокращение скорости переключения при смене режимов мышления, а также повышение внимательности при выполнении заданий.

Самооценку руководители выставляли себе дважды: первый раз – на первой встрече и второй раз – на последней. Считаем необходимым отметить, что при повторной оценке на тех же бланках, что и в первый раз 2/3 руководителей снизили свои первоначальные оценки (внесли исправления). Самооценка происходила в баллах: от 1 до 9. При этом 1–3 балла мы определили как низкий уровень, 4–6 баллов – средний уровень, 7–9 баллов – высокий уровень. Так получилось уровневое распределение участников программы по выделенным критериям.

Далее была составлена матрица по распределению баллов каждого участника «до» и «после» освоения программы, посчитан средний балл, затем определена разница в баллах по каждому критерию и, соответственно, определены произошедшие изменения среднего балла в абсолютных и относительных величинах.

Покажем сделанные расчеты на примере критерия «Терпимость к различным точкам зрения», в котором разница между средними баллами составила 1,4 балла, что свидетельствует об увеличении среднего балла на 31,4% (табл. 5).

Таким образом, мы зафиксировали, что у 26 руководителей, участвующих в программе, произошли значительные изменения в профессионально-личностной сфере:

– повысилась терпимость к различным точкам зрения на 31,4%;

Таблица 4

Результаты освоения режимов мышления по шестишляпному методу

№	Параметры	До	После				
Педагогическое наблюдение (%)							
1.	Владение тремя режимами мышления	80,8	100				
2.	Владение четырьмя режимами мышления	65,4	100				
3.	Владение пятью режимами мышления	3,8	100				
4.	Владение шестью режимами мышления	–	100				
5.	Скорость переключения режимов мышления	30–60 сек.	10–15 сек.				
6.	Распределение внимания	5–7 баллов	8–10 баллов				
Самонаблюдение (%)							
№	Параметры	Низк.	Ср.	Выс.	Низк.	Ср.	Выс.
1.	Терпимость к различным точкам зрения	26,9	65,4	7,7	7,7	53,8	38,5
2.	Готовность решать проблемы	19,2	61,5	19,2	11,5	42,3	46,2
3.	Интерес к всестороннему анализу проблем	46,2	42,3	11,5	15,4	50,0	34,6
4.	Оптимизм	34,6	53,8	11,5	3,8	65,4	30,8
5.	Уверенность в себе	7,7	69,2	23,1	3,8	69,2	26,9
6.	Успешное управление конфликтами	23,1	57,7	19,2	3,8	61,5	34,6

Таблица 5

Изменения критерия «терпимость к различным точкам зрения»

Баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Средний
До	2	2	4	5	7	5	1	1	0	4,5
После	0	0	2	3	7	4	4	4	2	5,9

– усилилась готовность решать проблемы на 25,0%;

– возрос интерес к всестороннему анализу проблем на 46,0%;

– повысился уровень оптимизма при решении профессиональных проблем на 31,0%;

– увеличилась уверенность в себе на 9,7%;

– улучшилось управление конфликтами на 29,0%.

**Обсуждение**

Отмеченные изменения, безусловно, носят субъективный характер и, возможно, несколько завышены. Но это самооценка руководителей свидетельствует о ценности разработанной программы и значимости участия в прошедших встречах, что очень важно для нашей работы. При этом описанная программа носит условный характер. Это связано с несколькими обстоятельствами:

– Первое – встречи могут быть как частью профессиональных встреч, так и отдельными, самостоятельными темами.

– Второе – количество участников влияет на время проведения встречи, а так как посещение добровольное, то предсказать точное число участников нет возможности.

– Третье – многое зависит от настроения участников встречи. При явном негативе со стороны отдельных участников рекомендуется предложить им высказаться (в красной шляпе), т. е. выплеснуть все эмоции. Это хорошо помогает. Важно только вовремя перевести ситуацию в конструктивное русло.

– Четвертое – сложившиеся межличностные отношения между участниками. При выявлении напряжения между руководителями рекомендуется перевести некоторых членов группы в другие группы.

– Пятое – готовность руководителей обсуждать волнующие их проблемы. Если такой готовности нет, то ситуации для обсуждения должны быть заранее подготовлены модератором занятия.

При проведении занятия можно варьировать использование шляп (режимов мышления) в групповой работе:

– выбор шляп по желанию участников;

– выбор последовательности шляп;

– распределение шляп модератором.

*Научная новизна* настоящей работы состоит в разработке «Программы развития режимов

мышления по шестишляпному методу»: а) поставлена цель и определены задачи; б) выделены этапы реализации; в) определены темы и содержание каждой встречи.

*Теоретическая значимость* представлена научно-теоретическим структурированием процесса овладения руководителями общеобразовательных организаций разными режимами мышления.

*Практическая значимость* состоит в предложении научно обоснованной программы освоения руководителями общеобразовательных организаций различными режимами мышления в межкурсовой период.

#### **Заключение**

Профессионально-личностное развитие руководителей общеобразовательных организаций важная и актуальная проблема современной системы образования. В настоящее время стало очевидным, что курсовая подготовка не может осуществлять это полноценно в силу больших ограничений по времени. В этой связи повышается роль межкурсовой подготовки руководителей, которая может обеспечить непрерывность их профессионального развития.

Направленность межкурсовой подготовки, ее содержание и форма во многом определяются индивидуальными потребностями руководителей, поэтому целесообразно на курсах повышения квалификации выявлять имеющиеся у руководителей проблемы или потребности для того, чтобы разработать и реализовать особые программы в период между курсами повышения квалификации.

Одной из таких программ может быть «Программа овладения разными режимами мышления». Она рассчитана на один учебный год, с ежемесячными встречами (формат которых выбирают участники). Программа состоит из трех этапов (ориентационный, деятельностный и рефлексивно-творческий), на каждом из которых предусмотрены 3 занятия-встречи под руководством педагога-модератора.

Метод «шести шляп» позволяет повышать терпимость к различным точкам зрения, готовность решать профессиональные проблемы, интерес к всестороннему анализу проблем, эффективность управления конфликтами, а также уверенность в себе. Все это составляет профессионально-личностное развитие руководителя.

Представленные результаты апробации программы показывают успешность ее применения в межкурсовой период подготовки руководителей общеобразовательных организаций.

#### **Библиографический список:**

1. Parsons, F. Choosing a vocation. Cambridge, 2008. 176 p.
2. Moser U. Zur psychoanalytischen Theorie der Berufswahl: Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität. Psychologie. Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, 1963, No. 1, S. 1–18.
3. Holland, Y. L. Explorations of a theory of vocational choice. J. Appl. Psychol., 1968, V. 52, No. 1.
4. Super, D. E. Vocational development. N. Y., 1957. 391 p.
5. Шебураков, И. Б. Обоснование акмеологической концепции повышения результативности деятельности госслужащих / И. Б. Шебураков. – Текст : непосредственный // Акмеология : научно-практический журнал. – 2014. – № 3. – С. 13–16.
6. Абрамова, Н. Т. Онтологии как центральная проблема философии в трудах С. Т. Мелюхина / Н. Т. Абрамова. – Текст : непосредственный // Вопросы философии. – 2015. – № 4. – С. 207–211.
7. Выготский, Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – Москва : Изд-во «Смысл» ; Эксмо, 2005. – 1136 с. – Текст : непосредственный.
8. Слободчиков, В. И. Психология человека. Введение в психологию субъективности : учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Изд-во ПСТГУ, 2013. – 360 с. – Текст : непосредственный.
9. Москвин, В. А. Реализация возможностей профессионального развития – лифт делового успеха : монография / В. А. Москвин. – Москва : КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 208 с. – Текст : непосредственный.
10. Васютенкова, И. В. Развитие профессионально-личностного потенциала педагога в системе постдипломного образования в современных социокультурных условиях / И. В. Васютенкова. – Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2015. – Т. 174. – С. 141–148.

11. Овчарова, Т. Н. Профессиональное саморазвитие человека как эволюция его субъектного потенциала / Т. Н. Овчарова, А. О. Овчаров. – Текст : непосредственный // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2018. – № 1 (49). – С. 43–53.
12. Лилюнталя, И. Е. Профессионально-личностное развитие руководителя туристской организации / И. Е. Лилюнталя, И. А. Колесникова. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2019. – Т. 13, № 9. – С. 94–97.
13. Мударисов, А. А. Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния / А. А. Мударисов, Ю. В. Сиягин. – Москва : ИТРК, 2016. – С. 48–51. – Текст : непосредственный.
14. Харитонов, Е. В. Психология социально-профессиональной востребованности личности : монография / Е. В. Харитонов. – Москва : Институт психологии РАН, 2014. – 411 с. – Текст : непосредственный.
15. Митина, Л. М. Профессионально-личностное развитие педагога: диагностика, технологии, программы : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. – 2-е изд., доп. – Москва : Юрайт, 2020. – 430 с. – Текст : непосредственный.
16. Ременцева, Н. Метод «шесть шляп мышления» Эдварда де Боно для развития навыков работы с информацией / Н. Ременцева. – URL: <https://trizway.com/art/form/shest-shliap-mishlenia.html> (дата обращения 10.08.2022). – Текст : электронный.
17. Боно, Э. Курсы развития мышления / Э. Боно. – Минск : Попурри, 2012. – 232 с. – Текст : непосредственный.
- References:**
1. Parsons, F. *Choosing a vocation*. Cambridge, 2008. 176 p.
2. Moser U. *Zur psychoanalytischen Theorie der Berufswahl: Sublimierung, Identifizierung und berufliche Identität*. Psychologie. Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, 1963, No. 1, pp. 1–18.
3. Holland, Y. L. *Explorations of a theory of vocational choice*. J. Appl. Psychol., 1968, Vol. 52, No. 1.
4. Super, D. E. *Vocational development*. N. Y., 1957. 391 p.
5. Sheburakov, I. B. *Rationale of the acmeological concept of improving the performance of civil servants* [Obosnovanie akmeologicheskoy koncepcii povysheniya rezul'tativnosti deyatel'nosti gossluzhashchih], Scientific and Practical Journal "Acmeology", 2014, No. 3, pp. 13–16.
6. Abramova, N. T. *Ontology as the central problem of philosophy in the works of S. T. Melyukhin* [Ontologii kak central'naya problema filosofii v trudah S. T. Melyuhina], Problems of Philosophy, 2015, No. 4, pp. 207–211.
7. Vygotsky, L. S. *Psychology of Human Development* [Psihologiya razvitiya cheloveka], Moscow, 2005. 1136 p.
8. Slobodchikov, V. I., Isaev, E. I. *Psychology of Man. Introduction to the Psychology of Subjectivity: Textbook* [Psihologiya cheloveka. Vvedenie v psihologiyu sub'ektivnosti: Uchebnoe posobie], Moscow: Publishing house of PTSU, 2013. 360 p.
9. Moskvina, V. A. *Realization of opportunities for professional development – the elevator of business success: Monograph* [Realizatsiya vozmozhnostej professional'nogo razvitiya – lift delovogo uspekha: Monografiya], Moscow, 2019. 208 p.
10. Vasyutenkova, I. V. *The development of professional and personal potential of the teacher in the system of postgraduate education in modern socio-cultural conditions* [Razvitie professional'nolichnostnogo potentsiala pedagoga v sisteme postdiplomnogo obrazovaniya v sovremennyh sociokul'turnyh usloviyah], Proceedings of Herzen State Pedagogical University, 2015, Vol. 174, pp. 141–148.
11. Ovcharova, T. N., Ovcharov, A. O. *Professional self-development of man as evolution of his subject potential* [Professional'noe samorazvitie cheloveka kak evolyuciya ego sub'ektivnogo potentsiala], Bulletin of N. I. Lobachevsky Nizhny Novgorod University. Series: Social Sciences, 2018, No. 1 (49), pp. 43–53.
12. Lilienthal, I. E., Kolesnikova, I. A. *Professional and personal development of the head of the tourist organization* [Professional'no-lichnostnoe razvitie rukovoditelya turistskoj organizatsii], Actual problems of humanities and socio-economic sciences, 2019, Vol. 13, No. 9, pp. 94–97.
13. Mudarisov A. A., Sinyagin, Yu. V. *Personal-professional development and career: trajectory*

*ries of mutual influence* [Lichnostno-professional'noe razvitie i kar'era: traektorii vzaimovliyaniya], Moscow, 2016, pp. 48–51.

14. Kharitonova E. V. *Psychology of socio-professional demand for personality: monograph* [Psihologiya social'no-professional'noj potrebovannosti lichnosti: monografiya], Moscow: Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, 2014. 411 p.

15. Mitina L. M. Professional and personal development of a teacher: diagnostics, technologies, programs: a textbook for universities [Professional'no-lichnostnoe razvitie pedagoga: diagnostika,

tekhnologii, programmy: uchebnoe posobie dlya vuzov], Moscow: Publishing house Yurait, 2020. 430 p.

16. Rementseva, N. *Edward de Bono's "six hats of thinking" method for developing information handling skills* [Metod "shest' shlyap myshleniya" Edvarda de Bono dlya razvitiya navykov raboty s informaciej], Available at: <https://trizway.com/art/form/shest-shliap-mishlenia.html> (accessed date: 08/10/2022).

17. Bono, E. *Thinking Development Courses* [Kursy razvitiya myshleniya], Minsk, 2012. 232 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Резанович И. В. Профессионально-личностное развитие директоров общеобразовательных организаций в межкурсовой период / И. В. Резанович. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 5–14.

**Example for article citation:**

Rezanovich, I. V. Professional and personal development of directors of general educational organizations during intercourse period [Professional'no-lichnostnoe razvitie direktorov obshheobrazovatel'ny'x organizacij v mezhkursovoj period], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 5–14.

УДК 37.018.43:004.9+371.123

## Исследование развития профессионально-личностных компетенций педагогов образовательных организаций в целях организации дистанционного обучения

И. А. Патронова

<https://orcid.org/0000-0003-0820-6225>

patronova@list.ru

### Research on the development of professional and personal competencies of teachers of educational organizations in order to organize distance learning

I. A. Patronova

#### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Организация дистанционного обучения в период пандемии 2020 года выявила целый ряд проблем организационного, правового, технологического характера. Были сделаны соответствующие выводы, организованы обучающие семинары, курсы повышения квалификации, апробированы эффективные технологии. Однако возвращение к дистанционным формам организации образовательного процесса вызвало повторную растерянность, нежелание отдельных специалистов системы образования и образовательных систем организовать эффективную деятельность.

Какими профессионально-личностными компетенциями должен обладать учитель при применении дистанционных форм обучения, какие профессиональные дефициты может испытывать и какие профессионально-личностные компетенции следует формировать и развивать у учителя в целях оптимальной организации дистанционного обучения. Данные вопросы мы пытались поднять и решить.

Осознание педагогическими коллективами потребности в эффективном дистанционном обучении не только в период пандемии, но и в ситуациях сезонных заболеваний, особенностей климата или в условиях проектирования индивидуальных образовательных

маршрутов предполагает создание непрерывного организационно-методического сопровождения.

Какими средствами можно выявить и устранить профессиональные дефициты, какие технологии будут оптимальными.

Наряду с традиционными формами и методами сопровождения педагогов, как консультирование, обучение по программам дополнительного образования, использовались такие, как менторство, реверсивное наставничество, андрагогический аудит и адресное сопровождение образовательных организаций и отдельных специалистов.

**Цель исследования.** В рамках исследования мы ставили перед собой проблему поиска оптимальной технологии организационно-методического сопровождения развития профессионально-личностных компетенций педагогов в целях организации дистанционных форм образовательного процесса.

**Методология (материалы и методы).** Эмпирическое исследование проведено с использованием аудита сайтов, аккаунтов в социальных сетях, обращений граждан по поводу организации дистанционного обучения. Нами также были использованы авторские контрольно-измерительные материалы в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования, анкетирования в социальных сетях обучающихся, родителей и педагогов. Полученные результаты обрабаты-

лись с помощью аналитических инструментов MS Excel.

**Результаты.** По результатам исследования выявлены необходимые компетенции, а также профессионально-личностные дефициты педагогов, влияющие на качество профессиональной деятельности в процессе организации дистанционных форм образования. Выборка педагогов включала специалистов системы общего образования центрального Федерального, Западного и Северо-Кавказского округов России, а также педагогов Казахстана, Кыргызстана и Беларуси (учителей, методистов, администраторов школ).

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The organization of distance learning during the pandemic of 2020 revealed a number of problems of organizational, legal, and technological nature. Relevant conclusions were made, training seminars and advanced training courses were organized, and effective technologies were tested. However, the return to distance forms of organizing the educational process has caused repeated confusion, reluctance of individual specialists of the education system and educational systems to organize effective activity.

What kind of professional and personal competencies a teacher should have when applying distance learning forms, what professional deficits can be experienced and what professional and personal competencies should be formed and developed in a teacher in order to optimally organize distance learning. We tried to raise and solve these questions.

Awareness by teaching teams of the need for effective distance learning not only during a pandemic, but also in situations of seasonal diseases, climate features, or in the conditions of designing individual educational routes involves the creation of continuous organizational and methodological support.

By what means it is possible to identify and eliminate professional deficiencies, which technologies will be optimal.

Along with traditional forms and methods of teacher support, such as counseling, training in additional education programs, such as mentoring, reverse mentoring, andragogical audit and targeted support of educational organizations and individual specialists were used.

**The goal of research.** Within the framework of the research, we set ourselves the problem of finding the optimal technology of organizational and methodological support for the development of professional and personal competencies of teachers in order to organize distance forms of the educational process.

**Methodology.** An empirical study was conducted using an audit of websites, social media accounts, citizens' appeals regarding the organization of distance learning. We also used control and measuring materials as part of the implementation of additional professional education programs, questionnaires in social networks of students, parents and teachers. The obtained results were processed using MS Excel analytical tools.

**Results.** The results of the study revealed the necessary competencies, as well as professional and personal deficits of teachers that affect the quality of professional activity in the process of organizing distance forms of education. The sample of teachers included specialists of the education system of the Central Federal, Western and North Caucasian districts of Russia, as well as teachers of Kazakhstan, Kyrgyzstan and Belarus (teachers, methodologists, school administrators).

**Ключевые слова:** повышение квалификации специалистов, непрерывное образование, организационно-методическое сопровождение, дистанционное обучение.

**Keywords:** advanced training of specialists, continuing education, organizational and methodological support, distance learning.

**Введение.** Дистанционное обучение как форма организации современного образовательного процесса стало частью образовательной практики.

Образовательные системы столкнулись с необходимостью деятельности в условиях неопределенности, поиска эффективных решений и ресурсов, новых средств коммуникации.

В этих условиях от субъектов образовательной деятельности потребовалась готовность к жизни в ситуации неопределенности (толерантность к неопределенности), осознанность и рефлексивность, ответственность и жизнестойкость (resilience), готовность к действиям в изменяющихся условиях и непрерывное саморазвитие, дивергентность мышления как способность к продуцированию множества ре-



шений и созданию новых вариантов решения возникающих задач [1].

Требования общества к качеству обновленной педагогической деятельности, личностным и профессиональным качествам педагогов повлекли и изменения в системе непрерывного дополнительного профессионального образования, поиску новых форм поддержки и сопровождения педагогических коллективов со стороны системы дополнительного профессионального образования.

В период пандемии 2020 года переход на дистанционную форму обучения выявил ряд профессионально-личностных дефицитов специалистов. И если в период пандемии создание условий для дистанционного обучения вызвало ряд организационных и технологических затруднений у целого ряда образовательных организаций, то переход на дистанционное обучение в 2021/22 учебном году выявил ряд управленческих просчетов и профессионально-личностные дефициты педагогов.

Стремительный переход на дистанционное обучение в период пандемии в 2020 году определил такие системные проблемы образования, как конфликт между уровнем развития образования и развитием технологий, неготовность образовательной системы к массовому переходу на дистант, технологическая неготовность цифровых систем и средств коммуникации к массовому дистанционному обучению [2].

Дистанционное обучение выявило также и ряд положительных тенденций в современной системе образования: готовность к изменениям, активную включенность обучающихся, реверсивное наставничество, потенциал цифровых инструментов для сопровождения качественного образования, выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов, оценивания результатов. Можно отметить, дистанционное обучение явилось средством поддержания непрерывности учебного процесса [3].

Наше исследование лежит в плоскости поиска научных методов организационно-методической деятельности в целях развития профессионально-личностных компетенций педагогов для организации дистанционного школьного обучения.

#### **Обзор литературы**

Теоретические основы дистанционного обучения исследуются в работах А. А. Андреева [4],

О. Н. Бекетовой [5], А. М. Бершадского, В. В. Вержбицкого, В. Г. Кинелева, Е. С. Полат [6], С. А. Щенникова и др.

Методология цифровой дидактики рассматривается в работах В. И. Блинова [7], И. М. Реморенко, А. А. Вержбицкого [8] и др.

Вопросам обеспечения методического сопровождения дистанционного обучения посвящены работы С. В. Агапонова [9], О. Ю. Гармановой, М. А. Горюновой, А. В. Золотаревой [10].

Методология трансформации цифрового обучения, организации дистанционного обучения складывается, основываясь на научной полемике о целесообразности, осознанной необходимости дистанционного обучения, полемике о преимуществах и недостатках подобной формы образования. Продолжаются дискуссии о целесообразности применения понятий «цифровизации» образования как системы, «цифрового образования» как возможно применимого термина и т. д.

Вопросы выбора компетенций педагога эпохи цифрового образования, педагога дистанционного обучения как формы образования основываются на ряде нормативных документов, таких как профессиональный стандарт, Федеральный закон «Об образовании в РФ», нормативные документы, принятые в период организации дистанционного обучения.

В нашем исследовании мы опирались на анализ реального состояния дел и основывались на понимании о том, что результативность профессиональной деятельности зиждется на педагогических и управленческих компетенциях.

Анализ качества образования в период организации дистанционного обучения, осуществленный путем изучения результатов обучающихся, мониторинга образовательной деятельности обучающихся, анкет педагогов и родителей, а также анализ сайтов образовательных организаций, обращений и предложений, поступивших в органы исполнительной власти, позволил выявить ряд проблем.

Среди наиболее встречающихся можно отметить: отсутствие налаженной коммуникации субъектов образовательной деятельности – 89%, недостаточность ресурсов для организации дистанционного образования (устойчивого интернета, времени на подготовку и организа-

цию образовательных событий, техники, технологий) – 92%, и отдельно следует выделить неготовность кадров (мотивационная, личностная, профессиональная) – 94%.

Результаты нашего анализа готовности образовательных систем подтверждаются результатами исследователей данной сферы. Авторы выделяют организационную, психологическую, технологическую готовность организаций [10].

Мы предположили, что организационную, психологическую и отчасти технологическую неготовность можно отнести к профессиональным дефицитам, отсутствию необходимых компетенций у части специалистов.

Специфическими признаками компетенций как результата педагогического процесса являются изменчивость во времени, зависимость от социальных условий и ожиданий, ориентация на перспективные требования к профессии, деятельностный характер, отражение способности действовать в нестандартных условиях и мотивации к непрерывному самообразованию [11].

Профессиональная компетенция включает в себя как характеристику квалификации (знания, навыки, умения, профессиональный опыт), так и наличие профессионально-значимых личностных качеств, способностей к эффективным коммуникациям, социальные связи, которые обеспечивают эффективность и самостоятельность профессиональной деятельности в условиях изменчивой внешней среды [12].

Основываясь на четырехкомпонентной модели содержания профессионального образования, включающей в себя знания, умения, опыт профессиональной, в том числе основанной на профессиональном творчестве, деятельности и субъективное ценностное отношение, компетенции, определяют усредненный уровень его усвоения педагогом.

Компетенции, как результат профессионального образования педагогов, по мере накопления профессионального опыта трансформируются из образовательного результата в личностно осознаваемую, закрепившуюся в субъективном профессиональном опыте и имеющую для личности педагога ценностный субъективно значимый смысл совокупность компетенций, формирующих профессиональную компетентность [13].

В контексте теории человеческого капитала для оценки уровня развития профессиональной компетентности педагога в рамках осуществления профессиональной деятельности в период дистанционного обучения, воспользуемся разработками российских ученых, занимающихся проектированием SMART-моделей компетенций [14].

Следует отметить, что динамичность взглядов на развитие и оценку профессиональных компетенций личности в информационном обществе предопределяется активным участием человека в преобразовании окружающего мира. Согласимся с мнением Л. В. Бабича и М. А. Головчанина в том, что ядро компетенций педагога «нового типа» представлено творческим осмыслением собственных профессиональных обязанностей, способностью к восприятию новой информации и инновационных технологий обучения, высоким уровнем накопленной профессиональной квалификации, а также гибкими навыками (soft skills: адаптивность, конкурентоориентированность, инициативность, коммуникабельность, мобильность).

При разработке системы оценочных критериев мы также исходили из нормативных требований к педагогической профессии и результатам профессиональной подготовки, закрепленных в федеральных государственных стандартах среднего профессионального образования, высшего образования, профессиональном стандарте «Педагог» и других документах, в соответствии с которыми профессиональная компетентность педагога определяется как сложно структурированная система, включающая в себя предметную, методическую, психолого-педагогическую, коммуникативную, цифровую, рефлексивную (я-концепция) группы компетентностей.

Предметная компетентность характеризует владение педагогом интегрированной и целостной системой научных знаний и способов деятельности, в том числе по преподаваемому учебному предмету (предметам).

Методическая компетентность позволяет оценить сформированность у педагогов способности к проведению глубокого системного анализа социально-педагогических условий осуществления педагогической деятельности, к проектированию дистанционного образова-

тельного процесса, направленного на достижение конкретных образовательных целей, к осуществлению отбора оптимальных педагогических технологий, способов, средств и приемов обучения в организации эффективной профессиональной деятельности.

Психолого-педагогическая компетентность характеризует способность педагога к учету в дистанционном образовательном процессе возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, к осуществлению воспитательной функции, направленной на формирование гармоничной и социально-ответственной личности.

Коммуникативная компетентность не только отражает эффективные навыки применения педагогов вербальных и невербальных средств общения, ораторские способности, но и характеризует его способность к конструктивному разрешению конфликтов, организации эффективного взаимодействия не только с обучающимися, но и с коллегами, родителями и иными заинтересованными в результативности образовательного процесса субъектами.

Актуальность использования в оценке профессиональной компетентности педагога цифровой компетентности в современных условиях возрастает, что связано с законодательным закреплением дистанционной формы обучения, периодически устанавливаемыми ограничениями на ведение очного формата учебных занятий в школе в связи с пандемией коронавирусной инфекции.

Рефлексивная компетентность отражает способность педагога к осмыслению собственного педагогического опыта, своей роли в образовательном процессе, в профессиональном социуме, характеризует его способность произвольно обращать сознание внутрь, на личность педагога.

Личностный компонент профессиональной компетентности позволяет рассматривать ценностный и мотивационный контекст личности в педагогической профессии, отражает субъективное отношение к профессиональной деятельности.

Интеграция положений теории человеческого капитала, SMART-подхода к оценке профессиональной компетентности педагога и установленных нормативных требований к ее структурной организации позволил в настоя-

щем исследовании сформировать комплекс критериев и показателей для оценки эффективности концепции капитализации личности педагога с позиций накопления им профессиональной компетентности. Следует отметить, что оценочные критерии отражали степень совпадения заданных целью профессионального образования показателей с фактическими, действительно сформированными. Сложность и многообразие эффектов профессионального образования при этом предопределяет необходимость использования комплекса показателей, необходимых и достаточных для обобщенной характеристики [15] эффективности капитализации личности педагога в региональной системе дополнительного профессионального педагогического образования.

Таким образом, на основе анализа теоретических источников, нормативно-правовых требований к педагогу-профессионалу, его личности и поведению, педагогического опыта, полученных экспериментальных данных, исходя из структуры профессиональной компетентности как результата профессионального педагогического образования, нами была определена следующая система критериев и показателей.

Software-based (цифровая компетентность): использование цифровых ресурсов и технологий, создание авторских педагогических цифровых ресурсов и технологий, создание дидактических материалов с использованием информационно-телекоммуникационных технологий.

Methodical guidance (методическая компетентность): анализ, проектирование и реализация социально-педагогических условий, целеполагание в образовательном процессе, педагогическое проектирование, организация профессиональной деятельности.

Active and communications (коммуникативная компетентность): партнерство и общение с родителями, включенность в проф. сообщество, сотрудничество с коллегами, партнерство и взаимодействие с социумом. Regulation through psychology (психолого-педагогическая компетентность): знание и учет возрастных и индивидуальных особенностей, организация воспитания, организация здоровьесбережения. Teacher's knowledge (предметная компетентность): профессиональные и предметные зна-

ния, интеграция знаний разных предметных областей, целостность научного мировоззрения, владение способами формирования предметных и метапредметных результатов.

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

Эмпирическое исследование проведено с использованием аудита сайтов образовательных организаций, аккаунтов в социальных сетях, обращений граждан по поводу организации дистанционного обучения. Нами также были использованы авторские контрольно-измерительные материалы в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования, анкетирования в социальных сетях обучающихся, родителей и педагогов. Полученные результаты обрабатывались с помощью аналитических инструментов MS Excel.

В рамках исследования мы опирались на результаты исследований наших коллег [10; 16; 17], а также результаты, полученные нами самостоятельно. Мы основывались на понимании компетентности преподавателя дистанционного обучения, как готовности/способности к организации и осуществлению обучения в дистанционном формате, т. е. при опосредованном взаимодействии с обучающимися [18].

Всего в исследовании в процессе освоения программ дополнительного профессионального образования, а также самостоятельного прохождения оценки компетенций приняли участие 9340 специалистов системы образования России, 310 специалистов Беларуси, 920 – Казахстана, 810 – Кыргызстана.

**Результаты исследования.** В таблице 1 представлены уровни компетенций, определенные в рамках нашего исследования. Нам было важно не сравнить результаты специалистов разных образовательных систем, а уточнить общие тенденции формирования компетенций и наметить пути их развития.

Осуществленный анализ профессиональных дефицитов и перспектив позволил выстроить непрерывную систему профессионального методического сопровождения дистанционного обучения.

Наиболее значимым, быстро реагирующим ресурсом постоянного сопровождения следует считать Центр поддержки дистанционного обучения, созданный на базе Института развития образования. Данная структура представляет собой раздел на сайте образовательного учреждения, аккумулирующий различные ресурсы сопровождения дистанционного обучения [19]: нормативные, содержательные, методические и др.

Также важными следует считать организацию работы горячей линии по вопросам дистанционного обучения, серию образовательных мероприятий, разработанные методические материалы. Большая часть консультаций горячей линии была связана с вопросами нормативного сопровождения, использованию цифровых технологий, вопросам оценивания. Адресное, персонифицированное методическое сопровождение основывалось на профессиональном аудите ресурсов образовательных организаций и представляло собой серию непрерывных образовательных событий по этапам и направлениям (таб. 2).

Следует отметить, что наибольшую эффективность по вопросам управления, организации дистанционного обучения имели инструктивно-методические совещания.

Данные мероприятия позволили, опираясь на проведенный аудит, выявить имеющиеся затруднения по вопросам проектирования нормативной базы, образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов, вопросов коммуникации и предупредить возможные нарушения.

Таблица 1

**Уровни компетенций**

	Низкий	Средний	Высокий
Методическая компетентность	23%	39%	38%
Предметная компетентность	19%	46%	35%
Коммуникативная компетентность	27%	48%	25%
Психолого-педагогическая компетентность	14%	52%	34%
Цифровая компетентность	32%	53%	15%

Таблица 2

## Этапы непрерывных образовательных событий

1-й этап	Реализация дополнительной профессиональной программы «Организация дистанционного обучения»			
2-й этап	Образовательный аудит (анализ сайтов, ресурсов, обращений)			
3-й этап	Проектирование адресного непрерывного сопровождения			
4-й этап	Реализация адресного непрерывного сопровождения			
	Инструктивно-методические совещания	Обучающие вебинары	Индивидуальные консультации	Реализация программы ДПО

Обучающие вебинары позволили актуализировать методические и предметные знания педагогов-предметников, организовать методическое сопровождение.

Индивидуальные консультации позволили осуществить дополнительную поддержку по проблемам проектирования образовательных программ, использования цифровых технологий и проблем коммуникации. Следует сказать, что в период дистанционного обучения консультации приобрели статус наставничества.

Применительно к реализации программ дополнительного профессионального образования следует сказать следующее.

С 2020 года по программам «Цифровая образовательная среда: профессиональное развитие педагогов в области цифровых технологий», «Современные стратегии преподавания учебных предметов, и предметных областей в условиях развития цифровой образовательной среды» прошли обучение 8362 специалиста системы образования Орловской области.

К инструктивно-методическим совещаниям подключились более 2700 человек. Было обновлено адресное обучение по вопросам дистанционного обучения. По запросам органов муниципальной исполнительной власти было организовано адресное сопровождение систем образования.

Мониторинг дистанционного обучения, анализ управленческих решений выявил целый ряд управленческих просчетов: отсутствие постоянной включенности образовательных организаций в мероприятия, организованные Институтом развития образования, недостаточное организационно-методическое сопровождение образования со стороны учредителей образовательных организаций, отсутствие должного постоянного контроля со стороны учредителей и руководителей образовательных организаций.

Думается, что мониторинг организации дистанционного обучения позволил выявить и системные управленческие просчеты:

- недостаточность программ повышения квалификации для представителей учредителя образовательных организаций,
- недостаточность ресурсов для эффективного управления системой образования (кадров, времени).

Система управления в условиях перехода образовательных учреждений в дистанционный режим работы должна демонстрировать гибкость, мобильность, обратную связь, оперативно менять тактику действий в результате изменения внешних условий, накопления опыта, получения новой информации [20].

**Обсуждение**

Обсуждение целей, методологии и результатов исследования осуществлялось в рамках заседаний ученых советов Института развития образования Орловской области в течение 2021–2023 годов, региональном методическом объединении, V Международной научно-практической онлайн-конференции памяти заслуженного учителя Российской Федерации Галины Александровны Лабейкиной «Архитектура непрерывного педагогического образования: альянс науки и практики», 17 февраля 2022 года, а также на площадках Московского международного салона образования в г. Москве в мае – июне 2022 года.

**Заключение**

Анализ профессионально-личностных компетенций, их развитие, профессиональные затруднения специалистов системы образования в период организации дистанционного обучения позволил выявить общие тенденции, затруднения различных образовательных систем.

Можно говорить и об общих тенденциях развития образования: развитие профессио-

нально-личностных специалистов системы образования, гибкость образовательных систем и стрессоустойчивость, консолидация образовательных ресурсов, непрерывное профессиональное сопровождение специалистов системы образования, налаженная коммуникация субъектов образовательного процесса.

#### Благодарности

Автор благодарит специалистов образовательных систем Центрального, Северо-Западного и Северо-Кавказского федеральных округов России, а также педагогов Казахстана, Кыргызстана и Беларуси. Отдельные слова благодарности специалистам учреждений образования Брянской, Орловской, Тульской областей и Института развития образования Орловской области.

#### Библиографический список:

1. Лукша, П. Образование для сложного мира. Презентация книги, 2018. – URL: <https://rosuchebnik.ru/upload/iblock/780/780276327b856072bd5d282452d6a55e.pdf> (дата обращения 11.03.2022). – Текст : электронный.
2. Чернышов, С. А. Массовый переход школы на дистанционное обучение в оценках локального педагогического сообщества / С. А. Чернышов. – Текст : непосредственный // Образование и наука. – 2021. – Т. 23, № 3. – С. 131–155.
3. Беспалова, Ю. В. Дистанционное обучение в современном образовании / Ю. В. Беспалова. – Текст : непосредственный // Паритеты, приоритеты и акценты в цифровом образовании : сборник научных трудов. В 2 частях. – Саратов, 2021. – С. 109–112.
4. Андреев, А. А. Очерки дистанционного обучения в России / А. А. Андреев. – Текст : непосредственный // Управление образованием: теория и практика. – 2014 – № 1 (13). – С. 16–32.
5. Бекетова, О. Н. Дистанционное образование в России: проблемы и перспективы развития / О. Н. Бекетова, С. А. Демина. – Текст : непосредственный // Социально-гуманитарные знания. – 2018. – № 1. – С. 69–78.
6. Полат, Е. С. К проблеме определения эффективности дистанционной формы обучения / Е. С. Полат. – Текст : непосредственный // Открытое образование. – 2005. – № 3. – С. 71–77.
7. Блинов, В. И. Технологии цифрового профессионального образования: традиции и перспективы / В. И. Блинов. – Текст : непосредственный // Образовательная панорама. – 2019. – № 2 (12). – С. 58–63.
8. Вербицкий, А. А. Цифровое обучение: проблемы, риски и перспективы / А. А. Вербицкий. – Текст : электронный // Homo Cyberus : электронный научно-публицистический журнал. – 2019. – URL: [http://journal.homocyrus.ru/Verbitskiy\\_AA\\_1\\_2019](http://journal.homocyrus.ru/Verbitskiy_AA_1_2019) (дата обращения: 11.03.2022).
9. Дистанционные образовательные технологии: проектирование и реализация учебных курсов / Л. М. Лебедева, С. В. Агапонов, М. А. Горюнова и др. – Санкт-Петербург : БХВ – Петербург, 2010. – 326 с.
10. Золотарева, А. В. Готовность системы образования к переходу в удаленный режим работы: рефлексия уроков пандемии / А. В. Золотарева. – Текст : непосредственный // Ярославский педагогический вестник. – 2021. – № 2 (119). – С. 8–18.
11. Ткач, Т. В. Некоторые аспекты формирования информационно-коммуникационной компетенции выпускника школы. / Н. К. Солопова, Т. В. Ткач. – Текст : непосредственный // Вестник Тамбовского государственного технического университета. – 2006. – Том 12. – С. 486–489.
12. Профессионально-педагогические понятия : словарь / сост. Г. М. Романцев, В. А. Федоров, И. В. Осипова, О. В. Тарасюк ; под ред. Г. М. Романцева. – Екатеринбург : Изд-во Российского государственного профессионально-педагогического университета, 2005. – С. 181. – Текст : непосредственный.
13. Бондаревская, Е. В. Парадигма как методологический регулятив педагогической науки и инновационной практики / Е. В. Бондаревская. – Текст : непосредственный // Педагогика. – 2007. – № 6. – С. 3–10.
14. Бабич, Л. В. Модель smart-компетенций как основа формирования человеческого капитала / Л. В. Бабич, М. А. Головчин, Е. С. Мироненко. – Текст : непосредственный // Экономика образования. – 2021. – № 1 (122). – С. 4–17.
15. Новиков, А. В. Информатизация юридического образования в вузовской системе профессиональной подготовки будущих специалистов в сфере экономической безопасности Российской Федерации : монография. – Москва : ВНИИ МВД России, 2007. – С. 117. – Текст : непосредственный.

16. Анализ затруднений при реализации дистанционных образовательных технологий у различных категорий педагогических работников / Р. Е. Булат, Х. С. Байчорова, А. Ю. Лебедев, Н. А. Никитин. – Текст : непосредственный // Современные наукоемкие технологии. – 2021. – № 2. – С. 116–123.
17. Мусина, Д. С. Формирование профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования в процессе дистанционного обучения сельских детей / Д. С. Мусина, Ж. С. Лю-Мин-Чин. – Текст : непосредственный // Педагогика сельской школы. – 2020. – № 4 (6). – С. 82–94.
18. Севастьянова, С. А. Дистанционное обучение: компетентность преподавателя (на примере предметной области математика) / С. А. Севастьянова. – Текст : непосредственный // Самарский научный вестник. – 2020. – Т. 9, № 2 (31). – С. 279–283.
19. Центр дистанционного образования. – URL: <http://xn--hlalbh.xn--plai/distancionnoe-obuchenie/centr-podderzhki-distancionnogo-obucheniya/> (дата обращения 11.03.2022). – Текст : электронный.
20. Сеткова, И. Н. Новые роли педагога в условиях дистанционного обучения / И. Н. Сеткова, А. К. Лукина, М. А. Волкова. – Текст : непосредственный // Непрерывное образование: XXI век. – 2021. – Вып. 1 (33). – С. 92–102.
- References:**
1. Luksha, P. *Education for a complex world. Book presentation*, 2018 [Образование для сложного мира. Презентация книги]. Available at: <https://rosuchebnik.ru/upload/iblock/780/780276327b856072bd5d282452d6a55e.pdf> (accessed date: 03/11/2022).
2. Chernyshov, S. A. *Mass transition of the school to distance learning in the assessments of the local pedagogical community* [Massovyy perekhod shkoly na distancionnoe obuchenie v ocenkah lokal'nogo pedagogicheskogo soobshchestva], *Education and Science*, 2021, Vol. 23, No. 3, pp. 131–155.
3. Bespalova, Yu. V. *Distance learning in modern education* [Distancionnoe obuchenie v sovremennom obrazovanii], Parities, priorities and accents in digital education. Proceedings of scientific papers. In 2 parts. Saratov, 2021, pp. 109–112.
4. Andreev, A. A. *Essays on distance learning in Russia* [Ocherki distancionnogo obucheniya v Rossii], *Education Management: Theory and Practice*, 2014, No. 1 (13), pp. 16–32.
5. Beketova, O. N., Demina, S. A. *Distance education in Russia: problems and development prospects* [Distancionnoe obrazovanie v Rossii: problemy i perspektivy razvitiya], *Social and humanitarian knowledge*, 2018, No. 1, pp. 69–78.
6. Polat, E. S. *The problem of determining the effectiveness of distance learning* [K probleme opredeleniya effektivnosti distancionnoj formy obucheniya], *Open education*, 2005, No. 3, pp. 71–77.
7. Blinov, V. I. *Technologies of digital vocational education: traditions and prospects* [Tekhnologii cifrovogo professional'nogo obrazovaniya: tradicii i perspektivy], *Educational panorama*, 2019, No. 2 (12), pp. 58–63.
8. Verbitsky, A. A. *Digital learning: problems, risks and prospects* [Cifrovoye obuchenie: problemy, riski i perspektivy], *Web scientific journal "Homo Cyberus"*, 2019, Available at: [http://journal.homocyberus.ru/Verbitskiy\\_AA\\_1\\_2\\_019](http://journal.homocyberus.ru/Verbitskiy_AA_1_2_019) (accessed date: 03/11/2022).
9. Lebedeva, L. M., Agaponov, S. V., Goryunova, M. A. *Distance learning technologies: design and implementation of training courses* [Distancionnye obrazovatel'nye tekhnologii: proektirovanie i realizatsiya uchebnykh kursov], Saint Petersburg, 2010. 326 p.
10. Zolotareva, A. V. *Readiness of the education system for the transition to remote work: reflection of the lessons of the pandemic* [Gotovnost' sistemy obrazovaniya k perekhodu v udalennyj rezhim raboty: refleksiya urokov pandemii], *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2021, No. 2 (119), pp. 8–18.
11. Tkach, T. V., Solopova, N.K. *The aspects of the formation of information and communication competence of a school graduate* [Nekotorye aspekty formirovaniya informacionno-kommunikacionnoj kompetencii vypusknika shkoly], *Bulletin of the Tambov State Technical University*, 2006, Vol. 12, pp. 486–489.
12. Romantsev, V. A., Fedorov, I. V., Osipova, O. V., Tarasyuk, G. M. *Professional and pedagogical concepts: Dictionary* [Professional'no-pedagogicheskie ponyatiya: Slovar'], Ed. by G. M. Romantseva. Yekaterinburg: Publishing House of the Russian State Vocational Pedagogical University, 2005. 181 p.

13. Bondarevskaya, E. V. *Paradigm as a methodological regulator of pedagogical science and innovative practice* [Paradigma kak metodologicheskij regulativ pedagogicheskoy nauki i innovacionnoj praktiki], *Pedagogy*, 2007, No. 6, pp. 3–10.
14. Babich, L. V., Golovchin, M. A., Mironenko, E. S. *The model of smart competencies as a basis for the formation of human capital* [Model' smart-kompetencij kak osnova formirovaniya chelovecheskogo kapitala], *Economics of Education*, 2021, No. 1 (122), pp. 4–17.
15. Novikov, A. V. *Informatization of legal education in the university system of professional training of future specialists in the field of economic security of the Russian Federation: Monograph* [Informatizaciya yuridicheskogo obrazovaniya v vuzovskoj sisteme professional'noj podgotovki budushchih specialistov v sfere ekonomicheskoy bezopasnosti Rossijskoj Federacii: Monografiya], Russian Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 2007. 117 p.
16. Bulat, R. E., Baychorova, H. S., Lebedev, A. Yu., Nikitin, N. A. *Analysis of difficulties in the implementation of distance learning technologies for various categories of teachers* [Analiz zatrudnenij pri realizacii distancionnyh obrazovatel'nyh tekhnologij u razlichnyh kategorij pedagogicheskikh rabotnikov], *Modern science-intensive technologies*, 2021, No. 2, pp. 116–123.
17. Musina, D. S., Liu-Ming-Chin, Zh. S. *Formation of professional competence of teachers of additional education in the process of distance learning of rural children* [Formirovanie professional'noj kompetentnosti pedagogov dopolnitel'nogo obrazovaniya v processe distancionnogo obucheniya sel'skih detej] *Pedagogy of a rural school*, 2020, No. 4 (6), pp. 82–94.
18. Sevastyanova, S. A. *Distance learning: teacher competence (on the example of the subject area of mathematics)* [Distancionnoe obuchenie: kompetentnost' prepodavatelya (na primere predmetnoj oblasti matematika)], *Samara Scientific Bulletin*, 2020, Vol. 9, No. 2 (31), pp. 279–283.
19. Distance Education Center [Centr distancionnogo obrazovaniya], Available at: <http://xn--h1albh.xn--p1ai/distancionnoe-obuchenie/centr-podderzhki-distancionnogo-obucheniya/> (accessed date: 03/11/2022)
20. Setkova, I. N., Lukina, A. K., Volkova, M. A. *New roles of the teacher in conditions of distance learning* [Novye roli pedagoga v usloviyah distancionnogo obucheniya], *Continuous education: XXI century*, 2021, No. (33), pp. 92–102.

**Образец для цитирования статьи:**

Патронова, И. А. Исследование развития профессионально-личностных компетенций педагогов образовательных организаций в целях организации дистанционного обучения / И. А. Патронова. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 15–24.

**Example for article citation:**

Patronova, I. A. Research on the development of professional and personal competencies of teachers of educational organizations in order to organize distance learning [Issledovanie razvitiya professional'no-lichnostny'x kompetencij pedagogov ob-razovatel'ny'x organizacij v celyax organizacii distancionnogo obucheniya], *Scientific support of a system of advanced training*, 2022, No. 3 (52), pp. 15–24.



## Гипотезы, дискуссии, размышления

УДК 377.44:656.2

### Теоретическое описание структурно-функциональной модели повышения квалификации специалистов холдинга «Российские железные дороги»

Е. А. Скораяева  
<https://orcid.org/0000-0002-5445-8207>  
[eskoraeva@usurt.ru](mailto:eskoraeva@usurt.ru)

### Theoretical description of the structural and functional model for advanced training of specialists of the Russian Railways holding

E. A. Skoraeva

#### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Нарастающие задачи обеспечения безопасности перевозочных процессов актуализируют проблему совершенствования системы повышения компетентности персонала холдинга «Российские железные дороги» согласно технологическим и организационным изменениям в железнодорожной отрасли.

Необходимость поиска эффективных построений образовательных моделей для специалистов железнодорожной компании нашла свое отражение в документах стратегического развития холдинга и проводимых педагогических исследованиях.

**Цель исследования.** В статье изложены методы педагогического моделирования применительно к процессу повышения квалификации специалистов холдинга «РЖД». Предлагается теоретическое описание модели повышения квалификации, основанной на методологических подходах, способствующих достижению эффективности образовательного результата для специалистов-железнодорожников. **Методология (материалы и методы).** Рассмотрено

изложенное в научной литературе понятие «педагогическое моделирование», используемое как средство проведения исследования. При обобщении изученных материалов предложено уточнение понятия «педагогическое моделирование», обозначены особенности его применения в исследовании.

Проведенное педагогическое моделирование учитывает специфику обучающихся – специалистов железнодорожной отрасли, что оправдано при выборе методологических подходов, педагогических технологий, реализуемых при повышении квалификации железнодорожников.

**Результаты.** Представлено теоретическое описание структурно-функциональной модели процесса повышения квалификации специалистов холдинга «РЖД», которое раскрывает содержание ее компонентов и методы реализации.

Обосновано применение в модели методологических подходов: андрагогического, компетентностного, системного и акмеологического, оказывающих влияние на содержательное наполнение компонентов представленной модели. Акцентировано внимание на применении

педагогических технологий при реализации модели, предполагающих эффективность повышения квалификации специалистов железнодорожного холдинга.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The increasing tasks of ensuring the safety of transportation processes actualize the problem of improving the system of increasing the competence of the personnel of the Russian Railways holding, according to technological and organizational changes in the railway industry. The need to search for effective educational models for specialists of the railway company is reflected in the documents of the strategic development of the holding and the ongoing pedagogical research.

**The goal of research.** The article describes the methods of pedagogical modeling in relation to the process of professional development of specialists of the Russian Railways holding. A theoretical description of the advanced training model based on methodological approaches that contribute to achieving the effectiveness of the educational result for railway specialists is proposed.

**Methodology.** The concept of “pedagogical modeling”, described in the scientific literature, is considered, used as a means of conducting research. When summarizing the studied materials, a clarification of the concept of “pedagogical modeling” is proposed, the features of its application in the study are indicated.

The conducted pedagogical modeling takes into account the specifics of students – specialists of the railway industry, which is justified when choosing methodological approaches, pedagogical technologies implemented during the professional development of railway workers.

**Results.** A theoretical description of the structural and functional model of the professional development process of specialists of the Russian Railways holding is presented, which reveals the content of its components and methods of implementation.

The application of methodological approaches in the model is justified: andragogical, competence-based, systemic and acmeological, which influence the content of the components of the presented model. Attention is focused on the application of pedagogical technologies in the implementation of the model, assuming the effectiveness of professional development of specialists of the railway holding.

**Ключевые слова:** педагогическое моделирование, повышение квалификации, методологические подходы, педагогические технологии.

**Keywords:** pedagogical modeling, advanced training, methodological approaches, pedagogical technologies.

**Введение.** Повышение конкурентоспособности и безопасности железнодорожных перевозок, обеспечение надежности железнодорожного трансфера заявлены в стратегии развития холдинга «Российские железные дороги» на период до 2030 года [1]. Поставленные задачи руководством компании одновременно акцентирует внимание на организации соответствующей подготовки и повышения квалификации специалистов-железнодорожников [2; 3], как наиболее многочисленной и квалифицированной категории работников отрасли, которые во многом определяют качество функционирования железнодорожного транспорта.

Повышение квалификации специалистов-железнодорожников призвано адаптировать их к изменяющимся условиям труда, нарастить уровень востребованных компетенций, что способствует осмыслению и актуализации существующей модели, предполагающей эффективное повышение квалификации специалистов железнодорожного холдинга, отвечающей образовательному запросу отрасли.

Недостатки процесса повышения квалификации специалистов отрасли, указанные в отчете для руководства холдинга «РЖД» [3], а также работы педагогов-исследователей [4; 5] указывают на статичность и порой отставание содержания образовательных программ от реалий современного производства, технологических преобразований и диверсификации железнодорожного транспорта. Указывается на недостаточность механизмов оценки качества программ повышения квалификации для железнодорожников [3; 4; 5].

Следовательно, возникает вопрос о сообразности модели повышения квалификации для специалистов отрасли и проведении исследований названной проблемы. Поиск адекватного совершенствования процесса обучения и повышения квалификации персонала ОАО «РЖД» рассматривается нами как обеспечение экономической устойчивости и повышение безопасности железнодорожного холдинга.

**Обзор литературы.** В научной педагогической литературе значительное внимание уделено педагогическому моделированию как способу педагогического исследования [4–9]. Приведем следующие суждения.

С. В. Коновалов и О. А. Козырева предлагают такую характеристику понятию: «Педагогическое моделирование в локальном смысле – метод научно-педагогического исследования, детализирующий и уточняющий возможность качественного выявления и решения задач развития как конструктов продуктивной педагогики и самоорганизации условий, педагогических средств развития личности и системы образования» [6, с. 58].

И. В. Непрокина указывает на следующие особенности моделирования: «...создаваемая на основе определенной системы взглядов и идей общая картина явления, которая с помощью творческой интуиции и настойчивого труда помогает понять, и описать то, что мы изучаем. Модель – система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала, она является... результатом абстрактного практического опыта, а не непосредственным результатом эксперимента» [7, с. 61].

О. А. Козырева, изучая методологию моделирования, определяет так: «Метод моделирования является интегративным, он позволяет объединить эмпирическое и теоретическое в педагогическом исследовании, т. е. сочетать в ходе изучения педагогического объекта эксперимент с построением логических конструкций и научных абстракций. Моделирование создает возможность более глубокого познания сущности объекта исследования» [8, с. 375].

В контексте проводимого исследования мы склоняемся к тому, что моделирование педагогического процесса является педагогической творческой задачей, результат которой основан на педагогических исследованиях особенностей протекания образовательной деятельности. Педагог выстраивает, близкий к идеальному, образец организации образовательного процесса или конструктив, дополняя его после проведенных измерений и апробации, выбирая наиболее оптимальное сочетание подобранных компонентов.

**Методология (материалы и методы).** Нами проанализированы сущностные ориенти-

ры педагогического моделирования для развертывания методологии его проведения, представленные учеными в современной теории и практике.

К особенностям педагогического моделирования относим следующее:

– «целостность изучаемого процесса через понимание элементов модели и связей между отдельными ее элементами;

– изучение процесса как идеальной конструкции, при этом становится возможным выявить отрицательные последствия и ликвидировать или ослабить их до реального появления» [8, с. 375];

– отображение или наглядное представление изучаемого объекта основано на комбинации методов, средств, принципов, технологических решений, направленных на достижение образовательного результата;

– характер универсальности построения модели предполагает отсутствие ее привязки к конкретной педагогической ситуации и возможности ее трансформации;

– имеет характер творческой инициативы;

– закладываются элементы перспективы применения модели и ее перестроения в зависимости от цели образования.

Обобщая суждения ученых, мы предлагаем следующее уточнение понятия: педагогическое моделирование процесса повышения квалификации выступает как аппарат исследовательской системной работы педагога, выраженный в определенной форме и вбирающий в себя научные и педагогические подходы, методическое содержание, технологическое выполнение и управление обучением. Такая методологическая совокупность направлена на проработку процесса повышения квалификации, создание логически выверенной педагогической системы.

Таким образом, мы воспринимаем задачу проведения педагогического моделирования как задачу педагогического творчества. Методология моделирования процесса повышения квалификации для специалистов-железнодорожников проявляется в выявление проблемы и цели, изучении особенностей и закономерностей существующих педагогических решений, анализ процессуальных характеристик, сопоставление подходов, теории и практики, подбор методического и ресурсного

обеспечения для реализации педагогического процесса, методов его контроля, определение контекстного сопряжения компонентов модели в общей образовательной системе.

**Результаты и их описание.** Анализ исследований [3–9] позволяет провести теоретическое описание спроектированной модели повышения квалификации, направленной на развитие профессиональных компетенций специалистов железнодорожного холдинга согласно организационно-технологическим изменениям в отрасли.

Структурно-функциональная модель содержит компоненты: целевой, методологический, технолого-педагогический, компонент анализа и результата обучения. Каждый компонент модели несет функциональное назначение, а также подразумевает построение компонентов во взаимосвязи, образующей равновесную структуру.

Целевой компонент определяет цель модели, основанную на потребности в повышении уровня профессиональных компетенций специалистов-железнодорожников. Цель определена набором заявленных компетенций, востребованных с зависимости от преобразований технологий, нормативных требований и требований профессиональных стандартов для специалистов железнодорожного транспорта.

Изучая специфику профессиональной деятельности персонала компании «РЖД», в целевой компонент модели также включен элемент личностного профессионального развития специалиста-железнодорожника, поскольку у квалифицированного персонала компании проявляется устойчивое стремление к карьерному росту, повышению профессиональной ответственности и значения собственного труда.

Методологический компонент модели раскрывает научные подходы и их воздействие на организацию процесса повышения квалификации персонала отрасли. Компонент представлен методологическими подходами: андрагогическим, компетентностным, системным и акмеологическим.

Андрагогический подход, описанный в работах ученых С. И. Змеева [10], А. И. Кукуева [11], М. Ноулза [12], определяет особенности обучения взрослого человека, регулируемые «наличием опыта профессиональной деятельности и способности подвергать критической

оценке содержание и методы обучения. Взрослый обучающийся осознает себя самостоятельной, самоуправляемой личностью» [13, с. 19]. Обучающийся-специалист способен самостоятельно определить потребность в обучении для разрешения конкретных производственных ситуаций. «Задача обучающегося состоит в том, чтобы создать обучающемуся благоприятные условия для обучения, снабдить его необходимыми методами и критериями для определения потребности в обучении» [10, с. 23].

В практике повышения квалификации специалистов-железнодорожников андрагогический подход в образовательной программе ориентирует на увеличение доли практических занятий и самостоятельной работы, применение активных методов обучения: выполнение практико-ориентированных заданий в группах, обсуждение вопросов за «круглым столом», используя индивидуальный опыт профессиональной деятельности обучающихся как источник знаний.

Учеными В. И. Байденко [14], А. В. Хуторским [15], В. А. Чупиной [16] обоснованы современные теории компетентностного подхода. Анализ работ ученых позволяет определить, что компетентностный подход формирует результат образования и способность применять обучающимися при выполнении профессиональных задач знаний и умений на основе обработанной информации, контролировать качество своей работы [4]. Компетентностный подход предполагает способность действовать в новых производственных ситуациях, принимать самостоятельные решения для производственных задач. При этом личностные качества и способности рефлексии придают отдельным компетенциям специалиста характер наращивания компетентности в целом. Названный подход проявляется в разработке дескрипторного описания компетенций и содержания образовательной программы, ее дидактико-методического обеспечения согласно установленным компетенциям.

Системный подход в образовании рассмотрен в исследованиях Н. В. Кузьминой, И. В. Непрокиной, С. С. Савельевой и подразумевает, что независимые составляющие педагогической системы рассматриваются во взаимосвязи друг с другом. Такими отдельными элементами выступают цель обучения, обучающийся и обу-

чающий, формы и средства педагогического процесса, методы их реализации и оценки. Элементы системы являются взаимосвязанными в общем конструктиве модели, дополняя и усиливая друг друга, поддерживают целостность процесса повышения квалификации, создают его приращение качества.

Акмеологический подход направлен на «оснащение субъекта деятельности знаниями и технологиями, ...обеспечивающими ему возможность успешной самореализации... При реализации данного подхода в процессе формирования профессиональной компетентности необходимо опираться на творческий потенциал человека, закономерности и условия достижения субъектом деятельности различных уровней раскрытия творческого потенциала, вершин самореализации» [17, с. 40]. Акмеологический подход в процессе обучения ориентирует специалистов железнодорожного транспорта на повышение уровня собственной профессиональной и личностной зрелости, самоуправляемого обучения и творческой самореализации, повышает значение корпоративных ценностей.

В представленной модели положения акмеологического подхода проявляются при выполнении практико-ориентированных заданий, а также при использовании в обучении методов организации самостоятельной работы и работы в группах. Становление личности-профессионала рассмотрено учеными Л. И. Клеиной, Н. В. Кузьминой [18].

Методологические подходы определяют построение технолого-педагогического компонента модели, в котором сконцентрированы и развертываются нормативные требования, методы, средства при проектировании и разработке дополнительной профессиональной программы, методические материалы, педагогические техники и технологии обучения, электронные сервисы.

Технолого-педагогический компонент выполняет функцию проектирования содержания программы повышения квалификации, ее ресурсного обеспечения и техники ее реализации. Компонент включает в себя следующие блоки:

– блок «Выявление профессиональных компетенций и разложение на дескрипторы» (согласно стратегическим и корпоративным требованиям, а также профессиональным стандартам при их наличии);

– блок «Разработка программы повышения квалификации и ее дидактико-методическое обеспечение» (согласно требованиям к разработке программам дополнительного профессионального образования и профессиональной деятельности контингента обучающихся, выбору педагогических технологий);

– блок «Организация электронной информационно-образовательной среды» (согласно требованиям к электронным ресурсам обучающей системы).

К особенностям такой программы повышения квалификации для персонала железнодорожной компании следует отнести следующее: все содержание теоретического учебного материала и практических профессионально-ориентированных заданий, предполагающих формирование умений решения производственных проблем, направлено на выполнение профессиональных задач и обеспечение безопасности железнодорожного транспорта, имеющее устойчивое положение в системе ценностей холдинга «РЖД». Преимущественно используются активные формы обучения, основанные на оценке профессиональных ситуаций, которые возникают на предприятиях холдинга «РЖД», и поиске их конструктивных решений.

Комплект дидактико-методического обеспечения для реализации программы повышения квалификации составляют рабочая программа, содержание лекционного материала, презентации для проведения лекционных занятий, задания для практических работ, методические указания для выполнения практических работ, комплект практико-ориентированных кейс-заданий, обучающие инструкции, тестовые задания, вопросы для самостоятельного изучения, тематика круглого стола, темы исследовательских работ.

Особенностью программы повышения квалификации является использование методов активного обучения, включающих выполнение кейс-заданий, спроектированных с учетом специфики профессиональной деятельности обучающихся. В кейс-заданиях необходимо учитывать требования профессиональных стандартов к обобщенным трудовым функциям специалистов железнодорожного транспорта, что придает содержанию кейс-заданий опережающий характер подготовки.

При использовании средств электронной информационно-образовательной среды развитию подлежат компетенции в области информационных технологий и их применения, а также личностные качества специалистов железнодорожного транспорта, основанные на индивидуальных умениях использовать электронные образовательные ресурсы, что способствует самостоятельности обучения.

Компонент анализа и результата обучения образует траекторию управления качеством освоения образовательной программы и определения уровня развития профессиональных компетенций специалистов-железнодорожников. Компонент включает следующие составляющие:

- анализ уровня профессиональных компетенций контингента обучающихся и распределение на группы и/или подгруппы;
- организация образовательного процесса и взаимодействие с обучающимися;
- изучение информации «обратной связи» от обучающихся и заказчика повышения квалификации;
- анализ промежуточных результатов обучения и их оценка;
- корректировка дидактико-методического обеспечения программы повышения квалификации под выявленные потребности;
- организация самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение контрольно-проверочных заданий, индивидуальных заданий и вариантов итоговой аттестации;
- определение уровня развития профессиональных компетенций обучающихся.

Результатом модели следует считать развитие профессиональных компетенций у специалистов железнодорожного транспорта в процессе повышения квалификации согласно поставленным профессиональным задачам.

**Обсуждение.** Конфигурация представленной модели подразумевает ее мобильное наполнение под изменяющиеся потребности отрасли, модель может быть подвергнута преобразованию в компонентах и связях между ними. Состав компонентов и их содержание отражает и корректируется в зависимости от нормативных требований и технологий производственных процессов, запроса на повышение уровня компетенций от заказчика обучения, а также поставленной образовательной цели.

При построении модели и выборе методологических оснований нами учитывался аспект взаимопроникновения профессиональных технологий железнодорожного транспорта и педагогики, что позволяет расширить объект исследования.

Принципы построения описанной модели обуславливают научность обоснования применяемых решений процесса повышения квалификации, наращивание качества повышения квалификации за счет проработки содержания программы обучения и технологий ее реализации. Цикличность модели поддерживается путем актуализации программы повышения квалификации и организации мониторинга ее освоения.

**Заключение.** Обобщая результаты проведенного исследования, мы пришли к выводу, что «педагогическое моделирование является уникальным инструментом для интерпретаций существующих конструкций объектов исследования, направленных на их изучение и возможности совершенствования» [4, с. 266].

Анализ теории и практики в области педагогического моделирования, собственные изыскания позволили выявить особенности проведения данного метода исследования, в котором определены концептуальные позиции повышения квалификации специалистов холдинга «РЖД» с учетом методов и педагогических технологий для достижения установленного образовательного результата.

Применительно к проблематике исследования использована совокупность методологических подходов, которая позволяет обосновать структурно-функциональную модель повышения квалификации специалистов железнодорожного транспорта, направленную на развитие профессиональных компетенций: андрагогический подход проявляется в организации специальных условий реализации процесса обучения взрослого человека, способного критически оценить содержание учебного материала при сопоставлении с имеющимся опытом производственной деятельности; компетентностный подход позволяет выявить востребованные профессиональные компетенции специалиста железнодорожного транспорта для проектирования содержания программы повышения квалификации; системный подход предполагает, что элементы процесса повышения квалифика-

ции рассматриваются во взаимосвязи, дополняют и усиливают друг друга, обеспечивая тем самым логичность и последовательность процесса повышения квалификации; акмеологический подход ориентирует на проектирование системы профессионально ориентированных заданий, выполнение которых способствует восхождению уровня профессионально-личностной зрелости специалиста, его ответственности для достижения безопасности производственных процессов железнодорожного транспорта.

Представленная модель предполагает непрерывность образования специалистов холдинга, а также способствует индивидуализации образовательной траектории путем усиления доли самостоятельной работы и использования электронных сервисов обучения.

#### Библиографический список:

1. Стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года. – URL: <https://cssrzd.ru/orders/2855> (дата обращения: 16.08.2020). – Текст : электронный.
2. Стратегия обеспечения гарантированной безопасности и надежности перевозочного процесса в холдинге «РЖД», утверждена распоряжением от 08.12.2015 № 2855р. – URL: <https://ar2016.rzd.ru/ru/risk-management/traffic-safety/policy> (дата обращения 25.11.2021). – Текст : электронный.
3. Система повышения квалификации руководителей и специалистов ОАО «РЖД». Отчет о результатах социологического исследования. Департамент управления персоналом. Москва, 2017. – URL: <https://universitetrzd.ru/wp-content/uploads/2017/11/Otchet-o-rezultatah-raboty-Korporativnogo-universiteta-RZHD-za-2017-god.pdf> (дата обращения: 12.11.2017). – Текст : электронный.
4. Скорая, Е. А. О современной модели повышения квалификации специалистов железнодорожного транспорта / Е. А. Скорая, О. В. Тарасюк. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования : сборник научных трудов. – Ялта : РИО ГПА, 2018. – № 61 (3). – С. 264–267.
5. Козырев, Н. А. Педагогическое моделирование как продукт и метод научно-педагогического исследования / Н. А. Козырев, О. А. Козырева. – Текст : электронный. // Современная педагогика. – 2015. – № 8. – URL: <https://pedagogika.snauka.ru/2015/08/4791> (дата обращения: 07.12.2021).
6. Коновалов, С. В. Педагогическое моделирование в конструктах современного образования / С. В. Коновалов, О. А. Козырева. – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного педагогического университета (TSPU Bulletin). – 2017. – № 1 (178). – С. 58–63.
7. Непрокина, И. В. Метод моделирования как основа педагогического исследования / И. В. Непрокина. – Текст : непосредственный // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 7. – С. 61–64.
8. Козырева, О. А. Методология моделирования профессиональной компетентности педагога / О. А. Козырева. – Текст : непосредственный // Educational Technology&Society. – 2008. – № 1. – С. 375–377.
9. Romantsev, G. M., Efanov, A. V., Bychkova, E. Y., Moiseev, A. V. Structural and Functional Model of Future Craftsmen Legal competence Generation during Professional Education. International Journal of Environmental and Science Education, 2016, V. 11, No. 17, pp. 9787–9802.
10. Змеев, С. И. Технология обучения взрослых / С. И. Змеев. – Москва : Академия, 2002. – 127 с. – Текст : непосредственный.
11. Кукуев, А. И. Андрагогический подход в педагогике / А. И. Кукуев. – Ростов-на-Дону : ИПО ПИ ЮФУ, 2009. – 328 с. – Текст : непосредственный.
12. Knowles, M. S. Self-directed learning: A guide for learners and teachers. Englewood Cliffs : Prentice Hall/Cambridge, 1975. 135 p.
13. Клемина, Л. И. Цифровизации энергетики как стимул трансформации компетенций инженера / Л. И. Клемина. – Текст : непосредственный // Социальные новации и социальные науки. – 2022. – № 1 (6). – С. 148–160.
14. Байденко, В. И. Компетенции в профессиональном образовании: к освоению компетентностного подхода / В. И. Байденко. – Текст : непосредственный // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 3–14.
15. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.

16. Чупина, В. А. Рефлексивный метод и его роль в развитии профессионального мышления управленческих кадров / В. А. Чупина. – Текст : непосредственный // Образование и наука. – 2010. – № 11 (79). – С. 12–22.

17. Савельева, С. С. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности учителя в образовательном процессе вуза : монография. / С. С. Савельева. – Воскресенск : Изд-во «Позитив», 2012. – 220 с. – Текст : непосредственный.

18. Кузьмина, Н. В. Методы системного педагогического исследования : учеб. пособие / под ред. Н. В. Кузьминой. – Москва : Народное образование, 2002. – Текст : непосредственный.

### References:

1. *Development strategy of the Russian Railways holding for the period up to 2030* [Strategiya razvitiya holdinga RZHD na period do 2030 goda], Available at: <https://ar2016.rzd.ru/ru/strategy/development-strategy-2030> (accessed date: 08/16/2022).

2. *The strategy of ensuring guaranteed safety and reliability of the transportation process in the Russian Railways*. Holding, approved by Order No. 2855r dated 8.12.2015 [Strategiya obespecheniya garantirovannoj bezopasnosti i nadezhnosti perevozochnogo processa v holdinge RZHD]. Available at: <https://ar2016.rzd.ru/ru/risk-management/traffic-safety/policy> (accessed date: 08/16/2022).

3. *The system of advanced training for managers and specialists of Russian Railways. Report on the results of sociological research. Department of personnel management* [Sistema povysheniya kvalifikacii rukovoditelej i specialistov OAO RZHD. Otchyot o rezul'tatah sociologicheskogo issledovaniya. Departament upravleniya personalom.], Moscow, 2017. Available at: <https://universitetrzd.ru/wp-content/uploads/2017/11/Otchet-o-rezultatah-raboty-Korporativnogo-universiteta-RZHD-za-2017-god.pdf> (accessed date: 11/12/2017).

4. Skoraeva, E. A., Tarasyuk, O. V. *The modern model of advanced training of railway transport specialists* [O sovremennoj modeli povysheniya kvalifikacii specialistov zheleznodorozhnogo transporta], Problems of modern pedagogical education. Proceedings of scientific papers, 2018, No. 61 (3), pp. 264–267.

5. Kozyrev, N. A., Kozyreva, O. A. *Pedagogical modeling as a product and method of scientific and pedagogical research* [Pedagogicheskoe modelirovanie kak produkt i metod nauchno-pedagogicheskogo issledovaniya], Modern Pedagogy, 2015, No. 8. Available at: <https://pedagogika.snauka.ru/2015/08/4791> (accessed date: 12/07/2022).

6. Konovalov, S. V., Kozyreva, O. A. *Pedagogical modeling in the constructs of modern education* [Pedagogicheskoe modelirovanie v konstruktah sovremennogo obrazovaniya], TSPU Bulletin, 2017, No. 1 (178), pp. 58–63.

7. Neprokina, I. V. *Modeling method as a basis for pedagogical research* [Metod modelirovaniya kak osnova pedagogicheskogo issledovaniya], Theory and practice of social development, 2013, No. 7, pp. 61–64.

8. Kozyreva, O. A. *Methodology for modeling the professional competence of a teacher* [Metodologiya modelirovaniya professional'noj kompetentnosti pedagoga], Educational Technology & Society, 2008, No. 1, pp. 375–377.

9. Romantsev, G. M., Efanov, A. V., Bychkova, E. Y., Moiseev, A. V. Structural and Functional Model of Future Craftsmen Legal competence Generation during Professional Education. International Journal of Environmental and Science Education, 2016, Vol. 11, No. (17), pp. 9787–9802.

10. Zmeev, S.I. *Technology of adult education* [Tekhnologiya obucheniya vzroslyh], Academy Publishing Center, 2002. 127 p.

11. Kukuev, A. I. *Andragogical approach in pedagogy* [Andragogicheskij podhod v pedagogike], Rostov-on-Don, 2009. 328 p.

12. Knowles, M. S. *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge, 1975. 135 p.

13. Klenina, L. I. Digitalization of the energy sector as a stimulus for the transformation of the engineer's competencies [Cifrovizacii energetiki kak stimul transformacii kompetencij inzhenera], Social Innovation and the Social Sciences, 2022, No. 1 (6), pp. 148–160.

14. Baidenko, V. I. *Competences in professional education: towards mastering the competence approach* [Kompetencii v professional'nom obrazovanii: k osvoeniyu kompetentnostnogo podhoda], Higher Education in Russia, 2004, No. 11, pp. 3–14.



15. Khutorskoy, A. V. *Key competences as a component of personality-oriented education paradigm* [Klyuchevye kompetencii kak komponent lichnostno-orientirovannoj paradigmy obrazovaniya], Public Education, 2003, No. 2, pp. 58–64.
16. Chupina, V. A. *Reflexive method and its role in the development of professional thinking of managerial personnel* [Refleksivnyj metod i ego rol' v razvitii professional'nogo myshleniya upravlencheskih kadrov], Education and Science, 2010, No. 11 (79), pp. 12–22.
17. Savelyeva, S. S. *Pedagogical conditions of formation of professional competence of the teacher in the educational process of higher education: monograph* [Pedagogicheskie usloviya formirovaniya professional'noj kompetentnosti uchitelya v obrazovatel'nom processe vuza : monografiya], Voskresensk: Publishing house “Positive”, 2012. 220 p.
18. Kuzmina, N. V. *Methods of system pedagogical research: textbook* [Metody sistemnogo pedagogicheskogo issledovaniya: ucheb. posobie], Moscow: Narodnoe obrazovanie, 2002.

**Образец для цитирования статьи:**

Скоряева, Е. А. Теоретическое описание структурно-функциональной модели повышения квалификации специалистов холдинга «Российские железные дороги» / Е. А. Скоряева. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 25–33.

**Example for article citation:**

Skoraeva, E. A. Theoretical description of the structural and functional model for advanced training of specialists of the Russian Railways holding [Teoreticheskoe opisanie strukturno-funkcional'noj modeli povysheniya kvalifikacii specialistov xoldinga “Rossijskie zhelezny'e dorogi”], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 25–33.

УДК 378.09.398+371.123

## Использование ресурсов системы дополнительного профессионального образования для формирования имиджевой культуры педагогов

Е. С. Красницкая

<https://orcid.org/0000-0002-0797-1702>

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

## Using the resources of the system of additional professional education to create an image culture of teachers

E. S. Krasnitskaya

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье рассмотрена значимость формирования имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования в современных условиях. Представлены исторические предпосылки, теоретическое обоснование, согласованность с современными нормативно-правовыми требованиями и ожиданиями общества имиджевой культуры как психолого-педагогического явления и новой надстройки в вопросах имиджа и профессиональной культуры педагогов.

Дано определение имиджевой культуре в контексте профессиональной деятельности педагога. Выявлены и теоретически обоснованы методологические основания: системный, аксиологический, акмеологический, технологический подходы.

Даны основные положения представленным подходам, их совокупность и возможность использования для эффективного и результативного развития имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования. Рассматриваются специфические принципы каждого из подходов, подчеркивающие феномен имиджевой культуры для работы с педагогами в системе дополнительного профессионального образования. Предложены основные смысловые направления.

**Целью** является рассмотрение методологических оснований и ожидаемых результатов формирования имиджевой культуры.

**Методология (материалы и методы).** Рассмотрение и анализ нормативно-правовых оснований, метод теоретического анализа и синтеза в обосновании системного, аксиологического, акмеологического, технологического подходов.

**Результаты.** В результате предложен и обоснован комплекс научных подходов развития имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования и их специфические принципы. Рассматривается значение имиджевой культуры в профессиональной деятельности педагога, перспективы и смысловые направления в разработке программ повышения квалификации для работников образования.

Теоретическая значимость заключается в обосновании научно-методического содержания имиджевой культуры педагогов и выделение специфических принципов. Практическая значимость заключается в разработке направлений в формировании имиджевой культуры педагогов, способствующих повышению качества обучения в системе дополнительного профессионального образования.

### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The article considers the importance of the formation of the image culture of teachers in the system of additional professional education in modern conditions. The historical background, theoretical justification, consistency with modern regulatory requirements and expectations of the

*society of image culture as a psychological and pedagogical phenomenon and a new superstructure in the questions of image and professional culture of teachers are presented. The definition of image culture in the context of professional activity of a teacher is given. Methodological foundations are identified and theoretically substantiated: systemic, axiological, acmeological, technological approaches. The main provisions of the presented approaches, their totality and the possibility of using them for the effective and productive development of the image culture of teachers in the system of additional professional education are given. The specific principles of each approach are presented. They emphasize the phenomenon of image culture for teachers in the educational space of additional professional education. The main semantic directions are proposed.*

**The goal of research** is to consider the methodological foundations of a new cultural configuration in the professional activity of teachers in the aspect of image – image culture and the processes of its development.

**Methodology.** The study and analysis of normative legal documents, the method of theoretical analysis and synthesis in the justification of systemic, axiological, acmeological, technological approaches.

**Results.** As a result, a set of scientific approaches to the development of image culture of teachers in the system of additional professional education and their specific principles are proposed and substantiated. The article considers the importance of image culture in the professional activity of a teacher, prospects and semantic directions in the development of professional development programs for educators.

The theoretical significance consists in the substantiation of the scientific and methodological content of the image culture of teachers and the identification of specific principles. The practical significance consists in the development of directions in the formation of the image culture of teachers that contribute to improving the quality of education in the system of additional professional education.

**Ключевые слова:** профессиональная культура педагога, имидж педагога, имиджевая культура, системный, акмеологический, аксиологический, технологический подходы, специфические принципы.

**Keywords:** image of teachers, professional culture of teachers, image culture, systemic, acmeological, axiological, technological approaches, specific principles.

**Введение.** Время естественным образом приносит изменения в различных сферах нашей жизни, в том числе и в области образования. Современность сообщает свое видение о том, какой должен быть педагог, и вносит свои коррективы в процессы формирования и развития личности педагогов как профессионалов и мастеров своего дела. На современном этапе развития доминирующим направлением становится рассмотрение становления личности в профессиональной деятельности. Современная ситуация развития образования предлагает отказаться от стереотипных, и так привычных, но малоэффективных методов воспитания и обучения, и предлагает изучать новые способы работы.

На каждом этапе своего развития в образование входят современные технологии, приемы, совершенствуются образцы педагогических тактик. Современная ситуация предлагает усовершенствовать профессиональные компетенции педагогов, направленные на гуманистические подходы педагогики и психологии, что и определяется формированием имиджевой культуры. Требования к педагогам и к системе дополнительного профессионального образования, включающей работу по формированию имиджевой культуры, возрастают.

Недостаточная теоретико-методологическая и практическая разработанность путей и способов формирования имиджевой культуры педагогов определяют проблему исследования и способы ее разрешения. Это объясняется тем, что идет постоянное развитие и совершенствование всего общества, изменяется культурно-социальная среда, применяются более гуманные, демократические отношения, повышается культурно-нравственный уровень общества. Каждое последующее поколение совершеннее предыдущего, появляются новые ценности.

Совокупность исследований проблемы начинается с изучения теоретического аспекта самого представления образа педагога, понятия имиджа, профессиональной культуры, дополнительного профессионального образования

и анализа современных нормативно-правовых требований к педагогу.

Внимание к образу педагога складывается через исторические закономерности и проходит через понятия «профессиональная культура» и «имидж». Учитель всегда являлся воплощением истины, источником знаний, примером рассудительности, благородства, скромности, терпимости. Из века в век образ учителя наделялся определенными качествами, складывалось представление к образу учителя. Ученые, философы, педагоги всегда рассуждали о значении образа учителя. Ян Амос Коменский уделял видное место в своих трудах о роли учителя, его важных функциях для развития общества.

Его обращения к учителю до сих пор являются актуальными: любовь к детям, быть образцом внешнего и внутреннего приличия с большей простотой и естественностью, быть примером бодрости и трудолюбия, скромности и благонравия, почтения и благоразумия в личной жизни. [1].

Проблемы развития имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования через системный, аксиологический, акмеологический, технологический подходы с учетом процессов становления личности в профессиональной деятельности, успешность этой профессиональной деятельности, связь с профессиональной культурой, механизмами имиджа.

**Целью** является рассмотрение методологических оснований и ожидаемых результатов формирования имиджевой культуры.

**Обзор литературы.** Ведущие ученые считают, что высокий уровень профессиональной культуры заключается в новом педагогическом мышлении, развитой способности решать профессиональные задачи в изменяющихся современных условиях.

Многообразие профессиональной культуры, состоящей из совокупности различных видов культуры, раскрывает И. А. Зимняя. Виды культуры находятся в тесном взаимодействии: культура личности характеризуется через культуру отношений и саморегуляции; культура деятельности просматривается через культуру интеллектуальной и предметной деятельности; культура социального взаимодействия проникается культурой поведения и общения [2].

Обстоятельно рассматривает содержание профессиональной культуры Е. Ю. Сысоева. Основой являются профессиональные задачи, которые содержат в себе различные виды культуры: разнообразие интересов и широкий кругозор, глубокое и всестороннее познание; обогащение и расширение жизненного опыта, актуализация личностного потенциала в духовных интересах; высокий уровень эстетических запросов и нравственных потребностей в общении с людьми, искусством, природой; культура мышления – наследие и обновление; эмоциональная культура – понимание эмоционального состояния других людей и умение выражать собственные эмоциональные состояния; культура труда – соблюдение дисциплины, выполнение требований технологий, научная организация труда, партнерские отношения; культура общения – тактичность и деликатность, вежливость и естественность в общении; правовая культура – понимание правовой реальности общества, понимание своих и чужих прав; экологическая культура – ценность окружающей природы [3].

Приоритетность профессионального становления и развитие личности педагога, профессиональное самовоспитание рассматривает В. А. Сластёнин. Профессиональная культура, по мнению автора, – это специальные знания, навыки, умения, которые позволяют человеку быть мастером в выбранной им сфере деятельности. Включает в себя систему профессиональных знаний, умений, навыков, интересы, ценностные ориентации и высокое профессиональное мышление [4]. Однако очень точно замечает Виталий Александрович, что развитое профессиональное мышление может превратиться в свою противоположность, когда оно поглощает другие проявления личности, нарушая ее целостность и всесторонность [4]. Вследствие чего мы видим профессионала, мастера своего дела, но очень сложного в общении, с постоянными трудностями во взаимодействии.

Проанализировав позиции современных исследований, можно констатировать, что в ряду многообразий подходов и определений профессиональной культуры особое место занимает профессиональная деятельность человека, его мастерство, совершенствование дела и себя. Профессиональная культура есть в каждой профессии и не только состоит из комплекса необхо-

димых знаний, навыков, умений, решений специальных профессиональных задач, но и несет в себе необходимость регулярной гармонизации личности, регулярному переосмыслению своих позиций в контексте современных изменений. Все это касается этических принципов, ценностных ориентаций, образцов поведения, идеальных отношений с ориентацией на общество.

Эти направления в профессиональной культуре стоит рассматривать через составляющие имиджа. Л. М. Митина конкретизирует процессы имиджа для педагога в формах общения: профессионализм, пластичность, выразительность и т. д.

Общение должно быть многоплановым, с обменом переживаний, использовать мимику, жесты, интонации, проводить урок интенсивно с эмоциональными разрядками, придать ему импульс, экспрессию, приблизить к естественному общению [5]. Лариса Максимовна утверждает, что специфичный имидж педагога существует и главное в представлении имиджа для педагога – это внутренний мир самого педагога. Свой внутренний мир педагог обязан активно качественно преобразовывать, придавать ему принципиально новый строй и способы жизнедеятельности.

Общие положения об имидже, в рамках персональных теорий и профессионального развития личности, изучаются многими учеными. Ученые убедительно показали, что имидж является неотъемлемой частью любого человека и любой организации. Это первые серьезные отечественные разработки, посвященные психологическим аспектам формирования имиджей. Значение и основные направления имиджа для педагога, которые помогают взаимодействовать в профессиональной сфере, его психологические аспекты раскрыли Л. М. Митина и др.

Анализ литературы подтвердил, что профессиональная культура и имидж необходимы для профессиональной деятельности педагога, имеют качественное значение для становления личности как профессионала и уже не могут рассматриваться как отдельные элементы в жизни педагога, а должны интегрироваться в имиджевую культуру и представлять из себя более точный, научно-обоснованный взгляд.

То, что имиджевая культура является современным требованием к личности педагога и ее необходимо формировать в системе дополни-

тельного профессионального образования, подтверждается нормативно-правовыми документами:

– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 дает права и свободы педагогам, ориентирующие на обеспечение их высокого профессионального уровня. Указывается на необходимость создания условий для эффективного выполнения профессиональных задач и повышения социального статуса, значимости, престижа педагогического труда. Это расширяет возможности системе дополнительного профессионального образования, повышает ответственность за полноту и качество переподготовки и повышение квалификации педагогических работников<sup>1</sup>.

– В национальном проекте России «Образование» на период с 2019 по 2024 г. обозначена глобальная цель – конкурентоспособность российского образования. Одним из направлений становится формирование системы непрерывного обновления педагогами своих профессиональных знаний и приобретение ими новых профессиональных навыков<sup>2</sup>.

– Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года ориентирует как на обогащение и развитие имеющихся компетенций, так и на приобретение и формирование новых возможностей в профессиональной, социальной и личностной сферах. Ставится задача повышения трудовой мобильности, закрепления общечеловеческих ценностей, обучение современным технологиям социального взаимодействия и личностного развития в подходах к обучению взрослых<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года. Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/).

<sup>2</sup> Национальный проект «Образование». Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 № 10). URL: <https://edu.gov.ru/national-project>.

<sup>3</sup> Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095).

– Разрабатывается нормативно-правовая база требований к морально-нравственным ценностям учителя. В федеральных государственных образовательных стандартах для педагога отмечается, что педагог должен соблюдать нравственные и этические нормы, соблюдать требования профессиональной этики<sup>4</sup>.

– В письме Министерства образования и науки РФ от 6 февраля 2014 г. предлагается модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников<sup>5</sup>.

– В письме Министерства просвещения РФ от 20 августа 2019 г. содержатся расширенные нормы профессиональной этики педагогических работников<sup>6</sup>.

Существует еще одно положение для обсуждения – новая глобальная инициатива ЮНЕСКО «Будущее образования», в которой констатируется необходимость переосмысления задач и характера образования, в том числе вместе с переосмыслением задач в системы дополнительного профессионального образования [6]. Вопрос ставится о концепции развития и благополучия личности как профессионала. В докладе о перспективах развития образования «Будущее образования. Учиться становиться» констатируется кризис традиционной модели и это ставит под вопрос эффективность подходов, используемых в дополнительном профессиональном образовании [7]. Для нынешнего исторического этапа характерно наличие целого ряда проблем, которые требуют пересмотра самой концепции развития образования

<sup>4</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070507/>.

<sup>5</sup> Письмо Минобрнауки России от 06.02.2014 № 09-148 «О направлении материалов» (вместе с рекомендациями по организации мероприятий, направленных на разработку, принятие и применение Кодекса профессиональной этики педагогическим сообществом). URL: <https://legalacts.ru/doc/pismo-minobr-nauki-rossii-ot-06022014-n-09-148/>.

<sup>6</sup> Письмо Минпросвещения России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_332299/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_332299/).

и внимательного изучения альтернативных моделей развития педагогов.

Как мы можем заметить, формирование имиджевой культуры педагога занимает государственную линию требований, обозначено в научных теоретических аспектах и предполагает научные поиски проблемы.

**Методология (материалы и методы).** Имиджевая культура рассматривает человека как единое целое во всех его репрезентативных системах. Она раскрывает понимание личности в значении и значимости себя своей деятельностью для общества, умение преподнести себя как педагога правильно, культивировать позитивные личностные качества, развить свои коммуникативные умения, ораторские возможности, самостоятельно сконструировать и развить свой индивидуальный успешный профессиональный образ. Все это относится к личностному саморазвитию педагога в профессиональной деятельности.

Термин «имиджевая культура» достаточно новый. Одним из первых ученых, кто выделил это понятие в культурологическом аспекте А. Б. Черediaкова. Имидж рассматривается как часть профессиональной культуры, компетентности и необходим для самореализации человека на протяжении всей жизни.

Анна Борисовна считает, что в имиджевой культуре главным составляющим является социальность, в котором демонстрируется принятие личностью общих культурных норм [8]. По мнению автора, имиджевая культура может выстраиваться самостоятельно, на основе самоанализа, саморазвития и постоянного совершенствования. При этом необходимо просвещать себя в вопросах имиджекультурных технологий.

Мы предлагаем рассмотреть формирование имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования в контексте четырех подходов: системный – на философском уровне, аксиологический – общенаучный уровень, акмеологический и технологический – конкретно-научный уровень.

Системный подход рассматривает целостность и взаимосвязность элементов имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования. Дает нам возможность проследить слияние компонентов в единую слаженную структуру, раскрыть их

взаимосвязь, отношения между собой и со средой, что образует структуру и целое. Относительно системного подхода все компоненты имеют определенную функциональность и влияние на дальнейшее развитие. И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин описывают системный подход, что любая организация деятельности требует оформление определенной системы [9]. Все фрагменты складываются в архитектуру, чем и определяется новая форма существования материи. Каждая система всегда есть компонент другой системы. Имиджевая культура есть новая система из элементов, связанных между собой, в которую входят понятия: педагог, профессиональная культура, имидж, дополнительное профессиональное образование и др. Системный подход позволяет детализировать функционал компонентов с позиции управляемой и управляющей. Одними из основных принципов при формировании имиджевой культуры педагогов в системном подходе становятся следующие:

– принцип целостности – выделяет имиджевую культуру в объект исследования целым образованием, отграничивает от других явлений культуры в объект исследования, имеет свою конфигурацию, содержание и включение в среду;

– принцип синергии – усиливающий эффект взаимодействия нескольких факторов – педагог, имидж, профессиональная культура, дополнительное профессиональное образование. Совместное действие этих факторов существенно повышает их работоспособность и эффективность деятельности;

– принцип эмерджентности – имиджевой культуры педагога представляет собой явление, которое трансформировалось в новую систему и обладает свойствами, которыми не обладают ее компоненты по отдельности.

Это новый продукт с новыми свойствами, с несколькими компонентами, объединенными в одну систему. Этот принцип учитывает изменимость отдельных элементов, их способности к развитию, накапливанию информации и появлению новой с учетом динамики окружающей среды;

– принцип глобальной цели – решение актуальных проблем за счет формирования имиджевой культуры педагогов, глобализация решения, где разрозненных усилий отдельных

наук уже недостаточно. Имиджевая культура обеспечивает решение нескольких проблем и обеспечивает интеграцию научного знания, открывает новые возможности в педагогике.

Имиджевая культура педагога формируется через упорядочение множества взаимосвязанных и взаимодействующих элементов профессиональной культуры и имиджа.

Аксиологический подход является ценностным ориентиром в научных и практических идеях имиджевой культуры. В развитие педагогической аксиологии значительный вклад внесли Б. М. Бим-Бад, В. А. Сластёнин, Г. И. Чижикова, Е. Н. Шиянов, Н. Е. Щуркова, Е. А. Ямбург и др. Аксиологический подход позволяет определить совокупность приоритетных ценностей в имиджевой культуре, необходимых для образования, воспитания и саморазвития педагога; уделяет внимание механизмам и технологиям перевода общественных ценностей в личностные, а личностные в общественные; рассматривает процессы переосмысления ценностей, путем включения осознания и осмысления личного понимания, понимания этих ценностей другим человеком и пониманием процессов изменения в обществе.

С. И. Маслов предлагает обобщенную номенклатуру профессионально-педагогических ценностей: этические ценности, социальные ценности, интеллектуальные ценности, ценность творческой самореализации, профессионально-нравственные ценности, гуманистические ценности [10]. Ценности могут располагаться в различной иерархичной структуре. Сергей Ильич утверждает, что ценности способны менять отношение человека, освободить его, давать энергетическую активность. Самой значимой ценностью при формировании имиджевой культуры является следующая идея автора – гармоничное развитие личности и реальное обеспечение каждому педагогу условий для максимальной реализации заложенных возможностей. Необходимо подобрать такие средства и методы самовоспитания и саморазвития, чтобы для каждого педагога эти ценности соответствовали смыслу его жизни и актуализировали внутренний аксиологический потенциал личности, творческую свободу. Эта идея определяется формированием имиджевой культуры педагогов, помогает ориентироваться личности в истории, современности, обществе,

профессиональной деятельности и значимости другой личности.

Аксиологический подход помогает выделить ценностные характеристики имиджевой культуры, которые отражаются в следующих принципах.

– Принцип ценностной рефлексии – в имиджевой культуре педагог рассматривает себя с позиции личностных ценностей, а средством переосмысления становятся знания об общезначимых ценностях, эталонах. Личность сначала должна рассмотреть себя и дать оценочное отношение к собственным ценностям, а потом выделить общезначимые ценности современности и наличие этих ценностей у себя. Сопоставление этих двух видов ценностей способствует процессу самопознания и самоидентификации. Результатом является определение перспектив своего развития, новых жизненных планов, перестройка отношений, новой модели поведения, устанавливается тождество с самим собой.

– Принцип интеграции – связность новаций и традиций, взаимообогащающий диалог между использованием учений прошлого и возможности открытия будущего определяет настоящее.

– Принцип экзистенциальности – признание уникальности человеческого бытия, установка на внутренний мир, поддержка и развитие индивидуальности, сохранение внутренней независимости, чувства свободы и творчества.

– Принцип развития идентичности – развитие ясного и уникального взгляда на себя, определение себя к различным группам, нормами социальной среды и культуры, обретение целостности во времени и пространстве.

Еще одной методологической основой в формировании имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования выступает акмеологический подход, раскрытый в трудах К. А. Абульхановой-Славской, Б. Г. Ананьева, А. А. Бодалева, А. А. Деркача, А. Ю. Панасюка, Н. А. Рыбникова и др. Акмеологический подход ориентирован на развитие взрослого человека с профессиональной и творческой самореализацией. Актуализирует факторы прогрессивного развития человека, достижение им высшей степени индивидуального совершенствования, главным образом через профессиональную деятельность.

Е. В. Андриющенко рассматривает акмеологический подход в работе с педагогами в системе дополнительного профессионального образования [11]. Автор предлагает рассмотреть интеграцию философских и психолого-педагогических наук о развитии взрослого человека в различных типах и видах образовательных системах.

Нам близка идея Н. В. Увариной в особом внимании к самоактуализации через самообразование [12]. Наталья Викторовна настаивает, что стимулирование педагогов к самостоятельному поиску знаний и приобретение знаний без помощи обучающего лица становится существенным способом в развитии личности.

Имиджевая культура в акмеологическом подходе представляет собой систему личностного развития педагога, развитие субъектности, его самостоятельное профессионально-творческое продвижение. А значительная роль и ответственность за обогащение и обновление культурного потенциала педагогов определяется системе дополнительного профессионального образования. Акмеологический подход представляет собой систему принципов, позволяющих решать проблемы и задачи формирования имиджевой культуры педагога в системе дополнительного профессионального образования:

– принцип детерминизма – определяет внутренние и внешние условия, побуждающие к саморазвитию; позволяет связать влияние внешнего воздействия на внутренние изменения и возможность управлять, направлять изменения в желательную сторону;

– принцип персонализации – знание должно быть направлено на интересы личности, его внутреннюю активность и самостоятельность; стоит учитывать взрослость личности, потенциальные возможности и ее свободу выбора в развитии своего профессионализма;

– принцип осознанности – имиджевая культура повышает осознанность педагога, и качество его профессиональной деятельности становится на порядок выше, осознает мотивы своих поступков, способен адекватно оценивать их, внутренний мир существует в гармонии с внешним;

– принцип непрерывности образования – имиджевая культура предполагает формирование в человеке сознания о том, что основные



жизненные смыслы должны быть направлены на «образование через всю жизнь» и только на прогрессивное развитие, на самосовершенствование личности.

Технологический подход позволяет последовательно сконструировать, управлять процессом и с большей определенностью достичь результатов формирования имиджевой культуры. На научной основе систематизировать теоретический и практический опыт, выстроит логику образовательного процесса, обеспечить благоприятные условия, комплексно решать проблемы и обеспечить снижение влияния негативных факторов, оптимально использовать имеющиеся ресурсы. Технологический подход динамично входит в отечественную педагогику, помогает окунуться от теории к мастерству, ему посвящены труды В. П. Беспалько, М. Е. Бершадского, В. И. Боголюбова, В. В. Гузеева, Т. А. Ильиной и др. Технологический подход позволяет моделировать образовательный процесс с разнообразием методов, форм и средств, подбирая наиболее удобный комплекс, адекватный относительно ситуации [13]. Позволяет индивидуализировать обучение педагогов, принимать во внимание возраст, стаж, опыт, личные потребности, интересы, личностные особенности, эмоциональные состояния, настроение, режим жизнедеятельности и другие факторы, оказывающие влияние на успешное формирование имиджевой культуры педагогов.

В работе с педагогами – начинающими специалистами или мастерами своего дела – наиболее удобными методами являются дискуссии, проблемное обучение, инверсии, проекты, решения конкретных производственных задач, работа в команде, case-study, мозговой штурм, объяснения и т. д. и формы – лекции-провокации, лекции-диспуты, семинары, практикумы, групповые технологии, деловые игры, тренинги, эксперимент, стационарные практики, моделирование педагогических ситуаций, наставничество и т. д. Позволяет использовать материальные средства в виде печатных изданий – раздаточный материал, рабочие тетради, учебные пособия; электронных образовательных ресурсов – электронные учебники, сетевые сообщества, образовательные сайты; аудиовизуальной информации – слайды презентации, видеоматериалы, иллюстрации, рисунки; тех-

нических продуктов – компьютеры, мобильные телефоны, интернет. А также позволяет использовать идеальные средства – единство системы понятий (программа курсов повышения квалификации «Имиджевая культура педагога»), психологическая грамотность преподавателя и его внутренняя культура, морально-психологический климат и система обучения дополнительного профессионального образования, имеющиеся знания, умения и опыт об имидже и ценностях у обучающихся, система требований в виде логических регулятивов – подходы, принципы, традиции и ритуалы, правила, приемы, методы, методики.

Специфичными принципами технологического подхода в формировании имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования являются следующие:

– принцип индивидуализации – установка на личность педагога, при формировании имиджевой культуры у педагогов необходим учет и анализ личностных потребностей, социально-психологических характеристик личности, возможностей и ограничений (временных, финансовых, творческих ресурсов), имеющихся знаний и опыта, свободы выбора целей;

– принцип комплаентности – готовность к сотрудничеству, согласность и следование предложениям, соблюдение личностью инструкций, соглашений и рекомендаций; возникает при доверии к преподавателю, суггестивного подхода, согласия на сотрудничество и принятие помощи и последовательное прохождение этапов и выполнение заданий, участие в упражнениях;

– принцип конструирования – образовательный процесс должен строиться с учетом социального заказа, образовательных ориентиров, целей и содержания обучения, постановки задач и их максимального уточнения на результат; организация всего хода обучения с подготовкой учебных материалов и систематизации информации;

– принцип конгруэнтности – целостность и согласованность личности преподавателя, его естественность и соразмерность поведения, аутентичность, легкость установления контактов, оптимизм и искренность в общении, уважение и интерес к людям, способность чувствовать другого, толерантное отношение.

**Результаты и их описание.** Мы представляем следующие определения: имиджевая культура – это совокупность знаний и представлений о сущности имиджа, с пониманием ценности себя и других, становление личности во взаимодействии с социумом; имиджевая культура педагога – это совокупность знаний и представлений о сущности имиджа педагога, с пониманием ценности себя и участников образовательных отношений, становление личности в процессе профессиональных взаимоотношений.

Роль системы дополнительного профессионального образования при формировании имиджевой культуры состоит в помощи развития профессионально-личностных качеств. Ресурсные возможности заключаются в разработке дополнительной профессиональной программы.

Исходя из основных методологических подходов и специфических принципов формирования имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования предполагается достижение следующих результатов:

1) достижение наиболее устойчивого и привлекательного положения педагогов в обществе, престиж профессии;

2) стимулирование процессов самосовершенствования, саморазвития, повышение самосознания у педагогов;

3) определение уникальных личностных свойств, способствующих эффективной профессиональной деятельности, новых ценностных характеристик для образовательных отношений;

4) привлечение педагогов в новые социальные требования, усвоение норм поведения актуальных требованиям государства и общества к его социально-профессиональной роли;

5) определение новой культурной модели в организации профессиональной жизни педагогов в аспекте имиджа – имиджевая культура;

6) обеспечение личной устойчивости и значимости педагогов в своей профессиональной группе, гармоничности и целостности каждой личности.

Полученные результаты позволят спроектировать и реализовать дополнительную профессиональную программу, целью которой будет являться содействие педагогам формированию их имиджевой культуры. Методологические основания определяют содержание и характер

педагогического взаимодействия, результаты рассматриваются как элемент целевого компонента программы.

**Обсуждение.** Анализ нормативно-правовой документации, социально-экономических преобразований, научных исследований, психолого-педагогической литературы, обобщение существующего опыта, современных тенденции в области профессиональной культуры и имиджа педагога остается недостаточно раскрытым. Научные изыскания разделяются в этих направлениях и вне поля зрения исследователей остаются важные аспекты формирования имиджевой культуры педагога.

Имиджевая культура – явление, реализующее профессиональный рост педагогов, способствующее развитию личности в целом и осмыслению ценности и достойной жизни. Имиджевая культура способствует процессам трансформации профессиональной культуры педагогов в новом самосознании и самовосприятии, с позиции имиджа. И представляем имиджевую культуру как культуру, способствующую устойчивому саморазвитию личности.

В работе по формированию имиджевой культуры педагогов особое значение имеет стремление к созданию целого и гармоничного внутреннего мира во взаимодействии с внешним миром.

**Заключение.** Безусловно доказано, что имиджевая культура как явление существует и включает в себя процессы профессиональной культуры и создание позитивного имиджа. Совокупность представленных подходов – системного, аксиологического, акмеологического, технологического – обеспечивает всестороннее исследование проблемы формирования имиджевой культуры педагогов в системе дополнительного профессионального образования. Деятельность институтов повышения квалификации должна всегда трансформироваться и совершенствоваться под воздействием изменений времени, менять условия и способы работы с педагогами, предлагать именно те, которые реально становятся развитием педагогического сообщества и двигателем общества.

Имиджевая культура является позитивным образцом ценностей и идеалов, которые признаются и реализуются в процессе практической деятельности педагогов, делают ее более современной и эффективной.

**Библиографический список:**

1. Миссия учителя в трудах великих зарубежных и отечественных педагогов // Сайт Хелпикс.Орг. – URL: <https://helpiks.org/7-34269.html> (дата обращения: 01.06.2022). – Текст : электронный.

2. Зимняя, И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И. А. Зимняя. – Текст : непосредственный // Профессиональное образование. – 2006. – № 2. – С. 18–21.

3. Сысоева, Е. Ю. Основы профессиональной культуры / Е. Ю. Сысоева. – Самара : Самарский университет, 2016. – 60 с. – Текст : непосредственный.

4. Слостенин, В. А. Педагогика / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Слостенина. – Москва : Академия, 2013. – 576 с. – Текст : непосредственный.

5. Митина, Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – Москва : МПСИ, 2002. – 400 с. – Текст : непосредственный.

6. Переосмысление обучения. Официальный сайт ЮНЕСКО // Сайт [ru.unesco.org](http://ru.unesco.org). – URL: <https://ru.unesco.org/futuresofeducation/> (дата обращения: 01.06.2022). – Текст : электронный.

7. Образование 2030. Дорожная карта : сборник статей международной научно-практической конференции, Москва, 15–16 июня 2021 года / под ред. Е. Н. Дзятковской, В. В. Пустоваловой. – Москва : Перо, 2021. – 287 с. – Текст : непосредственный.

8. Череднякова, А. Б. Имиджевая культура: верификация явления и концептуализация понятия / А. Б. Череднякова, Г. М. Казакова. – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного университета. Культурология и искусствоведение. – 2019. – № 33. – С. 133–144.

9. Системный подход в педагогике / А. С. Магауова, М. Е. Жангужина, А. Т. Алжигитова, Б. Е. Атымтаева. – Текст : непосредственный // Евразийский союз ученых. – 2014. – № 5-2. – С. 123–126.

10. Маслов, С. И. Аксиологический подход в педагогике / С. И. Маслов, Т. А. Маслова. – Текст : непосредственный // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2013. – № 3-2. – С. 202–212.

11. Андриященко, Е. В. Акмеологический подход в образовании / Е. В. Андриященко. – Текст :

электронный // Сайт ГБУ ДПО ЧИППКРО. – URL: <https://ipk74.ru/upload/iblock/3a4/3a4bdc3a71f534358142009a96f6e217.doc> (дата обращения: 30.05.2022).

12. Уварина, Н. В. К самоактуализации через самообразование / Н. В. Уварина, О. А. Шумакова. – Текст : непосредственный // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск, 2004. – № 24. – С. 210–213.

13. Ваганова, О. И. Технологический подход в профессиональном образовании / О. И. Ваганова, А. А. Коростелев. – Текст : непосредственный // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2021. – Т. 10, № 4 (37). – С. 35–40.

**References:**

1. *The teacher's mission in the works of great foreign and Russian educators* [Missiya uchitelya v trudah velikih zarubezhnyh i otechestvennyh pedagogov]. Available at: <https://helpiks.org/7-34269.html> (accessed date: 06/01/2022).

2. Zimnaya, I. A. *General culture and socio-professional competence of a person* [Obshchaya kul'tura i social'no-professional'naya kompetentnost' cheloveka], Professional education, 2006, No. 2, pp. 18–21.

3. Sysoeva, E. Y. *Fundamentals of professional culture* [Osnovy professional'noj kul'tury], Samara University, 2016. 60 p.

4. Slastenin, V. A., Isaev, I. F., Shiyarov, E. N. *Pedagogy* [Pedagogika], Edited by V. A. Slastenin. Publishing Center “Academy”, 2013. 576 p.

5. Mitina, L. M. *Psychology of competitive personality development* [Psihologiya razvitiya konkurentosposobnoj lichnosti], Moscow: Moscow University of Psychology and Social Sciences, 2002, 400 p.

6. *Rethinking learning. Official website of UNESCO* [Pereosmyslenie obucheniya. Oficial'nyj sayt YUNESKO]. Available at: <https://ru.unesco.org/futuresofeducation/> (accessed date: 06/01/2022).

7. *Education 2030. Roadmap: Proceedings of the International Scientific-Practical Conference, Moscow, 06/15-16/2021* [Obrazovanie 2030. Dorozhnaya karta: Sbornik statej mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii], Ed. by E. N. Dzyatkovskaya, V. V. Pustovalova. 2021. 287 p.

8. Cherednyakova, A. B., Kazakova, G. M. *Image culture: verification of the phenomenon and concep-*

*tualization of the concept* [Imidzhevaya kul'tura: verifikaciya yavleniya i konceptualizaciya ponyatiya], Bulletin of Tomsk State University. Cultural studies and art history, 2019, No. 33, pp. 133–144.

9. Magauova, A. S., Zhanguzhinova, M. E., Alzhigitova, A. T., Atymtayeva, B. E. *A systematic approach in pedagogy* [Sistemnyj podhod v pedagogike], Eurasian Union of Scientists, 2014, No. 5-2, pp. 123–126.

10. Maslov, S. I., Maslova, T. A. *Axiological approach in pedagogy* [Aksiologicheskij podhod v pedagogike], Proceedings of Tula State University. Humanities, 2013, No. 3-2, pp. 202–212.

11. Andryushchenko, E. V. *Acmeological approach in education* [Akmeologicheskij podhod

v obrazovanii], Website of CIRIPSE. Available at: <https://ipk74.ru/upload/iblock/3a4/3a4bdc3a71f534358142009a96f6e217.doc> (accessed date: 05/30/2022).

12. Uvarina, N. V., Shumakova, O. A. *Towards self-actualization through self-education* [K samoaktualizacii cherez samoobrazovanie], Bulletin of Chelyabinsk State Pedagogical University. Chelyabinsk, 2004, No. 24, pp. 210–213.

13. Vaganova, O. I., Korostelev, A. A. *Technological approach in professional education* [Tekhnologicheskij podhod v professional'nom obrazovanii], Azimut of scientific research: pedagogy and psychology, 2021, Vol. 10, No. 4 (37), pp. 35–40.

**Образец для цитирования статьи:**

Красницкая, Е. С. Использование ресурсов системы дополнительного профессионального образования для формирования имиджевой культуры педагогов / Е. С. Красницкая. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 34–44.

**Example for article citation:**

Krasnitskaya, E. S. Using the resources of the system of additional professional education to create an image culture of teachers [Ispol'zovanie resursov sistemy` dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya dlya formirovaniya imidzhevoj kul'tury` pedagogov], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 34–44.

УДК 378.091.398

## Моделирование повышения квалификации педагогов по развитию гибких навыков

Т. Б. Волобуева  
<https://orcid.org/0000-0001-6809-8962>  
iponayka@yandex.ru

## Modeling advanced professional development for educators on the development of soft skills

T. B. Volobueva

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В данной статье тема развития гибких навыков проецируется в систему дополнительного профессионального образования педагогических кадров. Многочисленные публикации подтверждают, что быть конкурентоспособным на рынке труда, успешным в жизни можно только обладая хорошо развитыми коммуникативными, лидерскими, креативными качествами, критическим мышлением, инициативностью, целеустремленностью. Эти и другие надпрофессиональные качества помогают эффективно выполнять работу, продвигаться по карьерной лестнице, самореализовываться. Педагогам важно их развивать у себя и у обучающихся. **Целью исследования** является проектирование целенаправленного повышения квалификации педагогических кадров в сфере гибких навыков с использованием современных методов обучения. **Методология (материалы и методы).** Методологической платформой исследования являются сравнительный анализ информационных источников по проблеме, классификация и структурирование материала, педагогическое моделирование, исследование результативности модели, онлайн-опросы, анкетирование, собеседование. **Результаты.** В статье анализируются публикации по теме. Разработан спецкурс повышения квалификации, направленный на усовершенствование гибких навыков. Обосновываются семь его блоков: теоретический, поисковый, аналитический, рефлексивный, диагностический, инструментальный, стратегический.

Выделяются интерактивные методы обучения: работа в малых группах, дискуссии, интернет-серфинг. Акцентируются самостоятельные формы работы: самоанализ, рефлексия, самодиагностика, конструирование индивидуального развивающего маршрута. Ранжируются списки гибких навыков, востребованных работодателями, определяется и группируется их набор для педагогов. Характеризуется состав целевого методического кейса. Исследуется результативность спецкурса. Теоретическая значимость состоит в том, что на основании выполненных исследований сконструированы блоки модели спецкурса по развитию гибких навыков у педагогов. Научная новизна представлена характеристикой процесса моделирования обучения на курсах повышения квалификации. Практическая значимость предложенной авторской модели заключается в возможности ее использования в системе дополнительного профессионального образования. **Заключение.** Доказана высокая результативность обучения педагогов по развитию гибких навыков.

### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** This article projects the topic of soft skills development into the system of additional professional education for pedagogical staff. Numerous publications confirm that it is possible to be competitive in the labor market and successful in life only with well-developed communicative, leadership, creative qualities, critical thinking, initiative, and purposefulness. These and other soft skills help to effectively perform work, advance in

career, and self-actualization. It is important for teachers to develop them in themselves and in their students. **The goal of the research** is to design targeted advanced training for teaching staff in the area of soft skills using modern teaching methods. **Methodology.** The methodological platform of the research is a comparative analysis of information sources on the problem, classification and structuring of material, pedagogical modeling, research on the effectiveness of the model, online surveys, questionnaires, interviews.

**Results.** The article analyzes the publications on the topic. A special professional development course aimed at improving soft skills is developed. Seven blocks are justified: theoretical, searching, analytical, reflective, diagnostic, instrumental, strategic. Interactive methods of training are singled out: work in small groups, discussions, Internet-surfing. Independent forms of work are emphasized: self-analysis, reflection, self-diagnostics, and construction of an individual developmental route. Lists of soft skills demanded by employers are ranked; their set is determined and grouped for teachers. The composition of the target methodical case is characterized. The effectiveness of the special course is investigated. The theoretical significance lies in the fact that on the basis of the research the blocks of the model of special course on the development of soft skills in teachers are constructed. Scientific novelty is represented by the characteristic of the modeling process of training on advanced training courses. The practical significance of the proposed author's model lies in the possibility of its use in the system of additional professional education. **Conclusion.** The high effectiveness of teachers' training on the development of soft skills has been proved.

**Ключевые слова:** гибкие навыки, блок, модель, повышение квалификации, спецкурс, педагог, обучение.

**Keywords:** soft skills, block, model, advanced training, special course, teacher, leaning.

Процессы глобализации, жесткая конкуренция на рынке труда, цифровизация всех сфер деятельности человека, появление новых профессий выдвигают запрос на универсальные компетенции специалистов, прикладные мета-профессиональные навыки. Современное общество предъявляет высокие требования к выпускникам образовательных

организаций. Работодатели ожидают не только обученных специалистов, а людей мобильных, инициативных, креативных, умеющих работать в условиях неопределенности и многозадачности, выполнять разные роли в команде, активных IT-пользователей. Профессиональные планы молодежи, проектирование благоприятного сценария своего будущего должны опираться на личный потенциал, постоянное самообразование, активность и готовность к саморазвитию.

На педагогов возложена миссия подготовить выпускников к успешной социализации. Общеизвестно, что учитель не сможет сформировать необходимые навыки и компетенции, не овладев ими лично. В последние годы показателем профессиональной конкурентоспособности стали «гибкие навыки» (soft skills). Для педагогических кадров востребованность их удваивается, т. к. это ресурс профессионального роста и самореализации, а также актуальная составляющая педагогической результативности. Система постдипломного образования отличается гибкостью, дифференцируемостью, адресностью, опережающим характером обучения. Анализ Федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования, тематики повышения квалификации институтов развития образования показывает, что занятия с педагогами фокусируются на педагогических технологиях и методиках. Развивающий потенциал тоже присутствует, но направлен на педагогические компетенции. Социальная обусловленность мотивации и развития soft skills у педагогов формирует потребность подготовки целевого курса. **Целью** исследования является конструирование повышения квалификации педагогических кадров по развитию гибких навыков.

**Обзор литературы.** Термин «гибкие навыки» («мягкие навыки») впервые появился в 1968 году в учебной доктрине армии США «Системная инженерия обучения» (“Systems engineering of training”). Большой резонанс вызвал доклад на конференции командования Континентальной армии в 1972 году «„Гибкие“ навыки: определение, анализ поведенческой модели, процедуры обучения» (“Soft skills: definition, behavioral model analysis, training procedures”), в котором определялось понятие «гибких навыков» и их состав [1]. В работах

российских исследователей [2] делается акцент на психологический аспект проблемы, отдается приоритет коммуникации. Много работ посвящено развитию формирования «гибких навыков» у студентов [3; 4; 5], для построения карьеры [6; 7], в обучении взрослых [8]. В трудах зарубежных ученых [9; 10] soft skills пишется без кавычек и проектируется в образовательное пространство. Ученые из Гарварда, Стэнфорда, Фонда Карнеги выяснили [11], что гибкие навыки обеспечивают 85% профессионального успеха специалиста. Кампания Google в 2017 году провела анализ эффективности своих команд [12]. Исследователи отметили высокую продуктивность смешанных групп с сильными гибкими навыками. В аналитическом отчете подчеркивается особое влияние на успешность работы по развитию навыков лидерства, коммуникации, эмпатии. Каждый исследователь выстраивал свою иерархию универсальных навыков [2; 3; 4], ссылаясь на международные доклады и форумы. С точки зрения социальной востребованности, их можно сгруппировать таким образом:

- помогающие в изменчивом и неопределенном настоящем (предпринимательство, креативность, сотрудничество);
- поддерживающие в сложных ситуациях (способность решения проблем, системность, гибкость мышления);
- адаптирующие в цифровом мире (работа с большими массивами информации, критическое мышление, информационная культура);
- коммуникационные (умение слушать, задавать вопросы, эмоциональный интеллект и др.);
- метапредметные (анализ, синтез, интерпретация, оценка, аргументирование и др.).

Аналитическое изучение информационных источников по проблеме позволило выделить ряд противоречий:

- между необходимостью формирования гибких навыков у обучающихся и недостаточной разработанностью в педагогической науке целостного представления об этой проблеме;
- между востребованностью обществом педагогов с гибкими навыками и отсутствием целевых дополнительных профессиональных программ.

**Методология (материалы и методы).** Методологическая основа исследования представлена такими общенаучными принципами, как:

принцип развития, в соответствии с которым личность представляет собой развивающуюся систему под влиянием социальных и биологических детерминантов; принцип детерминации, отображающий причинно-следственные связи развития. Также применялся системный подход, совершенствование гибких навыков рассматривалось в многофакторном пространстве и во взаимодействии с окружающей реальностью. В процессе исследования был использован ряд методов: общенаучные (анализ, синтез, обобщение теоретических источников по проблеме исследования, систематизация и интерпретация результатов), диагностические методы (анкеты, опросы, самооценивание), методы статистической обработки данных.

**Результаты и их описание.** В институте дополнительного педагогического образования разработан и апробирован спецкурс по развитию гибких навыков у педагогов. Он формируется из шести основных блоков (см. рис. 1).

*Первый блок – теоретический.* В нем проходит введение слушателей в проблему. Так как нет общепринятого определения гибких навыков, то из множества толкований коллективно выбирается наиболее предпочтительное. Soft skills (гибкие навыки) – надпрофессиональные навыки, помогающие успешно решать жизненные задачи, работать с другими людьми [13].

Их необходимость обсуждается в малых группах. Далее идет разграничение жестких и гибких навыков. Слушатели приходят к соглашению, что жесткие навыки – узкопрофессиональны, способствуют продуктивной повседневной работе. К ним педагоги относят, в первую очередь, предметные, педагогические, психологические, методические навыки. В процессе дискуссии разграничиваются понятия «функциональная грамотность», «компетентность», «компетентности», «гибкие навыки».

*Во втором, поисковом блоке,* используя формат интернет-серфинга, слушатели знакомятся с выдвигаемыми разными источниками наборами гибких навыков, анализируют их содержание, соотносят с требованиями работодателей крупных компаний и перспективных фирм. В малых группах составляют списки востребованных гибких навыков, сравнивают результаты и формируют общую таблицу (см. табл. 1).



Рис. 1. Модель целевого повышения квалификации педагогических кадров по развитию гибких навыков

Таблица 1

**Гибкие навыки успешного профессионала**

Максимально востребованные	Часто востребованные	Востребованные
Коммуникативные навыки. Навыки самоорганизации. Креативные навыки. Умение работать с информацией. Стрессоустойчивость. Критическое мышление. Обучаемость	Командная работа. Системное мышление. Лидерство. Обязательность. Решение проблем. Эмоциональный интеллект. Работа в режиме неопределенности. Бережливое производство. Экологическое мышление. Саморефлексия	Наставничество и мониторинг. Ответственность. Решительность. Умение работать под давлением и тайм-менеджмент. Принятие решений. Управление проектами. Гибкость. Эмпатия



В процессе обсуждения рассматриваются модели «4К» и «матрешки». Первая представляет собой совокупность четырех стержневых навыков, которые нужно постоянно развивать каждому специалисту и школьнику: креативность, критическое мышление, координацию, коммуникативность [14]. Координация здесь рассматривается как способность работать в команде, выполнять управленческие функции. «Матрешка» – система навыков, платформой которой являются экзистенциальные навыки, которые определяют образ жизни человека, особенности его характера, в середине – гибкие навыки и грамотности, во внешнем слое – специализированные жесткие навыки [15].

*Третий блок – аналитический.* Полученную и структурированную информацию слушатели анализируют с точки зрения педагогической эффективности. Гибкие навыки успешного педагога объединили в пять групп. Группа коммуникативных навыков включает культуру педагогического общения. К ним относятся умение слушать, способность четко формулировать мысль и вопрос, умения договариваться, ораторское искусство, культура речи. Особое внимание уделялось эмоциональному интеллекту – способности считать мотивацию, намерения, эмоции собеседника или класса для качественного управления коммуникацией. Важны для педагога навыки делового общения для проведения результативных переговоров, ведения переписки. Новое для педагогов понятие «ненавязчивое общение» было единогласно принято в состав навыков этой группы. Каждый учитель и руководитель понимает важность точного, понятного донесения информации, подкрепленной фактами, правильного формулирования просьбы, веского аргументирования точки зрения.

Вторая группа гибких навыков названа интеллектуальной. В ней центральные места занимают креативность, критическое мышление, обучаемость, навыки грамотной работы с информацией. Способность нестандартно мыслить ценится в педагогическом сообществе как инструмент нахождения неожиданных решений проблем, гибкой реакции на происходящие изменения, повышения творческой активности окружающих. В информационном обществе любому человеку необходимо уметь ориентироваться в больших потоках информации. Учи-

тель не ограничивается учебником для подготовки урока, задействует разные информационные источники. Во всемирной паутине, СМИ и даже педагогической литературе встречаются противоречивые, дискуссионные и непроверенные данные. Способность проанализировать, критически оценить информацию, увидеть причинно-следственные связи, выделить главное, определить недостоверные факты, отделить ненужные материалы – показатель профессионализма педагога.

Обучаемость – ценный для работы навык в ракурсе непрерывного педагогического образования и эффективной педагогической практики. Это умение ставить перед собой учебные задачи, находить нужную информацию, организовывать свое обучение или самообучение. Навык самомотивации отражается в стремлении продуктивно работать, установки на успех, обязательности, инициативности, оптимизме, амбициозности. Навыки самоорганизации не менее важны для педагога, так как правильное распределение времени, ранжирование приоритетов, комфортные условия способствуют эффективности работы.

Волевые навыки образуют третью группу. Для педагога ответственность – обязательное профессиональное требование, которое выражается в дисциплине, добросовестности, надежности, подотчетности, умении отвечать за отрицательные последствия принятого решения. В педагогической практике нередко случаются стрессовые ситуации. Способность сохранять работоспособность характеризует стрессоустойчивость специалиста. От педагога требуется решительность при принятии решений. Этот навык предполагает умение оценить ситуацию, быстро просчитать все варианты развития события, увидеть перспективу, учесть риски. Гибкость нужна для быстрой адаптации к новым требованиям и задачам. Это готовность принять нововведения, внешние вызовы.

Четвертая группа гибких навыков – лидерская. Умение вдохновлять, вести коллектив к успеху, мотивировать себя и других всегда востребованы в педагогической практике. В эту группу входят и навыки решения проблем (аналитические, прогностические, критические), разрешение конфликтов, управление проектами, работа в команде, которые требуют интуиции, толерантности, инициативности. Настав-

ничество и менторинг тоже гибкие навыки этой группы. В них нуждаются молодые специалисты, они входят в ролевые функции учителя, могут стать инструментом сетевого взаимодействия со старшеклассниками.

Пятая группа – релевантная, т. е. соответствующая новым вызовам времени. Педагогам иногда приходится выполнять работу в жестких временных ограничениях или получать срочные разноплановые задания. Навыки тайм-менеджмента позволят результативно работать в таких условиях.

В эту группу входят также навыки работы в режимах неопределенности, многозадачности, бережной практики, экологического мышления. Современный мир нестабилен, сложен, неоднозначен, что отражается на всех сферах деятельности человека, включая образование. Современный педагог должен уметь быстро реагировать на любые изменения, адаптировать свою практику под новые запросы социума. Бережливость системы работы предполагает правильные расчеты нагрузок, перераспределение ресурсов для усиления работоспособности обучающихся и профилактики профессионального выгорания. Обучение для устойчивого развития давно стало трендом образования. Современному педагогу необходимо позитивное отношение к миру, ответственность за свои действия, осознанное отношение к событиям без вреда для окружающих и себя.

*Четвертый блок* повышения квалификации педагогических кадров по развитию гибких навыков – *рефлексивный*. Слушатели проводят самостоятельно самоанализ и рефлекссию своей работы. Определяют для себя необходимый набор гибких навыков для профессиональной успешности, конкурентности, развития. Выбирают оптимальное для себя соотношение жестких и гибких навыков. Для этого преподавателями разработаны и розданы рекомендации. Слушателям предлагается ответить на ряд вопросов, например:

- Что ценится в вашем педагогическом коллективе, профессиональном сообществе?
- Какие особенности образовательной системы вашей образовательной организации?
- Как часто случаются нововведения?
- Какие ваши карьерные притязания?
- Какие сильные и слабые стороны вашей педагогической практики?

– Какие потенциальные возможности профессионального роста вы видите?

Слушателям предлагается вспомнить свои ситуации успеха, составить список навыков, которые помогли получить хорошие результаты и список навыков, нехватку которых ощутили.

*Пятый блок – диагностический*. Слушателям предлагается по пятибалльной шкале оценить уровень своих навыков из составленного для себя списка. Цифра «1» соответствует начальному уровню, «2» – активному уровню, «3» – профессиональному, «4» – компетентному, «5» – экспертному.

В качестве домашнего задания слушатели ищут и проходят в интернете на определение уровня развития soft skills.

*Шестой блок – инструментальный*. Слушатели сравнивают личные списки гибких навыков, требующих развития и объединяются в малые группы, выбирая пять общих пунктов. Исходя из постулата, что навык – это знание, отработанное на практике и умение, доведенное до автоматизма, педагоги формируют целевой методический кейс из пяти разделов. Начинают с написания мотивационных листовок, установок. Для следующего раздела в интернете слушатели ищут цифровые книги по развитию конкретного навыка, статьи, лекции, советы авторитетных людей. Третий раздел наполняется квестами, настольными, интеллектуальными и спортивными играми, проектной линейкой для участия. Эти развивающие инструменты учат быстро находить проблему и варианты ее разрешения, работать в команде, аргументировать мнение, нестандартно мыслить. Например, спортивное ориентирование тренирует умения быстро принимать решение, командовать и подчиняться, чувствовать время и др. Настольные игры выбираются только те, в которых заложено взаимодействие, требуется прогнозирование, умение распознавать эмоции, вариативность мышления. Проектная деятельность также развивает большой спектр гибких навыков. Игры и квесты могут быть как компьютерные, так и реальные.

Четвертый раздел состоит из специфических методов под развитие конкретного навыка. Например, для усовершенствования коммуникативных умений рекомендуется проанализировать свои целевые аудитории из разных сфер

своей жизни, изучить их запросы и свои возможности их удовлетворения. Кроме этого, полезно записаться на курсы переговорщиков или вступить в дебатный клуб, организовывать дискуссии и деловые игры с друзьями.

Пятый раздел представляет собой навигатор по целевым тренингам и курсам.

*Седьмой блок* повышения квалификации педагогов по развитию гибких навыков – *стратегический*. Используя материалы предыдущих шести этапов, слушатели конструируют индивидуальный развивающий маршрут. В них закладываются конкретные цели, постоянная рефлексия, осмысление и оценивание нового опыта, опора на обратную связь от коллег, друзей, учащихся, членов семьи.

Результативность повышения квалификации по развитию гибких навыков педагогов проверялась содержательностью целевых кейсов, методическим уровнем (адекватность, последовательность, оптимальность, гибкость, целостность) разработанных индивидуальных маршрутов и степенью удовлетворенности слушателей. 138 педагогов участвовали в анонимном онлайн опросе, и 146 в персональном анкетировании. Результаты опроса отражают высокий уровень удовлетворенности респондентов содержанием (96%), организацией (94%) и условиями (92%) обучения. Слушатели особенно отмечают перспективность блоков для адаптации к обучающимся (90%), практическую ценность методических кейсов (100%), мультимедийную визуализацию учебного контента (82%), актуальные форматы учебных событий (94%).

Рейтинг актуальности гибких навыков у педагогов возглавили:

- работа в режиме неопределенности (88%);
- экологическое мышление (88%);
- прогнозирование рисков (78%);
- умение просто говорить о сложном (74%).

**Обсуждение.** Проведенное исследование обозначило ряд дискуссионных проблем и вопросов. Целевое повышение квалификации педагогических кадров по развитию гибких навыков побуждает синергетические эффекты. Происходит конвергентность элементов гибких навыков личности.

Наиболее результативное развитие гибких навыков в процессе повышения квалификации констатировалось у педагогов 25–45 лет. Одна-

ко, группы, скомплектованные из специалистов более старшей возрастной категории, демонстрировали высокую методическую компетентность, опираясь на которую и свой педагогический опыт, домоделировали предложенные формы работы, прогнозируя варианты использования их в школьной практике. Слабая мотивация саморазвития у педагогов старше 60 лет. Возможно, следует организовывать разновозрастные группы для усиления конкурентного взаимодействия.

Директора со стажем более 10 лет проигрывают заместителям директоров в познавательной активности и инновационной готовности. Обсуждается эффективность организации батл-сессий для них.

Нужен ли образовательный интенсив по развитию отдельных компонентов гибких навыков или следует интегрировать развивающий контент в предметное повышение квалификации?

Различный уровень рефлексивных умений и навыков педагогов проявляется в структурной вариативности компонентов soft skills. Продумывается целесообразность интеграции рефлексивной модели повышения квалификации в вышеописанную.

**Заключение.** Таким образом, для достижения успеха в работе, высокой конкурентоспособности любой специалист должен владеть гибкими навыками. Для педагогов они важны и для профессионального роста, и для подготовки успешного выпускника. В институте дополнительного педагогического образования разработан спецкурс по развитию гибких навыков, который состоит из семи блоков: теоретического, поискового, аналитического, рефлексивного, диагностического, инструментального и стратегического. В конце обучения каждый слушатель, кроме новых знаний и умений, становится обладателем персонального списка гибких навыков, целевых методических кейсов и индивидуального развивающего маршрута. Высокий показатель удовлетворенности педагогических работников качеством обучения (средний суммарный показатель – 94%) говорит о результативности целевого повышения квалификации по развитию гибких навыков.

#### **Библиографический список:**

1. Whitmore, P. G. Soft skills: definition, behavioral model analysis, training procedures /

P. G. Whitmore, J. P. Fry. Alexandria, VA : Human Resources Research Organization, 1972. 48 p.

2. Бацунов, С. Н. Современные детерминанты развития soft skills / С. Н. Бацунов, И. И. Дереча, И. М. Кунгурова, Е. В. Слизкова. – Текст : непосредственный // Концепт. – 2018. – № 4. – С. 12–21.

3. Волкова, М. Э. Формирование soft skills у студентов педагогических специальностей: теоретический анализ / М. Э. Волкова. – Текст : непосредственный // Студенческая наука и XXI век. – 2017. – № 2 (15). – С. 224–226.

4. Шайхутдинова, Х. А. Формирование soft skills в процессе подготовки студентов к успешной профессиональной деятельности / Х. А. Шайхутдинова. – Текст : непосредственный // Поволжский педагогический вестник. – 2020. – Т. 8, № 2 (27). – С. 101.

5. Ганпанцурова, О. Б. Формирование soft skills («гибких навыков») в процессе преподавания гуманитарных дисциплин на основе современных педагогических технологий / О. Б. Ганпанцурова. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 3 (88). – С. 87–90.

6. Жуина, Д. В. Изучение карьерных компетенций выпускников педагогического вуза / Д. В. Жуина. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы психологии и дефектологии : междунар. науч.-практ. конф. с элементами науч. школы для молодых ученых «48-е Евсевьевские чтения», посв. 50-летию института (2012; Саранск) / под общ. ред. Н. В. Рябовой, Г. А. Винокуровой. – Саранск, 2012. – С. 62–65.

7. Ивонина, А. И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников / А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина. – Текст : непосредственный // Вестн. евразийск. науки. – 2017. – № 1 (38). – С. 1–8.

8. Огарева, Е. И. Роль гибких навыков (soft skills) в компетентностной модели выпускника магистратуры и аспирантуры / Е. И. Огарева, Н. В. Лик. – Текст : непосредственный // Материалы науч.-метод. конф. СЗИУ РАНХиГС. – 2018. – № 1. – С. 145–149.

9. Andrews, J., Higson H. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business

Knowledge: A European Study. Higher Education in Europe, 2008, No 33 (4), pp. 411–422.

10. Chassidim, H., Almog, D., Shlomo, M. Fostering soft skills in project-oriented learning within an agile atmosphere. European Journal of Engineering Education, 2018, No. 43 (4), pp. 638–650.

11. The Soft Skills Disconnect / Nation Soft Skills Association. – URL: <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect> (дата обращения: 25.01.2022).

12. The surprising thing Google learned about its employees – and what it means for today's students. The Washington post. – URL: <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/> (дата обращения 25.01.2022).

13. Павлова, Ю. В. Развитие «гибких навыков» у студентов вузов. / Ю. В. Павлюк. – Текст : непосредственный // Россия и Европа: связь культуры и экономики : материалы XXII междунар. науч.-практ. конф. – 2018. – С. 102–104.

14. Фадель, Ч. Четырехмерное образование: компетенции, необходимые для успеха / Ч. Фадель, М. Бялик, Б. Триллинг. – Москва : Точка, 2018. – 240 с. – Текст : непосредственный.

15. Ермаков, Д. С. «Гибкие» навыки в школьном образовании / Д. С. Ермаков. – Текст : непосредственный // Народное образование – 2020. – № 5. – С. 165–172.

#### References:

1. Whitmore, P. G., Fry, J. P., Alexandria, V. A. *Soft skills: definition, behavioral model analysis, training procedures*. Human Resources Research Organization, 1972. 48 p.

2. Batsunov, S. N., Derecha, I. I., Kungurova, I. M., Slizkova, E. V. *Modern determinants of soft skills development* [Sovremennye determinanty razvitiya soft skills], Concept, 2018, No. 4, pp. 12–21.

3. Volkova, M. E. *Formation of soft-skills in students of pedagogical specialties: theoretical analysis* [Formirovanie soft-skills u studentov pedagogicheskikh special'nostej: teoreticheskij analiz], Student Science and the XXI Century, 2017, No. 2 (15), pp. 224–226.

4. Shaykhutdinova, H. A. *Formation of soft skills in the process of students' training for successful professional activity* [Formirovanie soft

skills v processe podgotovki studentov k uspešnoj professional'noj deyatel'nosti], Volga Pedagogical Herald, 2020, Vol. 8, No. 2 (27), pp. 101.

5. Ganpanturova, O. B. *The formation of soft skills ("flexible skills") in the process of teaching humanities disciplines on the basis of modern educational technologies* [Formirovanie soft skills ("gibkih navykov") v processe prepodavaniya gumanitarnyh disciplin na osnove sovremennyh pedagogičeskikh tekhnologij], The World of Science, Culture, Education, 2021, No. 3 (88), pp. 87–90.

6. Zhuina, D. V. *Studying the career competences of graduates of pedagogical higher education* [Izuchenie kar'ernyh kompetencij vypusnikov pedagogičeskogo vuza], Actual problems of psychology and defectology: international scientific-practical conference with elements of scientific school for young scientists "48th Evseyevskie readings", Saransk, 2012, pp. 62–65.

7. Ivonina, A. I., Chulanova, O. L., Davletshina, Yu.M. *Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft-skills and hard skills in professional and career development of employees* [Sovremennye napravleniya teoreticheskikh i metodicheskikh razrabotok v oblasti upravleniya: rol' soft-skills i hard skills v professional'nom i kar'ernom razvitiі sotrudnikov], Bulletin of Eurasian Studies, 2017, No. 1 (38), pp. 1–8.

8. Ogareva, E. I., Leek, N. V. *The role of soft skills in the competence model of graduate and postgraduate students* [Rol' gibkih navykov (soft skills) v kompetentnostnoj modeli vypusnika magistratury i aspirantury], Proceedings of the sci-

entific-methodical conference, 2018, No. 1, pp. 145–149.

9. Andrews, J., Higson, H. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. Higher Education in Europe, 2008, No. 33 (4), pp. 411–422.

10. Chassidim, H., Almog, D., Shlomo, M. Fostering soft skills in project-oriented learning within an agile atmosphere. European Journal of Engineering Education, 2018, No. 43 (4), pp. 638–650.

11. The Soft Skills Disconnect. Nation Soft Skills Association. Available at: <https://www.nationsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect> (accessed date: 01/25/2022).

12. The surprising thing Google learned about its employees – and what it means for today's students. The Washington post. Available at: <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/> (accessed date: 01/25/2022).

13. Pavlova, Y. V. *Development of "soft skills" in university students* [Razvitie gibkih navykov u studentov vuzov], Russia and Europe: the connection of culture and economy. Proceedings of the XXII International Scientific-Practical Conference, 2018, pp. 102–104.

14. Fadel, C., Bialik, M., Trilling, B. *Four-dimensional education: competences necessary for success* [CHetyryohmernoe obrazovanie: kompetencii, neobhodimye dlya uspekha], Moscow: Tochka, 2018. 240 p.

15. Ermakov, D. S. *Soft skills in school education* [Gibkie navyki v shkol'nom obrazovanii], Public Education, 2020, No. 5, pp. 165–172.

#### Образец для цитирования статьи:

Волобуева, Т. Б. Моделирование повышения квалификации педагогов по развитию гибких навыков / Т. Б. Волобуева. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 45–53.

#### Example for article citation:

Volobueva, T. B. Modeling advanced professional development for educators on the development of soft skills [Modelirovanie povыsheniya kvalifikacii pedagogov po razvitiyu gibkix navykov], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 45–53.

УДК 378.091.398+614.849

## Разработка программы воспитательной работы с сотрудниками государственной противопожарной службы России

**Е. Н. Хаматнурова**

<https://orcid.org/0000-0001-5616-1311>

Khamat\_e@mail.ru

**М. А. Кудрина**

<https://orcid.org/0000-0003-1312-6043>

kudrinamarija127@gmail.com

## Development of a program of educational work with employees of Russian State Fire Service

**E. N. Khamatnurova**

**M. A. Kudrina**

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Уровень ответственности, возложенный на сотрудников федеральной противопожарной службы государственной противопожарной службы МЧС России, обусловливает важность воспитательной работы с ними из-за ее прямого влияния на организованность, дисциплину и моральное состояние. Любые недостатки такой работы с личным составом отражаются на профессиональной подготовке сотрудников и эффективности их работы, что делает воспитательное воздействие крайне важным.

Однако текущее состояние организации воспитательной работы с работниками службы пожарно-спасательных отрядов МЧС России отличается некоторыми недостатками, среди которых выделяют недостаток системности, отсутствие необходимого уровня психологической и педагогической подготовок должностных лиц, в т. ч. ограниченное использование ресурсов и возможностей педагогических форм, методов и средств, а также современных технологий.

**Цель исследования.** Цель работы состоит в повышении эффективности организации воспитательной работы с сотрудниками государственной противопожарной службы МЧС России.

### Методология (материалы и методы).

В процессе создания программы использованы теоретические методы исследования, такие как анализ, синтез, конкретизация. А также эмпирические методы: моделирование и описание.

**Результаты.** По результатам исследования предложены комплекс разноплановых занятий, включающий в себя ведение дневника и множество различных методов и форм, разработана программа по воспитательной работе с работниками государственной противопожарной службы Российской Федерации.

**Заключение.** В заключение можно сказать о том, что разработанная программа является эффективной и может быть реализована в структуре Государственной противопожарной службы России.

### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The level of responsibility entrusted to employees of the federal fire department of Russian State Fire Service determines the importance of educational work with them, because of its direct impact on the organization, discipline and morale. Any shortcomings of such work with the personnel affect the professional training of employees and the effectiveness of their work, which makes the educational impact extremely important.

*However, the current state of organization of educational work with employees of the service of fire and rescue squads of the Ministry of Emergency Situations of Russia has some shortcomings, among which are the lack of consistency, lack of the necessary level of psychological and educational training of officials, including the limited use of resources and capabilities of teaching forms, methods and means, as well as modern technologies.*

**The goal of the research** is to improve the effectiveness of the organization of educational work with employees of State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia.

**Methodology.** During the creation of the program used theoretical methods of research such as analysis, synthesis, concretization. As well as empirical methods: modeling and description.

**Results.** According to the results of the study, a complex of diverse classes has been proposed, including diary keeping and many different methods and forms, a program for educational work with employees of the state fire service of the Russian Federation has been developed.

**Conclusion.** In conclusion, we can say that the developed program is effective and can be implemented in the structure of Russian State Fire Service.

**Ключевые слова:** проблемы профессиональной подготовки, разработка программы, государственная противопожарная служба, воспитательная работа, морально-профессиональные качества, МЧС России.

**Keywords:** problems of professional training, program development, state fire department, educational work, moral and professional qualities, Russian Ministry of Emergency Situations.

**Введение.** Сотрудники государственной противопожарной службы Российской Федерации (далее – ГПС) задействованы в сфере пожарной безопасности, их трудовая деятельность проходит в экстремальных условиях, а от эффективности их действий напрямую зависят жизни людей, а также предотвращение значительного материального (имущественного) ущерба. На сегодняшний день около 220 тысяч сотрудников несут службу в ГПС Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. К их профессиональным

и личным качествам предъявляются весьма высокие требования.

Для служебной деятельности федеральной противопожарной службы характерна высокая напряженность труда: нагрузка, в первую очередь на мышечный аппарат, центральную нервную, сердечно-сосудистую и дыхательную системы и в то же время на органы чувств и эмоциональный фон сотрудника. Вследствие ежедневного психоэмоционального стресса адаптация к стрессу становится патогенной (дистресс). Образующееся состояние психофизиологической дезадаптации характеризуется снижением работоспособности, повышением утомляемости, негативными личностными реакциями, возникновением синдрома выгорания, девиантными формами поведения (импульсивность, агрессивность и даже суицидальность и др.), психосоматических, а также нервно-психических расстройств.

В последнее время актуальной становится проблема организации профессионального и морально-психологического обучения личного состава и руководителей к поведению в экстремальных ситуациях. В современном обществе развитие общественно-политической жизни страны, противостояние политических сил, низкая демократическая культура и растущий уровень преступности – факторы, стремительно усложняющие условия профессиональной деятельности ГПС, вызывая повышенные требования к качеству обучения сотрудников и величину компетентности [1, с. 33].

Эффективность мероприятий, проводимых подразделениями МЧС России в экстремальной обстановке, находится в прямой зависимости от моральной и психологической профессиональной подготовки и состояния личного состава, его организованности и дисциплины [2, с. 24]. Поэтому следует обратить повышенное внимание на усиление моральной, интеллектуальной и психологической подготовкам сотрудников.

Служба в структуре МЧС России выступает в роли специфического, отдельного вида госслужбы, в функции которого входит реализация большого количества задач. Среди таких элементов выделяются работа по защите жизни и здоровья, прав и свобод людей, целого государства, защита их собственности, защита интересов общества от различного вида стихийных бедствий и пожаров.

Деятельность по работе с кадрами – многогранна и весьма ответственна среди многообразия направлений деятельности МЧС России. Задачи, реализуемые ГПС, требуют комплексного и всестороннего решения.

Такая работа является наиважнейшей обязанностью руководителей всех уровней [3, с. 64] и, следовательно, предписывает им принимать действия по формированию и осуществлению воспитания различных категорий личного состава.

Основную часть в работе с личным составом занимает воспитание. Система воспитания сотрудников пожарно-спасательных отрядов представляет собой непрерывный и целостный процесс выработки и развития у них качеств, необходимых для эффективного выполнения профессиональных задач.

**Обзор литературы.** Тема организации воспитательной работы для сотрудников ГПС МЧС России разрабатывалась в трудах ученых-исследователей С. Ф. Зыбина [4], В. Л. Марченко [2], И. А. Постнова [1] и др.

Основная цель воспитания работников пожарно-спасательных частей МЧС России заключается в формировании и развитии качеств профессионала, высоконравственной личности и патриота. Данная цель представляет собой ориентир для начальников, командиров и воспитателей на системный и многоаспектный подходы к обучению персонала<sup>1</sup>.

Обучение в системе ГПС МЧС России – направленная работа по формированию у сотрудников профессионально-необходимых, гражданских и нравственных качеств личности, заданных особенностями их профессиональной деятельности.

Данный процесс нацелен на решение соответствующих задач:

- рост у сотрудников патриотизма;
- обучение работников в духе неуклонного соблюдения законов и Конституции РФ;
- увеличение уровня правосознания, а также образование и развитие комплекса морально-психологических качеств профессионала и гражданина;

<sup>1</sup> О совершенствовании воспитательной работы в системе МЧС России [Электронный ресурс] : приказ МЧС России от 30 ноября 2005 г. № 859 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru>.

– поддержание межличностных отношений между сотрудниками на высоком уровне;

– развитие устремленности к постоянному совершенствованию своих профессиональных знаний, способностей, умений и навыков;

– удержание высокого уровня дисциплины;

– повышение значимости и привлекательности служебной деятельности;

– проведение методичной научно обоснованной кадровой политики<sup>2</sup>.

С другой стороны, воспитательная работа в структуре государственной противопожарной службы России предполагает совокупность морально-этических, социально-экономических, культурно-досуговых, правовых, индивидуально-психологических, информационно-пропагандистских, спортивно-массовых и иных мероприятий, направленных на формирование у работников ГПС важных морально-профессиональных качеств [2, с. 37]. На вершине такой работы стоит создание сплоченного, дружного коллектива сотрудников.

С точки зрения начальника Специального Управления ФПС № 50 МЧС России В. Л. Марченко, воспитательная работа состоит из последующих элементов:

– познания сущности, основных принципов и тенденций организационно-массовой работы с личным составом;

– освоения, резюмирования и популяризации передового опыта;

– анализа и включения самых эффективных методов, форм и средств осуществления агитационной, спортивной, оздоровительной и культурно-массовой работы;

– ознакомления со всеми формами и методами обучения, которые способствуют росту профессионального (в том числе и общего культурного) уровня служащих;

– выявление передовых способов, форм и методов (в том числе их исследование и распространение) воспитательной работы, направленной на достижение результативной реализа-

<sup>2</sup> Положение по организации и ведению воспитательной работы в системе МЧС России. URL: [http://www.mchs.gov.ru/law/Proekti\\_aktov\\_razrabatativa\\_emih\\_MCHS\\_Rossi/Nezavisimaja\\_antikorruptsiionnaja\\_eksport/Proekti\\_normativnih\\_pravovih\\_aktov\\_MCHS/item/398125](http://www.mchs.gov.ru/law/Proekti_aktov_razrabatativa_emih_MCHS_Rossi/Nezavisimaja_antikorruptsiionnaja_eksport/Proekti_normativnih_pravovih_aktov_MCHS/item/398125).



ции должностных задач, упрочнение дисциплины и законности [2, с. 53].

Концепция воспитания личного состава представляет собой целостный, целенаправленный процесс образования и развития профессионально важных качеств личного состава, для более эффективного выполнения поставленных перед ними задач.

Имеются исследования по отдельным аспектам воспитательной работы с личным составом. Например, В. В. Булгаков изучает вопрос формирования психологической устойчивости пожарных, разрабатывает систему методов соответствующей подготовки [5, с. 246]. А. А. Кузнецов Т. А. Миняхина изучили вопросы адаптации, и получили следующие выводы: между социально-психологической и профессиональной адаптациями существует тесная взаимосвязь, также вышеназванные виды приспособления действуют на взаимодействия между сотрудниками противопожарной службы как внутри, так и вне коллектива, а также на ощущение удовлетворенности жизнью и своей профессиональной деятельностью.

В то же время данные виды адаптации влияют на степень включенности и ответственности по отношению к работе, на склонность к острым психоэмоциональным реакциям и уровень стрессоустойчивости [6, с. 171]. Долг чести руководящих органов заключается в умелом сочетании требовательности и ответственности за создание здорового морально-психологического климата в подчиненном подразделении, формирование нравственной культуры сотрудников МЧС России, обеспечение социально-правовой защищенности, забота о подчиненных, окружение вниманием ветеранов, а также семей сотрудников, погибших при исполнении служебного долга<sup>3</sup>.

Для более эффективного воспитательного воздействия нами предложена комплексная программа по организации воспитания служащих ГПС России (далее – программа), охватывающая персональную воспитательную работу, интерак-

тивные образовательные технологии и меры предупреждения синдрома профессионального выгорания (табл. 1). Реализация программы предусматривает выполнение нескольких содержательных блоков.

В первом блоке программы рассматривается понятие стресса и синдрома профессионального выгорания. Кратко рассматриваются основные теории профессионального выгорания, изучаются стадии развития и симптомы синдрома профессионального выгорания.

Второй блок программы подразумевает проведение психодиагностики синдрома профессионального выгорания. «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» разработанная В. В. Бойко, предоставляет возможность исследовать такие элементы эмоционального выгорания как напряжение, резистенцию и истощение, является одним из главных инструментов для изучения синдрома профессионального выгорания в отечественной психологии. В этом блоке определяются факторы, влияющие на сотрудников управления по конвоированию наиболее сильно. Исследование проводится в форме сплошного опроса сотрудников с помощью анкеты и в форме индивидуальных консультаций с психологом для тех сотрудников, чьи результаты опроса выглядят наиболее настораживающими, а также с сотрудниками, изъявившими личное желание.

В рамках третьего блока программы проводится выявление специфики профилактики развития синдрома профессионального выгорания и повышения стрессоустойчивости в чрезвычайных ситуациях у работников государственной противопожарной службы. На этом этапе проводятся различные тренинги, посвященные обучению служащих государственной противопожарной службы МЧС России техникам и методам релаксации, основам нейролингвистического программирования, тренинги, основанные на позитивном подходе, ролевые ситуации, метод кейсов, тренинги, направленные на поведение в конфликтных ситуациях, тренинги, направленные на сплочение коллектива, а также специальные занятия с руководством.

Четвертый блок программы предполагает проведение анализа ее эффективности. Оценка эффективности программы основывается на периодической оценке прогресса в достижении общих результатов коллектива, а также состояния каждого отдельно взятого специалиста.

<sup>3</sup> Кодекс чести сотрудника системы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий [Электронный ресурс] : приказ МЧС России от 06 марта 2006 г. № 136 // «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>.

Таблица 1

**Комплексная программа воспитательной работы  
с сотрудниками ГПС МЧС России**

<p>Обоснование актуальности программы</p>	<p>Социально напряженное психологическое поле, межличностные взаимодействия, происходящие в условиях стресса, запускают (активизируют, включают) механизмы психологической защиты. Данные механизмы развивают поверхностность, безразличность, меньшую эмпатическую вовлеченность, что может являться причиной развития синдрома профессионального выгорания. Эта ситуация является крайне значимой в аспекте общей важности их трудовой деятельности. По этим причинам разработка программы профилактики и устранения последствий профессионального выгорания имеет такое значение</p>
<p>Цель программы</p>	<p>Профилактика и преодоление профессионального выгорания у сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России</p>
<p>Задачи программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ознакомить сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России с сущностью и опасностью профессионального выгорания;</li> <li>– провести психодиагностику сотрудников с целью определения их психического состояния, выявления признаков синдрома профессионального выгорания;</li> <li>– проанализировать факторы, провоцирующие синдром профессионального выгорания у сотрудников ГПС МЧС России;</li> <li>– развить у сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России навыки оказания самопомощи и помощи друг другу, обучить приемам снятия эмоционального напряжения, приемам повышения самооценки, улучшения настроения;</li> <li>– способствовать формированию у сотрудников ГПС МЧС России позитивных, оптимистических установок как в отношении себя, так и в отношении других людей, работы и жизни вообще;</li> <li>– стимулировать развитие стрессоустойчивости сотрудников и способность вовремя самостоятельно распознать признаки профессионального выгорания и предотвращать его развитие;</li> <li>– переход на новый уровень мышления (освобождение от стереотипов);</li> <li>– повышение эффективности работы сотрудника государственной пожарной части МЧС России;</li> <li>– разрушение психологических барьеров;</li> <li>– подключение к решению проблем внутренних ресурсов;</li> <li>– улучшение психологического и физического самочувствия;</li> <li>– обучение реагированию на сложные, неоднозначные ситуации</li> </ul>

Целевая аудитория	Сотрудники государственной противопожарной службы Российской Федерации
Длительность программы	4 месяца
Формы и методы реализации	Индивидуальная и групповая форма работы. Проведение комплекса разного вида занятий в течение двух часов еженедельно на протяжении четырех месяцев. Проведение индивидуальных консультаций и психодиагностики с выдачей рекомендаций и подборкой индивидуальных развивающих и коррекционных заданий по запросам. Выпуск брошюр и информационных листов по проблемам профилактики и преодоления симптомов профессионального выгорания, хронической усталости и стресса. Предусмотренные средства и формы: активное слушание, релаксационные упражнения, практические занятия, тренинги и другие
Содержание программы	I блок. Теоретическое ознакомление. II блок. Психодиагностика профессионального выгорания. III блок. Упражнения для профилактики и коррекции. IV блок. Анализ эффективности программы

От эффективности нашей программы зависит, будет ли она применяться в данном учреждении на регулярной основе.

Анализ и оценка эффективности разработанной программы является последним блоком реализации самой программы. Улучшению ситуации в случаях профессионального выгорания работников ГПС (МЧС России) содействует представленная программа.

Ожидается, что после реализации данной программы количество случаев профессионального выгорания среди сотрудников государственной противопожарной службы существенно снизится.

Программа рассчитана на 4 месяца обучения. И предполагает как индивидуальную, так и групповую форму работы. Реализация программы включает комплекс разноплановых занятий по два часа в неделю в течение четырех месяцев (например: май, июнь, июль, август), предусматривает индивидуальное консультирование и психодиагностику с предоставлением рекомендаций и подбором индивидуальных задач развития и коррекции по запросу. Метод индивидуальной воспитательной работы предполагает развитие и укрепление эмоционального интеллекта.

Таким образом, программа предполагает разноплановую воспитательную работу служащих государственной противопожарной службы. Во время прохождения программы сотрудник должен вести дневник, отражающий результаты прохождения этапа. Кроме того, следует провести тестирование по завершении индивидуальной воспитательной работы, которое служит окончательной проверкой. Занятия проводятся с помощью разнообразных средств и форм, таких как активное слушание, упражнения на расслабление, практические упражнения, тренировки и другие.

Рассмотрим пример оценки эффективности реализации программы с использованием исследований в этой области.

В основу положена программа, разработанная для пожарных частей И. Е. Веденяпина, Д. Г. Огуречникова, Э. Ш. Шаяхметова [7, с. 383–390]. Эта программа была проведена, и были получены следующие результаты: перед проведением программы профилактики профессионального выгорания исследователи получили следующие ответы о том, как сотрудник чувствует себя в данный момент: счастлив, эффективен, напряжен, смущен, устал и измучен. Анализ показал, что 53% опрошенных сотруд-

ников оценивают свое состояние как бодрое, 43% опрошенных – как работоспособное. Этот показатель характеризует состояние сотрудников как удовлетворительное. Анализ проводился по подразделениям Кировской области.

**Методология (материалы и методы).** Методологические основы данного исследования представлены теоретическими методами: анализ, синтез и конкретизация, а также эмпирическими методами: моделирование и описание.

**Результаты и их описание.** По окончании проведенных мероприятий количество сотрудников, так или иначе, отрицательно оценивающих свое состояние, назвавших свое состояние напряженным, сократилось до одного процента от числа опрошенных. Доля людей, которые сказали, что у них хорошее настроение, выросла на 18 пунктов.

Если до реализации программы состояние сотрудников государственной противопожарной службы можно было оценить как удовлетворительное, то после реализации программы этот показатель можно отнести к хорошему.

Рассмотрим далее, как может измениться настроение сотрудников государственной пожарной службы МЧС России, участвовавших в программе. При опросе о состоянии сотрудников большинство из них оценили свое настроение как положительное, что говорит о том, что они в основном находятся в хорошем настроении, их состояние характеризуется приростом сил и энергии при выполнении своей профессиональной деятельности. Так ответили 79% респондентов. Однако 21% сообщили о случаях равнодушия и безучастия.

Ожидается, что после реализации программы количество сотрудников, пребывающих в хорошем настроении и испытывающих прилив сил и энергии, превысит девяносто процентов от общего числа опрошенных. Случаи равнодушия и безучастия остаются, но их количество невелико и больше указывает на личные проблемы, а не на профессиональные. Рекомендуется внимательнее присмотреться к сотрудникам, давшим такой ответ, и посоветоваться с психологом [7, с. 386].

После реализации программных мероприятий количество сотрудников в хорошем настроении, испытывающих приливы сил

и энергии, увеличилось до более чем 90% опрошенных. Исходя из вышесказанного, представленную программу можно считать эффективной.

**Заключение.** Таким образом, разработанную программу можно рекомендовать к реализации в подразделениях государственной противопожарной службы МЧС России.

#### Библиографический список:

1. Постнов, И. А. Организационно-правовые основы воспитательной работы с личным составом в Уральском институте ГПС МЧС России / И. А. Постнов. – Текст : непосредственный // Педагогические науки. – 2017. – № 2. – С. 31–33.
2. Марченко, В. Л. Формирование социально-психологической устойчивости сотрудников ГПС / В. Л. Марченко. – Текст : непосредственный // Вестник Санкт-Петербургского института ГПС МЧС России. 2004. – № 5.
3. Моторин, В. Б. Организация работы с кадрами Государственной противопожарной службы / В. Б. Моторин, В. Л. Марченко, А. А. Миляев и др. – Санкт-Петербург, 2013. – 264 с. – Текст : непосредственный.
4. Зыбин, С. Ф. Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел. Теоретико-правовые основы / С. Ф. Зыбин. – Санкт-Петербург : СПБИ МВД России, 1995. – 120 с. – Текст : непосредственный.
5. Булгаков, В. В. Формирование психологической устойчивости пожарных к негативным условиям профессиональной деятельности / В. В. Булгаков. – Текст : непосредственный // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2020. – Т. 25, № 3 (82). – С. 246–253.
6. Кузнецова, А. А. Особенности социально-психологической и профессиональной адаптации сотрудников профессий экстремального профиля (на примере государственной противопожарной службы) / А. А. Кузнецова, К. А. Миняхина. – Текст : непосредственный // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2021. – Т. 11, № 2. – С. 155–171.
7. Веденяпин, И. Э. Особенности профессионального выгорания и ценностно-смысловой сферы сотрудников противопожарной службы / И. Э. Веденяпин, Д. Г. Огуречников, Э. Ш. Ша-

яхметова. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 5. – С. 383–390.

8. Слабинский, В. Ю. Профессиональное выгорание у пожарных / В. Ю. Слабинский. – Текст : непосредственный // Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. – 2013. – № 1. – С. 87–94.

9. Солнцев, В. О. Психолого-педагогическое сопровождение в процессе подготовки кадров Государственной противопожарной службы МЧС России / В. О. Солнцев. – Текст : непосредственный // XXI век: ЧЕЛОВЕК. ОБЩЕСТВО. НАУКА : сборник научных статей. Выпуск 10. – Санкт-Петербург : Лема, 2010. – С. 134–146.

10. Шелепова, М. А. Воспитательная работа с личным составом в рамках управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел / М. А. Шелепова, А. С. Петрова. – Текст : непосредственный // Концепт : научно-методический электронный журнал. – 2016. – Т. 17. – С. 862–871.

11. Шамаров, В. М. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел. Основные направления в воспитательной работе по их укреплению / В. М. Шамаров, Х. Х. Лойт, А. В. Никифоров. – Москва : Академия МВД России, 1997. – 60 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. Postnov, I. A. *Organizational and legal framework for educational work with personnel in the Ural Institute of the Russian Ministry for Emergency Situations* [Organizacionno-pravovye osnovy vospitatel'noj raboty s lichnym sostavom v Ural'skom institute GPS MChS Rossii], Pedagogical sciences, 2017, No. 2, pp. 31–33.

2. Marchenko, V. L. *Formation of socio-psychological stability of employees of State Fire-fighting Service* [Organizacija vospitatel'noj raboty s lichnym sostavom gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby v chrezvychajnyh situacijah], Bulletin of St. Petersburg Institute of the Russian Ministry for Emergency Situations, 2004. 174 p.

3. Motorin, V. B., Marchenko, V. L., Miljaev, A. A., Tkachev, P. A. *Organization of work with personnel of the State Fire Service* [Organi-

zacija raboty s kadrami Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby], Saint Petersburg, 2013. 264 p.

4. Zybin, S. F. *Individual educational work with employees of internal affairs bodies. Theoretical and legal foundations* [Individual'naja vospitatel'naja rabota s sotrudnikami organov vnutrennih del. Teoretiko-pravovye osnovy], Saint Petersburg, 1995. 120 p.

5. Bulgakov, V. V. *Formation of psychological resistance of firefighters to negative conditions of professional activity* [Formirovanie psihologicheskoj ustojchivosti pozharnyh k negativnym uslovijam professional'noj dejatel'nosti], Psychology in law enforcement agencies, 2020, Vol. 25, No. 3 (82), pp. 246–253.

6. Kuznecova, A. A., Minjahina, K. A. *Peculiarities of socio-psychological and professional adaptation of employees of extreme professions (on the example of the state fire department)* [Osobnosti social'no-psihologicheskoj i professional'noj adaptacii sotrudnikov professij jekstremal'nogo profilja (na primere gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby)], Proceedings of Southwestern State University. Series: Linguistics and Pedagogy, 2021, Vol. 11, No. 2, pp. 155–171.

7. Vedenjapin, I. Je., Ogurechnikov, D. G., Shajahmetova, Je. Sh. *Peculiarities of professional burnout and value-semantic sphere of firefighters* [Osobnosti professional'nogo vygoranija i cenostno-smyslovoj sfery sotrudnikov protivopozharnoj sluzhby], Problems of Modern Teacher Education, 2016, No. 5, pp. 383–390.

8. Slabinskij, V. Ju. *Professional burnout in firefighters* [Professional'noe vygoranie u pozharnyh], Medico-biological and socio-psychological problems of safety in emergency situations, 2013, No. 1, pp. 87–94.

9. Solncev, V. O. *Psychological and pedagogical support in the training of the State Fire-Fighting Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia* [Psihologo-pedagogicheskoe soprovozhdenie v processe podgotovki kadrov Gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby MChS Rossii], XXI century: Human. Society. Science: Proceedings of scientific articles. Issue 10. Saint Petersburg, 2010, pp. 134–146.

10. Sheleпова, M. A., Petrova, A. S. *Educational work with personnel in the managerial activities of heads of internal affairs bodies* [Vospitatel'naja rabota s lichnym sostavom v ramkah

upravlenceskoj dejatel'nosti rukovoditelej organov vnutrennih del], Scientific and methodical electronic journal "Concept", 2016, Vol. 17, pp. 862–871.

11. Shamarov, V. M., Lojt, H. H., Nikiforov, A. B. *Service discipline and legality in the internal af-*

*fairs bodies. The main directions in the educational work to strengthen them* [Sluzhebnaia disciplina i zakonnost' v organah vnutrennih del. Osnovnye napravlenija v vospitatel'noj rabote po ih ukrepleniju], Moscow: Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, 1997. 60 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Хаматнурова, Е. Н. Разработка программы воспитательной работы с сотрудниками государственной противопожарной службы России / Е. Н. Хаматнурова, М. А. Кудрина. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 54–62.

**Example for article citation:**

Khamatnurova, E. N., Kudrina, M. A. Development of a program of educational work with employees of Russian State Fire Service [Razrabotka programmy` vospitatel`noj raboty` s sotrudnikami gosudarstvennoj protivopozharnoj sluzhby` Rossii], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 54–62.

## Исследования молодых ученых

УДК 378.091.398+371.123

### Участие преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования в деятельности научно-исследовательских коллективов как фактор развития профессионального мастерства

Н. О. Николов  
<https://orcid.org/0000-0001-6597-1834>  
nikolov\_1989@mail.ru

### Participation of teachers of additional professional education institutions in the activities of research teams as a factor in the development of professional skills

N. O. Nikolov

#### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Развивающая среда научно-исследовательских коллективов достаточно давно зарекомендовала себя в качестве эффективного инструмента решения сложных производственных задач. В то же время интенсивный поток неустоявшейся зарубежной терминологии в системах поддержки личностного роста несколько затмил одну из значимых психолого-педагогических идей. Красочные термины начали оттенять роль коллектива в становлении личности, а также концентрировать внимание человека на своих эгоцентричных мотивах развития. В этом свете авторы предлагают, не снижая уровень современных открытий, уточнить личностные новообразования, которые может развить коллектив. Речь идет о процессах развития профессионального мастерства под воздействием когнитивного поля научно-исследовательского коллектива. **Цель исследования:** выявить возможность развития профессионального мастерства

у преподавателей в деятельности научно-исследовательских коллективов. **Методология (материалы и методы).** Ведущую идею, определяющую стратегию привлечения и применения методов исследования мы позаимствовали из работы Н. К. Крупской. В частности, ее идею о том, что успешность преподавательского мастерства определяется его знанием о научных основах организации труда. Помимо указанной идеи, мы учли систему взглядов Л. С. Выготского о значении коллективного сознания для успешного развития высших психических функций личности. Ведущими методами исследования стали: анализ научной литературы, эксперимент и включенное наблюдение. Порядок перечисления методов прямо пропорционально отражает повышение степени их значимости при получении новых научных данных. **Результаты.** Выявлено, что компоненты профессионального мастерства эффективно развиваются при условии участия преподавателя учреждений дополнительного профессионального образования в деятельно-

сти научно-исследовательских коллективов. В качестве компонентов профессионального мастерства были выделены такие составляющие, как праксеологический (продуктивный), мотивационно-ценностный, когнитивно-деятельностный, коммуникативный и индивидуально-личностный. За основание выдвинутой классификации компонентов профессионального мастерства была выбрана работа О. Г. Поляковой. Также была установлена связь между процессом повышения научно-исследовательских компетенций преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования и ростом их профессионального мастерства. Дополнительно установлено, что использование в деятельности научно-исследовательских коллективов аффективно-окрашенной лексики повышает качество внимания его членов к проблеме исследования, а также повышает уровень их когнитивной эффективности.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The developmental environment of research teams has long enough established itself as an effective tool for solving complex production problems. However, the intense flow of unstated foreign terminology in personal growth support systems has somewhat overshadowed one of the significant psychological and pedagogical ideas. Colorful terms began to shade the role of the collective in the formation of the personality, and also to concentrate the attention of the person on his egocentric motives of development. In this context, the authors propose, without lowering the level of modern discoveries, to clarify the personal novelties that can develop the collective. We are talking about the processes of development of professional skills under the influence of the cognitive field of the research team.

**The goal of research is to identify the possibility of developing professional skills of teachers in the activities of research teams.**

**Methodology.** The leading idea determining the strategy of involvement and application of research methods we borrowed from the work of N. K. Krupskaya. Her idea that the success of a teacher is determined by his knowledge of the scientific foundations of work organization is presented. In addition to the above idea, we took into account L. S. Vygotsky's system of views about the

importance of collective consciousness for the successful development of the higher mental functions of personality. The leading methods of research were: analysis of the scientific literature, experiment and included observation. The order in which the methods are listed directly reflects the increase in the degree of their importance in obtaining new scientific data.

**Results.** It was revealed that the components of professional mastery are effectively developed under the condition of participation of a teacher of institutions of additional professional education in the activities of research teams. The following components were identified as components of professional mastery: praxeological (productive), motivational-valuable, cognitive-activational, communicative and individual-personal. O. G. Polyakova's work was chosen as a basis for the classification of the components of professional mastery. The connection between the process of increasing research competencies of teachers of institutions of additional professional education and the growth of their professional mastery was also established. Additionally, it was found that the use of affective-colored vocabulary in the activities of research teams increases the quality of attention of its members to the research problem, as well as increases the level of their cognitive effectiveness.

**Ключевые слова:** система повышения квалификации, преподаватели, профессиональное мастерство, научно-исследовательские коллективы.

**Keywords:** advanced training system, teachers, professional skills, research teams.

#### Введение

Система дополнительного профессионального образования (далее – система ДПО) является одним из ценных ресурсов современного общества. Одной из сторон ее аксиологической привлекательности является трансляция в социум необходимости постоянного обновления знаний у действующих специалистов. Вместе с тем требования к росту профессионального мастерства система ДПО предъявляет и к самой себе, а точнее к своим специалистам. С одной стороны, задача достаточно простая, поскольку в исследуемой нами системе образования постоянно ведутся научные разработки по повышению квалификации. С другой стороны, уровень оплаты



труда в системе ДПО несколько отличается от тарификации ставок в иных учреждениях профессионального образования. В этой связи специалисты, а точнее профессорско-преподавательский состав, исследуемой области образования вынужден искать лаконичные и экономичные способы повышения своего профессионального мастерства. Продолжительный период поиска наиболее перспективных и экономичных форм профессионального роста привел к идее о необходимости включения преподавателей в деятельность научно-исследовательских коллективов. Также стоит отметить, что наша идея согласуется с педагогическим принципом, который ранее представила Н. К. Крупская [1]. В частности, она отмечала, что профессиональный рост педагогических работников немыслим без освоения ими научных основ организации труда. Необходимо упомянуть и еще одно основание нашего исследования – работы Л. С. Выготского [2], а точнее его суждения относительно факторов развития личности. Уточним, что одним из лучших динамических оснований онтогенеза психики им признавалось социальное окружение.

В случае с текущим исследованием под социальным окружением, прежде всего, понимается научное сообщество, научный коллектив, деятельность которого оказывает влияние на внутренние психические процессы преподавателей ДПО.

Благодаря включенному наблюдению в деятельность научно-исследовательских коллективов также было установлено, что аффективно-окрашенная речь оказывает значительное влияние на когнитивную активность их членов. Под аффективно-окрашенной речью мы понимаем употребление таких многосмысловых терминов, которые отдаленно схожи с некоторыми эвфемизмами и табуированными выражениями, а также понимаем уместное использование просторечной лексики. В свете указанного стоит заметить, что авторские наблюдения очень интересны. При этом для объективации частных замечаний крайне важно провести тщательное научное исследование, что порождает **цель исследования** – изучить потенциал участия преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования в деятельности научно-исследовательских коллек-

тивов в качестве фактора развития профессионального мастерства.

### Обзор литературы

Изучая практики развития профессионального мастерства, было выявлено, что достаточно большое количество исследователей подтверждают важность научных знаний для профессионально-личностного самосовершенствования современного преподавателя (О. Г. Полякова [3], М. П. Стародубцев [4], Р. Р. Карданов [5], А. О. Кошелева [6], Н. А. Калашникова [7], В. Г. Хоменко [8], М. А. Студяников [9] и др.). Также было выявлено, что немалое число авторов уделяют внимание обстоятельствам насыщения преподавателя научными знаниями. В частности, достаточно часто упоминается важность участия преподавателя в деятельности научно-исследовательских коллективов (М. П. Стародубцев, Р. Р. Карданов, А. О. Кошелева, Н. А. Калашникова). Вместе с тем указанное педагогическое условие развития профессионального мастерства зачастую располагается в перечне «конвейерного упоминания». Под указанным оригинальным термином автор подразумевает тот факт, что ценность коллективной деятельности с 40-х годов XX века достаточно основательно изложена во множестве трудов. При этом в виду адаптации в современном обществе единоличных моделей научного поведения добрая советская педагогическая традиция популяризации коллективной деятельности вновь становится актуальной.

Также необходимо отметить, что научный коллектив – это нечто большее, чем обычная социальная общность. Научно-исследовательская деятельность является концентрированной когнитивной силой, сила влияния которой значительна. Значимость ее определяется способностью влиять посредством публикаций на мнение широкой научной общественности. В частности, такой наукометрический показатель, как импакт-фактор научных изданий, формально позволяет уточнить цифровые данные степени влияния того или иного направления публикаций.

Возвращаясь к теме исследования, стоит добавить, что современные исследования недостаточно основательно уточняют роль аффективно-эмоциональной составляющей коллективной деятельности. По нашему мнению, указанный неформальный ресурс оказывает

не меньшее влияние на успешность профессионального роста преподавателей учреждений ДПО. В данном случае необходимо добавить, что очень часто при исследовании эмоциональной составляющей межличностного общения речь идет об эмоциональном интеллекте. Также стоит уточнить, что автору хотелось бы углубить тему исследования и выявить степень влияния аффективно окрашенной лексики на когнитивную активность членов научно-исследовательских коллективов.

Сразу же заметим, что рост когнитивной активности мы планируем отслеживать относительно праксеологической компоненты профессионального мастерства преподавателей. При этом автор напрямую связывает рост когнитивной эффективности в деятельности научно-исследовательских коллективов с совершенствованием профессионального мастерства. Иными словами, аффективно-эмоциональная составляющая научно-исследовательской деятельности является одним из оснований развития профессионального мастерства преподавателей учреждений ДПО. В целом предположения автора подтверждаются рядом обстоятельных научных исследований (А. В. Прокофьев [10], М. В. Старцев [11], А. Ю. Долгов [12]). Вместе с тем напрямую не удалось подтвердить эффективность ряда лексических инструментов, создающих особую эмоционально-аффективную атмосферу в коллективе. Под особенной психологической атмосферой подразумевается желание членов коллектива оперировать живым, практико-ориентированным знанием.

В связи с указанным было принято решение проверить авторскую гипотезу в рамках экспериментальной работы. Также необходимо заметить, что под особым лексическим инструментом понимается аффективно окрашенная речь членов научно-исследовательских коллективов. В свою очередь под аффективно окрашенной речью понимается употребление таких многосмысловых терминов, которые отдаленно схожи с некоторыми эвфемизмами и табуированными выражениями, а также подразумевается уместное использование просторечной лексики.

Таким образом, автор отмечает необходимость дальнейшей проверки связи роста профессионального мастерства и насыщения межличностного общения в научно-

исследовательском коллективе свободным от канцеляризованных языком.

Для научного обзора также важно представить точку зрения автора относительно структурных компонентов профессионального мастерства, поскольку нами была заявлена эмпирическая проверка эффективности его развития. При изучении ряда научных исследований была выбрана обстоятельная работа О. Г. Поляковой по исследуемой теме. Она предлагает выделять ряд уровней развития профессионального мастерства, связанных с праксеологической, когнитивной, мотивационной, коммуникативной и индивидуально-личностной особенностью человека. Ряд иных других работ по исследуемой проблеме в целом повторяют приведенный перечень структурных компонентов профессионального мастерства.

#### **Методология. Материалы и методы**

Ведущая идея, определяющая стратегию привлечения и применения методов исследования, была позаимствована из работ Н. К. Крупской. В частности, принято во внимание, что рост профессионального мастерства педагога возможен только при освоении им научных основ организации трудовой деятельности.

Главным компонентом идеи считаем позитивное влияние научных знаний на профессиональный рост специалистов системы образования.

Исходя из личных интересов самого автора, рассмотренная идея была объединена с концепцией социально-личностного развития Л. С. Выготского. В частности, в основание авторской системы развития профессионального мастерства преподавателей системы ДПО, была положена идея о важности включения преподавателей в деятельность научно-исследовательских коллективов. Для проверки изложенных предположений, основанных на проверенных и авторитетных мнениях отечественных исследователей, были привлечены такие методы, как: анализ научной литературы, включенное наблюдение и эксперимент.

Эмпирическая составляющая исследования состояла в наблюдении и поддержании оперировании преподавателями категориями живого знания. Одним из признаков оперирования указанным знанием стала аффективно окрашенная речь. Составляющие аффективно

окрашенной речи ранее были указаны нами в разделе обзора научных источников по проблеме исследования.

Оценка успешности авторской гипотезы о ценности участия преподавателей в деятельности научно-исследовательских коллективов проводилась относительно праксеологической составляющей профессионального мастерства. В частности, оценивались формальные и неформальные достижения членов пяти научно-исследовательских коллективов, сформированных на базе ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» в 2020–2022 гг.

За экспериментальную группу (далее – ЭГ) был принят коллектив, осуществляющий исследование по теме «Индивидуальный методический стиль деятельности учителя». В состав контрольной группы (далее – КГ) вошли иные четыре научно-исследовательских коллектива (осуществляют работу по следующим темам: «Структурирование и визуализация информации для слушателей, осваивающих дополнительные профессиональные программы в цифровой образовательной среде»; «Использование ресурсов цифровой образовательной среды для формирования умений учебной коммуникации у школьников, испытывающих трудности в обучении»; «Методы исследования качества дошкольного образования»; «Теоретические и практические аспекты формирования акмеологической среды в организации дополнительного профессионального образования»).

#### Результаты и их описание

В процессе исследования были выделены базовые структурные элементы профессионального мастерства: праксеологический (продуктивный), когнитивно-деятельностный, коммуникативный, мотивационно-ценностный и индивидуально-личностный. За основание выдвинутой классификации компонентов профессионального мастерства была выбрана работа О. Г. Поляковой. Также была установлена связь между процессом повышения научно-исследовательских компетенций преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования и ростом их профессионального мастерства относительно его праксеологической структурной составляющей.

В частности, по итогам 2022 года была проведена оценка успешности деятельности научно-исследовательских коллективов и именно коллективных продуктов деятельности. Было установлено, что с момента основания коллективов было подготовлено: 11 статей, размещенных в рецензируемых научных журналах из перечня ВАК, 5 статей, индексируемых в базе РИНЦ, также были подготовлены 6 методических рекомендаций и 1 программа повышения квалификации. В целом с точки зрения классической формы праксеологического подхода вся совокупность профессорско-преподавательского состава научно-исследовательских коллективов в количестве 30 человек продемонстрировала признаки эффективного позитивного продуктивного взаимодействия.

Дополнительно установлено, что использование в деятельности научно-исследовательских коллективов аффективно-окрашенной лексики повышает качество внимания его членов к проблеме исследования, а также повышает уровень их когнитивной активности. В частности, подобный эффект был отмечен в группах с участием профессора Д. Ф. Ильясова.

В этой связи сразу же отметим, что сущность экспериментальной работы автора статьи состояла в том, чтобы продолжить традицию по использованию обсуждаемого педагогического ресурса в рамках деятельности научного коллектива «Индивидуальный методический стиль деятельности учителя». Признаком повышенной продуктивности, а соответственно, роста профессионального мастерства, мы считаем появление в ЭГ такого неаналогового коллективного интеллектуального продукта, как деловая дидактическая игра «Индивидуальный методический стиль деятельности учителя» (свидетельство № 0543 от 17.03.2022). У представителей КГ продукты профессиональной деятельности демонстрировали уверенный статус аналоговых научных работ с высоким уровнем научных результатов.

Также стоит отметить, что еще одним из признаков позитивного влияния коллективной научно-исследовательской деятельности на развитие профессионального мастерства преподавателей является повышение числа защит диссертационных исследований среди исследуемой категории специалистов.

**Обсуждение.** Поскольку общая гипотеза исследования подтверждена, то перед итоговым заключением стоит произвести уточнение перспектив дальнейшего продвижения отдельных элементов авторского научного поиска. В частности, разумно продолжить уточнять влияние аффективно окрашенной лексики на развитие научного стиля мышления преподавателей системы ДПО. По мнению автора, аффективно-окрашенная лексика обладает особым механизмом переработки накапливающегося психического напряжения, которое появляется у личности при длительном использовании канцеляризмов и излишних наукообразных иноязычных терминов. Отчасти речь идет о том, что аффективно окрашенная лексика как элемент межличностной связи в научно-исследовательском коллективе обладает эффектом аналитико-катартической терапии [13]. Указанное направление исследования также позволит лучше понять связь параллельного развития речи и мышления, что продолжит укреплять основания отечественной педагогической школы. Также перспективным мы считаем провести последовательную проверку влияния коллективной научно-исследовательской деятельности на все не задействованные в текущей научной работе структурные составляющие профессионального мастерства.

**Заключение.** В процессе исследования были достигнуты следующие результаты.

1. Во введении была актуализирована потребность преподавателей системы ДПО в экономичном и своевременном повышении своего профессионального мастерства. В качестве ресурса по достижению указанной цели был предложен ресурс научно-исследовательских коллективов. Также была сформулирована цель исследования. Таким образом, автором было подготовлено понятийное поле исследуемой проблемы, на основании чего стало возможно изложение результатов теоретического анализа по теме научной статьи.

2. В рамках обзора научной литературы в целом была подтверждена авторская гипотеза о перспективности использования ресурса научно-исследовательских коллективов для повышения профессионального мастерства преподавателей ДПО. Вместе с тем автором было предложено еще одно педагогиче-

ское условие, которое, по его мнению, должно повысить качество роста профессионального мастерства преподавателей – аффективно окрашенную лексику. Указанное педагогическое условие было решено проверить в рамках эмпирической части исследования посредством метода включенного наблюдения, а также эксперимента. Локальной базой проведения эксперимента было предложено считать научно-исследовательский коллектив, работающий по теме «Индивидуальный методический стиль деятельности учителя». Также в рамках теоретического обзора был уточнен основание, по которому будет проверяться признак роста профессионального мастерства. Необходимо добавить, что возможность выделения указанного основания стал теоретический анализ работ, предметом которых было изучение структуры профессионального мастерства.

3. При разработке методологии научного исследования были учтены работы Н. К. Крупской, а также Л. С. Выготского. Отдельные идеи указанных авторов были объединены в идею о возможности использования ресурса коллективной научно-исследовательской деятельности для развития профессионального мастерства преподавателей ДПО. Также уточнены авторские позиции о ведущих методах исследования: анализ научной литературы по теме исследования, включенное наблюдение и эксперимент.

4. В разделе результаты научной статьи были представлены базовые структурные элементы профессионального мастерства: праксеологический (продуктивный), когнитивно-деятельностный, коммуникативный, мотивационно-ценностный и индивидуально-личностный. Также нами уточнены результаты экспериментальной работы, подчеркнувшей, что использование аффективно окрашенной лексики позволяет у преподавателей ДПО активировать научный стиль мышления. Признаком усиления научного стиля мышления стало создание неаналогового интеллектуального продукта коллективной деятельности – деловой дидактической игры для учителей. Дополнительно выявлено, что с позиций классического праксеологического подхода включение преподавателей ДПО в деятельность научно-исследовательских коллективов

позволяет повышать их уровень профессионального мастерства.

5. В разделе «Обсуждение» производится уточнение перспектив дальнейшего изучения такого элемента коммуникации в научно-исследовательском коллективе как аффективно-окрашенной речи. Указанному коммуникативному ресурсу отводится роль регулятора психологического климата в коллективной работе. Также подчеркивается психотерапевтические (аналитико-катартические) возможности обсуждаемого коммуникативного элемента, которые могут сохранить эмоциональный интеллект участников научно-исследовательского коллектива.

6. По мнению автора исследования, успешность использования коллективных творческих методов решения дидактических задач основывается на позитивном опыте детских воспоминаний об эмоциональной привлекательности новой приключенческой игры, а также возможности получения новых знаний в виде рациональных и иррациональных формах: интеллектуальной и аффективно-эмоциональной. Предложенное обоснование обладает особым методическим потенциалом, позволяющим основательнее понять механизмы популяризации деятельности научно-исследовательских коллективов.

#### Библиографический список:

1. Крупская, Н. К. Об учителе : избр. статьи, речи и письма / Акад. пед. наук РСФСР. – 2-е изд., доп. – Москва : Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1960. – 360 с. – Текст : непосредственный.

2. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Лев Выготский. – Москва : АСТ [и др.], 2005. – 670 с. – Текст : непосредственный.

3. Полякова, О. Г. Индивидуальный стиль деятельности преподавателя / О. Г. Полякова. – Текст : непосредственный // Теоретические и практические аспекты лингвистики и межкультурной коммуникации: Ученые записки УлГУ. Серия Лингвистика. Выпуск 1 (9). Часть II / под ред. А. И. Фефилова. – Ульяновск : УлГУ, 2004. – С. 20–23.

4. Стародубцев, М. П. Основы педагогического мастерства и развитие профессиональной компетенции преподавателя вуза / М. П. Стародубцев, Д. А. Петров, Р. В. Кириченко,

С. Х. Кострыкин. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2014. – 110 с. – Текст : непосредственный.

5. Карданов, Р. Р. Развитие профессиональной компетентности преподавателей в образовательном пространстве вуза / Р. Р. Карданов, А. С. Узарханова, Т. Х. Абдулазимова. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 3 (88). – С. 245–247.

6. Кошелева, А. О. Научно-исследовательская деятельность как фактор повышения профессионального мастерства преподавателя в современном вузе / А. О. Кошелева, О. И. Шевченко. – Текст : непосредственный // Наука и образование: современные тренды. – 2015. – № 1. – С. 153–160.

7. Калашникова, Н. А. Профессиональное развитие преподавателей высшей школы в условиях непрерывного образования / Н. А. Калашникова. – Текст : непосредственный // Непрерывное педагогическое образование.ru. – 2014. – № 12. – С. 16–16.

8. Хоменко, В. Г. Педагогическое мастерство и педагогические технологии как средство развития профессионального мастерства преподавателя высшей школы / В. Г. Хоменко. – Текст : непосредственный // Педагогическое мастерство и педагогические технологии. – 2015. – № 2. – С. 176–178.

9. Студянникова, М. А. Профессиональное развитие педагога в университетском образовательном сообществе : монография / М. А. Студянникова. – Москва : Дом педагогики, 2005. – 104 с. – Текст : непосредственный.

10. Прокофьев, А. В. Стыд и моральная ответственность организованных коллективов / А. В. Прокофьев. – Текст : непосредственный // Знание. Понимание. Умение. – 2018. – № 3. – С. 78–90.

11. Старцев, М. В. Категория «взаимодействие» в философской, социологической, психологической и педагогической литературе / М. В. Старцев. – Текст : непосредственный // Гаудеамус. – 2007. – Т. 1, № 11. – С. 49–61.

12. Долгов, А. Ю. Исследование коллективных эмоций в социальных науках / А. Ю. Долгов. – Текст : непосредственный // Социальные

и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология : реферативный журнал. – 2018. – № 2. – С. 117–155.

13. Александров, А. А. Катарсис, инсайт и интеграция личности в аналитико-катартической терапии / А. А. Александров. – Текст : непосредственный // Вестник психотерапии. – 2020. – № 75. – С. 7–29.

#### References:

1. Krupskaya, N. K. *About the Teacher: Selected Articles, Speeches and Letters* [Ob uchitele : Izbrannye stat'i, rechi i pis'ma], Moscow, 1960. 360 p.

2. Vygotsky, L. S. *Pedagogical Psychology* [Pedagogicheskaya psihologiya], Moscow, 2005. 670 p.

3. Polyakova, O. G. *Individual style of teacher activity* [Individual'nyj stil' deyatel'nosti prepodavatelya], Theoretical and practical aspects of linguistics and intercultural communication: Ulyanovsk State University. Series Linguistics. Issue 1 (9). Part II. Ed. by A. I. Fefilov, 2004, pp. 20–23.

4. Starodubtsev, M. P., Petrov, D. A., Kirichenko, R. V., Kostykin, S. Kh. *Fundamentals of pedagogical skill and development of professional competence of a university teacher* [Osnovy pedagogicheskogo masterstva i razvitie professional'noj kompetencii prepodavatelya vuza], St. Petersburg Military Institute of Internal Forces, Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2014. 110 p.

5. Kardanov, R. R., Uzarkhanova, A. S. Abdulazimova, T. Kh. *The development of professional competence of teachers in the educational space of the university* [Razvitie professional'noj kompetentnosti prepodavatelej v obrazovatel'nom prostranstve VUZa], The World of Science, Culture, and Education. 2021, No. 3 (88), pp. 245–247.

6. Kosheleva, A. O., Shevchenko, O. I. *Research activity as a factor in improving the professional skills of a teacher in a modern university* [Nauchno-issledovatel'skaya deyatel'nost' kak

faktor povysheniya professional'nogo masterstva prepodavatelya v sovremennom vuze], Science and Education: Modern Trends, 2015, No. 1, pp. 153–160.

7. Kalashnikova, N. A. *Professional development of teachers of higher education in the conditions of continuous education* [Professional'noe razvitie prepodavatelej vysshej shkoly v usloviyah nepreryvnogo obrazovaniya], Continuous Pedagogical Education, 2014, No. 12, pp. 16–16.

8. Khomenko, V. G. *Pedagogical skill and pedagogical technologies as a means of development of professional mastery of the teacher of higher education* [Pedagogicheskoe masterstvo i pedagogicheskie tekhnologii kak sredstvo razvitiya professional'nogo masterstva prepodavatelya vysshej shkoly], Pedagogical skill and pedagogical technologies, 2015, No. 2, pp. 176–178.

9. Studiannikova, M. A. *The professional development of the teacher in the university educational community* [Professional'noe razvitie pedagoga v universitetskom obrazovatel'nom soobshchestve], Monograph. Moscow, 2005. 104 p.

10. Prokofiev, A. V. *Shame and moral responsibility of organized collectives* [Styd i moral'naya otvetstvennost' organizovannyh kollektivov], Knowing. Understanding. Skill, 2018, No. 3, pp. 78–90.

11. Startsev, M. V. *The category of "interaction" in philosophical, sociological, psychological and pedagogical literature* [Kategoriya "vzaimodejstvie" v filosofskoj, sociologicheskoy, psihologicheskoy i pedagogicheskoy literature], Gaudeamus, 2007, Vol. 1, No. 11, pp. 49–61.

12. Dolgov, A. Yu. *The Study of Collective Emotions in the Social Sciences* [Issledovanie kollektivnyh emocij v social'nyh naukah], Social and Human Sciences. Domestic and foreign literature. Series 11, Sociology: Abstract Journal, 2018, No. 2, pp. 117–155.

13. Alexandrov, A. A. *Catharsis, insight, and personality integration in analytic-cathartic therapy* [Katarsis, insajt i integraciya lichnosti v analitiko-katarticheskoy terapii], Bulletin of Psychotherapy, 2020, No. 75, pp. 7–29.

#### Образец для цитирования статьи:

Николов, Н. О. Участие преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования в деятельности научно-исследовательских коллективов как фактор развития профессионального мастерства / Н. О. Николов. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 63–70.

---

**Example for article citation:**

Nikolov, N. O. Participation of teachers of additional professional education institutions in the activities of research teams as a factor in the development of professional skills [Uchastie prepodavatelej uchrezhdenij dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya v deyatel'nosti nauchno-issledovatel'skix kollektivov kak faktor razvitiya professional'nogo masterstva], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 63–70.

УДК 378.091.398

## **Педагогическое содействие молодым преподавателям институтов повышения квалификации вузов системы МВД России в проектировании персонифицированных программ непрерывного профессионального развития**

**А. М. Кануков**

<https://orcid.org/0000-0002-9943-3740>

[astemir.musovich@bk.ru](mailto:astemir.musovich@bk.ru)

## **Pedagogical assistance to young teachers of institutes of advanced training of universities of the Russian Ministry of Internal Affairs system in the formulation of personalized programs of continuous professional development**

**A. M. Kanukov**

### **Аннотация**

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** В статье представлена характеристика условий непрерывного профессионального развития личности, обоснована целесообразность качественного обновления различных аспектов дополнительного профессионального образования взрослых. Исследованы особенности повышения квалификации в вузах МВД России. Актуализирована проблема персонифицированного обучения молодых преподавателей институтов повышения квалификации. **Цель исследования** связывается с определением условий педагогического содействия молодым преподавателям институтов повышения квалификации вузов системы МВД России в проектировании персонифицированных программ непрерывного профессионального развития.

Теоретический анализ показал, что персонифицированный подход к повышению квалификации обеспечивает учет возможностей молодых преподавателей, их трудностей, потребностей и профессиональных перспектив. **Методология (материалы и методы):** обзор исследовательских работ, анализ эффективных научных идей, обобщение авторского опыта, проектирование педагогических условий в сегменте рассматриваемого вопроса. В каче-

стве методологических оснований исследования выступают положения концепции неограниченного развития и личностно ориентированного обучения специалистов. **Результатом исследования** являются педагогические условия содействия молодым преподавателям институтов повышения квалификации в проектировании персонифицированных программ непрерывного профессионального развития. Первое условие предполагает участие руководителей структурных подразделений института в выявлении актуальных дефицитов молодых преподавателей. Второе условие связывается с экспертным консультированием молодых преподавателей в определении потенциальных возможностей профессионального развития. Третье условие включает разработку и реализацию программы внутриорганизационного повышения квалификации молодых преподавателей, содержащей гибкий модуль. В четвертом условии описывается применение современных методов педагогической поддержки и обучения молодых преподавателей: коучинг, фасилитация, кейс-метод.

Научная новизна связывается с характеристикой условий педагогического содействия молодым преподавателям институтов повышения квалификации в проектировании персо-



нифицированных программ непрерывного профессионального развития. Практическая значимость представленных решений выражается в возможности их применения в учреждениях дополнительного профессионального образования правоохранительной системы в аспекте непрерывного развития молодых преподавателей, организации их повышения квалификации на рабочем месте.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The article presents the characteristics of the conditions of continuous professional development of personality, substantiates the expediency of qualitative updating of various aspects of additional professional education of adults. The peculiarities of advanced training in higher education institutions of the Russian Ministry of Internal Affairs have been investigated. The problem of personalized training of young teachers of advanced training institutes is actualized.

**The goal of the research** is associated with the definition of conditions of pedagogical assistance to young teachers of institutes of advanced training of universities of the Russian Ministry of Internal Affairs system in the design of personalized programs of continuous professional development.

**Theoretical analysis** has shown that a personalized approach to professional development ensures that the capabilities of young teachers, their difficulties, needs, and professional perspectives are taken into account.

**Methodology:** review of research papers, analysis of effective scientific ideas, generalization of the author's experience, design of pedagogical conditions in the segment of the issue under consideration. The provisions of the concept of unlimited development and personality-oriented training of specialists act as methodological bases of the study.

**The results of the research** are pedagogical conditions for assisting young teachers of advanced training institutes in the design of personalized programs of continuous professional development. The first condition implies the participation of the heads of the institute's structural units in identifying the actual deficits of young teachers. The second condition is related to expert consulting of young teachers in identifying potential opportunities for professional development. The third condition includes the development and implemen-

tation of the program of intra-organizational advanced training of young teachers, which contains a flexible module. The fourth condition describes the use of modern methods of pedagogical support and training of young teachers: coaching, facilitation, case-method.

**Scientific novelty** is associated with the characterization of conditions of pedagogical assistance to young teachers of advanced training institutes in the design of personalized programs of continuous professional development. **The practical significance** of the presented solutions is expressed in the possibility of their application in the institutions of additional professional education of the law enforcement system in the aspect of continuous development of young teachers, organization of their advanced training in the workplace.

**Ключевые слова:** педагогическое содействие, молодые преподаватели институтов повышения квалификации, вузы системы МВД России, проектирование, персонифицированные программы, непрерывное профессиональное развитие.

**Keywords:** pedagogical assistance, young teachers of institutes of advanced training, universities of the Russian Ministry of Internal Affairs system, design, personalized programs, continuous professional development.

**Введение.** Стремительное развитие науки и техники, динамичные изменения в социальной среде требуют от представителей различных профессиональных областей широкого кругозора, владения цифровыми технологиями, наличия мобильности и коммуникабельности. При этом отсутствие определенных профессиональных компетенций не считается чем-то фатальным, сегодня созданы все условия для непрерывного совершенствования личности в любом возрасте.

В связи с этим на институты повышения квалификации (ИПК) возлагается особая миссия: они должны выступать инновационными центрами образования специалистов различных профессиональных областей. На смену традиционным моделям обучения приходят прогрессивные способы трансляции знаний, которые более динамичны, практико ориентированы, уникальны. Запросы слушателей к образовательным программам возросли. Все большую популярность набирают индивидуальные обра-

зовательные маршруты, адресные подходы в обучении взрослых.

Повышение квалификации в вузах системы МВД России часто характеризуется своими традиционными подходами, строго регламентированными и даже консервативными принципами обучения. Вместе с тем и в данных образовательных организациях обновляются организационно-методические и содержательно-смысловые аспекты реализации дополнительных профессиональных программ. Это обуславливает необходимость непрерывного развития преподавателей институтов повышения квалификации вузов системы МВД России. Особенно это актуально для молодых преподавателей, которые недостаточно опытны в педагогической деятельности, имеют обобщенные представления о профессии. Вместе с тем молодые преподаватели могут обладать знаниями в области применения современных цифровых технологий, новых методов обучения сотрудников ОВД. Уровень владения такими знаниями у них может быть разным. Поэтому целесообразнее говорить о персонифицированном обучении таких специалистов, построенном на учете их образовательных потребностей. Важно при этом, чтобы молодые преподаватели проявляли субъектную позицию, были готовы стать активными участниками своего развития. В этой связи имеет смысл оказывать им педагогическое содействие в проектировании персонифицированных программ обучения.

**Цель исследования** – описание условий педагогического содействия молодым преподавателям институтов повышения квалификации вузов системы МВД России в проектировании персонифицированных программ непрерывного профессионального развития.

**Обзор литературы.** Вопросы повышения квалификации не только сотрудников ОВД, но и преподавателей вузов МВД России сегодня активно рассматриваются учеными, предлагаются рекомендации по осуществлению их непрерывного развития. Так, А. А. Требенюк, С. А. Яковцов отмечают, что ключевым аспектом в организации педагогического процесса в системе дополнительного профессионального образования является уровень профессиональной подготовленности профессорско-преподавательского состава. В отличие от системы ведомственного высшего образования,

в системе дополнительного профессионального образования обучение проходят сотрудники органов внутренних дел, обладающие жизненным и профессиональным опытом, со сформированными ценностными установками на профессиональную деятельность. Поэтому преподаватель должен быть способен дать им качественный материал, полезный для практической деятельности [1]. Это утверждение является основанием для поиска направлений профессионального роста молодых преподавателей, которое может осуществляться в научной, методической и собственно педагогической деятельности.

Р. А. Галустов и И. Х. Мешев обосновывают необходимость развития научно-методической компетентности преподавателей образовательных организаций МВД России в процессе повышения квалификации. В данном направлении рекомендуется оценить риски и возможности научно-методической деятельности; ее сильные и слабые стороны, наметить действия по изменению и улучшению динамики формирования научно-методической компетентности преподавателя и спроектировать для него индивидуальную образовательную траекторию [2]. Такая траектория может найти конкретное воплощение в персонифицированной программе непрерывного профессионального развития молодых преподавателей ИПК.

На сегодняшний день существует множество современных форм обучения на рабочем месте, без отрыва от производства. Д. Ю. Янголь раскрывает новые модели дистанционного образования офицеров-преподавателей военных вузов внутренних войск МВД России в процессе повышения квалификации: кейс-модель и сетевая модель. Кейс-модель предполагает сочетание учебной программы, методических указаний и учебных материалов: электронных и печатных. Задания высылаются слушателям по электронной почте, взаимодействие с преподавателем курса осуществляется периодически. Сетевая модель подразумевает применение цифровых технологий: сервер учебного заведения (с размещенными на нем заданиями для зарегистрированных пользователей), библиотеки, доски объявлений, видеоконференции, обеспечивающие практически постоянный контакт обучающихся и обучающихся [3, с. 235]. Дистанционное обучение явля-

ется неотъемлемой частью обучения на всех уровнях современного непрерывного образования. Для молодых преподавателей ИПК вузов МВД России этот вариант обучения, несомненно, должен использоваться, но дозированно. С одной стороны, он прост, понятен и доступен данной возрастной категории преподавателей, а с другой – не в полной мере способствует обогащению практического опыта, расширению знаний, в которых осуществляется непосредственный контакт с аудиторией.

В этой связи Р. Р. Садеков пишет, что решить задачу обновления образовательного процесса в вузе МВД России можно на основе реализации персонифицированного подхода, который предоставляет возможность обучать по индивидуальным программам. Персонифицированные модели обучения должны разрабатываться с учетом экспертного мнения, включать системное экспертное консультирование при разработке и реализации персонифицированных программ. Рекомендуется использовать современные технологии и методы: коучинг, кейс-стади, технологию фасилитации, игротехники и пр. [4]. Данные решения могут найти воплощение в проектировании персонифицированных программ непрерывного развития молодых преподавателей, так как они включают в себя практические методы обучения и подразумевают грамотное руководство экспертов. По сути, речь идет о педагогическом содействии, осуществляемом со стороны опытных специалистов через экспертную оценку, консультационное сопровождение и реализацию методов педагогической поддержки молодых преподавателей.

Итак, проведенный обзор указывает на целесообразность осуществления педагогического содействия молодым преподавателям ИПК вузов системы МВД России в проектировании персонифицированных программ непрерывного профессионального развития. Также имеет смысл проанализировать исследования, рассматривающие специфику персонифицированного повышения квалификации, которое в последние годы интересует многих ученых и практиков. Ими описываются технологии реализации персонифицированных программ, преимущества такого обучения, его функции и пр.

Нам импонирует подход к разработке персонифицированных программ повышения ква-

лификации, который описан З. А. Федосеевой. Исследователь предлагает осуществлять учет данных входной диагностики слушателей, проектировать программы в зоне актуального и ближайшего развития. Указывается, что образовательная организация задолго до начала обучения (за 2–3 месяца) выявляет запрос на получение образовательных услуг от будущих обучающихся. Далее кафедры формируют образовательные программы, закладывая «пустой модуль», который заполняется позже, ориентируясь на пожелания большинства обучающихся на этих курсах. Далее осуществляется накопительная система повышения квалификации, основанная на индивидуальном подходе к обучению [5, с. 38]. Эти решения могут найти проявление и в проектировании персонифицированных программ для молодых преподавателей. Во-первых, проектирование программы в зонах актуального и ближайшего развития отвечает особенностям непрерывного профессионального образования личности. Во-вторых, выявление затруднений обучающихся и возможность их устранения за счет заполнения «пустого модуля» обеспечивает возможность удовлетворения персональных запросов слушателей. Все это соответствует атрибутивным характеристикам персонифицированных программ непрерывного профессионального развития.

Стоит отметить, что персонифицированное обучение наиболее разработано для представителей сферы образования. Так, Е. Н. Жаркова, Н. Г. Калашникова пишут, что персонифицированный подход к повышению квалификации требует выявления и учета интересов разных групп, вовлеченных в процесс повышения квалификации, начиная с органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования, заканчивая самим слушателем. Рекомендуется переходить на мобильные гибкие короткие программы, «заточенные» под освоение способов решения конкретных профессиональных задач или развитие конкретных компетенций [6]. Мы полностью разделяем идеи гибкого, адресно ориентированного обучения молодых преподавателей. Однако считаем трудновыполнимым условие, предполагающее выявление интересов всех групп, связанных с профессиональным развитием преподавателя ИПК. Полагаем, что имеет смысл учи-

тывать мнение руководителя конкретного структурного подразделения института, в котором работает молодой преподаватель. Именно он может оказать педагогическое содействие в проектировании персонифицированных программ.

Персонификация позволяет не только выбирать тематику предлагаемых программ, но и дополнить их содержание вопросами, которые требуют более глубокого изучения и индивидуального консультирования [7, с. 38]. Персонифицированный подход к повышению квалификации выполняет множество функций: индивидуально-конструирующую, дидактико-методическую, стимулирующую-мотивационную, рефлексивно-позиционирующую, креативно-развивающую [8, с. 139].

Итак, теоретическое исследование вопроса позволило установить следующее:

– молодые преподаватели ИПК вузов МВД России должны осуществлять повышение квалификации сотрудников ОВД на высоком уровне, для этого им необходимо непрерывно развиваться в профессиональной среде;

– персонифицированный подход к повышению квалификации обеспечивает учет возможностей молодых преподавателей, их трудностей, потребностей и профессиональных перспектив;

– с целью проектирования персонифицированных программ непрерывного профессионального развития молодым преподавателям требуется поддержка опытных специалистов, консультации экспертов, рекомендации руководителей структурных подразделений ИПК.

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

В качестве методологического основания исследования выступают положения концепции неограниченного развития личности, описанной в работах Б. Г. Ананьева [9], Л. И. Анцыферовой [10], А. В. Брушлинского [11] и др. Ученые утверждают о необходимости постоянного обучения, непрерывного развития для сохранения не только своей профессиональной работоспособности, но и личностной эффективности. Получение новой информации, ее обработка, анализ, апробация способствуют сохранению здоровья личности: психологического, ментального, социального. Это является необходимым основанием для успешной педагогической деятельности молодых преподава-

телей ИПК, которые собственным примером могут демонстрировать слушателям результаты своего личностно-профессионального роста.

Вторым методологическим основанием исследования выступают положения личностно ориентированного подхода, представителями которого выступают Л. С. Выготский [12], И. А. Зимняя [13], В. В. Сериков [14] и др. В личностно ориентированном обучении в центре внимания находятся личность самого обучающегося, его потребности, интересы, имеющиеся сложности и пр. В таком образовании важно создать условия для максимального раскрытия внутренних ресурсов слушателей, осуществить изучение природы их профессиональных затруднений, обеспечить педагогическое содействие профессиональному росту в проектировании персонифицированных программ.

Методами исследования выступают обзор исследовательских работ, анализ эффективных научных идей, обобщение авторского опыта, проектирование педагогических условий в сегменте рассматриваемого вопроса.

**Результаты.** Итак, проведенный теоретический экскурс позволил выделить ключевые основания, которые могут использоваться для педагогического содействия молодым преподавателям ИПК вузов системы МВД России в проектировании персонифицированных программ непрерывного профессионального развития. Полагаем выделить следующие педагогические условия:

а) участие руководителей структурных подразделений ИПК в выявлении актуальных дефицитов молодых преподавателей;

б) экспертное консультирование молодых преподавателей в определении потенциальных возможностей профессионального развития;

в) разработка и реализация программы внутриорганизационного повышения квалификации молодых преподавателей, содержащей гибкий модуль;

г) применение современных методов педагогической поддержки и обучения молодых преподавателей: коучинг, фасилитация, кейсы.

Итак, *первое условие педагогического содействия* предполагает участие руководителей структурных подразделений ИПК в выявлении актуальных дефицитов молодых преподавателей. Речь идет в первую очередь о непосред-

ственных руководителей молодых преподавателей тех подразделений, кафедр, на которых они работают. Рекомендуется использовать несколько методов оценки профессиональных затруднений начинающих педагогов: наблюдение, анализ продуктов деятельности, учет мнения слушателей.

Наблюдение может осуществляться непосредственно за преподавательской деятельностью молодых специалистов. Это возможно через посещение их лекционных и практических занятий, на которых можно произвести оценку: методов работы со слушателями, способности наладить контакт, популярно и на высоком научном уровне донести необходимую информацию для обучающихся сотрудников ОВД. Наблюдение позволяет определить уровень владения необходимыми знаниями, способность отвечать на вопросы слушателей, общий кругозор молодого преподавателя. Кроме того, оценка научно-методической компетентности молодых преподавателей может осуществляться через анализ их активности на различных просветительских мероприятиях. Это определяет их готовность и способность участвовать в неформальных способах обучения: семинарах, совещаниях, конференциях, как в роли слушателя, так и в роли выступающего.

Анализ продуктов деятельности предполагает изучение качества научно-методических разработок молодых преподавателей: научных публикаций, методических материалов: сборников, конспектов лекций, презентаций и пр. Это также позволяет определить недостающие знания и умения молодых преподавателей. Предметом изучения может стать как количество, так и качество опубликованных и разработанных материалов. Учитывая то обстоятельство, что молодые преподаватели только начинают свою научную деятельность, предметом анализа может быть их готовность и способность работать в команде с коллегами по научно-методическому сопровождению реализации образовательных программ.

Немаловажное значение имеет и учет мнения слушателей повышения квалификации, которые могут оценить работу молодого преподавателя. Как правило, в институтах повышения квалификации проводятся мониторинговые процедуры оценки уровня удовлетворенности

слушателей качеством реализуемых образовательных программ и способов их трансляции. Оценка качества занятий, проведенных молодыми преподавателями, осуществляется по специально разработанному экспертному листу, может быть не только основанием для выявления их дефицитов, но и условием стимулирования. Итак, участие руководителей структурных подразделений ИПК в выявлении актуальных дефицитов молодых преподавателей позволит вовремя определить имеющиеся проблемы и спроектировать стратегии по их устранению.

*Второе условие предполагает экспертное консультирование молодых преподавателей в определении потенциальных возможностей профессионального развития.* Педагогическое содействие может оказать эксперт в определенной области: в сфере преподавания или выполнения оперативно-служебных задач: тактических, боевых, психолого-педагогических. Во-первых, эксперт имеет внушительный опыт в определенной сфере деятельности, поэтому он может оказать профессиональные консультации, помощь в преодолении конкретных затруднений. Во-вторых, у него развиты необходимые качества: профессиональная инициация, наблюдательность, бдительность. Все это определяет способность видеть скрытый потенциал, заложенный в молодых преподавателях.

Как известно в каждом человеке заложено множество ресурсов, которые раскрываются постепенно с помощью специально созданной среды. Педагогическое содействие предполагает повышение уверенности в себе, поиск сильных сторон, расширение представлений молодых преподавателей в определенных аспектах преподавательской и научно-методической работы. Эксперты могут оказывать консультации с учетом выявленных ранее затруднений у молодых преподавателей. Поэтому им важно сотрудничать с руководителями структурных подразделений института. Кроме того, руководитель может выполнять функции эксперта, а эксперт – функции руководителя. Таким образом, первое и второе условия тесно взаимосвязаны и могут выступать как первый и второй этапы педагогического содействия молодым преподавателям институтам повышения квалификации вузов системы МВД России в проектировании персонализированных программ непрерывного профессионального развития.

*Третье условие предполагает разработку и реализацию программы внутриорганизационного повышения квалификации молодых преподавателей, содержащей гибкий модуль. Выявив профессиональные затруднения и оказав консультационную поддержку, имеет смысл реализовать обучающее мероприятие. Для непрерывного профессионального развития можно использовать возможности внутриорганизационного повышения квалификации. Целесообразно разработать программу, которая будет включать в себя темы, восполняющие профессиональные дефициты, обнаруженные ранее. Однако внешняя оценка в персонифицированном обучении должна коррелировать с внутренними потребностями, выявленными в результате самоанализа.*

Молодые преподаватели имеют собственные интересы, потребности, увлечения. Поэтому проектирование персонифицированных программ непрерывного профессионального развития не будет успешным без их участия. Они должны быть активными субъектами своего развития, планировать траекторию профессионального роста. При этом важно знакомить молодых преподавателей с выявленными у них профессиональными дефицитами со стороны руководства на основе различных методов исследования: наблюдения, анализа продуктов деятельности, изучения оценок слушателей. Важно, чтобы молодые преподаватели имели полное представление о своих профессиональных дефицитах и объективно оценивали себя и свои возможности. Гибкий модуль программы внутриорганизационного повышения квалификации молодых преподавателей включает те темы, которые запросили молодые преподаватели. Остальные модули проектируются, исходя из выявленных результатов оценки руководителей и экспертов.

*Четвертое условие педагогического содействия* молодым преподавателям в проектировании персонифицированных программ непрерывного профессионального развития предполагает применение современных методов педагогической поддержки и обучения молодых преподавателей. Данные методы могут использоваться как в рамках внутриорганизационной программы повышения квалификации, так и в экспертном консультировании молодых преподавателей. Наиболее перспективными

считаем следующие три метода: коучинг, фасилитация и кейс-метод. Коучинг позволяет молодым преподавателям оценить свою профессиональную успешность, оперативно спроектировать пути ее достижения, разработать конкретные алгоритмы и извлечь уроки из собственного опыта. Фасилитация связывается с созданием наиболее комфортной, благоприятной, стимулирующей образовательной среды, партнерских отношений в процессе содействия непрерывному профессиональному развитию молодым преподавателям.

В кейсы важно включить ситуации, описывающие варианты проведения занятий со слушателями, конфликтные моменты, сложные вопросы и другие аспекты профессиональной деятельности, которые могут возникнуть в работе молодых преподавателей. Также целесообразно использовать кейсы по развитию научно-методической культуры молодых преподавателей: написание научной статьи, разработка методических рекомендаций, выступление на семинаре и пр. Применение кейсов в обучении молодых преподавателей позволит им апробировать возможные способы поведения в непредвиденных ситуациях, подготовиться к вероятным провокационным обстоятельствам, а также освоить оптимальные способы профессионального роста в современных условиях.

**Обсуждение.** Итак, предложенные условия могут быть использованы как перспективные варианты обучения молодых специалистов учреждений ИПК. Они предполагают педагогическое содействие молодым преподавателям в проектировании программы непрерывного профессионального развития. Могут применяться как в институтах повышения квалификации вузов системы МВД России, так и в других учреждениях дополнительного профессионального образования. Их возможности состоят в том, что данные условия отвечают современным формам непрерывного образования молодых специалистов, позволяют организовать постоянный процесс развития, не отвлекая преподавателей от их педагогической деятельности. Вместе с тем есть и некоторые ограничения, которыми нельзя пренебречь. Они связаны с профессионализмом руководителей и экспертов, которые содействуют молодым преподавателям в их профессиональном росте. Также имеет смысл преподавателям, осуществляю-

щим педагогическое содействие, хорошо владеть описанными методами активного обучения слушателей.

**Заключение.** Непрерывное профессиональное образование на сегодняшний день является основным условием успешности личности. Молодые преподаватели ИПК должны представлять собой образец такого развития для слушателей, выполняющих оперативно-служебные задачи по обеспечению защиты прав и безопасности граждан. Однако на первых этапах профессиональной карьеры молодые преподаватели нуждаются в педагогическом содействии в проектировании программ непрерывного профессионального развития. Для успешного осуществления такого содействия имеет смысл в институтах повышения квалификации вузов МВД России реализовать ряд педагогических условий. Они предполагают участие руководителей структурных подразделений ИПК в выявлении актуальных дефицитов молодых преподавателей, экспертное консультирование молодых преподавателей в определении потенциальных возможностей профессионального развития, разработку и реализацию программы внутриорганизационного повышения квалификации молодых преподавателей, содержащей гибкий модуль, применение современных методов педагогической поддержки и обучения молодых преподавателей: коучинг, фасилитация, кейсы. Предложенные решения могут получить применение не только в институтах повышения квалификации вузов системы МВД России, но и других учреждениях дополнительного профессионального образования.

#### Библиографический список:

1. Требенко, А. А. Система дополнительного профессионального образования МВД России: история становления, организационно-правовой и содержательный аспекты / А. А. Требенко, С. А. Яковцов. – Текст : непосредственный // Современное педагогическое образование. – 2019. – № 10. – С. 96–100.
2. Галустов, Р. А. Этапы становления научно-методической компетентности преподавателей образовательных организаций МВД России в процессе повышения квалификации / Р. А. Галустов, И. Х. Мешев. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 61-1. – С. 29–32.
3. Янголь, Д. Ю. Дистанционное обучение в системе повышения квалификации офицеров-преподавателей военных вузов внутренних войск МВД России психологические подходы к понятию конкурентоспособности личности / Д. Ю. Янголь. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 2. – С. 234–235.
4. Садеков, Р. Р. Эффективные современные российские и зарубежные технологии в сфере реализации программ дополнительного профессионального образования / Р. Р. Садеков. – Текст : непосредственный // Научные междисциплинарные исследования. – 2020. – № 2-2. – С. 128–137.
5. Федосеева, З. А. Персонифицированное повышение квалификации как современный подход к обновлению содержания и организации дополнительного профессионального образования педагогов / З. А. Федосеева. – Текст : непосредственный // Инновационное развитие профессионального образования. – 2013. – № 1 (03). – С. 35–39.
6. Жаркова, Е. Н. Модель персонифицированного повышения квалификации работников образования: типовое региональное решение / Е. Н. Жаркова, Н. Г. Калашникова. – Текст : непосредственный // Управление образованием: теория и практика. – 2013. – № 3 (11). – С. 135–144.
7. Аверкин, В. Н. Антиномический принцип персонифицированной организации повышения квалификации педагогов / В. Н. Аверкин, Т. А. Каплунович. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2014. – № 3 (40). – С. 34–39.
8. Дивеева, Г. В. Функциональная характеристика персонифицированного подхода повышения квалификации педагогических и руководящих работников в сфере образования / Г. В. Дивеева. – Текст : непосредственный // Мир науки, культуры, образования. – 2019. – № 3 (76). – С. 138–139.
9. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – 3-е изд. – Москва [и др.] : Питер, 2010. – 282 с. – Текст : непосредственный.
10. Анцыферова, Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анцыферова. – Изд. 2-е, исправленное и дополненное. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 512 с. – Текст : непосредственный.

11. Брушлинский, А. В. Культурно-историческая теория мышления / А. В. Брушлинский ; предисл. В. В. Селиванова. – Изд. 2-е, доп. – Москва : URSS, 2009. – 116 с. – Текст : непосредственный.

12. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Лев Выготский. – Москва : АСТ [и др.], 2005. – 670 с. – Текст : непосредственный.

13. Зимняя, И. А. Педагогическая психология: учебник для вузов: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по педагогическим и психологическим направлениям и специальностям / И. А. Зимняя. – 3-е изд., пересмотр. – Москва : Изд-во Московского психолого-социального ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2010. – 447 с. – Текст : непосредственный.

14. Сериков, В. В. Личностный подход в образовании: концепция и технологии : монография / В. В. Сериков; Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград : Перемена, 1994. – 150 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. Trebenok, A. A., Yakovtsov, S. A. *The system of additional professional education of the Russian Interior Ministry: history of formation, organizational, legal and content aspects* [Sistema dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya MVD Rossii: istoriya stanovleniya, organizacionno-pravovoj i sodержatel'nyj aspekty], *Modern Pedagogical Education*, 2019, No. 10, pp. 96–100.

2. Galustov, R.A., Meshev, I. Kh. *Stages of formation of scientific-methodical competence of teachers of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia in the process of advanced training* [Etapy stanovleniya nauchno-metodicheskoy kompetentnosti prepodavatelej obrazovatel'nyh organizacij MVD Rossii v processe povysheniya kvalifikacii], *Problems of modern pedagogical education*, 2018, No. 61-1, pp. 29–32.

3. Yangol, D. Y. *Distance learning in the system of advanced training of officers-teachers of military universities of internal troops of the Ministry of Internal Affairs of Russia psychological approaches to the concept of personality competitiveness* [Distancionnoe obuchenie v sisteme povysheniya kvalifikacii oficerov-prepodavatelej voennyh vuzov vnutrennih vojsk MVD Rossii psihologicheskie podhody k ponyatiyu konkuren-

tosposobnosti lichnosti], *World of Science, Culture, Education*, 2012, No. 2, pp. 234–235.

4. Sadekov, R. R. *Effective modern Russian and foreign technologies in the implementation of additional professional education programs* [Effektivnye sovremennye rossijskie i zarubezhnye tekhnologii v sfere realizacii programm dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya], *Scientific interdisciplinary research*, 2020, No. 2-2, pp. 128–137.

5. Fedoseeva, Z. A. *Personified advanced training as a modern approach to updating the content and organization of additional professional education of teachers* [Personificirovannoe povyshenie kvalifikacii kak sovremennyj podhod k obnovleniyu sodержaniya i organizacii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya pedagogov], *Innovative development of professional education*, 2013, No. 1 (03), pp. 35–39.

6. Zharkova, E. N., Kalashnikova, N. G. *Model of personified advanced training of educators: a typical regional solution* [Model' personificirovannogo povysheniya kvalifikacii rabotnikov obrazovaniya: tipovoe regional'noe reshenie], *Education Management: Theory and Practice*, 2013, No. 3 (11), pp. 135–144.

7. Averkin, V. N., Kaplunovich, T. A. *Antinomic principle of personified organization of professional development of teachers* [Antinomicheskij princip personificirovannoj organizacii povysheniya kvalifikacii pedagogov], *Man and Education*, 2014, No. 3 (40), pp. 34–39.

8. Diveeva, G. V. *Functional characteristic of the personalized approach to advanced training of pedagogical and managerial employees in education* [Funkcional'naya harakteristika personificirovannogo podhoda povysheniya kvalifikacii pedagogicheskikh i rukovodyashchih rabotnikov v sfere obrazovaniya], *The World of Science, Culture, Education*, 2019, No. 3 (76), pp. 138–139.

9. Ananyev, B. G. *Man as a subject of cognition* [Chelovek kak predmet poznaniya], Moscow, 2010. 282 p.

10. Antsyferova, L. I. *Development of personality and problems of gerontopsychology* [Razvitie lichnosti i problemy gerontopsihologii], Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2006. 512 p.

11. Brushlinsky, A. V. *Cultural-historical theory of thinking* [Kul'turno-istoricheskaya teoriya myshleniya], Moscow: URSS, 2009. 116 p.



12. Vygotsky, L. S. *Pedagogical psychology* [Педагогическая психология], 2005. 670 p.

13. Zimnja, I. A. *Pedagogical psychology: textbook for higher education students studying in pedagogical and psychological fields and specialties* [Педагогическая психология: учебник для вузов: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по педагогическим и

психологическим направлениям и специальностям], Moscow: Publishing house of the Moscow Psychological-Social Institute. 2010. 447 p.

14. Serikov, V. V. *The personal approach in education: the concept and technology: Monograph* [Личностный подход в образовании: концепция и технологии: Монография], Volgograd State Pedagogical University, 1994. 150 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Кануков, А. М. Педагогическое содействие молодым преподавателям институтов повышения квалификации вузов системы МВД России в проектировании персонализированных программ непрерывного профессионального развития / А. М. Кануков. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 72–81.

**Example for article citation:**

Kanukov, A. M. Pedagogical assistance to young teachers of institutes of advanced training of universities of the Russian Ministry of Internal Affairs system in the formulation of personalized programs of continuous professional development [Педагогическое содействие молодым преподавателям институтов повышения квалификации вузов системы МВД России в проектировании персонализированных программ непрерывного профессионального развития], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 72–81.

## Современная школа

УДК 371.14

### **Использование возможностей внутриорганизационного обучения для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей с целью профилактики учебной неуспешности в школе**

**Е. А. Селиванова**

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

[sel\\_lena@mail.ru](mailto:sel_lena@mail.ru)

**О. А. Ильясова**

<https://orcid.org/0000-0003-2463-1870>

[ilyasova.olga.2018@gmail.com](mailto:ilyasova.olga.2018@gmail.com)

### **Using intramural training to improve teachers' psychological and pedagogical knowledge in order to prevent school failure**

**E. A. Selivanova**

**O. A. Ilyasova**

#### **Аннотация**

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Актуальность статьи связывается с поиском решений по выстраиванию системы работы со школами, входящими в группу риска по снижению качества образования. Развитие механизмов профилактики учебной неуспешности в школе требует концептуализации успешных педагогических практик, повышения профессионального мастерства педагогов. **Цель** статьи состоит в разработке педагогической стратегии, сосредоточенной на совершенствовании психолого-педагогических знаний и умений учителей, требуемых для проведения результативной профилактики учебной неуспешности. **Методология (материалы и методы)** исследования базируется на двух основополагающих педагогических концепциях: педагогической поддержки учащихся О. С. Газмана и коллективного сотрудничества А. С. Макаренко. Методами исследо-

вания выступают изучение нормативных документов в области образовательной политики; анализ научных подходов к повышению качества образования, совершенствованию способов непрерывного развития педагогов, моделирование педагогической стратегии.

**Результаты исследования** отражены в педагогической стратегии внутриорганизационного обучения учителей. Она включает в себя целевые установки, методологические основания, содержательные линии, организационно-педагогические инструменты и ожидаемые результаты внутриорганизационного обучения для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей с целью профилактики учебной неуспешности в школе. Описано содержание программы внутриорганизационного обучения педагогов. Раскрыты формы (наставничество, тренинг, коучинг, открытый урок, мастер-класс), методы (сгущение учебной информации, дискуссия, мозго-

вая атака, разбор полетов) и средства (нормативные документы, цифровые ресурсы, педагогические ситуации, методические разработки педагогов), применяемые для реализации программы. Указаны планируемые результаты освоения программы учителями общеобразовательных организаций: психолого-педагогические знания, эмоциональный интеллект, коммуникативная культура, профессиональная ответственность.

Научная новизна представленного текста связана с описанием педагогических решений по развитию внутришкольных систем профилактики учебной неуспешности. Практическая значимость заключается в расширении арсенала форм, методов и средств внутриорганизационного обучения, тематических направлений повышения профессионального мастерства педагогов. Представленная педагогическая стратегия может использоваться во всех общеобразовательных организациях региона.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The relevance of the article is associated with the search for solutions to build a system of work with schools that are at risk of reducing the quality of education. The development of mechanisms to prevent school failure requires conceptualization of successful pedagogical practices, improving the professional skills of teachers.

**The goal of research** is to develop a pedagogical strategy that focuses on improving teachers' psychological and pedagogical knowledge and skills required for effective prevention of academic failure.

**The methodology** of the research is based on two fundamental pedagogical concepts: pedagogical support of students by O. S. Gazman and collective cooperation by A. S. Makarenko. The research methods include the study of normative documents in the field of educational policy; analysis of scientific approaches to improving the quality of education, improving the ways of continuous development of teachers, modeling pedagogical strategy.

**The results** of the study are reflected in the pedagogical strategy of internal organizational training of teachers. It includes target settings, methodological foundations, content lines, organizational-pedagogical tools and expected results of intra-organizational training to improve teachers'

psychological and pedagogical knowledge in order to prevent learning failure at school. The content of the program of internal organizational training of teachers is described. The forms (mentoring, training, coaching, open lesson, master class), methods (condensation of educational information, discussion, brainstorming, debriefing) and means (normative documents, digital resources, teaching situations, methodological developments of teachers) used to implement the program are disclosed. The planned results of mastering the program by teachers of general educational organizations are indicated: psychological and pedagogical knowledge, emotional intelligence, communicative culture, professional responsibility.

Scientific novelty of the presented text is associated with the description of pedagogical solutions for the development of internal school systems to prevent learning failure. The practical significance lies in the expansion of the arsenal of forms, methods and means of internal organizational learning, thematic areas of professional development of teachers. The presented pedagogical strategy can be used in all general educational organizations of the region.

**Ключевые слова:** внутриорганизационное обучение, совершенствование психолого-педагогических знаний учителей, профилактика учебной неуспешности в школе, низкие результаты обучения, неблагоприятные социальные условия, концептуализация опыта, обмен знаниями, распространение успешных практик.

**Keywords:** internal organizational learning, improving the psychological and pedagogical knowledge of teachers, prevention of school failure, low learning outcomes, unfavorable social conditions, conceptualization of experience, knowledge exchange, dissemination of successful practices.

**Введение.** Улучшение качества российского образования является важным условием успешности будущих поколений, повышения культурного уровня населения, усиления стратегической мощности страны. В этой связи осуществляется поиск эффективных решений, направленных на обогащение педагогического процесса образовательными технологиями, обновления материально-технической базы школ, укрепления их партнерских отношений с разными организациями. Вполне очевидно, что

такая работа должна быть ориентирована не только на решение уже существующих проблем, но и на предупреждение потенциальных рисков снижения качества образования. В этой связи внимание общественности переориентировалось на школьников, которые испытывают трудности в обучении, демонстрируют низкие образовательные результаты, проявляют различные девиации в поведении.

Ключевым показателем национального проекта «Образование» является обеспечение возможности получать детям качественное общее образование в условиях, отвечающих современным требованиям, независимо от места проживания ребенка. Очень важно, что сегодня государственная установка для школ связана с обеспечением вниманием всех детей, как одаренных, так и имеющих значительные трудности в освоении образовательных программ. По данным Федерального института оценки качества образования, в каждой школе имеются дети, которые испытывают определенные образовательные проблемы. Поэтому важно выстраивать внутришкольную систему профилактики учебной неуспешности с целью предотвращения появления низких образовательных результатов<sup>1</sup>. Все чаще выдвигаются конструктивные идеи по обновлению системы работы в школах с рисковыми профилями. Так, в Региональной концепции совершенствования системы работы по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях Челябинской области высказываются предложения по раннему выявлению и комплексному сопровождению детей, не только показывающих низкие результаты, но и находящихся в группе риска<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Методические рекомендации по развитию механизмов управления качеством образования. URL: <https://goo.su/ohSfTV>.

<sup>2</sup> Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 20 июня 2022 г. № 01/1320 «Об утверждении региональной концепции совершенствования системы работы по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях. URL: <https://minobr74.ru/documents/doc/13000>.

Эти идеи должны быть донесены в первую очередь до педагогических работников, которые являются ведущими трансляторами знаний учащимся. Несомненно, что педагогам важно непрерывно обучаться и осваивать новые способы работы со школьниками. Для профилактики учебной неуспешности требуются специальные компетенции, не только предметные и методические, но и психолого-педагогические. Проведенный нами анализ программ повышения квалификации, реализуемых в региональных учреждениях дополнительного профессионального образования (всего 17 учреждений ДПО), показал, что совершенствование таких компетенций у учителей не является системным. В программах прослеживаются отдельные темы, связанные с расширением представлений учителей о причинах образовательных затруднений школьников, способах их предупреждения, но и в качестве ожидаемых результатов не выделяются знания и умения педагогов по профилактике учебной неуспешности.

Одной из особенностей повышения квалификации является то, что некоторые темы читаются преподавателями, которые имеют хорошую теоретическую подготовку, но не сталкиваются с реальными учениками. Потому они не всегда могут качественно раскрыть определенные практические техники работы с неуспешными школьниками. При этом в каждой школе есть учителя, имеющие бесценный опыт достижения хороших образовательных результатов у учащихся. Этот опыт и знания могут быть объектами концептуализации и трансляции. Поэтому большую роль играет внутриорганизационное обучение педагогов, благодаря которому они могут обмениваться знаниями, делиться успешными педагогическими решениями, продуктивно сотрудничать с целью командного решения проблемы учебной неуспешности школьников. В этой связи мы считаем целесообразным уделять особое внимание внутриорганизационному обучению, разработке и реализации программ для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей по профилактике учебной неуспешности в школе.

**Цель исследования** – разработка педагогической стратегии, сосредоточенной на совершенствовании психолого-педагогических знаний и умений учителей, требуемых для прове-

дения результативной профилактики учебной неуспешности.

**Обзор литературы.** Изучение научных исследований показывает, что проблема повышения качества образования, преодоления проблем учебной неуспешности не теряет своей актуальности много лет. Ученых и практиков интересуют особенности проявления учебной неуспеваемости и неуспешности, причины этого явления и механизмы преодоления. Первоначально стоит рассмотреть трактовки данного понятия. Так, З. К. Меретукова, Н. А. Полушина определяют неуспеваемость как «состояние личности обучаемого, характеризующееся кратковременной или долговременной неуспеваемостью или недостаточной усвоенностью учебной программы или ее раздела по определенной учебной дисциплине» [1, с. 53]. Утверждается, что в основе учебной неуспеваемости лежит комплекс причин, говорится о недооценке конструктивной коммуникации педагогов с обучающимися. Г. Г. Мисаренко рассматривает учебную неуспешность как некачественное усвоение учебного материала или более длительный период его освоения по сравнению с другими учениками в одинаковых с ними условиях обучения [2]. Если в первой трактовке акцент делается на личностной составляющей, то во второй – на предметной. Схожими характеристиками в данных определениях неуспешности школьника является более медленный темп освоения материала школьной программы.

Л. Г. Глазырина, В. С. Шеркевич рассматривают учебную неуспешность также в двух аспектах: как психологическое и как психолого-педагогическое состояния. Первое связывается с негативными эмоциями по отношению к своей деятельности, второе – с результативностью и эффективностью обучения в контексте показателей качества образования [3]. Называется целый комплекс причин такого явления: личностных, педагогических, семейных и пр.

Предлагаются новые подходы к трактовке данного понятия, которые соответствуют целям и задачам федеральных государственных образовательных стандартов. Г. Р. Шакирова утверждает, что для школьников учебная неуспешность связана с недостаточным уровнем владения ключевыми компетенциями, выраженными в личностных, метапредметных и предметных результатах [4]. Рекомендуются

в первую очередь уделять внимание формированию личностных компетенций, которые повлияют на успешность в других сферах, в том числе учебной.

Т. Л. Клячко, Е. А. Семионова, Г. С. Токарева исследуют разные взгляды на неуспешность школьников, изучают мнения учителей и родителей. Высказывается взаимосвязь учебной неуспешности детей с их уровнем здоровья, общего развития, социального статуса семьи, учебной мотивации, возрастных особенностей и профессионализма учителей. Среди механизмов повышения качества образования называется «своевременная и адресная помощь учащимся, совершенствование образовательной программы, внедрение новых методов обучения и современных образовательных технологий, обновление системы повышения квалификации учителей» [5, с. 87].

Итак, учебная неуспешность является комплексным феноменом, который интегрирует в себе внутренние (личностные) и внешние (социально-педагогические) аспекты. Она зависит от всех участников образовательных отношений и определяется в первую очередь профессионализмом учителей, которые готовы осваивать и применять новые, действенные технологии и методы обучения детей, выстраивать с ними продуктивные отношения, определять причинно-следственные связи учебных затруднений школьников и своевременно предупреждать развитие учебной неуспешности в низкие образовательные результаты.

На взаимосвязь профессионализма педагогов, их готовности развиваться, делиться знаниями с коллегами, учиться друг у друга и качества образования указывает множество исследований. Здесь уместно сослаться на утверждения М. Барбер, М. Муршед, которые пишут, что от способности учителей делиться опытом, взаимообучаться через посещение уроков, осваивать ценные практики зависит улучшение образовательных результатов школьников [6]. О. П. Бурдакова рекомендует использовать информационно-персонифицированный подход к профессиональному развитию педагогов. Утверждается о необходимости управлять знаниями в школе на основе четырехкомпонентной модели: открытие знаний, их «захват», обмен и применение. Это обеспечит развитие педагогического коллектива и сотрудничество

внутри школы [7]. А. Л. Пастухов, опираясь на международный опыт, говорит о важности управления знаниями для повышения конкурентоспособности образовательной организации [8]. Все это указывает на необходимость организации целенаправленного обмена знаниями между педагогами школы для повышения продуктивности их деятельности, направленной на улучшение образовательных результатов школьников.

Поэтому вполне очевидно, что практиков и теоретиков волнуют вопросы применения возможностей внутриорганизационного обучения педагогов. И. В. Ильина, И. М. Подушкина утверждают, что «ценностное ядро профессиональной деятельности педагогических кадров должно быть насыщено такими ценностями, как гуманистическая направленность личности, готовность к разработке и внедрению инноваций, ...обмен знаниями и инновационными разработками, личная ответственность за качество конечных результатов профессиональной деятельности, активное партнерство» [9, с. 11]. Все эти аспекты могут развиваться в рамках внутриорганизационного обучения.

И. В. Резанович, Г. А. Шкерина утверждают, что «ключевая идея внутриорганизационного повышения квалификации состоит в том, что эффективность деятельности учебного заведения зависит не столько от использования уже найденных способов педагогического воздействия, сколько от развития навыков самостоятельного решения возникающих вопросов, от способности педагогов обучаться на собственном опыте» [10, с. 52]. Обучение на собственном опыте, использование потенциала кадровых и других ресурсов, ориентация на единую цель – это ключевые характеристики внутриорганизационного обучения школьного коллектива. У персонала общеобразовательной организации, как правило, имеются сходные проблемы, сводящиеся к профилактике учебной неуспешности учащихся. Поэтому их конструктивное сотрудничество и обучение друг у друга может значительно повысить результативность педагогической деятельности в этом аспекте.

Выстраивание внутриорганизационного обучения должно предполагать разработку и реализацию программы повышения квалификации. Это обеспечит комплексность и системность данной деятельности. По словам

Ф. Д. Рассказова, Н. А. Тетьковой программа внутриорганизационного повышения квалификации педагогов должна включать в себя: цель, задачи, функции, виды и содержание работ, стартовую и повторную диагностику сформированной компетентности педагогов [11]. Исследователи включают в программы внутриорганизационного обучения такие содержательные линии как нормативно-правовые, психолого-педагогические, технологические основы реализации образовательного процесса [12]. Мы полагаем, что эти линии могут найти отражение и в разработке программ внутриорганизационного обучения педагогов по профилактике учебной неуспешности школьников.

Итак, проведенный анализ научных работ позволил констатировать следующее:

- профилактика учебной неуспешности включает в себя выявление причин учебных затруднений обучающихся, выстраивание партнерских отношений между всеми участниками образовательных отношений, освоение педагогами психолого-педагогических знаний и специальных образовательных технологий;

- прежде чем выстраивать внутришкольную систему профилактики учебной неуспешности, целесообразно расширить профессиональные компетенции педагогов, выявить успешные практики преодоления учебной неуспешности в школе, изучить ценный педагогический опыт и организовать обмен знаниями между педагогами в этом аспекте;

- с целью систематизации и выстраивания комплексной работы имеет смысл разработать программу внутриорганизационного обучения педагогов для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей в части профилактики учебной неуспешности обучающихся.

**Методология (материалы и методы).** Методологическими основаниями данного исследования выступают два подхода, связанных с организацией педагогической поддержки обучающихся (О. А. Газмана) и выстраиванием продуктивного сотрудничества в коллективе (А. С. Макаренко).

Идеи О. С. Газмана предполагают смену вектора с авторитарной педагогики на педагогику свободы. Гуманизация образования, провозглашаемая О. С. Газманом, ориентирует учителей на поиск адресных подходов к учени-

ку, ее «можно рассматривать в рамках четырех процессов: заботы, обучения, воспитания, педагогической поддержки» [13, с. 66]. О. С. Газман ориентирует педагога на индивидуальную работу с ребенком, внимание уделяет воспитательной работе классного руководителя, выявлению причин отставания в учебе, взаимодействию с учителем-предметником, родителями учеников для преодоления проблем школьной неуспешности. Согласно данному методологическому основанию, в рамках внутриорганизационного обучения педагогам необходимо осваивать методы выявления причин учебных затруднений, способы педагогической поддержки школьников, разрабатывать программы помощи ребенку, испытывающему трудности в обучении.

Вторым методологическим основанием выступают утверждения А. С. Макаренко о воспитательном влиянии коллектива на развитие его членов [14]. Именно сотрудничество внутри коллектива, которое провозглашал этот великий педагог, позволяет организовать особую благоприятную развивающую среду. В ней каждый член коллектива может почувствовать себя нужным, компетентным, реализованным, решающим общие задачи. В данном случае организация обмена знаниями, изучение и распространение успешных практик по повышению качества образования не могут быть эффективными без определенной синергии, которая возникает в школьном коллективе. При разработке и реализации программы внутриорганизационного обучения для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей с целью профилактики учебной неуспешности в школе считаем необходимым использовать активные методы обучения. Они должны ориентировать педагогов на взаимодействие друг с другом, погружение в проблемные ситуации, обсуждение сложных вопросов профилактики учебной неуспешности.

Методами исследования выступают изучение нормативных документов в области образовательной политики; анализ научных подходов к повышению качества образования, совершенствованию способов повышения профессионального мастерства педагогов; моделирование педагогической стратегии.

**Результаты.** На основании анализа государственных инициатив и трендов в области обра-

зования, теоретико-практических разработок ученых, учета собственного опыта обучения педагогов и разработки концептуальных решений по профилактике учебной неуспешности предлагаем следующую стратегию. Она сосредоточена на совершенствовании психолого-педагогических знаний и умений учителей, требуемых для проведения результативной профилактики учебной неуспешности обучающихся.

Педагогическая стратегия включает в себя, как правило, целевые установки, методологические основания, содержательные линии, организационно-педагогические инструменты (формы, методы, средства) и ожидаемые результаты образовательного процесса.

*Целевой установкой* стратегии является развитие психолого-педагогических знаний и умений учителей, требуемых для проведения результативной профилактики учебной неуспешности. *Методологические основания* выражены в ключевых идеях концепций О. С. Газмана и А. С. Макаренко.

*Содержательные линии* зафиксированы в программе внутриорганизационного обучения педагогов. Они предполагают изучение государственных установок по повышению качества российского образования; психолого-педагогических особенностей школьников, испытывающих трудности в обучении; приемов преодоления академической неуспешности обучающихся и методических особенностей деятельности педагогов по профилактике учебной неуспешности.

*Организационно-педагогические инструменты* стратегии представлены в формах, методах и средствах обучения педагогов. Среди форм обучения основными стоит назвать: наставничество, тренинг, коучинг, открытый урок, мастер-класс. К методам мы отнесли: сгущение учебной информации, дискуссию, мозговую атаку, разбор полетов. В качестве средств выступают: нормативные документы, цифровые ресурсы, педагогические ситуации, методические разработки педагогов и пр.

*Результативный блок* представлен планируемыми результатами осуществления программы, которые выражены в четырех ключевых компетенциях: психолого-педагогические знания, эмоциональный интеллект, коммуникативная культура и профессиональная ответственность. Итак, основные компоненты педа-

гогической стратегии внутриорганизационного обучения педагогов представлены на рисунке 1.

Детализируем третий, четвертый и пятый компоненты указанной стратегии.

Как ранее отмечалось, целесообразно разработать программу внутриорганизационного обучения педагогов, способствующую совершенствованию их профессиональных компетенций в области профилактики учебной неуспешности обучающихся. Данная программа должна включать в себя следующие разделы: 1) государственные установки по повышению качества российского образования; 2) психолого-педагогические особенности школьников, испытывающих трудности в обучении; 3) приемы преодоления академической неуспешности обучающихся; 4) методические особенности деятельности педагогов по профилактике учебной неуспешности.

*Первый раздел программы* предполагает развитие мотивации педагогов на системную работу по профилактике учебной неуспешности.

Для этого необходимо показать целевые ориентиры государственной политики в данном ключе, рассмотреть задачи федеральных проектов, входящих в национальный проект «Образование», уточнить позиции профессиональных стандартов педагогических работников, ориентирующих их на описываемое направление педагогической практики. Также имеет смысл познакомить школьный коллектив с концептуальными документами федерального и регионального уровней. Внимание важно уделить национальным исследованиям, которые проводятся для оценки качества образования, региональным методикам.



Рис. 1. Педагогическая стратегия внутриорганизационного обучения педагогов



Немаловажным выступает и ознакомление педагогов с механизмами профилактики учебной неуспешности в общеобразовательных организациях региона, отраженных в методических рекомендациях ФИОКО, региональной концепции совершенствования системы работы по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

Для освоения данных тем целесообразно использовать такие педагогические средства, как нормативные документы, цифровые ресурсы, методические разработки ФИОКО и пр. В качестве методов наиболее уместно применить сгущение учебной информации и дискуссию. В числе ответственных за реализацию данных тем могут быть первый руководитель или представители администрации общеобразовательной организации.

*Следующий раздел программы* уместно посвятить изучению психолого-педагогических особенностей школьников, испытывающих трудности в обучении. В данном случае необходимо более глубоко проанализировать всевозможные социальные и психолого-педагогические причины школьной неуспешности. Это важно для того, чтобы в дальнейшем педагоги выбирали наиболее действенные способы педагогической поддержки слабоуспевающих учащихся. В этой связи стоит детально рассмотреть типы «неуспешных» школьников, испытывающих трудности не только в обучении, но и социальной адаптации. Также полезным будет ознакомление педагогов и практическая апробация инструментов диагностики школьных затруднений учащихся.

В качестве организационно-педагогических инструментов рекомендуется применять цифровые ресурсы, диагностический инструментарий. Среди методов обучения уместным будет использовать мозговую атаку и дискуссию. Эти вопросы могут раскрыть специалисты службы сопровождения: социальный педагог и педагог-психолог.

*Третий раздел программы* связан с освоением педагогами приемами преодоления академической неуспешности обучающихся. Здесь важно выбирать приемы, исходя из ранее выявленной типологии школьников. Педагогам будет полезно познакомиться с приемами работы

с обучающимися со слабым развитием мыслительной деятельности и освоить техники повышения интеллектуальности активности. Кроме того, важно изучить способы повышения учебной продуктивности низкомотивированных школьников, исходя из возрастных особенностей детей и рассмотреть психолого-педагогические методы работы с обучающимися, испытывающими трудности в саморегуляции и самоконтроле.

Наиболее предпочтительными формами обучения могут стать наставничество, коучинг, мастер-класс, открытый урок. Речь идет о практико-ориентированных способах обучения и выстраивания партнерских отношений в диадах «педагог – педагог». Имеет смысл анализировать реальные педагогические ситуации, возникающие в практике работы учителей и других педагогических работников, а также знакомиться с материалами кейсов, сконструированных и описанных в различных методических рекомендациях и учебных пособиях. В рамках данных тем все педагогические работники могут выступать активными учениками концептуализации своего опыта, распространения ценных практик и обмена знаниями по преодолению проблем учебной неуспешности школьников.

*В четвертом разделе* программы внутриорганизационного обучения педагогов необходимо рассмотреть методические особенности их деятельности по профилактике учебной неуспешности. Имеет смысл освоить приемы оптимизации педагогической коммуникации как условия преодоления школьной неуспешности ученика и основы психолого-педагогического просвещения родителей по этим вопросам. Успешные педагогические коммуникации могут стать стимулом к повышению учебной мотивации обучающихся, улучшения их эмоционального состояния и продуктивной учебной деятельности. А вовлечение родителей в процесс поддержки своего ребенка и повышение их ответственности за качество образовательных результатов школьников является одним из механизмов успешности обучения детей.

Данные темы целесообразно освоить в рамках тренингов по развитию коммуникативной культуры педагогов, а также использовать такой метод, как «разбор полетов». Ранее указанные методы мы посчитали нецелесообразным

комментировать, так как они достаточно подробно описаны в многочисленных научных публикациях. Однако на данном методе, полагаем, стоит заострить внимание, так как он используется чаще не в педагогике, а в менеджменте.

Метод «разбор полетов» представляет собой деловое обсуждение профессиональных событий, успешных решений и неудачных практик. В ходе открытого обсуждения каждый участник отвечает на четыре вопроса: что должно было произойти, что произошло на самом деле, почему возникло расхождение между желаемым и действительным, чему мы можем научиться? [15]. Обсуждение длится около 20 минут и может касаться любого вопроса, связанного с профилактикой учебной неуспеваемости в школе.

Также интересной является вариация данного метода – «разбор полетов перед стартом». В его ключе анализируются еще не полученный опыт, а потенциальные последствия педагогических действий. Суть в следующем: изначально прогнозируется неудачное завершение проекта и на его старте выдвигаются варианты причин, с чем это может быть связано. Руководитель и вся его команда продумывают решения по предупреждению негативных явлений и то, как эти риски предупредить [16]. Мы полагаем, что профилактика учебной неуспеваемости должна отталкиваться именно от этого метода, тогда педагоги будут более нацелены на качественное проведение занятий и корректировку имеющихся способов, методов, средств, технологий обучения слабоуспевающих детей.

В реализацию данных тем могут активно вовлекаться специалисты службы сопровождения, классные руководители, тьюторы и другие педагогические работники, владеющие конструктивными практиками преодоления учебной неуспеваемости.

В завершение реализации программы внутриорганизационного обучения имеет смысл провести итоговую аттестацию в виде проектной работы, на которой педагоги разработают индивидуальные или коллективные проекты профилактики учебной неуспеваемости, исходя из своего функционала.

Как ранее отмечалось, ожидаемыми результатами реализации программы могут стать

некие компетенции или компоненты готовности педагогов к профилактике учебной неуспеваемости: психолого-педагогические знания, эмоциональный интеллект, коммуникативная культура, профессиональная ответственность. Психолого-педагогические знания связываются с ориентацией в области возрастной и педагогической психологии, социально-педагогическими и психолого-педагогическими причинами школьной неуспеваемости; владением типологии «неуспешных» школьников, диагностическими средствами, необходимыми для выявления причин учебных затруднений обучающихся разного возраста. Эмоциональный интеллект предполагает способность членов школьного коллектива оказывать педагогическую поддержку учащимся с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей, причин учебных затруднений. Коммуникативная культура связывается с умением выстраивать партнерские отношения со всеми участниками образовательных отношений: педагогами, обучающимися и их родителями. Она предполагает ориентацию на бесконфликтное общение, коллективное сотрудничество, успешное взаимодействие. Профессиональная ответственность отождествляется с морально-нравственными качествами педагогов: добротой, честностью, тактичностью, терпимостью и др.

Их оценка может осуществляться на первоначальном этапе реализации программы внутриорганизационного обучения педагогов и на стадии его завершения. Для этого педагогом-психологом совместно с завучем по научной или учебной работе может быть разработан диагностический инструментальный, направленный на выявление сформированности данных компонентов. Динамика результатов диагностики будет свидетельствовать о результативности программы и готовности педагогов к профилактике учебной неуспеваемости в школе.

**Обсуждение.** Предложенная педагогическая стратегия совершенствования психолого-педагогических знаний и умений учителей, требуемых для проведения результативной профилактики учебной неуспеваемости, была апробирована на базе нескольких школ, являющихся региональным инновационными площадками в Челябинской области. Указанные решения могут получить воплощение и в других общеобразовательных организациях. Особенно они актуальны

для школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, которые находятся в зоне риска снижения качества образования. Отдельные элементы программы могут применяться и в школах с низкими результатами обучения. А также в организации командного наставничества школ-лидеров по отношению к школам, нуждающимся в научном, методическом и психолого-педагогическом сопровождении по повышению качества преподавания учебных предметов. Данная стратегия отвечает новому направлению развития образовательных практик, связанному с повышением качества образования не только в школах, функционирующих в зоне риска снижения качества образования, но и во всех школах региона.

**Заключение.** Повышение качества образования является целевым ориентиром для всех общеобразовательных организаций региона и страны. Для решения этого вопроса ежегодно планируются и реализуются различные обучающие мероприятия, в которые вовлекаются многочисленные руководящие и педагогические работники. Эти мероприятия не должны быть разовыми, важна системная работа, которая может проводиться не только с использованием внешних, но и внутренних школьных ресурсов. Использование возможностей внутриорганизационного обучения для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей с целью профилактики учебной неуспешности обучающихся выступает важным условием предупреждения рисков снижения качества образования, повышением конкурентных преимуществ общеобразовательной организации, ростом профессионального мастерства его педагогических работников.

Поэтому в статье предлагается педагогическая стратегия, сосредоточенная на совершенствовании психолого-педагогических знаний и умений учителей, требуемых для проведения результативной профилактики учебной неуспешности. Описаны содержательные линии реализации программы внутриорганизационной обучения, применяемые формы, методы и средства обучения педагогов.

Представлены характеристика планируемых результатов обучения педагогов и варианты оценки их сформированности. Описанная стратегия выступает ответом на развитие механизмов управления качеством образования и средством

решения актуальной и сложной проблемы освоения педагогами действенных средств профилактики учебной неуспешности обучающихся в школе.

**Благодарность.** Авторы выражают признательность доктору педагогических наук, профессору Д. Ф. Ильясову за консультационное сопровождение при написании публикации: формулировку замысла статьи, конструктивные идеи по методологическому основанию работы, высказанные предложения по содержанию педагогической стратегии внутриорганизационного обучения педагогов. Также выражаем признательность общеобразовательным организациям, участвующим в апробации представленных решений и выдвижении запросов по актуальным образовательным потребностям педагогов.

#### **Библиографический список:**

1. Меретукова, З. К. Неуспеваемость школьников как проблема педагогической науки и образования / З. К. Меретукова, Н. А. Полушина. – Текст : непосредственный // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2016. – № 3 (183). – С. 51–60.
2. Мисаренко, Г. Г. Методика преподавания русского языка с коррекционно-развивающими технологиями / Г. Г. Мисаренко. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2016. – 337 с. – Текст : непосредственный.
3. Глазырина, Л. Г. К вопросу о причинах хронической неуспешности современных подростков / Л. Г. Глазырина, В. С. Шеркевич. – Текст : непосредственный // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017. – Т. 6, № 4 (21). – С. 297–301.
4. Шакирова, Г. Р. Формирование ключевых компетенций для преодоления учебной неуспешности школьников / Г. Р. Шакирова. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75-1. – С. 248–251.
5. Клячко, Т. Л. Успешность и неуспешность школьников: ожидания родителей. Оценка учителей / Т. Л. Клячко, Е. А. Семионова, Г. С. Токарева. – Текст : непосредственный // Вопросы образования. – 2019. – № 4. – С. 71–92.
6. Барбер, М. Создавая будущее: как хорошие образовательные системы могут стать еще

более эффективными в следующем десятилетии / М. Барбер, М. Муршед. – Текст : непосредственный // Вопросы образования. – 2010. – С. 6–32.

7. Бурдакова, О. П. Профессиональный стандарт как механизм развития культурного потенциала педагогического коллектива в условиях управления знаниями / О. П. Бурдакова. – Текст : непосредственный // Царскосельские чтения. – 2017. – Т. II. – С. 146–152.

8. Пастухов, А. Л. Управление знаниями в образовании: международный опыт / А. Л. Пастухов. – Текст : непосредственный // Вестник Челябинского государственного университета. – 2012. – № 12 (266). – С. 56–59.

9. Ильина, И. В. Развитие инновационного потенциала педагогической деятельности как необходимое условие осуществления модернизации образования / И. В. Ильина, И. М. Подушкина. – Текст : непосредственный // Гаудеамус. – 2016. – № 15 (1). – С. 9–15.

10. Резанович, И. В. Концептуализация педагогического опыта в процессе внутриорганизационного повышения квалификации / И. В. Резанович, Г. А. Шкерина. – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2010. – № 4. – С. 51–55.

11. 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. – Т. 6, № 2 (19). – С. 157–159.

12. Севрюкова, А. А. Развитие готовности тьюторов общеобразовательной организации к сопровождению профессионального самоопределения обучающихся / А. А. Севрюкова, Д. Ф. Ильясов, О. А. Костенко. – Текст : непосредственный // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2018. – № 8 (197). – С. 102–109.

13. Газман, О. С. Неклассическое воспитание: от авторитарной педагогики к педагогике свободы / О. С. Газман. – Москва : МИРОС, 2002. – 296 с. – Текст : непосредственный.

14. Макаренко, А. С. Педагогическая поэма / Антон Макаренко. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 557 с. – Текст : непосредственный.

15. Гапоненко, А. Современные методы обмена знаниями / А. Гапоненко, И. Румянцева. – Текст : непосредственный // Государственная служба. – 2009. – № 5. – С. 39–41.

16. Сахаров, Г. С. Концептуальные основы контроля выполнения инвестиционных программ в атомной энергетике / Г. С. Сахаров. – Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. – 2008. – № 7-2. – С. 125–129.

#### References:

1. Meretukova, Z. K., Polushina, N. A. *Underachievement of schoolchildren as a problem of pedagogical science and education* [Neuspevaemost' shkol'nikov kak problema pedagogicheskoy nauki i obrazovaniya], Bulletin of Adygei State University. Series 3: Pedagogy and Psychology, 2016, No. 3 (183), pp. 51–60.

2. Misarenko, G. G. *Methodology of teaching Russian language with correctional and developmental technologies* [Metodika prepodavaniya russkogo yazyka s korrekcionno-razvivayushchimi tekhnologiyami], Moscow, 2016. 337 p.

3. Glazyrina, L. G., Sherkevich, V. C. *The question of the causes of chronic failure of modern adolescents* [K voprosu o prichinakh hronicheskoy neuspeshnosti sovremennyh podrostkov], Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology, 2017, Vol. 6, No. 4 (21), pp. 297–301.

4. Shakirova, G. R. *Formation of key competencies to overcome the learning failure of schoolchildren* [Formirovanie klyuchevykh kompetencij dlya preodoleniya uchebnoj neuspeshnosti shkol'nikov], Problems of Modern Pedagogical Education, 2022, No. 75-1, pp. 248–251.

5. Klyachko, T. L., Semionova, E. A., Tokareva, G. S. *Success and failure of schoolchildren: expectations of parents, Evaluation of teachers* [Uspeshnost' i neuspeshnost' shkol'nikov: ozhidaniya roditelej, Ocenka uchitelej], Problems of Education, 2019, No. 4, pp. 71–92.

6. Barber, M., Murshed, M. *Creating the future: how good education systems can become even more effective in the next decade* [Sozdavaya budushchee: kak horoshie obrazovatel'nye sistemy mogut stat' eshche bolee effektivnymi v sleduyushchem desyatiletii], Education Issues, 2010, pp. 6–32.

7. Burdakova, O. P. *Professional standard as a mechanism for the development of cultural potential of the teaching staff in the conditions*

*of knowledge management* [Professional'nyj standart kak mekhanizm razvitiya kul'turnogo potenciala pedagogicheskogo kollektiva v usloviyah upravleniya znaniyami], Tsarskoselskiye readings, 2017, Vol. II, pp. 146–152.

8. Pastukhov, A. L. *Knowledge management in education: international experience* [Upravlenie znaniyami v obrazovanii: mezhdunarodnyj opyt], Bulletin of the Chelyabinsk State University, 2012, No. 12 (266), pp. 56–59.

9. Ilyina, I. V., Podushkina, I. M. *Development of innovative potential of pedagogical activity as necessary condition for the implementation of modernization of education* [Razvitie innovacionnogo potenciala pedagogicheskoy deyatel'nosti kak neobhodimoe uslovie osushchestvleniya modernizacii obrazovaniya], Gaudeamus, 2016, No. 15 (1), pp. 9–15.

10. Rezanovich, I. V., Shkerina, G. A. *Conceptualization of pedagogical experience in the process of internal professional development* [Konceptualizaciya pedagogicheskogo opyta v processe vnutriorganizacionnogo povysheniya kvalifikacii], Bulletin of Tomsk State Pedagogical University, 2010, No. 4, pp. 51–55.

11. Rasskazov, F. D., Tetikova, N. A. *Internal organizational system of professional development of teachers of additional education* [Vnutriorganizacionnaya sistema povysheniya kvalifikacii peda-

gogov dopolnitel'nogo obrazovaniya], Azimuth Scientific Research: Pedagogy and Psychology, 2017, Vol. 6, No. 2 (19), pp. 157–159.

12. Sevryukova, A. A., Ilyasov, D. F., Kostenko, O. A. *Development of readiness of tutors of general educational organization to support professional self-determination of students* [Razvitie gotovnosti t'yutorov obshcheobrazovatel'noj organizacii k soprovozhdeniyu professional'nogo sa-moopredeleniya obuchayushchihsya], Bulletin of Tomsk State Pedagogical University, 2018, No. 8 (197), pp. 102–109.

13. Gazman, O. S. *Non-classical Education: From Authoritarian Pedagogy to Pedagogy of Freedom* [Neklassicheskoe vospitanie: ot avtoritarnoj pedagogiki k pedagogike svobody], Moscow, 2002. 296 p.

14. Makarenko, A. S. *Pedagogical Poem* [Pedagogicheskaya poema], Moscow, 2016. 557 p.

15. Gaponenko, A., Rumyantseva, I. *Modern methods of knowledge exchange* [Sovremennyye metody obmena znaniyami], State Service, 2009, No. 5, pp. 39–41.

16. Sakharov, G. S. *Conceptual bases of control of implementation of investment programs in nuclear power industry* [Konceptual'nye osnovy kontrolya vypolneniya investicionnyh programm v atomnoj energetike], Russian Entrepreneurship, 2008, No. 7-2, pp. 125–129.

#### Образец для цитирования статьи:

Селиванова, Е. А. Использование возможностей внутриорганизационного обучения для совершенствования психолого-педагогических знаний учителей с целью профилактики учебной неуспешности в школе / Е. А. Селиванова, О. А. Ильясова. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 82–93.

#### Example for article citation:

Selivanova E. A., Ilyasova O. A. Using intramural training to improve teachers' psychological and pedagogical knowledge in order to prevent school failure [Ispol'zovanie vozmozhnostej vnutriorganizacionnogo obucheniya dlya sovershenstvovaniya psihologo-pedagogicheskix znaniy uchitelej s cel'yu profilaktiki учебной neuspeshnosti v shkole], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 82–93.

УДК 378.091.398+37.03

## Совершенствование компетенций педагогов в профессиональном поле по вопросам формирования у обучающихся функциональной грамотности

С. В. Тетина

<https://orcid.org/0000-0003-4360-2389>

[fgos@ipk74.ru](mailto:fgos@ipk74.ru)

Ю. В. Гутрова

<https://orcid.org/0000-0002-7295-4060>

[fgos@ipk74.ru](mailto:fgos@ipk74.ru)

## Improving the competencies of teachers in the professional field on the formation of functional literacy among students

S. V. Tetina

Yu. V. Gutrova

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Актуализируется необходимость подготовки педагогов в области формирования функциональной грамотности обучающихся в образовательном процессе. Определяется **цель**, которая состоит в научном обосновании принципов построения программы повышения квалификации педагогов в поле готовности учителей к формированию функциональной грамотности обучающихся. Проводится **обзор литературы**, позволяющий выявить степень разработанности вышеобозначенной проблемы. Констатируется, что в научной периодике представлено незначительное количество исследований по вопросам совершенствования профессиональных компетенций педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся. Контент-анализ научной литературы по проблеме исследования свидетельствует о наличии открытых вопросов ученых. В качестве **методологического основания** выступают идеи А. Н. Леонтьева о ведущей роли деятельности субъекта в его развитии. В качестве **результатов исследования** предложено описание принципов построения дополнительной профессио-

нальной программы повышения квалификации педагогов по вопросам совершенствования профессиональных компетенций готовности формирования функциональной грамотности обучающихся. Описанные принципы могут дополняться разработчиками дополнительных профессиональных программ повышения квалификации работников образования. **Теоретическая значимость** состоит в развитии представлений о принципах формирования программ повышения квалификации, в полной мере обеспечивающих качественную подготовку педагогов к реализации требований стандарта в части формирования функциональной грамотности обучающихся. Предполагается, что результаты исследования несут **практическую значимость** и окажут методическую помощь для совершенствования программ повышения квалификации педагогов. **В заключение** представлены основные выводы исследования.

### Abstract

**The problem of research and justification of its relevance.** The necessity of training teachers in the field of formation of functional literacy of students in the educational process is actualized. **The goal** is determined, which consists in the scientific substantiation of the principles of building

*a teacher training program in the field of teachers' readiness to form the functional literacy of students. A review of the literature is conducted to identify the degree of development of the above-mentioned problem. It is stated that the scientific periodicals present a small number of studies on the improvement of professional competencies of teachers on the formation of functional literacy of students. The content analysis of the scientific literature on the research problem indicates the presence of open questions of scientists. The methodological basis is the ideas of A. N. Leontiev about the leading role of the subject's activity in its development. As the results of the study, a description of the principles of building an additional professional training program for teachers on improving professional competencies and the formation of functional literacy of students is proposed. The described principles can be supplemented by developers of additional professional training programs for educational workers. The theoretical significance consists in the development of ideas about the principles of the formation of advanced training programs that fully ensure the quality training of teachers to implement the requirements of the Standard in terms of the formation of functional literacy of students. It is assumed that the results of the study are of practical significance and will provide methodological assistance for improving teacher training programs. In conclusion, the main conclusions of the study are presented.*

**Ключевые слова:** повышение квалификации педагогических работников, дополнительная профессиональная программа, принципы построения дополнительной профессиональной программы, функциональная грамотность обучающихся, готовность педагогов к формированию функциональной грамотности обучающихся.

**Keywords:** advanced training of teachers, additional professional program, development principles of additional professional program, functional literacy of students, teachers' readiness to form functional literacy of students.

Проблема формирования функциональной грамотности обучающихся напрямую зависит от уровня сформированности профессиональных компетенций педагога. Год от года работа в данном направлении усиливается, о чем сви-

детельствуют последние документы в образовании. Отсюда следует важность качественной готовности учителя к формированию функциональной грамотности современных школьников разных возрастных групп. Программы Челябинского института переподготовки и повышения квалификации, предлагаемые педагогам в рассматриваемом направлении, составлены в соответствии с профессиональными дефицитами и ориентированы на запросы педагогического сообщества. Однако имеется противоречие между необходимостью формировать функциональную грамотность у школьников и отсутствием сформированности общего представления о функциональной грамотности в целом и ее компонентов.

**Цель исследования** – определить и обосновать принципы составления дополнительных профессиональных программ курсов повышения квалификации работников образования, ориентированных на совершенствование компетенций педагогов в профессиональном поле по вопросам формирования у обучающихся функциональной грамотности.

#### **Обзор литературы**

Повышение профессиональной компетентности педагогов как исследовательская проблема постоянно вызывает интерес, в связи с чем достаточно глубоко представлена в работах Н. А. Виноградовой, А. Г. Асмолова, Д. Ф. Ильясова и других ученых [1].

Анализируя качество выполнения практико-ориентированных заданий НИКО (национальное исследование качества образования) и ВПР (всероссийские проверочные работы) выпускниками начального уровня образования, Л. В. Мусакова обозначает проблему низкой готовности обучающихся к решению нестандартных и приближенных к жизненным ситуациям задач. Исследователь рассматривает применение ситуационных задач в образовательном процессе в начальной школе как основное средство для формирования функциональной грамотности, а именно читательской грамотности и информационной компетентности [2].

Учеными О. А. Богданец и Г. О. Митиной была проведена работа по формированию языковой функциональной грамотности с третьеклассниками. В ходе исследования разработаны и выдвинуты критерии уровня сформированности языковой функциональной грамотности

младших школьников. Среди критериев авторы выделяют следующие: владение лексическими единицами, осуществление выбора лексических единиц в зависимости от ситуации обобщения, владение умением интегрированного использования в речи лексических единиц. В результате проведенного диагностического исследования авторы делают вывод о недостаточном уровне сформированности функциональной языковой грамотности младших школьников [3].

Есть ряд исследований, посвященных изучению потенциальных возможностей существующих учебно-методических комплексов, используемых для формирования у школьников младших классов функциональной грамотности. Например, Г. В. Раицкая выдвигает гипотезу о соотношении учебных заданий педагогической системы Л. В. Занкова требованиям международной программе PISA – оценке образовательных достижений обучающихся [4]. Основной акцент исследователь делает на базовые положения системы, предложенной Леонидом Владимировичем Занковым:

1. Ориентированность заданий на ведущую деятельность младшего школьника.
2. Возможность использования заданий для формирования системы научных понятий.
3. Многовариантность формулировки заданий.
4. Многоаспектность формулируемых вопросов в рамках одного задания, ориентированных на обучающихся с разным типом познавательной деятельности.
5. Процессуальность содержания на основе логики встроенной системы заданий.

В статье В. Ю. Бодрякова и А. В. Кротовой поднимается вопрос формирования математической грамотности обучающихся 6-х классов при решении задач на движение в ходе учебной игры [5]. Авторы описывают свой опыт профессиональной деятельности, показывая стандартную работу с текстовыми задачами на движение, которые предлагают решать алгебраическим и арифметическим способами. В данном контексте мы не можем говорить о формировании математической грамотности шестиклассников, потому что не выполнены условия перевода математической задачи в разряд компетентностно-ориентированной. Авторы не предлагают приблизить задачу к опыту обучающихся. Отсутствует этап дополнения

задачи новыми данными, которые могли произойти в реальной жизни. Обучающимся не предлагается вспомнить личную похожую ситуацию и записать ее в виде математической задачи. Вышесказанное свидетельствует о недостаточном объективном понимании понятия «математическая грамотность», а следовательно, и о педагогических условиях формирования данной грамотности у шестиклассников.

Помимо исследовательских работ, в которых анализируются процессы формирования у обучающихся функциональной грамотности, есть незначительное количество исследований, связанных с профессиональной подготовкой педагогических работников к психолого-педагогической готовности формировать функциональную грамотность обучающихся. Так, О. В. Тумашева анализирует систему профессиональной подготовки педагогов, предметом исследования обозначает процесс готовности будущего учителя к формированию функциональной грамотности обучающихся [6]. Автор указывает на отсутствие системных исследований процесса готовности будущих педагогов к формированию функциональной грамотности обучающихся средствами предметных областей. Ученым определен компонентный состав готовности студентов педагогических университетов к формированию функциональной грамотности обучающихся. Выделены следующие компоненты: мотивационный, деятельностный, когнитивный, эмоционально-волевой, рефлексивно-оценочный.

Вместе с тем описание компонентов вызывает ряд противоречий. Так, например, в эмоционально-волевой компонент автор включает умение будущих учителей мобилизовать имеющиеся когнитивные и технологические ресурсы. Напрашиваются вопросы: о каких технологических ресурсах идет речь в структуре готовности будущего учителя и каковы механизмы его мобилизации. Когнитивный компонент готовности будущего учителя, по мнению О. В. Тумашевой, включает систему предметных знаний специалиста и ситуаций их применения в реальной жизни. Таким образом, исследователь не выходит на необходимость развития и формирования у будущих учителей метапредметных знаний, метакогнитивных умений для работы с обучающимися по формированию функциональной грамотности. Возника-



ет вопрос, каким образом специалист, не владеющий метапредметными компетенциями, будет готов формировать рассматриваемую компетенцию у обучающихся. Предметом исследования Н. В. Поселенной стал образовательный процесс в педагогическом колледже, направленный на систему подготовки студентов к работе по формированию математической грамотности у младших школьников [7].

Автор детально подходит к изучению структуры формирования математической грамотности у школьников младших классов. Следует отметить, что, раскрывая понятие «функциональная грамотность младшего школьника», автор узко трактует описываемую дефиницию, что приводит к отдельно взятому толкованию направлений функциональной грамотности: читательской, языковой, математической, естественно-научной грамотности. Таким образом, наблюдается недооценка исследователем начального уровня образования в части формирования креативного мышления и глобальных компетенций обучающихся. Можно выделить противоречие в исследовании Н. В. Поселенной между необходимостью формирования математической грамотности младших школьников и отсутствием должного внимания к развитию креативного мышления, оказывающего влияние на качество мыслительных операций, выдвижение гипотез, решение нестандартных задач обучающимися.

Контент-анализ исследований по вопросам функциональной грамотности, приводит к следующим выводам: во-первых, ученые отмечают невысокий (либо формулируется «недостаточный») уровень сформированности исследуемых компонентов функциональной грамотности обучающихся как на уровне начального общего, так и на уровне основного общего образования; во-вторых, отсутствуют системные исследования по вопросам готовности будущих педагогов и действующих педагогов к созданию образовательной среды, направленной на формирование функциональной грамотности обучающихся.

В подтверждении вышесказанного можно привести исследование А. Л. Плотниковой, отражающее готовность педагогов к образовательной деятельности в области общероссийской оценки по модели международных исследований [8]. Автор наглядно описывает недо-

статочную осведомленность учителей по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся. Так, например, обследуемые не видят корреляции между формированием универсальных учебных действий, «мягких навыков» и уровнем сформированности функциональной грамотности обучающихся. Педагоги не склонны к профессиональному взаимодействию по вопросам разработки педагогических условий, эффективно влияющих на формирование функциональной грамотности. Формированию рассматриваемой компетентности отводят, как правило, часы внеурочной деятельности. Вместе с тем стандарт общего образования регламентирует достижение планируемых результатов обучающихся в освоении основной образовательной программы общего образования во взаимосвязи с урочной и внеурочной деятельностью. Таким образом, можно сказать, что проблема готовности педагогов к формированию функциональной грамотности обучающихся остается актуальной для современного педагогического сообщества.

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

В качестве ведущей идеи, определяющей методологию научного исследования, были приняты идеи А. Н. Леонтьева о решающей роли деятельности в формировании новых смыслов субъекта [9]. В нашем случае речь идет о деятельности как системе, имеющей свое развитие.

#### **Результаты и их описание**

*Принцип соответствия профессиональному стандарту «Педагог».* Разрабатываемые практические занятия для дополнительной профессиональной программы повышения квалификации педагогических работников, предлагаемые программы по формированию функциональной и читательской грамотности учитывают требования к трудовым функциям и трудовым действиям учителя начального общего образования. Фундаментом формирования является положение о чтении как результате действия всех когнитивных процессов личности, чтение – это целостная, интегрированная деятельность вышних интеллектуальных функций, и отдельные ее составляющие не существуют изолированно. Чтение как целеполагающая деятельность, влияет на мировоззрение, поведение и восприятие личности на окружающую действительность.

Следовательно, при организации работы по формированию читательской грамотности педагогам в начальной школе необходимо создавать педагогические условия, мотивирующие к самостоятельной организации процесса чтения, выявления новых смыслов и чувства радости от прочитанного.

Педагог, проектируя урок по учебному предмету «Литературное чтение», обязательно включает в работу с обучающимися содержательный анализ текстов. Рассмотрение темы художественного произведения подразумевает определение главной мысли, сюжетной линии, анализа художественных особенностей текста, поиск выразительных средств, особенностей языка героев, в системе проводится составление плана текста, различных видов пересказа, подбора информации для оценки реальных жизненных ситуаций и т. п.

Приведем пример из реализуемой программы повышения квалификации: занятие по теме «Читательская грамотность в контексте обновленных ФГОС НОО». На учебном занятии слушателям предлагаются на рассмотрение и обсуждение вопросы о методах и формах организации обучения на уроке литературное чтение, проектируется учебная ситуация, в процессе которой слушатели обсуждают вопросы, связанные с моделированием реальной ситуации на уроке (прорабатывается постановка вопросов). Предлагается следующая работа: проводится сравнительный анализ авторских и народных (фольклорных) сказок; заполняются сопоставительные таблицы по различным линиям сравнения; проводится театрализация отрывков художественных произведений. Обязательно проводится со слушателями курсов повышения квалификации аналитическая работа по созданию календарно-тематического планирования на основе примерных программ учебных предметов: русский язык, окружающий мир, математика с позиции формирования читательской грамотности младших школьников.

Рассматривая со слушателями вопрос о связи предметных и метапредметных результатов освоения программы по литературному чтению необходимо акцентировать внимание на следующих пунктах из федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования (далее – ФГОС НОО): «письменно формулировать простые выводы

на основе прочитанного/услышанного текста; задавать вопросы к познавательным, учебным и художественным текстам; сравнивать объекты, устанавливать основания для сравнения, устанавливать аналогии (сравнивать героев, их поступки по предложенным критериям, а также уметь самостоятельно определять критерии для сравнения героев)<sup>1</sup>. В целях повышения компетентности педагогов начального уровня образования в формировании у обучающихся читательской грамотности, на занятиях поднимаются и обсуждаются приоритетные направления в формировании читательской грамотности младших школьников. Так, например, в обновленном ФГОС НОО отсутствуют требования к прочтению не только литературных текстов, но и других жанров. На уроках литературного чтения вполне вероятно предложить для слушателей работу с учебными, научно-популярными, публицистическими текстами.

Рассмотрение вопросов формирования математической грамотности младших школьников начинается с определения приоритетов математических знаний в современном мире. В настоящее время требования к преподаванию и изучению математики в школе значительно изменились. Практические математические навыки становятся необходимыми в повседневной жизни: бытовые расчеты, операция с финансами, правильно оценивать с математической точки зрения личностно-значимые ситуации. Важно научить школьников применять математические знания в решении финансовых вопросов.

Обновленный стандарт образования регламентирует требования к планируемым образовательным результатам, которые могут успешно достигаться в рамках изучения вопросов финансовой грамотности на уроках математики и окружающего мира.

Например, в дополнительной профессиональной программе курсов повышения квалификации по формированию функциональной грамотности младшего школьника выделена отдельная тема: «Формирование финансовой грамотности у младших школьников». Для изучения данной темы отводится один теоретиче-

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования».

ский час – лекция и 2 часа – практическое занятие. В ходе лекционного занятия слушатели рассматривают понятие «финансовая грамотность», анализируют возможности учебных предметов «математика» и «окружающий мир» в формировании финансовой грамотности младших школьников, выявляют особенности оценки финансовой грамотности младших школьников, моделируют игровые образовательные технологии в формировании финансовой грамотности младших школьников: игра-квест, игра-путешествие, сюжетно-ролевые игры. Здесь же слушателям предлагается апробировать диагностический инструментарий в формировании финансовой грамотности младших школьников. Слушателям представлена форма работы, такая как интерактивная лекция и лекция-консультация. Практическое занятие предполагает инсценирование реальной профессиональной деятельности, в связи с чем слушателям предлагается проиграть технологию сюжетно-деловой игры по формированию финансовой грамотности обучающихся начальной школы. На этапе рефлексии проводится анализ игровой ситуации с позиции обучающихся. Итоговая форма работы предполагает написание эссе.

Формированию математической грамотности на уроках в начальной школе способствует формированию и развитию универсальных познавательных действий. Важную роль для формирования математической грамотности играют организация учителем межпредметных связей на уроке и создание мотивационных ситуаций. Приобретенные обучающимися умения грамотно выстроить последовательность учебных действий, применять рациональные приемы устных и письменных вычислений, а также распознавать геометрические фигуры и величины.

Подтвердим данные положения примером из программы «Формирование функциональной грамотности младших школьников» для слушателей курсов повышения квалификации. В ходе лекционных занятий со слушателями анализируются, обсуждаются вопросы, связанные с математической грамотностью.

Особое внимание педагогов акцентируется на создании проблемной ситуации по формированию универсальных учебных действий, которые служат основой для формирования матема-

тической грамотности младших школьников. На практическом занятии слушателям предлагаются практико-ориентированные задания по формированию математической грамотности младших школьников. Организуется работа круглого стола со слушателями по вопросам изменения в методической работе педагога, планирования работы педагога с отдельными группами обучающихся (мотивированными/слабомотивированными), проведения индивидуально-дифференцированной работы с отдельными обучающимися (с низкой/средней/высокой академической грамотностью). В качестве промежуточной аттестации слушателям предлагается составление методических рекомендаций по подбору заданий на формирование математической грамотности младших школьников.

*Принцип контекстуальности.* Данный принцип предполагает организацию взаимодействия слушателей для решения профессиональных задач. В ходе учебных занятий организуются фокус-группы, работа в малых группах, нумерованное обсуждение, ротационные группы и т. д.

Приведем ряд примеров практического занятия из дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Формирование читательской грамотности младших школьников», входящей в федеральный реестр. На практическом занятии организуются работа в фокус-группах. Слушатели подбирают текст с фактическими, а возможно и с логическими ошибками, рассматривают разные виды текстовой информации, составляют схемы, таблицы к текстам.

На следующем занятии организуются несколько фокус-групп из слушателей для аналитической работы по тексту. Приемы, предлагаемые слушателям, раскрывают ориентировочный, исполнительный этапы чтения. Со слушателями рассматриваются приемы: чтение с пометками, чтение с вопросами про себя, чтение с остановками и т. п. Работа слушателей организуется в фокус-группах, каждая группа на конкретном текстовом материале для младших школьников демонстрирует вышеперечисленные приемы работы с текстом. Для полной картины представления работы со слушателями на курсах повышения квалификации приведем пример практического занятия, на котором работа организуется в малых группах, слушатели

работают с конкретными приемами и текстовым материалом. Итогом работы являются материалы, подготовленные слушателями в результате совместной работы.

Таким образом, подтверждается принцип контекстуальности в моделировании учебной деятельности обучающихся.

*Принцип искусство художественного слова.* Реализация данного принципа предполагает развитие интереса у педагога, изучаемых педагогических явлений через художественные тексты.

Авторами настоящего исследования разработана рабочая тетрадь для слушателей повышения квалификации педагогических работников «Формирование, развитие и становление индивидуального методического стиля деятельности учителя». Структурно тетрадь представлена двумя блоками: первый блок направлен на ознакомление и обсуждение теоретических психолого-педагогических знаний, второй блок направлен на реализацию профессиональных моделей поведения педагога. Для рефлексии и осмысления профессиональных ценностей и смыслов слушателям предлагаются отрывки из художественных произведений Владислава Крапивина «Колыбельная для брата» (диалоги учитель – ученик, учитель – ученики), «Оруженосец Кашка» (педагогический совет вожатых, диалоги вожатый-ребенок, вожатый – директор лагеря). Также для занятий слушателей используются отрывки из произведения Анатолия Георгиевича Алексина «Безумная Евдокия», Валентина Григорьевича Распутина «Уроки французского», Владимира Карповича Железникова «Чучело» и т. д. До ознакомления с отрывком из художественного произведения перед слушателями ставится учебная задача. Приведем несколько образцов.

1. Определите особенности коммуникации Николая Николаевича с внучкой. Как прочитанное может повлиять на ваше профессиональное взаимодействие с обучающимися? (В. К. Железников)

2. Опираясь на критерии индивидуального методического стиля деятельности учителя, опишите профессиональный стиль деятельности героини. Насколько близок вам индивидуальный стиль деятельности Лидии Михайловны? Прочитайте выразительно слова Лидии Михайловны. Каковы ваши ощущения? Как

индивидуальность учителя влияет на обучающихся? (В. Г. Распутин)

3. Опишите профессиональный образ учителя Евдокии Савельевны. Выберите любой критерий индивидуального методического стиля деятельности учителя и опишите профессиональное поведение персонажа из предложенного отрывка. Инсценируйте диалоги из отрывка. Как вы представляете голос учителя, ее невербальные средства? Какие чувства у вас возникают во время демонстрации героини? (А. Г. Алексин)

Отрывки из художественных произведений являются мощным аффективным компонентом занятий со слушателями, несут эстетическую информацию с помощью, которой можно выйти и на личностные смыслы профессиональной деятельности педагогов.

#### **Обсуждение**

Описанные принципы легли в основу разработки дополнительных профессиональных программ курсов повышения квалификации, ориентированных на формирование у педагогов профессиональной компетенции по формированию у обучающихся функциональной грамотности.

Анализ занятий на курсах повышения квалификации с использованием рефлексивных вопросов рабочей тетради позволил сделать выводы о положительном влиянии рассмотренных принципов построения программы повышения квалификации. Какое открытие я сделал(а) благодаря занятию? Как занятие может повлиять на мою профессиональную деятельность? Что я хочу узнать о себе как о профессионале благодаря занятию? Как меняется образ учителя? Что нового о себе я открыл(а) на занятии? Что ценного для меня было на занятии? Чем я хочу поделиться после занятия?

Выдвинутые принципы построения программы повышения квалификации мотивируют педагогов к самостоятельному и уверенному применению практико-ориентированных заданий в образовательном процессе по формированию функциональной грамотности обучающихся. Моделируемые в ходе программы повышения реальные профессиональные ситуации способствуют профессиональной зрелости педагогов. Данный факт подтверждается включенным методом наблюдения, интервьюирова-

нием педагогов, анализом проделанной слушателями работы.

Данные принципы обладают свойствами эффективности, применимости, органичности, возможностью реализации. Могут найти применение в профессиональной деятельности педагогов общеобразовательных организаций по формированию функциональной грамотности обучающихся. Рассмотренные принципы могут дополняться и не являются исчерпывающими.

#### Заключение

Совершенствование профессиональной компетенции педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся отвечает приоритетным требованиям современного образования. Проблема, затронутая в данной статье, остается актуальной и значимой для отечественного образования и требует дальнейшего изучения и диагностирования результатов педагогических практик по формированию функциональной грамотности обучающихся.

#### Библиографический список:

1. Ильясов, Д. Ф. Роль сетевых методических объединений учителей общеобразовательных организаций в поддержании их позитивной личностной самооценки / Д. Ф. Ильясов. – Текст : непосредственный // Развитие науки и образования в условиях мировой нестабильности: современные парадигмы, проблемы, пути решения : материалы Международной научно-практической конференции. В 2 ч., Ростов-на-Дону, 29 октября 2021 года. – Ростов-на-Дону : ООО «Издательство ВВМ», 2021. – С. 227–231.

2. Мусакова, Л. В. Ситуационная задача как инструмент формирования функциональной грамотности младших школьников / Л. В. Мусакова. – Текст : непосредственный // Калининградский вестник образования : научно-методический электронный журнал. – 2021. – № 4 (12). – С. 67–75.

3. Богданец, О. А. Программа формирования языковой функциональной грамотности младших школьников во внеурочной деятельности / О. А. Богданец, Г. В. Митина. – Текст : непосредственный // Герценовские чтения. Начальное образование. – 2021. – Т. 12, № 2. – С. 44–53.

4. Раицкая, Г. В. Формирование функциональной грамотности младших школьников

средствами технологии развивающего обучения Л. В. Занкова / Г. В. Раицкая. – Текст : непосредственный // Вестник ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО». Тульское образовательное пространство. – 2021. – № 3. – С. 12–17.

5. Бодряков, В. Ю. Формирование функциональной математической грамотности обучающихся 6 классов при решении задач на движение в ходе учебных игр / В. Ю. Бодряков, А. В. Кротова. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы преподавания математики, информатики и информационных технологий. – 2021. – № 6. – С. 197–208.

6. Тумашева, О. В. Готовность будущего учителя к формированию функциональной грамотности обучающихся / О. В. Тумашева. – Текст : непосредственный // Вестник Мининского университета. – 2021. – Т. 9, № 3 (36).

7. Поселеннова, Н. В. Подготовка студентов педагогического колледжа к формированию функциональной математической грамотности младших школьников / Н. В. Поселеннова. – Текст : непосредственный // Поволжский педагогический поиск. – 2018. – № 2(24). – С. 106–117.

8. Болотов, В. А. Опыт России в области оценки образовательных достижений школьников / В. А. Болотов, Г. С. Ковалёва. – Текст : непосредственный // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2010. – № 5. – С. 3–11.

9. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии / А. Н. Леонтьев ; под ред. Д. А. Леонтьева, Е. Е. Соколовой. – 5-е изд., стер. – Москва : Смысл ; Academia, 2010. – 509 с. – Текст : непосредственный.

#### References:

1. Ilyasov, D. F. *The role of network methodological associations of teachers of general education organizations in maintaining their positive personal self-esteem* [Rol' setevykh metodicheskikh ob"edinenij uchitelej obshcheobrazovatel'nykh organizacij v podderzhanii ih pozitivnoj lichnostnoj samoocenki], Development of science and education in the context of global instability: modern paradigms, problems, solutions : Proceedings of the International Scientific-Practical Conference. In 2 parts, Rostov-on-Don, 10/29/2021. Rostov-on-Don: Publishing House ВВМ, 2021, pp. 227–231.

2. Musakova, L. V. *Situational task as a tool for the formation of functional literacy of younger schoolchildren* [Situacionnaya zadacha kak instrument formirovaniya funktsional'noj gramotnosti mladshih shkol'nikov], Scientific and methodological electronic journal Kaliningrad Bulletin of Education, 2021, No. 4 (12), pp. 67–75.
3. Bogdanets, O. A. *The program of formation of linguistic functional literacy of younger schoolchildren in extracurricular activities* [Programma formirovaniya yazykovoj funktsional'noj gramotnosti mladshih shkol'nikov vo vneurochnoj deyatel'nosti], Herzen readings. Primary education, 2021, Vol. 12, No. 2, pp. 44–53.
4. Raitskaya, G. V. *Formation of functional literacy of younger schoolchildren by means of technology of developing learning* L. V. Zankova [Formirovanie funktsional'noj gramotnosti mladshih shkol'nikov sredstvami tekhnologii razvivayushchego obucheniya L. V. Zankova], Bulletin of Institute for Continuing Education and Professional Retraining of Educators of Tula region. Tula Educational Space, 2021, No. 3, pp. 12–17.
5. Bodryakov, V. Yu., Krotova, A. V. *Formation of functional mathematical literacy of students of grades 6 in solving problems for movement during educational games* [Formirovanie funktsional'noj matematicheskoy gramotnosti obuchayushchihsiya 6 klassov pri reshenii zadach na dvizhenie v hode uchebnyh igr], Topical issues of teaching mathematics, computer science and information technology, 2021, No. 6, pp. 197–208.
6. Tumasheva, O. V. *Readiness of the future teacher for the formation of functional literacy of students* [Gotovnost' budushchego uchitelya k formirovaniyu funktsional'noj gramotnosti obuchayushchihsiya], Bulletin of Mininsky University, 2021, Vol. 9, No. 3 (36).
7. Poselennova, N. V. *Training students of pedagogical college for the formation of functional mathematical literacy of junior high schoolchildren* [Podgotovka studentov pedagogicheskogo kolledzha k formirovaniyu funktsional'noj matematicheskoy gramotnosti mladshih shkol'nikov], Volga Pedagogical Search, 2018, No. 2 (24), pp. 106–117.
8. Bolotov, V. A., Kovalyova G. S. *Experience of Russia in the assessment of educational achievements of schoolchildren* [Opyt Rossii v oblasti ocenki obrazovatel'nyh dostizhenij shkol'nikov], Innovative projects and programs in education, 2010, No. 5, pp. 3–11.
9. Leontiev, A. N., Leontieva, D. A., Sokolova, E. E. *Lectures on General Psychology* [Lekcii po obshchej psihologii], Moscow, 2010. 509 p.

**Образец для цитирования статьи:**

Тетина, С. В. Совершенствование компетенций педагогов в профессиональном поле по вопросам формирования у обучающихся функциональной грамотности / С. В. Тетина, Ю. В. Гутрова. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 94–102.

**Example for article citation:**

Tetina S. V., Gutrova, Yu. V. Improving the competencies of teachers in the professional field on the formation of functional literacy among students [Sovershenstvovanie kompetencij pedagogov v professional'nom pole po voprosam formirovaniya u obuchayushchihsiya funktsional'noj gramotnosti], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 94–102.

УДК 371.11

## Разработка модели независимой оценки профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций

**Н. В. Шляхтина**

<https://orcid.org/0000-0002-7655-2288>  
[shlyakhtinanv@gmail.com](mailto:shlyakhtinanv@gmail.com)

**Н. И. Бобылева**

<https://orcid.org/0000-0001-7648-4636>  
[n.bobylewa@mail.ru](mailto:n.bobylewa@mail.ru)

## Development of a model for independent assessment of professional competencies of heads of educational organizations

**N. V. Shlyakhtina**

**N. I. Bobyleva**

### Аннотация

**Проблема исследования и обоснование ее актуальности.** Введение профессионального стандарта руководителя образовательной организации поставило задачу приведения существующей технологии оценки руководителей в соответствие новому нормативу. Ранее содержание требований Единого квалификационного справочника было направлено на определение соответствия и допуска руководителя к профессиональной деятельности. В свою очередь, профессиональный стандарт формирует зону ближайшего развития руководителя. Сегодня управленцам требуется научное основание введения новых процедур оценки.

**Методология (материалы и методы).** Руководитель образовательной организации рассмотрен как активный субъект региональной системы образования, регулирующий ее развитие на уровне сообщества отдельных организаций. От сформированности профессиональных компетенций руководителя зависит эффективность функционирования системы образования на региональном уровне. Исследование основано на идеях компетентностной модели оценки руководителя.

**Цель исследования** – апробация модели независимой оценки профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций, позволяющей получать регулярную и объективную информацию о существующих профессиональных дефицитах, формах профессионального развития, эффективности процессов повышения квалификации руководящих работников.

**Результаты.** Предложен авторский механизм оценки компетенций руководителя на основе рефлексии собственной деятельности. Критериями являлись отдельные требования профессионального стандарта в двух позициях: «я знаю» и «я умею». По результатам оценки руководители формировались адресные рекомендации. Лучший результат был получен при анализе сформированности компетенции «Управление образовательной организацией». Наибольшие проблемы были выявлены с сформированностью компетенции «Управление развитием образовательной организацией». Руководители уверены в том, что они владеют, в том числе, следующими профессиональными навыками: формирование кадровой политики в организации, обеспечение комплексной безопасности, создание благоприятного психоло-

гического климата, разрешение конфликтных ситуаций, организация финансово-хозяйственной деятельности, ведение документооборота, формирование управленческой команды, планирование деятельности, делегирование полномочий, сохранение контингента обучающихся, умение работать без перерывов и выходных. Руководителями были сформулированы основные затруднения в профессиональной деятельности: стратегическое планирование, целеполагание, составление программы развития ОО, осуществление контрактной системы закупок, сложности с разработкой локальных актов, отсутствие возможности своевременно отслеживать изменения и инновации, неумение преодолеть дефицит времени, неумение справиться с объемом обязательной отчетности. Данная система оценки компетенций руководителя на основе требований введенного профессионального стандарта руководителя образовательной организации и рефлексии собственной деятельности может быть рассмотрена как приемлемый, доступный и информативный инструмент, позволяющий изучать и формировать тренды развития региональной системы образования.

#### Abstract

**The research problem and the rationale for its relevance.** The adoption of the professional standard for the head of an educational organization set the task of bringing the existing technology for evaluating leaders in accordance with the new norm. Previously, the content of the requirements of the Uniform Qualification Handbook was aimed at determining the compliance and admission of the head to professional activities. The professional standard forms the zone of the manager's nearest development. Today managers need a scientific basis for the introduction of new assessment procedures.

**Methodology.** The head of an educational organization is considered as an active subject of the regional education system, regulating its development at the level of the community of individual organizations. The efficiency of education system functioning at the regional level depends on the formation of professional competencies of the head. The study is based on the ideas of the competence model of assessment of the head.

**The goal of the research** is to test a model of independent evaluation of professional competen-

cies of heads of general education organizations, allowing to obtain regular and objective information about existing professional deficits, forms of professional development, the effectiveness of professional development processes of executives.

**Results.** The author proposed the mechanism of assessing the competence of the manager on the basis of reflection of their own activities. The criteria were the individual requirements of the professional standard in two positions: "I know" and "I am able". Based on the results of the assessment, the managers formed targeted recommendations. The best result was obtained when analyzing the formation of the competence "Management of educational organization". The biggest problems were identified with the formation of the competence "Management of development of educational organization". Heads are confident that they have, among other things, the following professional skills: formation of personnel policy in the organization, ensuring comprehensive security, creating a favorable psychological climate, conflict resolution, organization of financial and economic activities, document management, building a management team, planning activities, delegation of authority, maintaining a contingent of students, the ability to work without breaks and days off. The heads have formulated the main difficulties in professional activity: strategic planning, goal-setting, drawing up a development program for educational institutions, implementation of the contract system of procurement, difficulties with the development of local acts, lack of opportunity to track changes and innovations in a timely manner, inability to overcome time constraints, inability to cope with the volume of mandatory reporting. This system of evaluation of the manager's competences based on the requirements of the introduced professional standard of the head of an educational organization and reflection of own activity can be considered as an acceptable, accessible and informative tool, which allows studying and forming trends in the development of the regional education system.

**Ключевые слова:** руководитель, компетенции, оценка, непрерывное профессиональное образование, региональная система образования.

**Keywords:** head of the school, competencies, assessment, continuing professional education, regional education system.



**Введение.** В апреле 2021 года Министерство труда и социальной защиты РФ утвердило принципиально новый документ, в котором впервые были заданы рамки содержательных требований к руководителю российской образовательной организации. Речь идет о профессиональном стандарте «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»<sup>1</sup>. Приказ вступил в силу с 1 марта 2022 г. и будет действовать до 1 марта 2028 г. Столь длительный срок от идеи к утверждению и введению в действие особенно подчеркивает инновационный характер документа, требующего длительной адаптации региональной системы образования к новым, жестким и конкретным требованиям. Необходимость стандартизации обсуждается на протяжении двух последних десятилетий [1; 2].

Принятие данного профессионального стандарта остро поставило ряд вопросов, требующих незамедлительного решения, среди которых можно выделить в первоочередном порядке следующие: кто, каким образом и с какой целью будет оценивать руководителя образовательной организации (далее – ОО); «штучного» специалиста, подготовленного по индивидуальному образовательному маршруту (ведь нигде не учат на «директора школы»), работающего в буферной зоне между реальными педагогами, обучающимися, родителями и социальным институтом региональной власти. Авторами статьи сделана попытка найти ответы на подобные вопросы в процессе реализации проекта оценки профессиональных компетенций руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций Ярославской области на основе самооценки и в полном соответствии с профессиональным стандартом руководителя.

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»». URL: <https://rg.ru/2021/09/03/mintrud-prikaz250-site-dok.html?ysclid=1lq3ira5cu>.

**Обзор литературы.** Ранее действовавший Единый квалификационный справочник (ЕКС)<sup>2</sup> включал сугубо формальные требования к кандидату на должность руководителя, что, безусловно, упрощало понимание и исполнение этого инструмента кадровой политики, но работало только на сохранение, но не на развитие региональной системы образования. Так как эти два норматива (ЕКС и профессиональный стандарт) утверждены одним и тем же ведомством (Министерство труда), преследуют одну и ту же цель обеспечения качества управления региональной системой образования, то мы принимаем профессиональный стандарт руководителя образовательной организацией как эволюционный этап развития региональной системы образования, и далее, проектируя систему оценки, будет ориентироваться на профессиональный стандарт руководителя, а не на ЕКС.

Итак, в профессиональном стандарте руководителя используются понятия «обобщенная трудовая функция», «трудовая функция» и «уровень квалификации». Трудовая функция включает трудовые действия, трудовые умения, необходимые знания и «другие характеристики». В нашем исследовании проведена аналогия между обобщенной трудовой функцией и компетентностью; между трудовой функцией и компетенцией. Это связано с необходимостью формализации базы данных.

Мы полагаем, что трудовая функция – это социальный норматив, максимальное требование к содержанию деятельности; компетенция – это способность сотрудника осуществлять даны норматив на каком-либо оценочном уровне (например, низком, среднем, высоком) либо вообще не иметь возможности его выполнить («не компетентен, не могу, не знаю»).

<sup>2</sup> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»» (зарегистрирован в Минюсте РФ 06.10.2010 N 18638). Приложение. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». URL: <https://sudact.ru/law/prikaz-minzdravsotsrazvitiia-rf-ot-26082010-n-761n>.

Этот подход соответствует современным представлениям и сформулирован, например, в работе И. А. Патроновой, когда компетенция понимается как «комбинация знаний, умений, навыков, мотивационных факторов, личностных качеств и ситуационных намерений, обеспечивающей эффективное решение исполнителем задач определенного класса в определенной организации, на определенном рабочем месте» [3, с. 4]. Безусловно, не только педагог, но и любой руководитель ежедневно делает множество непростых «определенных» выборов, от качества которых зависит эффективность деятельности руководителя.

С другой стороны, компетентностный подход сегодня подвергается обоснованной критике. Например, А. А. Мударисов, К. А. Лыткина считают термин «компетенция» устаревшим и неприемлемым в связи с тем, что в структуру компетенции могут включаться смыслы, мотивы, ценности, притязания и другие личностные особенности, которые являются надпрофессиональными характеристиками [4, с. 1].

Отметим, что для профессионального стандарта такая проблема подмены понятий все же нехарактерна. Некоторые исследователи, например В. Н. Софьина, М. Е. Макарова, Т. Н. Куликова, О. В. Калашникова, решают эту проблему содержания компетенций руководителя, отдельно выделяя «управленческую компетентность», которая включает как профессиональные, так и поведенческие особенности [5]. Эта идея ложится в основу т. н. компетентностной модели оценки руководителя [6].

Исследователи проводят прямые корреляции между успешностью организации, эффективностью управления и компетенциями руководителя [7; 8].

Многие авторы указывают на преимущество таких факторов успешности руководителя образовательной организации, как опыт, личностные качества и образование [9].

В. М. Литвинович, Г. В. Пальчик перечисляют следующие требования к системе непрерывной подготовки кадров в сфере управления, развивающей личностные качества руководителя: непрерывность, преемственность, гибкость, вариативность, компактность, практико-ориентированность, акцент на развитие коммуникационных компетенций и усиление работы с региональными резервами кадров [10, с. 23].

Действительно, данные подходы находят свое отражение в формировании концептуальных и процессуальных нормативных документов, и региональная система образования Ярославской области не является исключением. Рассмотрим имеющуюся на данный момент нормативную базу по оценке руководителей образовательных организаций на уровне данного региона, в основу которой были положены представленные выше научно-методические подходы.

**Методология (материалы и методы).** Основным затруднением являлось отсутствие общепринятой методики измерения оценки руководителей образовательной организации, отвечающей следующим требованиям: возможность формализации результатов с точки зрения исследователя, учет региональной специфики с точки зрения конечного потребителя (региональной системы образования) и приемлемая трудозатратность с точки зрения респондента (время заполнения – около часа). В связи с этим вопросы диагностической методики соответствовали формулировкам профессионального стандарта. Наши респонденты работают в условиях целостной региональной системы образования (Ярославской области), что позволяет надеяться на допустимость сопоставления полученных результатов.

Таким образом, перечисленные выше затруднения были решены только частично, однако инновационный поиск позволяет надеяться на дальнейшее развитие идеи. Исследование основано на идеях компетентностной модели оценки руководителя.

Таким образом, предлагаемая авторская модель оценки профессиональных компетенций руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных организаций и кадрового резерва основана на требованиях профессионального стандарта руководителя образовательной организации.

Процедура оценки проводится на основании рефлексии профессиональной деятельности, на добровольной основе, без ограничения по времени, в дистанционном режиме. Методика применима для всех субъектов РФ, работающих в соответствии со стандартом руководителя.

**Результаты и их описание.** В соответствии с методическими рекомендациями Министер-

ства просвещения Российской Федерации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, в 2021 году на территории Ярославской области проведена оценка профессиональных компетенций руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций [4; 5; 6].

Региональным координатором в части проведения оценки профессиональных компетенций руководителей выступил ГАУ ДПО Ярославской области «Институт развития образования» (Центр образовательного менеджмента и Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников).

Цель проведения оценки – создание системы независимой оценки профессиональных компетенций руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций, позволяющей получать регулярную и объективную информацию о существующих профессиональных дефицитах, путях и формах профессионального развития, эффективности процессов повышения квалификации руководящих работников.

В диагностике приняли участие 899 управленцев (295 руководителей, 537 заместителей и 67 представителей кадрового резерва) из 19 муниципальных образований Ярослав-

ской области. В исследовании был соблюден критерий региональности, т. е. в выборке представлены все муниципальные образования Ярославской области.

Руководители, принявшие участие в опросе, работают по специальности, так как 71,2% (640 респондентов) из них получили классическое педагогическое образование: специалитет, «образование и педагогические науки».

В процедуре оценки был измерен педагогический и управленческий стаж респондентов. Как видно из данных, представленных в таблицах 1 и 2, подавляющее большинство руководителей имеют стаж педагогической работы более 20 лет. Стаж до 10 лет имеют менее 4% руководителей. Две трети заместителей руководителей и половина респондентов в статусе «кадровый резерв» также предоставили информацию о максимальном педагогическом стаже (более 20 лет).

Административный стаж достаточно велик. 72% руководителей и 49% заместителей руководителей образовательных организаций Ярославской области работают на административных должностях более 10 лет. В выборке есть прецеденты, чей управленческий стаж руководителя превышает срок 35 лет и более.

60% участников оценки, находящиеся в статусе «кадровый резерв», имеют стаж управленческой деятельности менее 5 лет.

Таблица 1

**Характеристика выборки. Педагогический стаж (n = 899)**

Должность	Педагогический стаж, чел.					Итого
	до 3 лет	3–5	5–10	10–20	более 20	
Руководитель	2	3	6	32	253	296
Заместитель руководителя	13	10	43	97	373	536
Кадровый резерв	5	1	12	16	33	67

Таблица 2

**Характеристика выборки. Стаж управленческой деятельности (n = 899)**

Должность	Стаж управленческой деятельности, чел.			Итого
	до 5 лет	5–10	более 10 лет	
Руководитель	40	43	213	296
Заместитель руководителя	143	132	261	536
Кадровый резерв	40	16	11	67

Таблица 3

**Критерии сформированности трудовых функций (по шкале от 1 до 5 баллов)  
(Н. В. Шляхтина, Н. И. Бобылева, 2022)**

Подкатегория «Я умею»	Подкатегория «Я знаю»	Степень сформированности
1. Не пробовал, поэтому затрудняюсь оценить	1. Мои знания очевидно недостаточны	Очень низкая
2. Есть опыт, но для меня это трудно	2. Имею общее представление	Низкая
3. В целом умею, но зависит от ситуации	3. В целом знаю; при необходимости смогу разобраться	Достаточная
4. Уверен, что умею	4. Уверен, что знаю достаточно	Высокая
5. Умею и могу научить другого	5. Знаю и могу поделиться с другими	Очень высокая

Таблица 4

**Сформированность трудовых функций (по шкале от 1 до 5 баллов)**

Трудовая функция Категория	ТФ 1 Управление деятельностью		ТФ 2 Администрирование деятельности		ТФ 3 Управление развитием		ТФ 4 Управление взаимодействием	
	умею	знаю	умею	знаю	умею	знаю	умею	знаю
Руководители	3,98	3,75	3,95	3,78	3,69	3,52	3,81	3,65
Заместители	3,13	3,15	3,05	3,13	3,09	3,13	3,19	3,18
Кадровый резерв	2,77	2,84	2,62	2,77	2,49	2,63	2,54	2,76
Итого	3,29	3,25	3,21	3,15	3,09	3,00	3,18	3,20
	3,27		3,18		3,01		3,19	

Профессиональные компетенции оценивались по сформированности следующих трудовых функций:

1) управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации;

2) администрирование деятельности общеобразовательной организации;

3) управление развитием образовательной организации;

4) управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

Сформированность каждой трудовой функции оценивалась респондентом дважды, в двух подкатегориях: «я умею» и «я знаю», по традиционной пятибалльной шкале (табл. 3). Данные критерии не несут отрицательной коннотации, такой как отсутствуют «не соответствую», «не знаю», критерии выражены в привычной форме (пятибалльная шкала), предполагают дальнейшее профессиональное развитие («могу научиться») и поощряют «горизонтальные» связи («могу научить другого»).

В результате оценки были получены 24 значения в диапазоне от 2,49 до 3,98 баллов по 5-балльной шкале. Исходя из представленных данных, лучший результат состоит в том, что руководители уверены в своем умении управлять образовательной деятельностью (3,98 балла), а худший результат состоит в управлении развитием для кадрового резерва (2,49 балла из 5 возможных) (табл. 4).

Наиболее сформированы управленческие компетенции в группе руководителей, наименее – в группе кадрового резерва.

Заместители руководителей оценивают уровень своих профессиональных компетенций как средний.

Для отдельных групп респондентов были получены следующие результаты.

– Руководители больше уверены в своих умениях, чем в знаниях. На высоком уровне происходят процессы управления образовательной деятельностью и администрирования, на среднем – управление различными формами взаимодействия. Наибольшие затруднения вызывает управление развитием.

– Заместители руководителей оценили свои знания и умения ниже, чем руководители. Заместители более уверены в своем умении взаимодействовать, менее уверены – в своих навыках администрирования.

– Кадровый резерв оценивает свои знания и умения значительно ниже, чем руководители и заместители. Наибольшие затруднения вызывают недостаточные умения управлять развитием организации и использовать различные формы взаимодействия.

Сравнение в общей выборке двух подкатегорий («умею» и «знаю») показывает, что управленческие работники больше умеют (3,19), чем знают (3,15), что позволяет сделать следующие обобщения:

– оценка управленческих компетенций на основании рефлексии профессиональной деятельности информативна;

– общий уровень профессиональных управленческих компетенций – выше среднего (у руководителей), средний (у заместителей) и ниже среднего (в группе кадрового резерва);

– несмотря на существующий запрос на практико-ориентированность при различных формах повышения квалификации, дефицит знаний управленцы ощущают сильнее, чем дефицит умений.

Сформированность управленческих компетенций может быть отражена в следующем рейтинге (по 5-балльной шкале):

1-е место. 3,27 балла – «Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации».

2-е место. 3,19 балла – «Управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами».

3-е место. 3,18 балла – «Администрирование деятельности общеобразовательной организации».

4-е место. 3,01 балла – «Управление развитием образовательной организации».

Таким образом, наибольшие управленческие дефициты сосредоточены в области управления развитием образовательной организации.

**Обсуждение.** Большой объем выборки и соответствие результатов ежедневной административной практике позволяет предполагать объективность выявленных трендов. Для детализации полученной картины респондентам

было предложено перечислить умения и навыки, которые они считают особенно важными для эффективности управления образовательной организацией. Административные работники выделили следующие хорошо сформированные, на их взгляд, умения и навыки:

– формирование кадровой политики в организации;

– обеспечение комплексной безопасности в образовательной организации;

– создание благоприятного психологического климата в коллективе, позитивной среды, оптимистического настроя у коллег;

– разрешение конфликтных или экстренных ситуаций;

– организация финансово-хозяйственной деятельности;

– умение вести документооборот, умение составлять расписание;

– организация внутришкольного контроля;

– формирование цифровой образовательной среды;

– реализация проектов, организация сетевого взаимодействия и социального партнерства;

– формирование управленческой команды, планирование деятельности, делегирование полномочий;

– сохранение контингента обучающихся;

– умение работать без перерывов и выходных.

Интересно, что перечисленные навыки хорошо соответствуют задачам развития региональной системы образования в данный момент, но недостаточно отвечают стратегическим задачам развития образования в целом. Существенная часть соответствует ежедневным, рутинным задачам «по запросу». В то же время, как видно из осознаваемого запроса руководителей, они это хорошо понимают.

Руководителями сформулированы *основные затруднения в профессиональной деятельности*: стратегическое планирование, целеполагание, составление программы развития ОО, осуществление контрактной системы закупок, разработка локальных актов, отсутствие возможности своевременно отслеживать изменения и инновации; неумение справиться с дефицитом времени и объемом отчетности.

Обращает внимание разноплановость запроса – от технических вопросов организации закупок до достаточно неопределенной категории

«стратегического планирования». Респонденты готовы заниматься самообразованием и охотно указали *приемлемые формы самообразования*: курсы повышения квалификации; участие в совещаниях и вебинарах, чтение методической литературы; обмен опытом с коллегами, обучение в магистратуре, участие в деятельности педагогических сообществ, самостоятельное освоение первичной бухгалтерии, языков программирования, второго иностранного языка, основ психологии, технологий обучения, участие в профессиональных конкурсах. Обращает внимание очевидный запрос на развитие надпрофессиональных компетенций (иностранные языки, программирование, бухгалтерия). Очень радует сохранение потребности в чтении методической литературы.

Ярославские управленцы фиксируют *недостаточность сформированности самых разнообразных компетенций*, таких как управленческие, финансовые, экономические, юридические, цифровые, компетенции в сфере информационной безопасности, компетенции в сфере работы с родителями и работы с персональными данными; недостаточное владение умением управлять временем (тайм-менеджмент), навыков рефлексии; недостаток знаний иностранных языков; умения лоббировать свои интересы; недостаточно умений по организации эффективной работы Управляющего совета; недостаток умения формировать индивидуальные образовательные траектории. Очевидно, что в этом перечне мы видим, прежде всего, запрос на личную защиту, сохранение индивидуальности и повышения эффективности собственной деятельности.

Очень велик запрос *«на посещение любых образовательных организаций»*, в том числе были упомянуты такие объекты, как Институт развития образования в Ярославле, школы в Москве, Санкт-Петербурге, Калининграде, школы в Финляндии, крупные городские школы, малокомплектные школы, детский технопарк «Кванториум», городская гимназия, новые школы, «Точки роста», университеты.

*Запрос на тематику повышения квалификации* отличает конкретность: лицензирование, аккредитация, финансирование, кадровая работа, трудовое право, закупки, платные образовательные услуги, психология управления и мотивация персонала, конфликтология и медиа-

ция, функциональная грамотность, планирование и контроль, наставничество, профориентация, работа с детьми с ОВЗ, новые образовательные стандарты, требования к сайтам, цифровые и дистанционные технологии, работа с одаренными школьниками, с девиантными детьми, работа с родителями, стажировки.

*Запрос на методическую помощь в решении управленческих задач* включает бухгалтерский учет, помощь в проведении семинаров, организация тьюторства, планирование, создание «Виртуальной учительской», использование оборудования, консультации по заключению договоров, организацию обучения в инклюзивных классах, претензионную работу с родителями, поиск кадров, работу по защите персональных данных, оформление заявок на конкурсы. Как видно из этого перечня, руководителям и заместителям руководителей требуется помощь на принципах тьюторства и супервизии («подскажи, сделай со мной, сделай за меня, сделай лучше меня»). К этой же категории можно отнести *запрос на помощь в разработке локальных актов* – создание шаблонов, оформление ОПП, формирование фонда оценочных средств, актов по защите персональных данных, разработка рабочих программ, обязанностей классного руководителя, прием на работу студентов, организация семейного воспитания.

**Заключение.** Таким образом, мы приходим к следующим выводам. Предлагаемая модель приемлема и информативна для проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций.

В заключение приведем выдержки из сформированных на основе проведенного исследования адресных рекомендаций по совершенствованию управленческих компетенций руководителей образовательных организаций, действующих в региональной системе Ярославской области:

- создание системы объективной и понятной оценки эффективности деятельности управленческих кадров в сфере образования Ярославской области;

- создание доступной системы консультирования для различных категорий управленческих кадров;

- создание системы индивидуального консультирования по тематическим запросам (ос-

новы финансовой и проектной деятельности, наставничество, повышение качества образования и других);

– значительное увеличение количества и качества кадрового резерва – в пропорции 1:3:9 (руководители/заместители/резерв);

– организация и введение в широкую практику стажировочных площадок и стажировок.

Таким образом, мы приходим к следующим выводам: большинство руководителей образовательных организаций Ярославской области достаточно хорошо осознают собственные профессиональные дефициты и способны к самооценке; введенный профессиональный стандарт руководителя образовательной организации достаточно детализирован, актуален и создает хорошие возможности для формирования зон ближайшего профессионального развития для управленческих команд; управленцами сформирован подробный, реалистичный, объективный запрос на непрерывное профессиональное развитие, с осознанием конкретных проблемных зон и ожиданием «точной» профессиональной методической помощи.

#### Библиографический список:

1. Шкляева, Н. А. Технология оценки компетенций руководителей муниципальных образовательных организаций в процессе аттестации / Н. А. Шкляева. – Текст : электронный // Управление экономическими системами : электронный научный журнал. – 2015. – № 5 (77). – С. 51. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23768267> (дата обращения: 09.04.2022).

2. Дорогина, О. Ю. Оценка профессиональных и личностных компетенций руководителя при проведении аттестационных мероприятий / О. Ю. Дорогина. – Текст : электронный // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 7-5. – С. 118–121. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26464337> (дата обращения: 09.04.2022).

3. Патронова, И. А. Компетенции будущего как профессионально-личностные компетенции педагога / И. А. Патронова. – Текст : электронный // Калининградский вестник образования : научно-методический электронный журнал. – 2019. – № 4 (декабрь). – С. 4–8. – URL: <https://koirojournal.ru/realises/g2019/4dec2019/kvo401> (дата обращения: 08.04.2022).

4. Мударисов, А. А. Мироззренческий подход к анализу личностно-профессиональных качеств руководителя и прогнозированию его эффективности / А. А. Мударисов, К. А. Лыткина. – Текст : электронный // Общество: социология, психология, педагогика. – 2020. – № 11. – С. 1–5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovozzrencheskiy-podhod-k-analizu-lichnostno-professionalnyh-kachestv-rukovoditelya-i-prognirovaniyu-ego-effektivnosti> (дата обращения: 09.04.2022).

5. Софьина, В. Н. Соотношение личностно-профессиональных свойств руководителей и управленческих компетенций / В. Н. Софьина, М. Е. Макарова, Т. Н. Куликова. – Текст : электронный // Современное образование: содержание, технологии, качество. – 2021. – Т. 1. – С. 479–481. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46174722> (дата обращения: 09.04.2022).

6. Калашникова, О. В. Развитие современных руководителей на основе модели компетенций / О. В. Калашникова. – Текст : электронный // Евразийское Научное Объединение. – 2021. – № 2-6 (72). – С. 389–391. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44886095> (дата обращения: 09.04.2022).

7. Алексеева, Г. И. Мониторинг эффективности руководителей школ: опыт работы в регионе / Г. И. Алексеева, О. И. Михалева, Д. Г. Абрамова. – Текст : электронный // Международный журнал экспериментального образования. – 2020. – № 3. – С. 58–63. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43137725> (дата обращения: 09.04.2022).

8. Латыпова, И. В. Совершенствование профессиональной компетентности руководителя на основе оценки эффективности деятельности руководителя / И. В. Латыпова. – Текст : электронный // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. – 2021. – № 3 (14). – С. 89–93. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-professionalnoy-kompetentnosti-rukovoditelya-na-osnove-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-rukovoditelya> (дата обращения: 08.04.2022).

9. Мифтахова, Л. Л. Компетенции современного руководителя школы / Л. Л. Мифтахова, Н. К. Хакимова. – Текст : электронный // Научные исследования. – 2019. – № 1 (27). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompeten>

tsii-sovremennogo-rukovoditelya-shkoly (дата обращения: 21.04.2022).

10. Хуснутдинова, М. Р. Социологическая диагностика влияния образовательных компетенций на успешность профессиональной деятельности руководителя / М. Р. Хуснутдинова, Ф. З. Сагидуллина. – Текст : электронный // Новые технологии – нефтегазовому региону : материалы всероссийской научно-практической конференции. – 2011. – С. 254–258. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23900667> (дата обращения: 09.04.2022).

11. Литвинович, В. М. Особенности развития системы непрерывной профессиональной подготовки кадров в сфере управления на современном этапе (на примере Республики Беларусь) / В. М. Литвинович, Г. В. Пальчик. – Текст : электронный // Управленческое консультирование. – 2022. – № 1 (157). – С. 22–26. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobnosti-razvitiya-sistemy-nepreryvnoy-professionalnoy-podgotovki-kadrov-v-sfere-upravleniya-na-s-ovremennom-etape-na-primere> (дата обращения: 09.04.2022).

#### References:

1. Shkljaeva, N. A. *Technology assessment of competencies of state managers of educational institutions in the process of certification* [Tehnologija ocenki kompetencij rukovoditelej municipal'nyh obrazovatel'nyh organizacij v processe attestacii], Management of economic systems: electronic scientific journal, 2015, No. 5 (77), p. 51. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23768267> (accessed date: 04/09/2022).

2. Dorogina, O. Ju. *Assessment of professional and personal competencies of the head during certification activities* [Ocenka professional'nyh i lichnostnyh kompetencij rukovoditelja pri provedenii attestacionnyh meroprijatij], Modern trends in the development of science and technology, 2016, No. 7-5, pp. 118–121. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26464337> (accessed date: 04/09/2022).

3. Patronova, I. A. *Competences of the future as professional and personal competences of the teacher* [Kompetencii budushchego kak professional'no-lichnostnye kompetencii pedagoga] Scientific and methodical electronic journal “Kaliningrad Bulletin of Education”, 2019, No. 4, pp. 4–8.

Available at: <https://koirojurnal.ru/realises/g2019/4dec2019/kvo401> (accessed date: 04/08/2022).

4. Mudarisov, A. A., Lytkina, K. A. *A “worldview” approach to analysing personal and professional skills of a manager and predicting his performance* [Mirovozzrencheskij podhod k analizu lichnostno-professional'nyh kachestv rukovoditelja i prognozirovaniyu ego jeffektivnosti], Society: Sociology, Psychology, Pedagogics, 2020, No. 11, pp. 1–5. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/mirovozzrencheskiy-podhod-k-analizu-lichnostno-professionalnyh-kachestv-rukovoditelya-i-prognozirovaniyu-ego-jeffektivnosti> (accessed date: 04/09/2022).

5. Sof'ina, V. N., Makarova, M. E., Kulikova, T. N. *The ratio of the personal and professional properties of managers and managerial competencies* [Sootnoshenie lichnostno-professional'nyh svoystv rukovoditelej i upravlencheskih kompetencij], Modern education: content, technology, quality, 2021, No. 1, pp. 479–481. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46174722> (accessed date: 04/09/2022).

6. Kalashnikova, O. V. *Development of modern managers based on the competence model* [Razvitiye sovremennyh rukovoditelej na osnove modeli kompetencij], Eurasian scientific association, 2021, No. 2-6 (72), pp. 389–391. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44886095> (accessed date: 04/09/2022).

7. Alekseeva, G. I., Mihaleva, O. I., Abramova, D. G. *School effectiveness monitoring: experience in the region* [Monitoring jeffektivnosti rukovoditelej shkol: opyt raboty v regione], International journal of experimental education, 2020, No. 3, pp. 58–63. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43137725> (accessed date: 04/09/2022).

8. Latypova, I. V. *Improving the professional competence of the head based on the evaluation of the effectiveness of the head* [Sovershenstvovanie professional'noj kompetentnosti rukovoditelja na osnove ocenki jeffektivnosti dejatel'nosti rukovoditelja], Scientific and methodical provision to assessment the education quality, 2021, No. 3 (14), pp. 89–93. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-professionalnoy-kompetentnosti-rukovoditelya-na-osnove-otsenki-jeffektivnosti-deyatelnosti-rukovoditelya> (accessed date: 04/09/2022).



9. Miftakhova, L. L., Khakimova, N. K. *Competences of the modern school leader* [Kompetencii sovremennogo rukovoditelya shkoly], Scientific Research, 2019, No. 1 (27). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsii-sovremennogo-rukovoditelya-shkoly> (accessed date: 04/21/2022).

10. Husnutdinova, M. R., Sagidullina, F. Z. *Sociological diagnostics of the influence of educational competencies on the success of a manager's professional activity* [Sociologicheskaja diagnostika vlijaniya obrazovatel'nyh kompetencij na uspeshnost' professional'noj dejatel'nosti rukovoditelja], New technologies for the oil and gas region Materials of the all-Russian scientific and practical conference, 2011, pp. 254–258.

Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23900667> (accessed date: 04/09/2022).

11. Litvinovich, V. M., Pal'chik, G. V. *Features of the Development of the Continuous Professional Training System in the Management Sphere at the Modern Stage (Example of the Republic of Belarus)* [Osobennosti razvitija sistemy nepreryvnoj professional'noj podgotovki kadrov v sfere upravlenija na sovremennom jetape (na primere Respubliki Belarus')], Administrative consulting, 2022, No. 1 (157), pp. 22–26. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-sistemy-nepreryvnoy-professionalnoy-podgotovki-kadrov-v-sfere-upravleniya-na-sovremennom-etape-na-primere> (accessed date: 04/09/2022).

**Образец для цитирования статьи:**

Шляхтина, Н. В. Разработка модели независимой оценки профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций / Н. В. Шляхтина, Н. И. Бобылева. – Текст : непосредственный // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2022. – № 3 (52). – С. 103–113.

**Example for article citation:**

Shlyakhtina, N. V., Bobileva, N. I. Development of a model for independent assessment of professional competencies of heads of educational organizations [Razrabotka modeli nezavisimoy ocenki professional'ny`x kompetencij rukovoditelej obshheobrazovatel'ny`x organizacij], Scientific support of a system of advanced training, 2022, No. 3 (52), pp. 103–113.

## Сведения об авторах

**РЕЗАНОВИЧ Ирина Викторовна**, доктор педагогических наук, профессор, профессор кафедры социальной педагогики ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет», г. Воронеж.

**ПАТРОНОВА Ирина Александровна**, кандидат педагогических наук, директор БУ ОО ДПО «Институт развития образования», г. Орёл.

**СКОРАЕВА Елена Алексеевна**, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика транспорта» ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», г. Екатеринбург.

**КРАСНИЦКАЯ Елена Сергеевна**, старший преподаватель кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**ВОЛОБУЕВА Татьяна Борисовна**, кандидат педагогических наук, доктор философии, доцент, член-корреспондент Международной академии наук педагогического образования, проректор по научно-педагогической работе Донецкого республиканского института дополнительного педагогического образования, г. Донецк.

**ХАМАТНУРОВА Елена Николаевна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры общенаучных дисциплин Лысьвенского филиала ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Пермский край, г. Лысьва.

**КУДРИНА Мария Александровна**, студентка направления подготовки бакалавриата Профессиональное обучение (Правоведение и правоохранительная деятельность) Лысьвенского филиала ФГАОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Пермский край, г. Лысьва.

**НИКОЛОВ Никита Олегович**, доктор философии (PhD), ответственный секретарь издательского отдела ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**КАНУКОЕВ Астемир Мусович**, 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.

**СЕЛИВАНОВА Елена Анатольевна**, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**ИЛЬЯСОВА Ольга Анатольевна**, кандидат педагогических наук, доцент, начальник управления дополнительного профессионального образования ГБУ ДПО «Региональный центр оценки качества и информатизации образования», г. Челябинск.

**ТЕТИНА Светлана Владимировна**, кандидат педагогических наук, заведующий учебно-методическим центром сопровождения введения ФГОС общего образования ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

**ГУТРОВА Юлия Владимировна**, кандидат педагогических наук, доцент учебно-методического центра сопровождения введения ФГОС общего образования ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», г. Челябинск.

---

**ШЛЯХТИНА Наталья Владимировна**, руководитель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», г. Ярославль.

**БОБЫЛЕВА Надежда Игоревна**, кандидат биологических наук, доцент, старший методист Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», г. Ярославль.

## Information about authors

**REZANOVICH Irina Viktorovna**, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Social Pedagogy, Voronezh State Pedagogical University, Voronezh.

**PATRONOVA Irina Aleksandrovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Head of Institute for Education Development, Oryol.

**SKORAEVA Elena Alekseevna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer of the Department of Economics of Transport, Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg.

**KRASNITSKAYA Elena Sergeevna**, Senior Lecturer of Pedagogy and Psychology Department of Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**VOLOBUYEVA Tatiana Borisovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Doctor of Philosophy, Docent, Corresponding Member of the International Academy of Sciences of Pedagogical Education, Vice-Rector for Scientific and Pedagogical Work, Donetsk Republican Institute of Additional Pedagogical Education, Donetsk.

**KHAMATNUROVA Elena Nikolaevna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of General Science Disciplines, Lysva Branch of Perm National Research Polytechnic University, Perm Region, Lysva.

**KUDRINA Maria Alexandrovna**, Bachelor's student of Professional Education (Law and Law Enforcement), Lysva branch of Perm National Research Polytechnic University, Perm Region, Lysva.

**NIKOLOV Nikita Olegovich**, Doctor of Philosophy (PhD), Executive Secretary of the Publishing Department, Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**KANUKOEV Astemir Musovich**, Lecturer at 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.

**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.

**ILYASOVA Olga Anatolievna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Docent, Head of Additional Professional Education Department, Regional Center for Quality Evaluation and Informatization of Education, Chelyabinsk.

**TETINA Svetlana Vladimirovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Head of the Educational and Methodological Center for Supporting the Implementation of the FSES of General Education, Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**GUTROVA Yulia Vladimirovna**, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Educational and Methodological Center for Supporting the Implementation of the FSES of General Education, Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, Chelyabinsk.

**SHLYAKHTINA Natalya Vladimirovna**, Head of the Center for Continuous Professional Development of Teachers, Institute for Educational Development, Yaroslavl.

**BOBYLEVA Nadezhda Igorevna**, Candidate of Biological Sciences, Docent, Senior Methodologist of the Center for Continuous Professional Development of Teachers, Institute for Educational Development, Yaroslavl.

## 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 расширением \*.doc (по умолчанию) и отправляется на адрес редакции по электронной почте ipk\_journal@mail.ru.

– Гарнитура – Times New Roman, кегль – 14 пт.

– Формат – А4 (210×297 мм), поля: 20 мм – сверху, 25 мм – снизу, слева и справа.

– Выравнивание текста осуществляется по ширине.

– Новый абзац начинается с красной строки с отступом 0,5 см.

– Объем не менее 8 страниц через одинарный интервал и не более 15 страниц (в данный объем не входят аннотация, ключевые слова и список используемой литературы).

– Выделение какой-либо мысли автора из основного текста статьи возможно только курсивом, дополнительное выделение полужирным шрифтом не допускается.

– Сокращения слов не допускаются, кроме общепринятых, аббревиатуры включаются в текст лишь после их первого упоминания с полной расшифровкой (например, Трудовой кодекс Российской Федерации – ТК РФ).

– Материалы, отправляемые по электронной почте, следует предоставлять в формате MS Word (с расширением doc, rtf). Если размер файла превышает 50 Кбайт, следует сжать его программой-архиватором (ZIP, RAR).

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*: dis. of doc. of ped. sci. [Metodologicheskie osnovy informatizatsii bibliotечно-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* [Sozдание 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 противоречит 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) возникает желание на изменении статуса Договора со статуса «действующий» на статус «расторженный», 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/journal/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*