

**Региональная общественная организация
«Забайкальское педагогическое общество»
ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»
Психолого-педагогический факультет и кафедра педагогики
ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»**

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ КРАЕ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

**Материалы четвертых
Забайкальских педагогических чтений,
посвящённых памяти В.Д. Васильева
28 марта 2017 г.**

ЧАСТЬ I

**Пленарные доклады
Секции**

**«Управление профессиональным образованием»,
«Управление профессиональным педагогическим образованием»,
«Управление дошкольной образовательной организацией»**

**Чита
ИРО Забайкальского края
2017**

ББК 74.03/2
УДК 371.47
У 66

*Публикуется по решению
Редакционно-издательского совета
ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»,
Правления РОО «Забайкальское педагогическое общество»*

У 66 Управление системой образования в Забайкальском крае: история и современность : материалы Четвертых Забайкальских педагогических чтений, посвящённых памяти В.Д. Васильева (Чита, 28 марта 2017 г.) : в 2-х частях. Часть I / под ред. Г.И. Зимирева, А.В. Спиридоновой, Н.В. Степановой. – Чита : ИРО Забайкальского края, 2017. – 165 с. – (Пленарные доклады, секции «Управление профессиональным образованием», «Управление профессиональным педагогическим образованием», «Управление дошкольной образовательной организацией»).

В сборнике публикуются материалы выступлений участников Четвертых Забайкальских социологических чтений «Управление системой образования в Забайкальском крае: история и современность», посвящённых памяти В.Д. Васильева.

Представлены теоретико-методологические, историко-педагогические материалы по проблемам управления системой образования, непрерывного педагогического образования, а также многообразный опыт управленческой деятельности в школах и дошкольных учреждениях Забайкальского края.

Материалы педагогических чтений представляют интерес для исследователей и практиков в сфере образовательного менеджмента.

ББК 74.03/2
УДК 371.47

ISBN 978-5-98464-117-3

© ИРО Забайкальского края, 2017
© РОО ЗабПО, 2017
© ЗабГУ, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Пленарные доклады

Зимирев Г.И. Развитие науки об управлении: уроки и вопросы.....	8
Порш Л.А. Философия образования: к проблеме управления в современном образовании.....	13
Скиданова Л.А. О некоторых подходах к управлению системой образования Читинской области в 1950-1990 годы.....	16
Дамбаева Б.Б. Дополнительное профессиональное образование руководящих кадров образования: страницы истории и современность.....	23
Грешилова И.А. К вопросу о непрерывном образовании.....	31
Трушакова Н.И. Управление муниципальной системой образования на современном этапе.....	35
Гарбуз Т.А. От эффективного управления - к эффективной школе (из опыта работы управления малочисленной городской школой).....	43
Корчагина Л.М. Пусть не угаснет свет, зажжённый вами! О. В.Д. Васильеве.....	49

Секция

«Управление профессиональным образованием»

Арясова О.В. Особенности формирования социокультурной образовательной среды в ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агошкова».....	55
Василенко Л.А. Инклюзия в системе среднего профессионального образования: особенности организации и перспективы развития.....	57
Гарифулина Г.С. Сетевое взаимодействие как основа создания воспитательного пространства образовательной организации.....	62
Зайцева Т.Ю. Реализация государственной политики в области подготовки специалистов среднего звена в ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агошкова».....	64
Ильина Е.Л. Конкурсы профессионального мастерства как инструмент повышения качества подготовки студентов ГПОУ «Читинский медицинский колледж».....	67
Лапина Е.А. Роль социального партнерства в формировании конкурентоспособного специалиста.....	69
Лыгдынова Р.Л. Роль руководителя в управлении развитием образовательной среды ГАПОУ «Агинский педагогический колледж им. Базара Ринчино».....	75
Макарова Ф.Р. Реализация проекта «Дуальное профессиональное обучение как способ повышения эффективности образовательного процесса подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена».....	80

Макковеева Н.Г.	
Социальное партнерство – приоритетное направление развития техникума.....	84
Макушева Т.В.	
Повышение квалификации педагогических работников как одно из условий, определяющих качество подготовки будущих специалистов.....	89
Соколова Т.Б.	
Системный подход к управлению развивающей воспитательной средой техникума.....	95
Шеханова И.И.	
Выстраивание и реализация модели сетевого взаимодействия в ГПОУ «читинский политехнический колледж».....	101

Секция

«Управление профессиональным педагогическим образованием»

Алешкина Т.В.	
Корпоративная культура как фактор развития образовательного комплекса ГПОУ «Читинский педагогический колледж».....	106
Бушина М.Б.	
Система дополнительного образования в ГПОУ «Читинский педагогический колледж» как инструмент воспитания будущего профессионала.....	110
Былков А.В.	
Педагогический колледж на рубеже тысячелетий: укоренение личностно ориентированной парадигмы образования.....	112
Гриценко Т.И.	
Управление социокультурной средой педагогического колледжа: опыт, приоритеты, перспективы.....	118
Дворниченко Н.Ю., Луханина А.П.	
Роль директора в развитии Читинского педагогического училища (1966-1990 гг.).....	122
Кулакова Т.В.	
Формы реализации сетевого партнёрства (на примере промежуточной и итоговой аттестаций).....	126
Мальцева О.А.	
Содействие успешной адаптации выпускников педагогического колледжа к реалиям педагогической деятельности в школе.....	128
Нестерова Т.А.	
Подготовка педагогических кадров с применением электронного обучения в ГПОУ «Читинский педагогический колледж».....	132
Соболева О.Е.	
Реализация международных стандартов «WorldSkillsRussia» как инструмент повышения качества подготовки выпускников Читинского педагогического колледжа.....	134
Спиридонова А.В.	
Новые подходы к подготовке специалистов в условиях системной медийной среды.....	136
Таюрская Н.П.	
Организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в Читинском педагогическом колледже в условиях реализации профессионального стандарта педагога.....	138

Федотова В.А. Формирование информационной компетенции студентов средствами когнитивной технологии обучения в процессе преподавания теоретических дисциплин.....	140
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Секция

«Управление дошкольной образовательной организацией»

Аксенова В.А. Сетевое взаимодействие ДООУ и школы в рамках ресурсного центра «Выпускник детского сада – успешный первоклассник».....	144
Анишина И.С. Управление инновационным проектом в ДООУ: опыт реализации, проблемы, результаты и дальнейшие перспективы развития инновационной деятельности.....	148
Грудинина Н.А. Организационно-управленческие аспекты руководства инновационной деятельностью в дошкольном учреждении.....	152
Денисенко В.В. Введение ФГОС ДО в условиях сельской дошкольной образовательной организации.....	156
Минзинбинова Д.Ц. Методическое сопровождение педагогов по повышению уровня компетентности в условиях ФГОС дошкольного образования.....	160
Пьянникова О.В. Организация познавательно-исследовательской деятельности детей старшего дошкольного возраста.....	162

IV Забайкальские педагогические чтения

28 марта 2017 г. РОО «Забайкальское педагогическое общество», психолого-педагогический факультет и кафедра педагогики Забайкальского госуниверситета, Институт развития образования Забайкальского края провели IV Забайкальские педагогические чтения «Управление системой образования Забайкальского края: история и современность». Педагогические чтения 2017 г. были посвящены памяти В.Д. Васильева – руководителя системы образования Читинской области в 1950-е-1970-е годы.

В работе педагогических чтений приняли участие более 200 человек из 17 муниципалитетов края (Агинский район, пгт. Агинское, Балейский, Газимуро-Заводский, Карымский районы, г. Краснокаменск и Краснокаменский район, Забайкальский, Борзинский, Оловянинский, Ононский районы, г. Петровск - Забайкальский, Приаргунский, Шилкинский, Чернышевский, Улётовский районы, г. Чита, Читинский район).

С приветствием к участникам педагогических чтений обратились: ректор Забайкальского государственного университета, д.т.н. С.А. Иванов, ректор Смоленского гуманитарного университета, д.п.н. Н.Е. Можар, заместитель министра образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, к.п.н. Н.М. Шибанова, председатель Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза образования Н.И. Окунева.

С докладами на пленарном заседании выступили Л.А. Скиданова «О некоторых подходах к управлению системой образования в Читинской области в 50-е-90-е годы XX столетия», Б.Б. Дамбаева «Вопросы подготовки и повышения квалификации кадров управления Забайкальского края», Н.И. Трушакова «Управление муниципальной системой образования на современном этапе», Т.А. Гарбуз «От эффективного управления к успешной школе (из опыта работы управления малочисленной городской школой)», Т.К. Клименко «Границы и горизонты воспитания: об управлении воспитанием в современных условиях», Н.И. Окунева «Роль профсоюза в государственно-общественном управлении образованием», Л.М. Корчагина «О родословной В.Д. Васильева».

Во второй половине дня работало 9 секций: «Управление дошкольной образовательной организацией» (руководители

А.И. Улзытуева, д.п.н., Т.С. Лысикова), «Методическая работа и сетевое взаимодействие в общеобразовательной школе» (руководитель Л.А. Порш, к.ф.н.), «Организационно-педагогический аспект подготовки проблемных педсоветов» (руководитель Г.И. Зимирев, к.с.н.), «Конфликты в школе: способы решения» (руководители И.А. Грешилова, к.ф.н., М.В. Бояркина, к.п.н.), «Руководитель в школе: технология успеха» (руководители Е.Г. Титова, Т.В. Безродных, к.п.н.), «Управление процессом социализации и воспитания» (руководители С.А. Яхина, Н.Н. Козлова, к.п.н.), «Управление дополнительным образованием» (руководитель К.Г. Эрдынеева, д.п.н.), «Управление профессиональным образованием» (руководитель Т.В. Алёшкина, к.п.н.), «Управление профессиональным педагогическим образованием» (руководитель А.В. Рогова, д.п.н.).

В работе секций приняли участие 148 человек, выступили с сообщениями и докладами 100 человек.

Формат работы всех секций позволил всем участникам включиться в обсуждение проблем, заявленных в программе педагогических чтений, задавать вопросы выступающим, обсуждать актуальные проблемы управления образованием на разных уровнях.

Особую тональность проведенным педагогическим чтениям придали активное участие в них ветеранов педагогического труда, погружение современных управленческих проблем образования в исторический контекст, признание ценности накопленного прошлыми поколениями управленческого опыта для развития современной системы образования.

*Г.И. Зимирев,
председатель Правления РОО ЗабПО*

Зимирев Г.И.,
председатель Правления РОО ЗабПО,
доцент кафедры социологии
ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»,
доцент кафедры образовательного менеджмента
ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»,
главный специалист, руководитель ЛУРО
Комитета образования городского округа «Город Чита», к.с.н.

РАЗВИТИЕ НАУКИ ОБ УПРАВЛЕНИИ: УРОКИ И ВОПРОСЫ

В современных учебниках по управлению понятие «управление» рассматривается как всеобщая человеческая деятельность, элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей.

Управление – это самостоятельный, значимый, особенный и критически важный вид человеческой деятельности.

Известна чеканная формула К. Маркса, объясняющая значение управления как вида специализированной деятельности: «Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между отдельными работами и выполняет общие функции, вытекающие из движения всего производственного организма в отличие от движения отдельных его частей... Отдельный скрипач сам управляет собой, оркестр же нуждается в дирижере» [2].

В истории управленческой науки выделяются донаучный и научный этапы развития управления.

Донаучный этап управления занял период с начала древнейших на Земле цивилизаций Шумера и Египта до начала XX века. На этот период приходится 4 из 5 «управленческих революций» [1]:

Таблица 1

Управленческие революции

№№	Период	Содержание управленческой революции
первая	3-2 тыс. лет до н.э.	Превращение касты жрецов в религиозных функционеров, т.е. менеджеров. Переформулированы религиозные принципы. Побочный результат – появление письменности
вторая	I тыс. лет до н.э.	Реформы Хаммурапи. Первая формальная система администрирования. Письменные законы, патернализм царя. Светская манера управления, формальная система организации, основы лидерского стиля
третья	I тыс. н.э.	Производственный контроль, организация строительства (Навуходоносор II). Административное управление (Диоклетиан), иерархия и специализация

		функций (римская католическая церковь)
четвертая	XVIII-XIX вв.	Отделение управления от производства и капитала, превращение администрации и менеджмента в самостоятельную экономическую силу. Профессиональный менеджмент, специализация менеджмента, корпоративный менеджмент
пятая	XX в.	Превращение менеджмента в отдельный слой, а затем и социальный класс. Рост влияния бюрократии. Отделение собственности от контроля. Менеджмент-бум, повышение роли управления в эффективности производства

Около 4 тыс. лет назад (Египет, Древнее Царство) был написан трактат о методах и стиле работы управления коллективом «Поучение Птаххотепа». «Если ты начальник, будь спокоен, когда слушаешь ты просителя, не останавливай его прежде, чем он облегчит душу от того, что хотел сказать тебе. Человек, поражённый несчастьем, хочет излить свою душу больше, чем добиться благоприятного решения своего вопроса» [4, 92].

Научный этап развития управленческой науки разделяется на 3 стадии:

Классическая стадия (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер и др.) – в основе которой лежат принципы рационализации. Управление рассматривается как универсальный процесс, состоящий из нескольких функций (планирование, организация, мотивация, контроль, координация). Управление выделено как особый вид деятельности.

Классическая теория менеджмента рассматривала управление как систему нормированных (административных) отношений, полностью поддающихся рационализации. Направлениями управленческой деятельности являлись административно-технологический контроль и согласование сфер контроля. В центре представлений об управлении находится модель «экономического человека». Идея экономического человека как человека, руководимого собственным интересом, была доминирующей с конца XVIII в. в Европе.

Неклассическая стадия реализуется в рамках «школы человеческих отношений» и школы поведенческих наук, которые возникли как ответ на недостатки классической школы управления, прежде всего, в связи с дефицитом внимания к человеческому фактору.

Представители этой школы выявили, что мотивами поступков людей являются не столько экономические мотивы, сколько различные потребности, которые могут быть лишь частично удовлетворены с помощью денег. Следовательно, если руководство проявляет большую заботу о своих сотрудниках, то возрастает и уровень удовлетворённости трудом и производительностью труда.

В неклассической теории управления жёсткая субъект-объектная схема была подвергнута критике и заменена субъект-субъектной: человеческие отношения в процессе совместной деятельности стали признаваться

доминирующим фактором производительности труда. "Экономический" человек стал уступать место человеку "социальному", для которого авторитет неформального лидера и санкции первичной социальной группы были не менее важны, чем требования формальных правил» [4, 349]. Направлением управленческой деятельности стало согласование целей организации и её участников.

Новая система взглядов на управление сформирована в 1970-1980-е гг. Её характеризуют как «тихую» управленческую революцию, так как, несмотря на радикальность изменений, они могут вводиться постепенно, не приводя к немедленной ломке и разрушению сложившихся систем.

Таблица 2

**Сравнительная характеристика концепций управления
на рубеже 1970-х-1980-х гг.**

	Старая концепция	Новая концепция
1.	Организация – это «закрытая система», цели, задачи и условия деятельности которой достаточно стабильны	Организация – это «открытая система», рассматриваемая в единстве факторов внутренней и внешней среды
2.	Рост масштабов производства и услуг как главный фактор успеха и работоспособности	Ориентация не на объемы выпуска, а на качество продукции и услуг, удовлетворение потребителей
3.	Рациональная организация производства, эффективное использование всех видов ресурсов и повышение производительности труда как главная задача менеджмента	Ситуационный подход к управлению, признание важности скорости и адекватности реакций, обеспечивающих адаптацию к условиям существования организации, при которых рационализация производства становится второстепенной
4.	Главный источник прибавочной стоимости – рабочий и производительность его труда	Главный источник прибавочной стоимости – люди, обладающие знаниями и условия для реализации их потенциала
5.	Система управления, построенная на контроле всех видов деятельности, функциональном разделении работ, нормах, стандартах и правилах исполнения	Система управления, ориентированная на повышение роли организационной культуры и нововведений, на мотивацию работников и стиль руководства

Ряд авторов (А. Тихонов, С. Пирогов, П. Романов) относят современный этап развития управления к постнеклассическим.

Постнеклассические концепции управления стали формироваться на фоне идей синергетики и феноменологии, когнитивной социологии [3, 33, 12].

Общей идеей синергетики является мысль, что эволюция каждой динамической системы, независимо от ее масштаба, является её самодвижением и самоорганизацией, то есть непосредственно управляется внутрен-

ними, имманентными этой системе силами, и лишь «во вторую очередь» реагирует на воздействие среды.

Синергетический подход к управлению лучше представить в его сопоставлении с классической школой. Суть линейного представления об управлении: чем больше вкладываешь энергии и прилагаешь усилий, тем больше как будто бы и отдача, лучше результат. Суть синергетического представления об управлении: существует поле возможных путей развития для всякой сложной системы, спектр структур аттракторов развития, "молчаливое знание" этой системы. Факторами изменения организационной ситуации становятся не внешне детерминированные обстоятельства, а социальные аттракторы - идеальные ориентиры жизнеустройства индивидов и общностей: жизненно стратегические интересы и ценности.

Феноменологический подход к управлению исходит из тезиса, что люди не просто реагируют на ситуации, они интерпретируют, отбирают те или иные факторы и действуют, вырабатывая на их основе формы и методы жизнеустройства. Управленческая ситуация стала пониматься как совокупность значимых для личности условий и обстоятельств, оказывающих влияние на структуру и содержание жизнедеятельности людей, на их восприятие и интерпретацию объективных параметров среды, определяющих характер управленческого воздействия.

В проблематике управления появляются ценностно - мировоззренческий и когнитивный аспекты. Предметом управления становятся феномены сознания и культуры, процессы интерпретации ситуации и конструирования смыслового пространства. Управление рассматривается как *выработка общих взглядов на решение проблем, поиск вариантов стратегии и тактики, разработка деталей управленческого механизма под конкретную ситуацию и конкретных работников*. «Социальный человек» уступает место «социокультурному человеку». Современное понимание управления предстаёт как согласованная система действий доминирующих акторов, поддерживающих и конструктивно изменяющих социальный порядок в общностях, в контексте определённой культуры, без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности [2, 350]. В постнеклассических концепциях появляется ещё одно направление управленческой деятельности – *согласование ценностно-целевых ориентаций* участников организационного процесса.

В современной социальной теории усиливается и развивается тезис, что организация – это, в том числе, и ценностно-мировоззренческое сообщество. Относительно организации центральным является тезис, что индивидуальные убеждения и объективное (научное) знание должны быть включены в коммуникативную кооперацию членов сообщества и разделяться всеми участниками. Механизм согласования интересов всех членов организации как поиск консенсуса, повышающего управляемость персоналом. Сферами консенсуса являются: консенсус по поводу главных ценностей, консенсус организационных целей, консенсус по поводу средств, по-

литики и тактики, консенсус по поводу участия в организации, консенсус по поводу обязанностей, консенсус когнитивных перспектив.

Кредо современного социального управления: *от принуждения к побуждению*. Нелинейный подход к управлению характеризуется метафорой сети с постоянно меняющейся конфигурацией. На первый план выступают коммуникативные методы, действие которых направлено не на субъектов деятельности, а на их среду с целью создания конгруэнтности среды, организации и её участников. Роль управленца метафорически уподобляется садовнику, возвращающему ростки нового.

В принципе, применение термина «управление» к самоорганизующимся системам неверно. Более адекватны для понимания сущности этого явления понятия: «направленное развитие», «корректирующее воздействие». В теории и практике современного управления идут поиски нерациональных и даже мифологических средств и способов создания организационной культуры, управления через идентичности. Важным условием самоорганизации является поддержка развития локальных сообществ, которые следует рассматривать как субъектов социальных изменений, наряду с формальными структурами управления, харизматическими лидерами и элитами.

Феноменологическая парадигма даёт новую интерпретацию ряду понятий социологии управления, например, организационный успех, идеология управления, социально-управленческая перспектива. Если в рационально-технократической версии социологии управления организационный успех понимался как результат преодоления внешних обстоятельств и достижение прагматических целей, то в феноменологической парадигме организационный успех основывается на intersubъективной системе представлений о нем работников организации. Идеология управления понимается как система идей, убеждений, ценностей, ориентированных на поддержание принятого порядка жизни организации, способов сохранения групповой идентификации. Социально-управленческая перспектива должна включать в себя не только цели организации и её акторов, но и согласованные представления о средствах их достижения.

Когнитивная социология рассматривает формирование стратегии организации (системы) как процесс, состоящий из ряда когнитивных процедур, - конструирование образа будущего организации, конструирование общего взгляда на актуальную ситуацию, конструирование не только организации как таковой, но и её связей и отношений с внешней социокультурной средой. В дальнейшем стратегическое управление развивается в направлении использования когнитивных процессов в организационном поведении: процессов индивидуального и коллективного обучения людей, повышения роли верований, культуры в экономическом поведении, когнитивных механизмов принятия решений в условиях неопределенности.

Ключевым фактором, обеспечивающим эффективность деятельности сообщества, является готовность участников делиться с коллегами своими знаниями и опытом. Другой проблемой, имеющей значение для практики

управления, является проблема согласования и конвертации различных видов знания, например, научного и обыденного – широко используемого на уровне принятия конкретных и ситуативных решений.

Литература:

1. Кравченко, А.И. История менеджмента / А.И. Кравченко. – М. : Академический проект, 2000. - 352 с.
2. Маркс, К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс, Ф. Энгельс // Соч. 2-е изд. Т. 23. - М. : Политиздат, 1975.
3. Пирогов, С.В. Постнеклассические концепции управления: основания и идеи / С.В. Пирогов // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 г.) : материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В.А. Мансуров. - М. : Российское общество социологов, 2016. - 10694 с.
4. Теория управления : учебник / под ред. Ю.В. Васильева, В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. – М. : Финансы и статистика, 2007. - 608 с.
5. Тихонов, А.В. Социология управления // Социология управления. Теоретико-прикладной толковый словарь. - М. : «КРАСАНДР», 2015. - 480 с.

*Пори Л.А.,
заведующая кафедрой образовательного менеджмента
ГУ ДПО «Институт развития образования
Забайкальского края», к.философ.н.*

ФИЛОСОФИЯ ОБРАЗОВАНИЯ: К ПРОБЛЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

В современных условиях образование предстает многомерным, комплексным социальным явлением, отражающим, с одной стороны, особенности общественного развития, с другой - качество усвоения и воспроизводства социокультурного опыта. Следовательно, образование как сфера жизнедеятельности общества является объектом исследований разных наук: философии, педагогики, психологии, социологии, антропологии, культурологии, политологии и других. Философия образования аккумулирует философский и педагогический подходы в осмыслении развития образования и способствует всестороннему анализу действий разных субъектов образовательной деятельности.

Н.В. Наливайко и О.В. Фотина обосновывают необходимость рефлексивного анализа теории и практики развития российского образования, отмечая при этом, что «образование как сложная открытая нелинейная подсистема социума находится в состоянии постоянного преобразования и перманентного реформирования образовательной системы, все более обостряющего противоречие между субъективными действиями реформаторов и онтологически заданным содержанием образования» [1]. Для разрешения этого противоречия, по мнению авторов, необходим философский анализ рефлексии теории и практики образования в следующих аспектах:

1) логико-гносеологическое изучение теории образовательного процесса, становление форм, механизмов трансформации научного знания и теории педагогики; 2) деятельностное рассмотрение теории и практики образовательного процесса как специфической образовательно-воспитательной практики; 3) институциональное отражение предмета, представляющего образование как сложную систему социальных отношений и организаций. В качестве предмета философской рефлексии авторы рассматривают электронное обучение как наиболее актуальную проблемную ситуацию в современном образовании. Используя онтологический подход при анализе специфичности электронного обучения как компонента дистанционного образования, Н.В. Наливайко и О.В. Фотина констатируют: динамичное развитие системы образования требует постоянного переосмысления образовательной концепции, обуславливает особую актуальность развития рефлексивных механизмов теоретического анализа образования [1].

Т.А. Рубанцова анализирует традиции и инновации в современной парадигме образования. При этом автор подчеркивает особую роль учителя и ученика в пространстве образовательных парадигм на разных этапах развития общества: от традиционного – до постмодернистского. Т.А. Рубанцова считает, что образование нужно рассматривать как «особый канал», формирующий нового человека, способного работать с разными типами мышления и идеями. В то же время образование должно развиваться, учитывая перемены, происходящие в обществе [2].

А.А. Степанова актуализирует проблему роли и значения социальной памяти как социокультурного феномена в формировании современного образовательного пространства. Автор обращает особое внимание на необходимость сохранения социальной памяти для каждого поколения молодежи, анализа и интерпретации значимых исторических событий в позитивном дискурсе [3].

Т.А. Косенко, Н.Н. Власюк, раскрывая проблемы нравственного воспитания подрастающего поколения в условиях информационного общества, считают, что неконтролируемые потоки информации негативно влияют на современных детей, подростков, формируя в их сознании искаженные представления о ценностях жизни, значении окружающей природы, человеческих отношениях. Чтобы воспитать детей нравственно и психологически «здоровыми», необходимо новое содержание систем образования и воспитания, нацеленных на формирование у подрастающего поколения способности к самостоятельности, ответственности, созидательным действиям, а также личностных качеств: умение и стремление ориентироваться в потоках информации, эффективно трудиться в современном информационном обществе с учетом традиционного социокультурного российского опыта и опыта передовых стран. Для решения обозначенных авторами проблем потребуются совместные управленческие усилия педагогических, родительских сообществ, учёных, законодателей и общественности [4].

Г.С. Солодова обосновывает важность образования в современных условиях как одного из основных социальных институтов и механизмов,

способных обеспечить социокультурную устойчивость общества. Автор констатирует, что несомненным позитивным «приобретением» человека в условия глобализации является разнообразие и диапазон доступных цивилизаций и культур, информационного спектра в целом. Однако вместе с этим «происходит размывание исходных, базовых представлений и приоритетов, возникает проблема сохранения основополагающих принципов и положений культуры, целостного культурного капитала страны» [5]. Следовательно, появляется необходимость поддержания социального единства и преемственности общества. Достижение этой цели требует системного программно-целевого обеспечения, комплексного научно - методического сопровождения, заинтересованного общественного обсуждения. По мнению Г.С. Солодовой, именно образование способно обеспечить социальную стабильность государства посредством реализации основной социальной и профессиональной функции образования «трансляции сквозной системы ценностей, относящейся как к социально-нормативной, так и к духовной, морально-этической сфере общества» [5].

Таким образом, проблемы философии образования, обозначенные авторами исследований, актуальны, многообразны. Их разрешение во многом зависит от определения приоритетов образовательной политики, координации совместных усилий и эффективности комплексных межведомственных действий учреждений, организаций, сообществ в целях обновления и развития российского образования.

Литература:

1. Наливайко, Н.В., Фотина, О.В. Философский уровень рефлексии специфики развития российского образования / Н.В. Наливайко, О.В. Фотина // Философия образования. – 2017. - № 70. - Вып. 1. - С. 3-13.
2. Рубанцова, Т.А. Современная парадигма образования: традиции и инновации / Т.А. Рубанцова // Философия образования. - 2017. - № 70. - Вып. 1. - С. 23-29.
3. Степанова, А.А. Роль социальной памяти в формировании современного образовательного пространства / А.А. Степанова // Философия образования. - 2017. - № 70. - Вып. 1. - С. 48-55.
4. Косенко, Т.С., Власюк, Н.Н. Проблемы нравственного воспитания подрастающего поколения в условиях информационного общества / Т.С. Косенко, Н.Н. Власюк // Философия образования. - 2017. - № 70. - Вып. 1. - С. 84-91.
5. Солодова, Г.С. Еще раз о важности образования (социологический подход) / Г.С. Солодова // Философия образования. - 2016. - № 69. - С. 83-88.

*Скиданова Л.А.,
член Общественного совета при
Министерстве образования, науки и
молодёжной политики Забайкальского края*

О НЕКОТОРЫХ ПОДХОДАХ К УПРАВЛЕНИЮ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ ЧИТИНСКОЙ ОБЛАСТИ В 1950-1990 ГОДЫ

Начало 1950-х годов для нашей страны было рубежом борьбы за обязательное семилетнее образование и перехода ко всеобщему среднему образованию. Возглавить эту программу в Забайкалье должен был областной отдел народного образования. Поручили реализовывать эту программу В.Д. Васильеву, который с 1951 г. в течение 28,5 лет возглавлял школьное образование в нашем крае. Он подбирал заместителей и помощников из деятельных, инициативных, молодых энтузиастов (среди них: А.Г. Зленко, П.В. Арзамасцев, М.Р. Волокитина, А.М. Солодухина и др.). Это было время подъёма творческого и вдохновенного педагогического труда, возникающих невероятных трудностей и их преодоления. Катастрофически не хватало учителей. В поисках новых форм подготовки преподавательских кадров организовывали курсы, школы передового опыта, в которых наиболее подготовленные специалисты передавали своё мастерство и знания начинающим. В классы пришли тысячи учителей труда и производственного обучения, не имеющие педагогического образования. На общественных началах создавались университеты, где они обучались педагогике и методике преподавания предметов. Большое внимание обращалось на широкое развитие внеклассной и внешкольной работы: проводились областные олимпиады по математике, физике, химии, слёты пионеров, юных натуралистов, техников, туристов, геологов, ученических производственных бригад, школьных лесничеств. Спортивные соревнования, спартакиады носили массовый характер. В каждом из вышеназванных мероприятий из всех районов участвовало более 1000 школьников. Наряду с учебно-воспитательным процессом возникало много хозяйственных вопросов. Очень трудно решалась проблема содержания пришкольных интернатов. В.Д. Васильев добился того, что тысячи детей животноводов области и все дети народов Севера были поставлены на государственное обеспечение. Почти 50 пришкольных интернатов содержали за свой счёт колхозы и совхозы. Во всех школах были созданы фонды оказания материальной помощи нуждающимся. Благодаря всем этим мерам в области не было беспризорных детей. Если выявлялись случаи, что какой-то ребёнок не учился в школе, это воспринималось как ЧП областного масштаба и срочно принимались меры по устройству его в школу.

В школах было организовано горячее питание школьников. Решено было выделить ребят с ослабленным здоровьем в отдельные группы для занятий физкультурой, а, следовательно, необходимо было провести все-

общий медосмотр школьников. Всё это требовало каждодневных больших усилий. В Читинской области возводились новые современные здания школ, детсадов, спортивных комплексов, в результате чего были построены: Дворец пионеров, станции юных натуралистов и юных техников, областная школа для глухих детей в Чите, школьные теплицы, спортзалы. Было открыто 12 ДЮСШ, 8 домов пионеров. К началу 1990-х в области в каждом районе был Дом пионеров и школьников, ДЮСШ, а в г. Чите работало более 20-ти внешкольных учреждений, в которых дети и подростки получали на бесплатной основе дополнительное развитие. Кроме этого, при профсоюзных спортивных обществах «Локомотив», «Труд», «Спартак», «Урожай» действовали детские спортивные школы. Это позволило вывести школы Читинской области в десятку лучших в РСФСР по спорту. О «Зарнице» и «Орлёнке» говорили на совещаниях в Москве. К 1990 г. в области работало 451 внешкольное учреждение, в которых занималось на бесплатной основе почти 170 тысяч школьников. Почти во всех сёлах Забайкалья были построены жилые дома для учителей, а в ряде районов - целые улицы (с. Танга Улётовского района и др.). В докладах Министерства просвещения РСФСР и СССР отмечалось, что Читинская область была одной из лучших в стране по обеспечению учителей жильём.

За период деятельности В.Д. Васильева в должности заведующего облоно было построено 576 школ на 139 143 ученических места, 450 детских садов на 47 698 мест (ещё активнее строились учреждения образования в 1980-1990 гг. под руководством Г.Филиппова). Все школы были переведены на кабинетную систему обучения, внедрены новые учебные программы, начальное обучение переведено с 4-х летнего обучения на 3-х летнее. Всё это позволило развивать в Забайкалье систему общего образования в последующие годы и до сегодняшнего дня.

Следует сказать, что в тот период была создана мощная система нравственного, трудового и физического воспитания подрастающего поколения. Во всех детских областных мероприятиях В.Д. Васильев лично принимал участие.

Школьники ждали с нетерпением лета, когда они будут трудиться в лагерях труда и отдыха, на фермах, полях и будут видеть результаты своего труда. В этом и было воспитание гражданина, преданного своей Родине!

В одном из своих докладов на педагогических чтениях Виталий Дмитриевич писал: «Перестройка содержания образования, переход на новые программы и учебники мотивировали к творческой активности учителей, пробуждали в них стремление к самообразованию, повышению педагогической культуры и мастерства, тягу к освоению педагогической науки и передового опыта». Он был организатором педагогического общества в Забайкалье в 1950-е годы прошлого столетия и первых педагогических чтений, на которых с основным докладом о творческой деятельности педагогов выступал сам. Им были организованы и первые областные съезды учителей. Последний IV областной съезд учителей был проведён Г.Г. Филипповым, заведующим облоно, 24 марта 1987 г. На наш взгляд, у Василь-

ева была особая забота к вопросу подготовки руководящих кадров образования. Он работал со всеми руководителями образовательных учреждений, заведующими рай(гор)оно, знал у большинства руководителей семейное положение, старался поддержать в трудную минуту.

1950-1980 гг. прошлого столетия в сфере народного образования вошли в историю как годы триумфального шествия общеобразовательной школы. Ликвидирована неграмотность, осуществлён переход ко всеобщему среднему образованию, значительно укреплена учебно-материальная база школ, создана кабинетная система обучения. В этот период принят целый ряд важных законодательных документов: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О завершении перехода ко всеобщему среднему образованию молодёжи и дальнейшем развитии общеобразовательной школы» (1972 г.), данным постановлением было введено систематическое проведение аттестации педагогических работников, что требовало огромных усилий со стороны органов управления образованием и аттестуемых педагогов. В 1973 г. принято Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР «О мерах по дальнейшему улучшению условий работы сельской общеобразовательной школы». В эти же годы Министерство просвещения СССР разработало проект основных направлений развития народного образования в СССР на период до 1990 г. В Читинской области также была разработана программа стабилизации и развития системы образования. 22 декабря 1977 г. принято ещё одно очень серьёзное постановление ЦК КПСС и Совета Министров «О дальнейшем совершенствовании обучения, воспитания учащихся общеобразовательных школ и подготовки их к труду». В эти годы особый упор был сделан на коренное улучшение трудового воспитания и профессиональной ориентации учащихся. Пути и методы решения этой задачи были многогранны. Это усиление практического характера занятий по труду, укрепление связей школ с производством, расширение производительного труда старшеклассников в учебно-производительных комбинатах (их в области было 16, в т.ч. в г. Чите - 4), в учебных цехах предприятий (машзавод, станкозавод, овощесовхоз, ТЭЦ, СУ ГРЭС, на заводе горного оборудования), колхозах, совхозах как в учебное время, так и во время летних каникул трудились школьники. Активно создавались и развивались ученические производственные бригады в сельских школах. В нашей области облисполкомом было принято решение, по которому за каждой школой были закреплены по несколько предприятий, в сёлах - колхозы и совхозы, которые вносили огромный вклад в развитие материально-технической базы школ, а также осуществлялась широкая программа мер по улучшению идейно-нравственного воспитания школьников. Особое значение имела инициатива школьников Верх-Читинской школы Читинского района (заведующий районо Г.П. Белоносов, директор школы П.В. Юдин), ими были созданы животноводческие отряды, дети выращивали телят. Этот опыт обобщён Министерством просвещения РСФСР. В 1997 г. был обобщён опыт работы ученических производственных бригад Читинской области.

В эти же годы огромные усилия были сосредоточены на дальнейшем улучшении качества учебной работы. И это было делом первостепенной важности всех органов народного образования, начиная с районо и заканчивая Министерством просвещения СССР. Причём напомним, что в то время была жёсткая вертикаль в управлении образованием от Министерства просвещения СССР до рай(гор)оно. Для решения этой проблемы использовались три издавна сложившихся принципа обучения:

- 1) не требовать от учеников того, что выше их сил;
- 2) последовательно, умело развивать память школьников;
- 3) возбуждать в учениках силу самобытного мышления, силу суждения, силу анализа и обобщения.

Принятая новая Конституция СССР положила начало новому этапу развития общеобразовательной школы и всех других учебно-воспитательных учреждений системы просвещения. В соответствии с новой Конституцией был принят ряд новых документов по учебно-воспитательной работе в школе (о бесплатной выдаче учебников, о педагогическом всеобуче, о дальнейшем совершенствовании воспитания в школе, дошкольных и внешкольных учреждениях, появился первый Устав школы и т.д.). Работе отделов народного образования способствовали новые нормативные документы: положение о школьной инспекции, критерии оценки деятельности школы, инструкция о ведении школьной документации, положение о методических кабинетах и многие др. Постоянно проводились семинары, совещания для руководителей рай(гор)оно не только на региональном уровне, но и на уровне Министерства образования России, куда мы часто все выезжали.

Управление системой образования осуществлялось на основе системного и комплексного подходов. Системный подход в управлении народным образованием находит своё выражение в том, что невозможно совершенствовать какое-то одно звено системы или улучшать какую-то одну сторону учебно-воспитательного процесса, забывая при этом о других звеньях и других сторонах. Модернизация содержания образования, переход на новые учебные программы потребовали переподготовки учителей, совершенствования методов обучения, укрепления учебно-материальной базы школ и т.д.

В апреле 1984 г. было принято Постановление Коммунистической партии и Правительства СССР «О дальнейшем совершенствовании общего среднего образования молодёжи и улучшении условий работы общеобразовательной школы». Первый этап этой реформы (1984-1992 гг.) был этапом развития альтернативного образования. По свидетельству большинства отечественных и зарубежных ученых и практиков, к началу 1980-х г. в Советском Союзе была создана одна из сильнейших систем образования в мире. Она укрепляла своим потенциалом государственную мощь и цементировала общественное сознание, поддерживала необходимый уровень научно-технической мысли, осуществляла интеллектуальное самообеспечение страны в условиях ее международной изоляции. Российская система

образования стимулировала социальную мобильность молодежи и предоставляла широкие гарантии бесплатного образования на всех уровнях, что, в свою очередь, обеспечивало его массовость и общедоступность. К недостаткам этой системы стоит отнести идеализированное содержание образования, крайне слабую чувствительность образовательного комплекса к реальным потребностям личности и общества. В стране отсутствовал легальный рынок образовательных услуг, способный удовлетворить дополнительные образовательные потребности населения. Таким образом, система общего обязательного унифицированного единого советского образования к концу 1980-х годов устарела, перестала решать основную задачу – всестороннее развитие личности, соответствующее требованиям современной науки и общества.

Первый этап перестройки в сфере образования должен был решить несколько проблем: сделать систему образования гуманистически ориентированной, демократичной и открытой, создать возможности для удовлетворения разнообразных образовательных потребностей отдельного человека, позволить школе всех ступеней адаптироваться к функционированию в новых экономических условиях, повысить качество образования и статус учителя. Однако во второй половине 1980-х годов сложились неблагоприятные условия для осуществления намеченных задач реформирования, поскольку реформа проводилась в обстановке глубокого политического и социально-экономического кризиса, неопределенности, бессистемности и несинхронизированности экономико-политических и образовательных преобразований, в целом реформы продвигались нерешительно и носили неявный характер.

Во время осуществления первого этапа реформы решались две основные задачи: сменить господствующие концептуальные подходы к образованию, разработать концепции развития личности человека и апробировать инновационные подходы. До начала реформ система образования использовала знаниевый (когнитивный) подход. В ходе реформы был сделан переход к личностно ориентированному подходу, основанному на самореализации учащегося, раскрытии его индивидуальных особенностей. Этот период явился всплеском педагогических разработок и новых идей, движения учителей-новаторов. В связи с этим учителями Читинской области активно изучался опыт учителей-новаторов (С.Н. Лысенковой, Ш.А. Амонашвили, Е.Н. Ильина, В.Ф. Шаталова и других). Активно передавала свой опыт учитель математики СОШ № 36 М.Н. Сивцова, народный учитель СССР, одна из немногих в России. В октябре 1991 г. по инициативе начальника УНО Читинской области Г.Г. Филиппова в Чите была проведена встреча мастеров педагогического труда, учителей-новаторов Сибири, Дальнего Востока и Забайкалья. На встречу съехалось более 200 человек. В 1990 г. решением коллегии управления образованием Читинской области создан Совет по руководству опытно-экспериментальной работой в области, утверждено положение о Совете. Совет решал вопросы внедрения инновационных процессов в области, много трудностей было связано с орга-

низацией психологической службы. При областном Совете по ОЭР на первом этапе были созданы комиссии по основным направлениям деятельности:

учреждения нового типа;

внедрение новых методик и технологий;

новые подходы в организации воспитательной работы.

Достаточно эффективно и результативно работали комиссии под руководством Т.К. Клименко, А.В. Роговой, О.В. Никитиной, С.А. Аршинской, В.И. Грабеклис. Большую роль сыграл Совет в проведении слётов, конкурсов, научно-практических конференций.

В сложный социально-экономический период, при поддержке шефов и базовых предприятий в 1996 г. проведён первый конкурс «Учитель года Забайкалья», который проводится до сих пор. Первой участницей всероссийского конкурса «Учитель года» была учитель русского языка и литературы СОШ № 5 г. Читы В.К. Путинцева, Заслуженный учитель РСФСР.

В 1984 г. была совершена попытка изменить содержание и формы обучения: в программу обучения были введены новые учебные курсы («Этика и психология семейной жизни», «Информатика»), изменился подход к факультативным курсам, была взята установка на профориентацию в старшем звене, гуманитаризацию общеобразовательных дисциплин. В соответствии с положениями реформы вводилось обучение с 6 лет в течение 11 лет, однако в реальности дети учились, как и прежде, десять лет, но выпускались из 11 класса, так как дети из 3 класса переходили сразу в 5-й класс. В целом, предпринятая в 1984 г. попытка реформирования образовательных учреждений в рамках тех же общественных условий не принесла ожидаемых результатов. Введены классы с углубленным изучением некоторых предметов, но при этом весь остальной объем нагрузки сохранился, что осложнило и отяготило процесс обучения в старшей школе. Провозглашенные на первом этапе реформы принципы демократизации, гуманизации и гуманитаризации образования дали толчок коренным изменениям в его организации, однако незавершенность и непоследовательность преобразований потребовали дальнейшей реорганизации образования. В этот период рай(гор)ОНО являлись рабочими органами советов. Осуществлялся переход от административных, контрольных функций к организационно-педагогическим и социально-педагогическим методам управления. Главное внимание ОНО сосредоточил на изучении стиля и методов работы руководителей школ, обучении их современным методами управления, сочетании принципа единоначалия и коллегиальности в управлении, развитии демократических начал в педагогическом коллективе, эффективности внутришкольного контроля (уделялось серьёзное внимание посещению уроков учителей завучами и директорами школ, норма обязательного посещения - 2 урока в день) при проверке рай(гор)оно областным органом управления образованием этому уделялось значительное внимание. Важную роль в деятельности ОНО занимало осуществление интеграционных процессов воспитательного воздействия школы, внешкольных учрежде-

ний, органов жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы, СМИ. Рай(гор)оно сосредоточили усилия на работе с руководящими кадрами учебно-воспитательных учреждений, на создании, на тот период, современной системы педагогической и методической помощи учителям, на основе посещённых уроков, мероприятий. Инспектора областного органа управления образования, методисты ИУУ во время изучения работы рай(гор)ОНО посещали в школах от 250-300 уроков и внеклассных мероприятий, изучали управленческую деятельность отделов народного образования и руководителей школ. Существовало положение о контроле работы школ региональным органом управления образованием: средняя школа проверялась каждые пять лет, основная школа – один раз в 3 года, начальная - каждый год. Важнейшей функцией деятельности рай(гор)ОНО являлась организация непрерывного образования директоров школ, их заместителей по учебно-воспитательной работе, организаторов, учителей и воспитателей.

Второй этап становления вариативного образования продолжался с 1992 до 1998 г. Указ Президента РСФСР от 11 июля 1991 г. № 1 «О первоочередных мерах по развитию образования в РСФСР» и Закон РФ от 10 июля 1992 г. «Об образовании» явились важными документами, определяющими порядок и содержание изменений в образовательной политике государства. Провозглашенные в Законе об образовании основные принципы организации и функционирования образовательного процесса стали базой для осуществления преобразований 1990-х годов. Главным достижением этого этапа реформирования стало создание вариативной системы образования. Был создан ряд новых типов и видов образовательных учреждений (в том числе инновационных – лицеев, гимназий, колледжей, садов - школ и др.), стала возможной частная инициатива в образовании (частные школы, ДДУ). Существующие сейчас данные типы образовательных организаций в Забайкалье были созданы, в основном, именно, в тот период. В содержании и организации учебно-воспитательного процесса в школе педагоги смогли пользоваться модифицированными программами и учебниками (а не единственной обязательной программой, как ранее). У человека появилась возможность уже на ранней стадии обучения выбрать направление своего дальнейшего развития. В области продолжалась работа над совершенствованием НПБ: разработаны Закон Читинской области «Об образовании», приняты Законы «О молодёжной политике», «О детях - сиротах и детях, оставшихся без попечения родителей», «О благотворительной деятельности». В данный период времени разработаны и утверждены программы: «Талантливые дети», «Дети Севера», «Неотложные меры по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, защите их прав», «Летний отдых детей и подростков», разработаны «Концептуальные основы воспитания учащихся в Забайкалье», «Концептуальные основы сохранения и развития дополнительного образования» и другие НПА.

В то же время второй этап реформы закончился углублением системного кризиса в образовании. Социальный статус российского учительства в этот период оставался низким, школа отчаянно пыталась выживать в условиях хронического недофинансирования и обветшания материальной базы, в государственных институтах власти и педагогической науке оставалась несформулированной единая национальная концепция образования. Несмотря на эти трудности, система образования области была сохранена (ни одна школа не закрыта, лучшие руководители школ и учителя сохранены, почти все внешкольные учреждения продолжали работать). Хотя были постоянные забастовки педагогических работников, много пропускалось уроков, а выпускники школ были заложниками такой ситуации в стране. Фактически к 1998 г. процессы реформирования постепенно стали сворачиваться, реформа «забуксовала». Следующий этап преобразований должен был решить задачу выведения системы образования из глубокого системного кризиса и сформировать механизмы обеспечения качества образования.

*Дамбаева Б.Б.,
ректор ГУ ДПО «Институт развития образования
Забайкальского края», к.п.н.*

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ ОБРАЗОВАНИЯ: СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

История образования Забайкалья неразрывно связана с историей образования нашей страны. Сопоставление исторических дат становления и развития системы дополнительного профессионального образования в стране и Забайкалье позволяет нам отметить синхронность процессов. История дополнительного профессионального образования (ДПО) в России берет начало в первой половине 20-го века. Первый шаг на пути создания государственной системы повышения квалификации сделал III Всероссийский съезд Союза работников просвещения в 1921 г., который, подытожив существующий опыт, предложил объединить все формы повышения квалификации (земские, уездные, общероссийские съезды, курсы, совещания педагогов, педагогические общества, музеи) в «стройную систему коллективной педагогической работы», создать постоянно действующие ответственные организации в центре и на местах. Съезд подчеркнул большую государственную важность повышения квалификации работников образования и потребовал безотлагательно развернуть эту работу во всероссийском масштабе [1]. В 1921 г. был основан Центральный институт организаторов народного просвещения им. Е.А. Литкенса (ЦИОНП), призванный готовить руководителей образования по вопросам политико - воспитательной работы и социального воспитания подрастающего поколения. Тем са-

мым было заложено начало формирования отечественной системы профессиональной подготовки руководящих кадров (двухлетний срок обучения). С тех лет система переподготовки и повышения квалификации руководителей и педагогов определялась центральными органами образования страны.

Распоряжением Совнаркома СССР от 01 июля 1944 г. и приказом Наркомпроса РСФСР от 10 июля 1944 г. в Москве образован Центральный институт повышения квалификации руководящих работников народного образования (ЦИПКРРО) Наркомата просвещения РСФСР (1944-1946 гг.), с 1946 г. - Центральный институт повышения квалификации руководящих работников народного образования (ЦИПКРРО) Министерства просвещения РСФСР.

Сложившаяся государственная система повышения квалификации учителей и руководителей получила в последующем свое дальнейшее развитие. В конце 1950-х годов при отделах народного образования были созданы методические кабинеты, которые должны были координировать и направлять работу школ по совершенствованию образовательной и воспитательной деятельности. Расширилось поле деятельности институтов усовершенствования учителей, номенклатура работников образования, чью квалификацию ИИУ должны были повышать, в том числе и руководящих кадров.

В 1950–1980 гг. происходили структурные изменения в институтах усовершенствования учителей: впервые были открыты кабинеты вечерних школ, школ-интернатов, кабинеты по воспитательной работе и руководящих кадров. Несколько позднее были организованы кабинеты технических средств обучения, педагогики и психологии, передового педагогического опыта. В 1960-1970 гг. возникло своеобразное движение школ передового опыта. С 1968 г. Министерством просвещения СССР организуются всесоюзные педагогические чтения. Данная форма методической работы позволила обобщить свой опыт, используя для его обоснования научную литературу.

В Читинском ИУУ в этот период организуются курсы для директоров и завучей 7-летних школ, директоров средних школ, директоров школ рабочей молодежи, инспекторов РОНО, завучей средних школ и школ рабочей молодежи, заведующих педагогическими кабинетами.

В 1960-е годы охват курсами управленцев народного образования значительно расширился, проводились 2-х недельные курсы зав. методическими кабинетами, инспекторов рай (гор) ОНО, курсы завучей и директоров 8-летних и средних школ. Также организовывались семинары по актуальным темам для директоров средних школ с производственным обучением, семинар директоров 7-летних школ, реорганизуемых в 8-летние, семинар завучей средних школ с промышленным профилем обучения и другие. В 1968 г. был организован в структуре Института кабинет руководящих кадров.

В 1970–1980 гг. были определены основные ориентиры в содержании курсов для всех институтов усовершенствования учителей. Длительное время ими оставались разработанные ленинградскими учеными и опубликованные издательством «Просвещение» учебно-тематические планы и программы курсов повышения квалификации для учителей различных специальностей, воспитателей дошкольных учреждений, руководителей школ и их заместителей.

В Забайкалье в 1970-1978 гг. среднее количество руководителей системы образования, проходящих курсовую подготовку в год, достигло 180 чел. В эти годы наиболее актуальной задачей являлась подготовка учителей и руководителей к переходу на новые учебные программы. Особое внимание на курсах руководителей уделялось изучению состояния преподавания и качества знаний учащихся 3, 4, 5 классов (по русскому языку и математике), преподавания физики в 9 классе, географии в 8 классе. Кабинет руководящих кадров института разработал рекомендации по планированию работы рай(гор)методкабинетов, в помощь методистам ИУУ - «Примерную схему-памятку по изучению работы рай(гор) методкабинетов». В районы были направлены методические письма по актуальным темам, подготовленные кабинетом. Ежегодно в конце учебного года институт проводил семинары заведующих методкабинетами, на которых рассматривались направления планирования методической работы на следующий учебный год. Кроме того, в районы высылались тематика работы школьных, районных и кустовых методических объединений, рекомендации по проведению секционной работы на августовских учительских совещаниях. Планы работы районных методических кабинетов (РМК) рецензировались. Институт подготовил и издал в виде брошюры (тираж 1 тыс. экз.) «Рекомендации по организации методической работы в районах и городах Читинской области», которые были направлены во все школы области.

С июля 1979 г. под руководством И.А. Кутузовой была организована учеба резерва руководителей школ, а также повышение квалификации начинающих руководителей средних и 8-летних школ. Организовывались недельные школоведческие практики на базах школ городов и районов Читинской области.

В 1980 г. Читинский ИУУ активно работает по освоению технологии оптимизации образовательного процесса через проведение зональных семинаров, работу с директорами опорных школ. Была закреплена сеть опорных (базовых) школ из 47 учреждений (из них 25 – сельские). Ежегодно стали проводиться семинары директоров опорных школ по оптимизации учебно-воспитательного процесса (руководители В.А. Сарапулов, Т.П. Хренова). На всех курсах и семинарах введено самоуправление, а также зачетная система. Появился опыт проведения анонсов будущих проблемных курсов, что давало возможность познакомиться с программами будущих курсов заранее, до комплектования и осмысленно выбрать курсы по той проблеме, которая была наиболее актуальна для данного руководи-

теля. С 1986 г. используются формы и методы активного обучения: групповые лекции, уроки - панорамы, аттестационные и дидактические игры, игровое проектирование, эстафеты педагогического опыта и т.д. Апробируется методика погружения в учебный предмет, деловые игры, собеседования и т.д. Особое внимание уделяется обучению руководителей школ внутришкольному руководству и контролю. Программы всех курсов включали школоведческую практику, которая проводилась на базе лучших педагогических коллективов области. Перечень школ утверждался приказом облоно. Целенаправленно готовился резерв организаторов народного образования через очные курсы на базе ИУУ (8 недель; 6 недель). В среднем, в 1980-1989 гг. повысили свою квалификацию 270 чел.

В 1989-1990 гг. создавалась система стажировки для разных категорий обучающихся. Так, в курсовую подготовку резерва организаторов народного образования, наряду со школоведческой практикой, были введены стажировки на базе опыта лучших директоров и завучей области, при этом стажировка предполагала выполнение должностной роли. По итогам стажировки её руководитель оформлял характеристику на стажера.

В конце 1980-х годов в СССР насчитывалось 356 Институтов повышения квалификации и институтов усовершенствования, 188 филиалов институтов, свыше 560 факультетов при вузах, свыше 600 различных курсов. До конца 1990-х годов дополнительное профессиональное образование развивалось, в основном, в рамках межотраслевых институтов повышения квалификации специалистов народного хозяйства.

1990-е годы характеризуются процессом модернизации российского образования. В 1992 г. Читинский ИУУ приказом Управления народного образования был реорганизован в Читинский институт повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров. В это время круг категорий обучающихся руководителей пополнился инспекторами школ рай(гор)оно. На сотрудников кабинета руководящих кадров института была возложена функция аттестации руководителей школ на высшую квалификационную категорию. Организованы и проведены стажировки директоров школ за пределами области: г. Урай Тюменской области, п. Новоильинка Бурятской АССР, Заречная средняя школа в Казахстане, у автора КСО В.К. Дьяченко в Красноярске. Опыт применения методик коллективной формы обучения в школах Читинской области был обобщен и распространен в пособии Т.П. Хреновой «Коллективный способ обучения. Методическое пособие» (Чита, 1993 г.). В 1990-1994 гг. ежегодно повышал свою квалификацию в среднем 391 управленец.

Действовавшая до 1991 г. система ДПО была достаточно эффективной. ППС отвечал высоким профессиональным и квалификационным требованиям, образовательные программы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов в отраслевых институтах повышения квалификации имели высокий уровень качества. В образовательных учреждениях ДПО выдавались документы государственного образца.

Российская система ДПО формировалась на качественно иной основе, чем в СССР. В Забайкалье в эти годы удалось сохранить институт, который в 1996 г. был переименован в Читинский институт повышения квалификации работников образования. В 1993 г. в Агинском Бурятском автономном округе был создан Агинский окружной институт усовершенствования учителей, позже – Агинский институт повышения квалификации работников социальной сферы.

Изменения приоритетов в образовательной политике конца 1990-х годов способствовали определению тематики деятельности структурных подразделений Институтов повышения квалификации, работающих с руководителями школ, районными органами управления образованием. В 1997 г. в Читинском ИПК создана кафедра управления и инновационных процессов (рук. Т.П. Хренова), ныне – кафедра образовательного менеджмента. Практически в эти годы начинается профессиональная переподготовка управленческих кадров в системе образования Забайкалья. Трехуровневая программа длительного повышения квалификации руководителей образования «Менеджмент в социальной сфере» выводит на качественно новый уровень систему ПК управленцев образования. Программа первого уровня (196 час.) предполагает первоначальное ознакомление, усвоение управленческих знаний и умений и предназначена для резерва организаторов образования, начинающих руководителей. Программа второго уровня (156 час.) является базовой для руководителей, работающих по первой квалификационной категории. Программа третьего, повышенного уровня (156 час.) подготовки для тех, кто претендует или работает по высшей квалификационной категории. Активное обучение в очно-заочном режиме было оправдано сложной финансовой ситуацией, давало возможность усилить практическую составляющую обучения, так как каждый из них получал межкурсовое задание, которое представляло собой выполнение перечня исследовательских работ инновационной направленности в рамках своих полномочий.

В период с 1995 по 1999 гг. среднегодовое количество руководителей, повысивших свою квалификацию, составило 609 человек.

В дальнейшие годы руководители школ активно вовлекались в исследовательскую и опытно-экспериментальную работу института. Результатом экспериментальной работы становилось создание инновационных школ, таких как социокультурный комплекс в пос. Новопавловка, центр образования в п. Дарасун.

В конце 1990-х - начале 2000-х годов в стране нарастало движение по внедрению инновационных направлений развития образования. В 2002 г. кафедрой управления ИПК разработана программа профессиональной переподготовки менеджеров образования, которая реализована совместно с Академией ПК и ППРО (г. Москва). С 2006 по 2010 гг. организуется переподготовка по программе «Менеджмент в образовании».

С 2006-2008 гг. осуществлялось научно-методическое сопровождение подготовки команд руководителей школ к участию в конкурсе ПНПО

«Образование». В конкурсе приняли участие 203 школы, из которых 85 стали победителями. В это период реализуются программы курсов длительного повышения квалификации: «Основы управления образовательным учреждением» (базовый уровень), «Управление качеством образования» (повышенный уровень), «Управление развитием образовательных систем» (повышенный уровень), «Актуальные проблемы управления». В 2001-2004 гг. повышение квалификации осуществляется по актуальным вопросам управления исследовательской, опытно-экспериментальной, мониторинговой деятельностью, организации предпрофильного обучения, уклада жизни школы, муниципальной методической службы, охраны труда и техники безопасности, организации бухгалтерского учета, деятельности кадровой службы и др.

В 2000-2004 гг. среднегодовое повышение квалификации руководителей образовательных организаций составило 498 чел.

С 2005 г. реализуется новая комплексная двухуровневая программа повышения квалификации «Управление образованием» (базовом, повышенном), на основе которой разрабатываются и проводятся выездные очно-заочные курсы в Нерчинско-Заводском, Читинском, Шелопугинском, Чернышевском, Ононском, Чернышевском, Сретенском, Красночикойском районах и курсы на базе ИПК. Курсы традиционно являются вариативными, предполагают раздельное обучение начинающих руководителей и их последующую аттестацию на первую квалификационную категорию и рейтинговые курсы «стажистов» с возможной аттестацией на высшую квалификационную категорию. Значительно расширяется тематика проблемных семинаров, обсуждаются актуальные вопросы экономики и социологии образования, инспектирования, лицензирования, государственной аккредитация образовательных организаций, аттестации педагогических и управленческих кадров, экспертизы образовательной деятельности, эффективной деятельности методических служб, управления профессиональным училищем, управления инновационными процессами в образовании. С 2004 г. обеспечивается научно-методическое сопровождение вопросов становления и развития государственно-общественного управления в Забайкальском крае, организуется обучение членов управляющих и попечительских советов. В работе с руководителями образовательных учреждений внедряются и развиваются стажировки на базе учреждений, организуется проектная деятельность участников.

В 2006-2010 гг. для управленческих кадров разрабатываются программы: «Инновационный менеджмент», «Методические основы организации методической деятельности», «Стратегическое управление», «Организация труда руководителя образовательного учреждения», «Проектирование системы менеджмента качества», «Качество управления образовательным учреждением», которые реализуются в Шелопугинском, Нерчинском, Читинском, Приаргунском и Акшинском районах. В 2006 г. программа КПК «Управление качеством образования» реализуется совместно с КОПОНиМП для руководителей органов управления образованием в

проектном режиме, в ходе которого организована деятельность по проектированию программ развития муниципальных систем образования. С 2008 г. проводятся специальные курсы для заведующих дошкольными образовательными учреждениями по программе «Управление образованием». В эти годы осуществляется обучение и сопровождение методистов по вопросам сетевой организации методической работы на муниципальном уровне на базе Нерчинского и Борзинского РМК.

В 2009-2010 гг. осуществлялось повышение квалификации по программе «Современный образовательный менеджмент», обучено 516 директоров школ края. В этой программе использовался модульный принцип формирования программ, содержание программ реализует идеи стратегии модернизации российского школьного образования. В 2009, 2010, 2012 гг. проводятся краевые конкурсы публичных докладов муниципальных образовательных систем, образовательных учреждений. В марте 2011 г. на краевой конференции подведены некоторые итоги деятельности управленцев всех уровней по развитию государственно-общественного управления в крае. В 2004-2010 гг. среднегодовое повышение квалификации руководителей образовательных организаций составляло 400 человек.

С 2010 по 2014 гг. кафедрой образовательного менеджмента реализуется программа профессиональной переподготовки руководителей системы образования края. С 2011 г. реализуется программа переподготовки третьего поколения «Управление инновационными процессами в образовании», построенная на модульном принципе.

С 2011 по 2014 гг. в связи с введением новых ФГОС общего образования начинается подготовка управленцев всех уровней на КПК с выездом в муниципальные районы. На базе Института реализована программа ДПО «Управление введением Федерального Государственного образовательного стандарта в основной школе». Организованы выездные КПК по подготовке муниципальных команд управленцев ряда районов края и г. Читы.

Ориентация на практическую деятельность слушателей осуществляется через анализ конкретных ситуаций, подготовку выпускных работ с учетом практических проблем слушателей. В итоге более 60% времени занятий отводится на практические виды деятельности.

С 2013 г. организуется общественно-профессиональное обсуждение проекта концепции и содержания Профессионального стандарта педагога. В целях эффективной организации образовательного процесса выпущены методические рекомендации, разработки, аналитические материалы (библиотечка «Менеджеру образования», журнал «Вестник образования Забайкалья» и газета «Педагогическое обозрение»), имеются электронные учебники по вопросам управления образовательным учреждением, разработаны электронные презентации занятий. Результаты освоения программ изучаются на основе тестирования, написания эссе, выполнения творческих работ: проектов, программ, кластеров, решение кейсовых задач и так далее. В 2010-2014 гг. среднегодовое повышение квалификации руководителей образовательных организаций составило 691 человек.

В 2015-2016 гг. деятельность института направлена на выполнение государственного задания по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников образования, научно-методическому сопровождению приоритетных направлений развития системы образования, введения ФГОС общего образования нового поколения. В 2015 г. Институт был переименован в ИРО Забайкальского края.

В настоящее время разработанная система повышения профессиональной компетентности руководителей обеспечивает решение стратегических задач развития системы образования Забайкальского края.

В Институте развития образования появились новые направления в работе с управленческим кадрами: в 2015 г. по инициативе кафедры образовательного менеджмента проведен краевой смотр-конкурс резильентных школ. В 2016 г. - участие в реализации мероприятий ФЦПРО на 2016-2020 гг. по разработке механизмов оценки образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ОО.

В настоящее время институт участвует в программе ФЦПРО по мероприятиям, связанным с поддержкой школ с низкими результатами обучения и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, планируется апробировать комплексные модели учительского роста, программы повышения качества образования в 18 районах края. В 2016 г. создан центр сопровождения подготовки и введения профессиональных стандартов, на базе которого разрабатываются и реализуются КПК управленческих кадров.

В 2015-2016 гг. среднегодовое повышение квалификации руководителей образовательных организаций составило 676 человек.

Таким образом, развитие и совершенствование системы повышения квалификации руководящих кадров в России всегда было тесно связано с историей развития системы образования и государства. Организационные формы повышения квалификации руководителей образовательных учреждений зародились в России в начале XX века и успешно развивались в последующие годы.

Литература:

1. Никитин, Э.М. Федеральная система повышения квалификации работников образования. История становления, сравнительный опыт, современное состояние, прогнозирование, развитие : учебное пособие / Э.М. Никитин. - М., 1995. - С. 95.

*Грешилова И.А.,
проректор по НМР, доцент
ГУ ДПО «Институт развития образования
Забайкальского края», к.философ.н.*

К ВОПРОСУ О НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Динамизм XXI века не имеет аналогов в истории, глубина и всеохватность изменений касаются каждого человека, не остаётся без изменения ни одна из сфер человеческой жизни. Сегодня «образование является самым масштабным, и возможно, единственным транслятором универсальных культурных ценностей, абсолютных смыслов и важнейших экзистенциальных категорий, оправдывающих существующие принципы и стратегические цели развития образования современного общества» [1, 10].

Обращение к рассмотрению непрерывного образования в различные исторические эпохи предпринималось многократно педагогами, социологами, философами, и каждый раз анализ принимал форму собственной интерпретации. Как замечает М. Мамардашвили, многие проблемы, которые для нас обозначены, стоят не в пределах теперешних десятилетий, а обладают «размерностью столетий, и за ними стоят долгодействующие силы истории» [8, 22].

Каждая историческая эпоха особенности развития общества воссоздаёт через систему образования. Общезначимые философские вопросы имеют непосредственное отношение к непрерывному образованию, потому что образование человека отражает процесс освоения человеком мира культуры, в котором происходит его становление как личности, оно ориентировано на личность человека с его вечными неизбывными вопросами, касающимися смысла жизни и предвидения будущего.

Исторические линии развития непрерывного образования свидетельствуют о том, что происходит постоянное совершенствование путей и механизмов его осуществления, поскольку это обусловлено социальными вызовами времени. Непрерывное образование охватывает весь жизненный цикл человека. В научных исследованиях по проблемам непрерывного образования существуют два основных аспекта: исследование *структурного уровня* (место каждого этапа в различные периоды жизни и особенность взаимосвязи между ними) и *содержательного уровня* (особенность движения человека по пути самосовершенствования, самоопределения).

Следует отметить, что сегодня как никогда актуально постижение сути образования в его непрерывности. Непрерывность является важнейшим вектором, определяющим всесторонне развитие и самоосуществление человека. Недаром история человечества свидетельствует, что образование всегда ставилось в центр общественного интереса и являлось главным залогом цивилизационной состоятельности.

В системе повышения квалификации педагогических работников имеется известное противоречие - между непрерывным характером професси-

онального развития и дискретным характером курсовой подготовки. Имеющееся противоречие предполагает в процессе повышения квалификации иметь ввиду главное – обучающемуся должна принадлежать ведущая роль, необходимо использовать его жизненный и профессиональный опыт, а при необходимости создавать индивидуальную программу обучения.

Модель системы повышения квалификации должна строиться с учётом ключевой задачи – гибкости и разнообразия форм повышения квалификации, что, в свою очередь, позволит эффективно использовать опыт и потенциал инновационных школ и лучших учителей в системе повышения квалификации, и тогда можно говорить о переходе от модели «поддерживающего образования» к модели «инновационного образования», «непрерывного образования» и возможности эффективного управления данной моделью.

А.П. Зинченко принадлежит высказывание: «Вслед за прагматиком Д. Дьюи (“Демократия и образование”, 1916 г.) мы понимаем образование не как передачу, освоение знаний, но как развитие способности к экспериментальному исследованию жизни. Образование есть дорога к свободе. Человек свободен настолько, насколько он может разумно участвовать в общественной жизни и мыслить независимо, то есть, не реагируя на воздействие социальных факторов. Мы свободны, когда наша деятельность направляется результатами осмысления собственного опыта, когда мы способны увидеть новое, рассмотреть его посредством анализа и спроектировать свои действия с учетом нововведений» [3].

Философское осмысление происходящих нововведений в сфере дополнительного профессионального образования предполагает прояснение особенностей, рассмотрение возможных вариантов новых моделей повышения квалификации, совершенствования имеющейся андрагогической модели. Это связано с тем, что повышая квалификацию школьного учителя, важно учитывать, что педагог должен уметь средствами своего предмета развивать личность учащегося, и, главное - готовить учащегося к продуктивному решению задач в последующей практике средствами своего предмета. В современных условиях учителя должен характеризовать научно – педагогический стиль мышления, который ассоциируется с набором определённых качеств, характеризующих нравственное, мировоззренческое, профессиональное состояние.

Совершенствование и непрерывное получение нового знания современным педагогом обусловлено ещё и тем, что «научная» картина мироздания всё время меняется, осложняясь, углубляясь, уходя в детали и никогда не давая ни полной ясности, ни единства» [6, 57]. Эта мысль И.А. Ильина ещё раз подтверждает истину: по мере совершенствования знаний человеком происходят изменения в ранее существующем знании – этот процесс взаимообратный.

Рассмотрение различных подходов к обоснованию сущности непрерывного образования в меняющемся мире позволяет унифицировать представления о формах, ценностях, моделях непрерывного образования, и, по

мысли И.А. Колесниковой, «принять идею непрерывного образования как появление в структуре культурной идентичности представления о себе как потенциальном «пожизненном учащемся», допущение для себя возможности ученичества в любом возрасте. Признание возможности постоянного развития путем обучения и воспитания сопряжено с реализацией некоего жизненного проекта, где на каждом этапе есть место образованию [7, 5].

В связи с этим принцип опережения становится основной целью развития региональной системы дополнительного профессионального образования и реализуется через осуществление методической, консультационно-методической и информационно-методической деятельности - такая полифункциональность позволяет совершенствовать профессиональную компетентность педагогов как в направлении овладения инновациями, так и их эффективном использовании в практической деятельности.

Андрагогика как специфическая наука, изучающая особенности образования взрослых, особенно актуальной становится в настоящее время, когда происходят существенные изменения в мыслях и действиях людей, что объясняется динамичностью протекающих процессов. Основу андрагогической модели обучения составляют активная деятельность обучающегося, его потребности в обновлении имеющегося знания. Современной наукой доказано, что взрослый человек способен постоянно совершенствовать свои знания, то есть успешно обучаться на протяжении всей жизни, важно создать для этого условия, чтобы обучение было мотивированным.

Как отмечает С.И Змеёв, «за счёт развития образования взрослых вся сфера образования в основном развивается и количественно, и качественно. А количественное и качественное развитие сферы образования является главной, глобальной задачей и характеристикой современного образования во всём мире» [5, 73].

Профессиональное и творческое развитие и саморазвитие современного педагога предполагает обеспечение органического единства прикладных, фундаментальных и методологических знаний. Именно они составляют основу профессиональной и общей культуры педагога, его широкую ориентацию в подходах к постановке и решению новых проблем и задач образования. Поиск нетривиальных моделей повышения квалификации, путей обновления существующих моделей происходит повсеместно. Это и неудивительно, потому как разные плоскости – финансовые, организационные, технологические требуют переосмысления в соответствии с новыми задачами, определёнными для современного образования. И очень важен в данном контексте индивидуальный подход, поскольку «индивидуальность можно назвать своеобразным личным багажом, который может постоянно пополняться в зависимости от внешних влияний и никогда не претендует на окончательную завершённость» [2, 16].

Какова, на наш взгляд, современная модель повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагога?

Несомненно, она должна быть выстроена в логике традиций, проверенных многолетней практикой, но вместе с тем формы работы с педаго-

гами должны иметь деятельностный, непрерывный характер, и только в этом случае они могут быть эффективными. Для того чтобы оказать педагогу действенную помощь, преподаватели и методисты института развития образования должны иметь высокий профессиональный уровень.

Диагностико-прогностическая деятельность, осуществляемая сотрудниками института, позволяет выявить потребности педагогических и руководящих работников в повышении квалификации, уровень их профессионализма, информационные потребности, составить социально – профессиональный портрет современного педагога и выстроить соответствующее сопровождение повышения квалификации. И в этом случае очень важно, основываясь на имеющихся традициях, сохраняя и модернизируя то лучшее, что было достигнуто в системе повышения квалификации, переводить её в новое русло. С этой целью программа развития учреждения дополнительного профессионального образования должна учитывать как освоение новых институциональных позиций в образовательном пространстве региона, так и развитие технологии и практики научно - методического сопровождения инновационных процессов.

Институт развития образования ведёт мониторинг социально – образовательной ситуации, нормативное и поисковое прогнозирование развития исследовательской деятельности педагогов, потому как данный вид деятельности - это постоянное, непрерывное совершенствование собственного профессионализма.

Технология обучения взрослых имеет свои особенности, которые заключаются в том, что, применяя разнообразные формы организации учебного процесса на всех уровнях образования для наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей, необходимо учитывать андрагогические принципы обучения, только тогда может быть гарантирована высокая степень в достижении поставленных целей. Поэтому учебный процесс основывается на принципах профессионально-творческого развития и саморазвития педагога, где в приоритете самостоятельность обучения и осмысление участниками образовательного процесса заданных параметров обучения и своих действий для достижения результата.

Обеспечивая повышение квалификации работников образования, адекватное современной социообразовательной ситуации, придавая этому процессу характер непрерывности и опережения, необходимо руководствоваться тем, что непрерывное образование должно быть устремлено в будущее. Прежний девиз «Знания на всю жизнь», уступивший место новому — «Знания через всю жизнь»(Long-life Learning), предполагает, что проблеме непрерывного образования, вопросам управления этим процессом должно уделяться должное внимание.

Литература:

1. Аменд, А.Ф. Образование в XXI веке / А.Ф. Аменд, А.А. Саламатов // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2003. - № 6. - С. 10-13.

2. Грешилова, И.А. Культура и личность. Социализация и инкультурация : коллективная монография / И.А. Грешилова. – Чита : ИРО Забайкальского края. – С. 8-16.
3. Зинченко, А. Игровая педагогика в методологическом университете. Ч. IV / А. Зинченко // Игровая педагогика. – 2013.
4. <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/6654/6658> (дата обращения 22.06.2017 г.)
5. Змеёв, С.И. Андрагогика: основы теории. Истории и технологии обучения взрослых / С.И. Змеёв. - М. : ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.
6. Ильин, И.А. Собрание сочинений: В 10 т. Т.1 / И.А. Ильин ; сост., вступ.ст. и коммент. Ю.Т. Лисицы. - М. : Русская книга, 1993. - С. 57-58.
7. Колесникова, И.А. Культура непрерывного образования: к обоснованию понятия / И.А. Колесникова // Непрерывное образование: XXI век. - 2014. - № 1(5). - С. 5.
8. Мамардашвили, М.К. Проблема человека в философии / М.К. Мамардашвили // О человеческом в человеке / под общ. ред. И.Т. Фролова. - М. : Политиздат, 1991. - С. 22.
9. Снопко, Н.М. История развития концепции «непрерывного образования» / Н.М. Снопко // Научные исследования в образовании. - 2008. - № 6. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-razvitiya-kontseptsii-nepreryvnogo-obrazovaniya> (дата обращения 17.12.2015 г.).

*Трушакова Н.И.,
председатель Комитета образования
администрации муниципального района
«Тунгокоченский район», к.п.н.*

УПРАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Тунгокоченский район – северный район, развивается в условиях бездорожья, отсутствия стационарного энергоснабжения во многих населённых пунктах, поэтому при выстраивании системы управленческой деятельности необходимо учитывать особые территориальные условия района.

Система образования Тунгокоченского района до недавнего времени состояла из 20 образовательных учреждений (в начале 2000 г. – из 34 учреждений образования), после проведения последних оптимизационных мероприятий осталось 16 учреждений. В школах района обучается 1420 учащихся, получают услуги дошкольного образования 660 детей.

Условия, в которых развивается муниципальная образовательная система района, достаточно оптимальные: 3 школы района отремонтированы по федеральной программе на условиях софинансирования, 2 детских сада – по федеральной и краевой программам, продолжается строительство детского сада в с. Тунгокочен. В 2016 г. отремонтирован спортивный зал Верх-Усуглинской СОШ.

Руководство муниципальной системой образования осуществляет Комитет образования, в структуре управления которого выделен контрольно-аналитический отдел, отдел охраны детства и финансово-хозяйственное подразделение с централизованной бухгалтерией.

Чтобы управлять муниципальной образовательной системой именно как системой, необходимо применять как традиционные, так и современные инновационные подходы к управлению. Управление нами рассматривается с трёх позиций: как деятельность (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, А. Файоль и др.); как воздействие одной системы на другую или одного человека на другого – субъект-объектные отношения – (В.Г. Афанасьев, Л.Б. Ительсон, А.А. Орлов и др.); как взаимодействие субъектов – субъект-субъектные отношения – (В.Г. Афанасьев, В.И. Зверева, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.). Большое внимание в управлении уделяется именно взаимодействию субъектов, так как на современном этапе управленческой деятельности особенно значимой считается важнейшая функция менеджмента – сделать продуктивными вверенные человеческие ресурсы. С этой целью используется активный обмен информацией; коммуникационное взаимодействие в современном информационном пространстве; системный, процессный, деятельностный и др. подходы; демократический стиль управления, корпоративная культура. Важным компонентом управленческой деятельности также считается наличие матричной структуры управления, её интегративность и целеустремлённость.

Основными направлениями управленческой деятельности Комитета образования Тунгокоченского района (схема 1) считаем:

- управление деятельностью структурных компонентов;
- управление процессами функционирования и развития муниципальной образовательной системы;
- управление содержанием деятельности в интерактивном образовательном пространстве.

Схема 1

Управление системой образования на муниципальном уровне



К структурным компонентам управления относятся образовательные учреждения района, образовательные округа, базовые школы, ресурсные

центры, органы государственно-общественного управления образованием (муниципальный Совет по образованию, Координационный Совет, Коллегия, Совет руководителей образовательных учреждений).

Руководство процессами функционирования и развития муниципальной образовательной системы осуществляется посредством проведения разного рода мониторинговых исследований с определённой на данном этапе целью и дальнейшей количественной и качественной обработкой информации и принятием управленческого решения.

Процесс интеграции общего и дополнительного образования требует от управленцев поступательного структурирования общих задач и ценностей, оптимизации взаимоотношений.

Управление содержанием деятельности в интерактивном образовательном пространстве осуществляется через программное обеспечение системы образования, организацию проектной и исследовательской деятельности, научно-методического сопровождения, создание непрерывной многоуровневой системы повышения профессиональной компетентности педагогов, сетевое взаимодействие и т.д.

Выделенные нами направления деятельности взаимосвязаны, а содержание управленческой деятельности и управление процессом взаимодействуют на всех уровнях управления в едином интерактивном пространстве, под которым понимается ценностное и событийное пространство, способствующее развитию участников образовательного процесса и системы в целом на основе сетевой организованности, сетевого взаимодействия и взаимообогащения, организации коллективной мыследеятельности, диалогового общения и сотрудничества.

Рассмотрим управление основными структурными компонентами. *Образовательные округа* созданы в районе по территориальному принципу. *Южный округ* включает 4 школы, 3 детских сада и учреждения дополнительного образования (ДДТ, ДЮСШ) пгт. Вершино-Дарасунский и с. Нижний Стан. *Центральный округ*: 2 школы, 2 детских сада, учреждения дополнительного образования с. Верх-Усугли, с. Усугли. *Северный округ*: 2 школы, 2 детских сада, дошкольный интернат с. Кыкер и с. Тунгокочен. *Округ межпоселенческой территории*: с. Усть-Каренга, с. Красный Яр, с. Юмурчен.

Взаимодействие в округах осуществляется следующим образом:

- на уровне образовательной деятельности через предоставление образовательных услуг обучающимся по предметам на основе предпрофильных и профильных элективных курсов, организацию внеурочной деятельности и дополнительного образования дошкольников и школьников, дистанционное образование;

- на уровне профессиональной педагогической деятельности (МО, стажировочные площадки по выбранным в округах направлениям деятельности, организация работы ресурсных центров);

- на уровне управленческой деятельности (взаимообмен информацией, анализ ресурсов, обсуждение вопросов взаимодействия и т.д.).

Работа ресурсных центров – особо значимая деятельность для системы образования Тунгокоченского района, так как каждое образовательное учреждение уникально и является ресурсом для других по выбранному и реализуемому на протяжении нескольких лет профилю или направлению. Например:

- Вершино-Дарасунская СОШ – информационно-библиотечный центр (краевая пилотная площадка); реализация ФГОС основного и среднего общего образования (краевая пилотная площадка); в школе создан виртуальный музей;

- Байкальская СОШ – центр интеграции общего и дополнительного образования на основе сетевого взаимодействия (спортивная работа, хореография, театральное искусство, музыкальная деятельность); центр организации начального профессионального образования (водитель категории «В»);

- Вершино-Дарасунская НОШ – центр по использованию робототехники; организует работу по проблеме преемственности «детский сад - школа»;

- Нижне-Станская ООШ – агрошкола, является центром по социализации школьников через организацию внеурочной деятельности в разновозрастных группах;

- Верх-Усуглинская СОШ – центр по реализации ФГОС для детей с ОВЗ и умственной отсталостью; по организации работы с одарёнными детьми;

- Усуглинская ООШ – социокультурный центр села, сотрудничество с общественностью, с учреждениями культуры, с ветеранами войны и труда, с сельской администрацией;

- Кыкерская СОШ – социокультурный образовательный центр села (школа – детский сад – пришкольный интернат – учреждения культуры);

- Тунгокоченская СОШ – организация работы по технологии ИОСО (индивидуально-ориентированной системе обучения) на основе индивидуального учебного плана; реализация этнокультуроведческого направления во внеурочной деятельности;

- Центр развития ребёнка в пгт. Вершино-Дарасунский – центр по здоровьесбережению с использованием в образовательной деятельности рабочих тетрадей «Учусь учиться», разработанных Е.Н. Дзятковской;

- Верх-Усуглинский детский сад общеразвивающего вида – центр по организации проектно-исследовательской деятельности дошкольников;

- детский сад общеразвивающего вида в пгт. Вершино-Дарасунский – центр по реализации проекта «Музейная педагогика»;

- Нижне-Станский детский сад – центр по экологическому воспитанию детей.

Государственно-общественное управление как структурный компонент управления развивается в муниципальной образовательной системе района на протяжении многих лет. Плодотворно работает Координационный совет по подготовке к ГИА и организации межведомственной работы

по качественному проведению экзаменов. В районе создан муниципальный совет по образованию, проводятся заседания коллегии и советы руководителей.

Следующее направление управленческой деятельности – *управление процессами функционирования и развития*. В данном направлении основным видом деятельности выделена *мониторинговая деятельность*. Создана муниципальная система оценки качества образования, сбор информации для анализа, количественной и качественной её обработки и принятия управленческого решения осуществляется по разным направлениям, например, готовность дошкольников к освоению общеобразовательной программы в школе, освоению отдельных тем по предметам, оценивание метапредметных, предметных и личностных результатов, оценка индивидуального прогресса обучающегося, формирование предметных и универсальных способов действий, подробный анализ Всероссийских проверочных работ, результатов ГИА и т.д. В образовательных учреждениях и в Комитете образования имеются данные о результативности обучения и развития каждого обучающегося, начиная с дошкольного возраста и заканчивая сдачей последних выпускных экзаменов и дальнейшего обучения в учреждениях высшего и среднего специального образования. Повышение результативности обучающихся отмечается по многим направлениям мониторинговой деятельности, однако на протяжении нескольких лет остро выделилась проблема невысоких результатов качества обученности учащихся начальной школы. Данная проблема решается через реализацию муниципального проекта «Оценка индивидуального прогресса школьника как фактор повышения качества образования», организацию работы стажировочных площадок по реализации ФГОС, преемственности «детский сад – школа», «начальный – основной уровни обучения школьников» и т.д. По итогам мониторинговой деятельности выпускаются информационно-аналитические сборники, сборники по результатам проведения стажёрских площадок, лучшие сценарии уроков и мастер-классов по внедрению ФГОС, печатаются и распространяются сборники статей педагогов по результатам проведения традиционных муниципальных педагогических чтений и т.д. В Комитете образования накопилась большая подборка разных печатных и электронных сборников, с которыми может познакомиться каждый желающий педагог.

Процесс интеграции общего и дополнительного образования – важнейший ресурс развития муниципальной образовательной системы. В системе дополнительного образования района функционируют два учреждения дополнительного образования: Дом детского творчества и Детско-юношеская спортивная школа. В ДДТ развиваются следующие направления: естественно-научное (Малая академия наук, объединение «Эврика»), инженерно-техническое (робототехника), театральная деятельность (студии «Фазтон», «Ритм»), художественно-эстетическое и декоративно-прикладное искусство (студии «Эксклюзив», «Стиль», объединение «Радуга»), хореография (студия «Улыбка»), функционируют группы раннего

развития детей «Мама и я», «Мир в ладошках». При ДДТ работают летние оздоровительные площадки, стационарный оздоровительный загородный лагерь «Кучегер», развивается волонтерское движение, реализуются проекты «Отдыхаем с пользой» и «Дом без одиночества», в том числе для детей с ОВЗ.

В детско-юношеской спортивной школе развиваются следующие спортивные направления: футбол, хоккей, волейбол, дзюдо, настольный теннис, шахматы, гиревой спорт, в летнее время реализуется проект «Спорт, здоровье, мастерство». Спортивная работа традиционно успешно развивается в районе, около 90% школьников занимаются разными видами спорта на уровне школ и в системе дополнительного образования.

В учреждениях общего образования развивается олимпиадное движение, волонтерское направление, краеведческая и исследовательская работа при музеях школ, работают детские общественные объединения, началась организация работы юнармейских отрядов и т.д.

Учреждения дополнительного образования имеют филиалы в нескольких населённых пунктах района, где в общеобразовательных учреждениях созданы условия для работы педагогов дополнительного образования, определены общие ценности, планируются общие цели и задачи, организовано сетевое взаимодействие, поэтому считаем, что дополнительное образование интегрировано в систему общего образования.

Управление содержанием деятельности в интерактивном образовательном пространстве района неразрывно связано с программным обеспечением работы, организацией проектной и исследовательской деятельности, научно-методическим сопровождением, сетевым взаимодействием и т.д. На уровне муниципалитета разработаны и реализуются интегрированные программы: «Развитие муниципальной системы образования Тунгокоченского района», «Наша новая школа», «Развитие системы дошкольного образования», «Мониторинг муниципальной системы образования, организация и проведение государственной итоговой аттестации», «Организация летней оздоровительной кампании», «Доступная среда», «Развитие физической культуры и спорта», «Профилактика правонарушений и преступлений». Программы предусматривают финансовое обеспечение традиционных системных мероприятий, направлены на улучшение условий для организации образовательного и воспитательного процесса. К сожалению, в последние годы программы недофинансируются, что не способствует организации системной управленческой и педагогической деятельности. Но традиции сильнее недостаточности финансовых средств, поэтому ежегодно проводим для дошкольников и школьников научно-практические конференции («Я – исследователь» - для дошкольников, «Юный исследователь», «Юниор», «Шаг в науку» - для школьников), конкурсы социальных проектов, конкурс «Живая классика», для дошкольников - «Лего-конструирование» и олимпиаду «Умники и умницы», для детей всех возрастов - фестиваль «Фейерверк талантов» и т.д. На уровне муниципальной системы образования реализуется проект для учащихся «Бу-

дущее начинается сегодня», в рамках которого спланирована работа по профориентации и запланировано проведение конкурса «Лидер года». По оцениванию индивидуальных образовательных достижений школьников реализуется муниципальный проект «Оценка индивидуального прогресса школьника как фактор повышения качества образования». Реализация данного проекта способствовала накоплению педагогами разных оценочных средств, позволяющих школьнику прогнозировать и рефлексировать собственные достижения.

Для педагогов традиционными программными мероприятиями являются педагогические чтения, ежегодная конференция по ФГОС, конкурс «Педагог года». Мотивационной составляющей для педагогического сообщества муниципалитета является реализация проекта по присуждению в конце каждого учебного года муниципального звания: «Лучший учитель года» (по каждому предмету), «Лучший воспитатель года», «Лучший педагог дополнительного образования», критерии и показатели оценивания разработаны и доведены до образовательных учреждений.

Считаем, что в Тунгокоченском районе выстроена определённая система управления, специалисты и методисты стараются работать на опережение, на улучшение образовательной, воспитательной и инновационной деятельности, повышение профессиональной компетентности кадров, организацию работы с одарёнными детьми и т.д. Однако на современном этапе сверху спускается огромное количество ранее незапланированных мероприятий, по результатам выполнения которых нужно отчитаться в срок, при этом отслеживается массовость и обязательное участие всех образовательных учреждений. Конечно, на уровне района стараемся регулировать степень участия, зная, что данное направление лучше развивается в определённом учреждении, но отчёт нужно подать в разрезе школ, а не просто информацию по району. При такой спешке и огромном количестве дел разрушаются муниципальные связи, переносятся сроки запланированной на уровне муниципалитета работы, что негативно сказывается на качестве деятельности и не приносит удовлетворения.

Может быть, необходимо заранее выделить приоритетные направления деятельности на краевом уровне и наметить определённые сроки выполнения, чтобы не было авральной работы на уровне муниципалитета.

На современном этапе развития образовательных систем, на наш взгляд, использовать традиционные и инновационные научные подходы к управлению без особого авторитарного давления на управляемые объекты недостаточно, потому что в быстроразвивающемся обществе и предъявлении к образованию всё новых, подчас трудновыполнимых требований, по которым нужно отчитаться в срок, невозможно обойтись без этого. Управленческое решение необходимо принять так быстро, что не хватает времени на обдумывание, на организацию активной деятельности и взаимобмена информацией. Считаем, что ранее выстроенные в системе управления структуры и связи на современном этапе постепенно разрушаются, что не приводит к удовлетворению управленческих кадров своей деятельностью

и деятельностью коллег. Сегодня управленец любого уровня должен быть эффективным менеджером, юристом, экономистом, финансистом, контрактным управляющим, педагогом, психологом, учителем коррекционной школы, экспертом по разным направлениям, знать наизусть требования органов надзора и контроля в образовании, Госпожнадзора, Транснадзора, Роспотребнадзора, Сельхознадзора, Ветнадзора, Трудовой инспекции и т.д. Руководители образовательных учреждений подвергаются постоянным проверкам, очень часто на один месяц приходится до четырёх, а то и больше проверок. При этом требования, которые предъявляются к руководству образовательными учреждениями, необходимо выполнить без дополнительных финансовых вложений. Сделать это практически невозможно, но административное нарушение зафиксировано, штраф обеспечен, предписание выдано, жёсткие сроки для выполнения предписания прописаны, и нужно всё исправить в определённый надзорными органами срок. Понимая, что проверки проводить необходимо, а требования выполнять нужно, считаю возможным всё-таки обозначить эту проблему.

В заключение хочется сказать, что, несмотря на большие трудности, проблемы и загруженность руководителей, *управление муниципальной системой образования на современном этапе – занятие технологичное, трудозатратное, но творческое*, создающее созвучие членов особенного, неповторимого ансамбля, хотя каждый работник играет свою партию и на своём инструменте (по словам директора Центра образования № 109 г. Москвы Е.А. Ямбурга). Метафора Е.А. Ямбурга, означающая объединение творческих мастеров своего дела для достижения поставленных целей и поступательного развития муниципальной образовательной системы, для работников Комитета образования Тунгокоченского района является значимой и приоритетной.

Литература:

1. Закон об образовании. - М. : МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2013. – 272 с.
2. Построение модели сетевого образовательного пространства муниципального и краевого уровней : сб. материалов. – Красноярск : КИПКРО, 2005. – 53 с.
3. Поташник, М.М. Управление образованием на муниципальном уровне : методическое пособие / М.М. Поташник, А.В. Соложнин. – М. : Педагогическое общество России, 2012. – 480 с.
4. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. – М. : Владос, 2002. - 320 с.
5. Ярулов, А.А. Интегративное управление средой образования в школе / А.А. Ярулов. – М. : Народное образование, 2008. – 368 с.

ОТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ – К ЭФФЕКТИВНОЙ ШКОЛЕ

(из опыта работы управления малочисленной городской школой)

Школьное образование определяет всю последующую жизнь человека. Следовательно, чтобы вся последующая жизнь ребёнка была успешна, необходимо, чтобы он учился в хорошей, эффективной, успешной школе.

Создание хорошей школы - главная цель любого руководителя образовательного учреждения: хорошая школа с позиции успешности ученика, удовлетворённости родителей и комфортности учителя. Создание «эффективной школы» - вот что является сегодня целью развития образования. Детям нужна школа, которая научит их современной функциональной грамотности, то есть даст образование, отличающееся наличием реальной жизненной ценности и применимостью. Родителям нужна школа, которая удовлетворяла бы их во всех аспектах (отношениях): в плане условий, безопасности, качества образования, результатов ЕГЭ, психологического климата и т.д.. Педагогам нужна школа, в которой они могли бы чувствовать себя социально защищёнными, школа, в которую с удовольствием идёшь на работу, в которой хочется учить детей и учиться самому, в которой школьная жизнь становится не частью, а всей твоей жизнью.

Эффективная школа – это школа устойчивого развития. Что влияет на эффективность школы? Существует множество внешних и внутренних факторов. Многие эти факторы гораздо сильнее воздействия самой школы. Однако нельзя не упомянуть целый ряд факторов, связанных с эффективной организацией образовательного процесса школы. Какие это факторы, которые облегчают школе путь к успешным результатам или наоборот? Попробуем назвать факторы, влияющие на создание *эффективной школы*. *Прежде всего, это:*

1. Факторы, связанные с социальной средой, в которой находится школа и с образовательными ресурсами обучающихся: уровень образования родителей, состав семьи, доход семьи (в некоторой степени), наличие в семье компьютера и домашней библиотеки, бытовая ситуация и психологический климат в семье, отношение родителей к ОУ, в котором учится или не учится ребёнок, и, наконец, отношение родителей к знаниям и к образованию вообще.

2. Факторы, связанные с образовательным учреждением. Одним из таких факторов является *понимание школой социального заказа родителей*. Сегодня рынок образования кардинальным образом отличается друг от друга: по способу подачи материала, оснащённости кабинетов, числу учащихся в классах и, конечно же, по уровню квалификации педагогов. Родителям разобраться в столь широком спектре предлагаемых услуг очень

сложно. Ещё труднее им понять, какая школа более всего «подходит» их ребенку. В настоящее время возросли образовательные запросы родителей, их требования к результатам обучения в школе высоко дифференцированы и обусловлены индивидуальными возможностями и проблемами детей.

Что родители ожидают от школы? В качестве характерных можно выделить следующие разноречивые ожидания родителей:

высокие учебные результаты и подготовка к поступлению в престижные вузы;

в целом хорошее и многостороннее образование и воспитание;

духовное развитие, выявление и развитие творческих способностей ребёнка;

обучение в психологически комфортной и доброжелательной среде;

гарантия защищённости ребёнка от распространённых школьных проблем и недугов: агрессии в детских коллективах, грубости, эмоционального давления и учебного стресса, наркотиков и т.д.;

обучение в щадящем режиме, соответствующем ограниченным возможностям ребёнка, в ситуации отсутствия жёстких учебных требований и значительной интеллектуальной нагрузки;

социальная адаптация и коррекция ребёнка с поведенческими проблемами.

Подобный диапазон требований и ожиданий родителей и учеников имеет тенденцию расширяться и специализироваться, поскольку современная система образования становится более вариативной, ориентируя потребителя образовательных услуг на формулирование индивидуального заказа и возможность выбора.

Ещё одним фактором, обуславливающим неоднородность и даже противоречивость социального заказа, предъявляемого школе, становится *нарастающая тягощённость детей разного рода эмоциональными, интеллектуальными и социальными проблемами*, являющимися ответами на современное, агрессивное по отношению к ребёнку состояние социальной среды. Решение этих проблем родители адресуют школе, ожидая от неё гибкого и индивидуального подхода к ребёнку. В последние годы прослеживается тенденция нарастания именно таких родителей и детей в общем потоке поступающих в школу. Родители хотят, чтобы детям в школе было комфортно, чтобы они стремились туда. Школа должна обеспечить безопасное пребывание ребёнка. Обеспечить безопасность в широком смысле: как физическая, так и психическая безопасность.

По *психологическому климату* в ОУ часто судят о педагогической состоятельности образовательного учреждения и его потенциальных возможностях. С одной стороны, уважительное отношение к ребёнку, стремление к созданию условий для его развития и вместе с тем требовательность. Ученики и учителя взаимно настроены друг на друга. От того, как окружающие относятся к человеку, зависит и его отношение к самому себе.

Эффективные учителя ориентируются на дружескую коммуникацию с людьми. Такие люди относятся с энтузиазмом к преподаваемому предмету, могут пробудить к нему живой интерес, верят в способности своих учеников. Им свойственны тёплое отношение к другим, юмор, подлинность эмоциональных проявлений, искреннее сопереживание ученикам и умение укреплять у них чувство самоуважения. Такие учителя притягивают к себе учеников, вызывают любовь и заслуженный авторитет.

Качество образования во многом определяется созданными для него условиями, одним из важнейших показателей которых является *психологическая атмосфера* в ученических коллективах. Особенно это важно в настоящее время, когда подростки зачастую решают проблемы общения нецивилизованными методами. Нормальные дружеские взаимные отношения с одноклассниками и учителями, удовлетворенность школьников различными сторонами жизнедеятельности класса создают необходимый психологический комфорт и выступают благоприятными предпосылками успешной учебы. И здесь администрации школы принадлежит огромная роль в обеспечении здорового психологического климата.

Немаловажным фактором создания эффективной школы является *культурная среда школы*, которая во многом зависит от сложившейся культурной среды села, города, района – той конкретной атмосферы и условий, которые либо способствуют, либо препятствуют развитию культурных сред образовательных систем. Эффективная школа должна быть культуросообразной. Формирование культурной среды школы начинается тогда, когда группа лидеров из числа педагогов приходит к осознанию неудовлетворенности существующим положением дел. В результате возникают новые управленческие структуры, взрослые, детско-взрослые, ученические сообщества, устанавливаются новые отношения, рождаются традиции, появляются потребности в изменении не только символики (эмблема, гимн, атрибуты, оформление школы), но и материально-предметной и психологической атмосферы школы.

Фактором развития культурной среды школы выступает *становление и совершенствование педагогической культуры* её носителей – педагогов и родителей. Именно родители, что очень важно, во многом создают репутацию и имидж школы, прямо или косвенно влияют на все стороны ее жизни. *Можно полагать, что по мере того, как будет сокращаться контингент учащихся, и конкуренция между школами будет расти, позиция родителей окажет всё более заметное влияние на функционирование школы как социального института.*

Следующий фактор - *дисциплина в школе*. Важно с самых первых дней учебы установить определённый порядок, наладить дисциплину. И для этого совершенно не обязательно кричать, пугать, угрожать. Настоящая дисциплина – это не пассивное исполнение чужой воли, а понимание сути совместно установленных правил и добровольное принятие определенных условий. Такая, на первый взгляд, идеальная ситуация становится реальностью, если ребята и родители сами вырабатывают для себя законы, прини-

мают участие в обсуждении правил жизни. Понятие дисциплины в школе должно существовать не только для учеников (как это в основном принято, дисциплина для всех и во всём: для директора, учителя, ученика, родителя). Мы часто повторяем детям: человек получает права только вместе с обязанностями. Но в реальности обязанности навязываются как нечто неоспоримое, а права обычно зависят от доброй воли или каприза учителя. Последствием неисполнения обязанностей становится банальное наказание со стороны взрослых, когда ущемляются даже самые основные права человека. Это не учит дисциплине, разве что увеличивает уровень агрессии.

Кадровый потенциал школы. Эффективная школа – это такая школа, где доминирует ресурсный подход. Главный – это квалификационный ресурс персонала. Спросите у любого родителя, что он считает важнейшим элементом обучения своего ребенка, и он наверняка ответит: хорошие учителя. Только под умелым руководством хороших учителей учащиеся могут эффективно использовать новые технологии и новые знания, которые стремительно развиваются и становятся приоритетными в учебном процессе. Учителя занимают центральное место в любом процессе, направленном на повышение образовательного уровня.

С одной стороны, современная школа предъявляет к учителю высокие требования: умение осваивать новые виды деятельности, вовремя переобучаться и переучиваться. Кроме того, необходимо быть готовым адекватно и эффективно общаться с учениками и их родителями, обладать высоким уровнем профессионализма, который подразумевает предметную и методическую компетентность, психологическую гибкость и способность к рефлексии. По настоящему эффективная школа сможет быть только тогда, когда учителя будут исходить в своей работе из потребностей в развитии конкретных детей в каждый конкретный момент развития. Учитель должен вкладывать душу в свой предмет. Талант педагога складывается из глубокого знания своего предмета, трудолюбия, творческого подхода к делу, готовности жертвовать собой, своим временем и спокойствием и, главное, безграничной любви к детям. Только любимый учитель привьёт любовь к предмету, сделает процесс обучения лёгким и успешным. И только когда ребёнок полюбит учителя, тогда полюбит предмет. Учитель – главная часть отношения ученика к предмету.

Социальная динамика приводит к тому, что знания устаревают. Это касается как специальных умений (профессиональная компетентность), так и социальных знаний. Повышение квалификации учителей должно рассматриваться как ключевая проблема. Осознание её важности должно охватывать весь учительский корпус, стимулировать спрос на новые – профессиональные и мировоззренческие. Школа должна создать все условия для профессионального роста учителей, в ней необходимо создать атмосферу культа знаний и учёбы как в учительской среде, так и в ученической и родительской.

Кроме того, необходимы механизмы создания жизненных перспектив для учителей как в плане материальном, так и в плане социального признания. В настоящее время большое внимание уделяется системе моральных и материальных стимулов для сохранения в школах лучших педагогов. К стимулам труда следует отнести и механизм перехода на новую систему оплаты труда педагогов, которая позволяет руководителям стимулировать работу лучших педагогов. При всех достоинствах новой оплаты следует сказать, что в целом эта система не совершенна и оплата труда остаётся слабым звеном в сфере образования.

Сегодня дело руководителя - найти новые механизмы стимулирования учительского труда, а значит и новые источники финансирования и повышения заработной платы учителя: это и оптимизация, и эффективное распределение имеющихся средств; это и дополнительные источники финансирования через привлечение внебюджетных средств, в том числе и развитие дополнительных платных услуг, это и переход на эффективный контракт, который, наконец-то, должен стать не только эффективным, но и реальным.

Немаловажное место в управлении школой занимает *организация контроля* (или так называемый внутришкольный контроль). Он теснейшим образом связан с функцией педагогического анализа, обеспечивая её жизнедеятельность. Однозначного толкования сущности и назначения внутришкольного контроля ни в теории, ни в практике сегодня нет. Это осознают и исследователи проблем управления, и сами руководители школ. Данные контроля без анализа мертвы, а при отсутствии цели нечего контролировать.

Внутришкольный контроль всегда являлся одним из конфликтообразующих моментов. Причиной этого всегда является частое искреннее непонимание учителями, почему контролируется именно эта тема, именно такой уровень знаний и т.п. Всё это является следствием чрезмерной централизации управленческих функций. Однако этого можно избежать, если создавать учителям возможность для их самостоятельного планирования внутришкольного контроля, организации взаимоконтроля, чтобы каждый член коллектива участвовал в организации контроля и анализа полученных результатов. Тогда приходит понимание сущности проведения контроля, а может, и переход на совершенно новый уровень организации внутришкольного контроля, когда сам учитель, анализируя результаты своей деятельности, даёт запрос на проведение контроля его деятельности или результатов и оказания, при необходимости, методической помощи. Создание в школе Мониторингового центра обеспечило новый уровень организации контроля в нашей школе.

Следующий фактор развития школы заслуживает особого внимания – это *инновационный режим* развития школы. В основу управления развитием школы положена проектная деятельность, позволяющая производить стратегическое планирование, прогнозирование результатов, вовлечение в реализацию планов как внутренних, так и внешних ресурсов учреждения,

анализ полученного на научной основе. В итоге происходит управление изменениями, ресурсами, целями, качеством и рисками на более высоком уровне за счет целостной системы проектов, охватывающих все аспекты деятельности образовательного учреждения, направленных на общую для всех цель, и детализации задач через каждый из них.

Директор школы – ключевая фигура в развитии образования и повышении качества обучения. Нынешний руководитель образовательного учреждения и менеджер, и психолог, и экономист. Он обязан быть хорошим хозяином. А это и умение распоряжаться деньгами, и управлять хозяйством в современных условиях с использованием современных подходов. В новых условиях роль директора школы, всегда признаваемая и ценящая очень высоко, наполняется новым содержанием. Руководитель образовательного учреждения – человек, умеющий самостоятельно увидеть и сформулировать проблему, предложить пути и методы ее решения. Почувствовать запросы сегодняшнего дня, приобрести уверенность в новой ситуации и незнакомом окружении – задача любого руководителя. Но при этом, как никому другому, необходимо умение прогнозировать дальнейшее развитие и последствия ситуативного выбора, нужна способность для проявления инициативы и принятия ответственности за свои решения. А это невозможно без широты понимания окружающего мира, без умения видеть гораздо дальше границ своей специальности.

Очень важно, чтобы директор школы нашел себе в союзники и помощники таких людей, которые будут лучшими. Например, найти такого завуча, чтобы все знали, что лучше не бывает, такого завхоза, лучше которого никто не справится с хозяйством школы. Директор должен подбирать кадры и осуществлять руководство школой, а не кидаться каждый раз на прорыв или заниматься всем сразу.

Руководить школой в современных условиях сложно, а руководить эффективно ещё сложнее. И не важно, руководишь ты большой школой – гигантом, или малочисленной школой. Нельзя руководить педагогическим коллективом, если ты не являешься самостоятельным и свободным профессионалом. Конечно, директор школы не обязан быть безупречным на сто процентов, но должен быть более требовательным к себе, чем к другим. Нельзя перекладывать свои обязанности на рядовых членов коллектива. Необходимо быть рациональным, творческим, инициативным, критичным, готовым к диалогу - вот далеко неполный список личностных качеств директора школы.

Перечисленные выше факторы не содержат ничего неожиданного. Мы ощущаем их влияние в повседневной практической деятельности. У каждого образовательного учреждения свои подходы к построению модели эффективной, успешной школы и к построению эффективной системы управления, которая смогла бы определить все проблемы и решить задачи, которые стоят перед школой и системой образования в целом.

Руководители образовательных учреждений часто задаются вопросом: почему модель школы, дающая в одном образовательном учреждении оче-

видные положительные результаты в воспитании и развитии личности ученика, при ее «копировании» в другом образовательном учреждении не способствует достижению желаемых успехов? Школьная практика показывает, что причин может быть несколько:

несоответствие уровня педагогической культуры учителей уровню поставленных педагогических задач, неудовлетворительное качество их взаимодействия с родителями;

неадекватная позиция лидера (или лидеров);

особенности ученического коллектива и т.д.

Каждая школа уникальна по-своему, и она различается этническими, национальными, социокультурными особенностями. Общим же является то, что основным показателем эффективности работы педагогов выступает не количество выставленных отличных отметок по предметам, не количество интересных мероприятий, не отдельные формы и методы работы, а успешность ребенка в реализации собственных интересов и способностей, в нравственном развитии и саморазвитии.

*Корчагина Л.М.,
учитель биологии
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа с. Утан», Чернышевский район*

ПУСТЬ НЕ УГАСНЕТ СВЕТ, ЗАЖЖЁННЫЙ ВАМИ! О В.Д. ВАСИЛЬЕВЕ

Родовая память, хотим мы того или нет, оказывает большое влияние на наше представление о добре и зле, на наши поступки и решения. Человеку высокоразвитому становится важно знать историю своей семьи, чтобы понимать, откуда родом те или иные жизненные установки, принципы, ценности. В роду почти каждого из нас есть либо участники Великой Отечественной войны, либо невинно пострадавшие во время репрессий, коллективизации, голода. Уже только ради сохранения памяти об этих героях нам важно знать их по именам. Не говоря о том, что нередко даже среди простых крестьян обнаруживаются выдающиеся личности: уникальные мастеровые, предприимчивые хозяева, творчески и духовно одарённые люди. Желание знать все о своих предках и истории своего рода вполне закономерно для любого человека.

Васильев Виталий Дмитриевич (01.05.1915 г., с. Старый Олов Забайкальской области - 23.03.2003 г., Москва), организатор системы образования, Заслуженный учитель школы РСФСР (1960 г.), Почётный гражданин Читинской области (1970 г.). С 1931 г. - учитель, директор школы Букачака Чернышевского района. С 1938 г., после окончания исторического факультета Иркутского учительского института, становится завучем школы - интерната станции им. Л.М. Кагановича (ныне пгт. Чернышевск). С 1940 г. -

инспектор, заместитель начальника отдела школ и учебных заведений Забайкальской железной дороги. С 1943 г. - инструктор отдела школ и учебных заведений Читинского обкома ВКП (б), с 1946 г. - заведующий этим отделением. С 1946 г. - секретарь Читинского горкома ВКП(б). В 1949-1950 гг. председатель Читинского городского Совета депутатов трудящихся. Избирался членом исполкома областного Совета народных депутатов в течение 19 лет. В 1951-1979 гг. - заведующий Читинским облОНО. Под его руководством в области развита сеть общеобразовательных учреждений (школ, ДОУ, учреждений дошкольного образования), построено школ на 200 тыс. учебных мест, ДОУ - на 110 тыс. учебных мест, осуществлен переход на кабинетную систему обучения, введено всеобщее восьмилетнее и затем среднее образование, улучшен качественный состав педагогических кадров, внедрена система трудового воспитания и профессиональной ориентации. В школах области открыты группы продленного дня с охватом 30-40% учащихся, при сельских школах построены типовые пришкольные интернаты с полным содержанием детей в них. В 1979-1983 гг. он возглавлял Читинское региональное отделение ВООПИиК, председатель Читинского отделения Общества советско-монгольской дружбы. Награжден орденами «Знак Почета» (1966 г.), Трудового Красного Знамени (1971 г.), медалью Н.К. Крупской.

Каждый человек - это не просто отдельная личность, это часть рода, связывающая нас с поколениями наших предков, и рассказ о конкретном человеке не будет полным, если мы не будем говорить о его семье.

Родители Виталия Дмитриевича: отец Васильев Дмитрий Игнатович, родился и вырос в селе Старый Олов, посещал церковно-приходскую школу, так как был грамотным, служил в поссовете старостой. Женился на моей прабабушке Гольде Александровне Шейхот, работавшей писарем в поссовете. По рассказам моей бабушки, Гольда Александровна была отличной стряпухой, её приглашали на все свадьбы. В их семье родилось двенадцать детей, но не все выжили в это трудное время. Сыновья получили хорошее образование, а дочерям, по мнению матери, образование не было нужно, и они окончили только по три класса церковно – приходской школы.

Старший сын Андрей Дмитриевич Васильев родился в селе Старый Олов, окончил сельскохозяйственную школу для бедняков в Олинске. В 1917 г. окончил Нерчинское училище. В 1919 г. был мобилизован в Белую армию, в декабре этого же года бежал в партизанский отряд. Служил в Красной армии до 1923 г., участвовал в боях против Врангеля, в т.ч. в прорыве через Перекоп в Крыму. В 1923-1928 гг. находился на разных работах. В 1937 г. был арестован как враг народа, по ложному обвинению, но через 4 месяца был оправдан, отпущен на свободу и восстановлен в прежней должности. В 1939 г. обучался и окончил Иркутский учительский институт. В 1931-1942 гг. работал учителем, директором Утанской семилетней школы, в 1942-1946 гг. – директором Букачачинской средней школы, в 1946 г. – заведующим райОНО, в 1946-1950 гг. – председателем Чернышевского райисполкома, с 1950 г. – директором Утанской семилетней

школы, откуда он и ушел на заслуженный отдых и переехал в город Киселев.

Второй сын - Яков Дмитриевич Васильев, 1908 г.р. окончил сельскохозяйственную школу и был назначен директором Утанской МТС, где он и проработал до пенсии, после выхода на заслуженный отдых переехал в город Грозный (4 детей).

Дочь и моя бабушка, Леонила Дмитриевна Васильева родилась в 1902 г. в селе Старый Олов, вышла замуж за моего деда, Петра Власовича Гладких, 1898 г. рождения, также родившегося в этом селе. Оба всю свою жизнь работали в колхозе. Дед был бригадиром и полеводом. У Петра Власовича и Леонилы Дмитриевны было 8 детей, 5 дочерей и 3 сына. Все они работали в колхозе, но потом разъехались в разные стороны, некоторые остались в селе.

Третьим сыном в семье был Виталий Дмитриевич. О нем мы знаем от наших близких родственников. Из воспоминаний его племянницы Людмилы Петровны: «Он никогда не страдал высокомерием, очень любил свою семью, своих родных людей, он признавал всех! Никогда не стеснялся своего простого происхождения! А как он относился к Шурочке! Всегда с трепетом и нежностью смотрел на нее и был очень внимателен к ней. Он вообще был человек семейный, в детях своих души не чаял». «Дядя Витя (так его называли родные, даже сестры и братья в шутку) был добрым, мягким и ласковым человеком так же, как и его жена Александра, всегда уважительно относился к людям, был очень справедливым. У него было много друзей, и не только в Читинской области. Он часто навещал родню, приезжал к нам в гости в Олов, и частенько внезапно, всегда с кучей подарков. У меня в доме много картин, которые дядя Витя подарил. А какой платок он мне привез, огромный, с кистями, морская волна! Приедет, и сразу с удочкой бежит на речку. В огороде нравилось копаться, говорил, что отдыхает на грядках от работы».

А о себе Виталий Дмитриевич рассказывал: «Я родился в семье крестьян. Отец занимался крестьянством в селе Старый Олов, ну а мама моя была сельской активисткой. Когда организовалась коммуна, была членом правления коммуны. Бедно очень мы жили». Но дети в семье были не просто любознательными, но и способными. Начальное образование они получали в церковно-приходской школе Старого Олова. Виталию посчастливилось учиться в Нерчинске. Там, при Бутинском дворце, была школа с педагогическим уклоном. Маленький мальчик впервые завидел город, который по сравнению с селом казался большим, с красивыми зданиями.

И, конечно, самым прекрасным был Дворец с его великолепным зеркальным залом, зимним садом, библиотекой. Ему все нравилось в Нерчинске. И особенно школа. Все учителя - представители ещё старой интеллигенции».

Виталий Дмитриевич вспоминал: «Моя лучшая учительница - Софья Леонидовна Муромова. Русский язык преподавала, я её очень хорошо помню. Она учила меня правильно говорить потому, что забайкальский го-

вор довольно засоренный, очень интересная дама была, миниатюрная, хорошо одетая. Я у нее часто бывал дома, и она учила меня правильному произношению, дикции»...

Вспоминал он не только Нерчинск, но и Букачачу. Ему было только 16 лет, а он был уже учителем четвертого класса. Учил не только детей, но и взрослых людей. В России шла борьба с неграмотностью.

...В Букачаче работал до 1938 г. Виталий Дмитриевич вспоминал: «Для меня трудноватым оказался 1937 г., я был членом бюро райкома комсомола и ещё заместителем секретаря комсомольской организации рудника. Там 140 комсомольцев было. Наступил 1937 г. Я молодой был, во все дела лез, активность проявлял. В это время директор больше года был болен, и я исполнял обязанности директора школы. Принял на работу немку, учительницу немецкого языка. Учительница она хорошая. И я был на сессии в институте в Иркутске, её арестовали как врага народа, а мне приписали тогда притупление классовый бдительности.

Меня долго «таскали», все требовали, чтобы я дал показания против неё. Показывать на неё было нечего. Меня исключили из комсомола. Я обратился в партком, возмутился. Уполномоченный НКВД мне говорит: «Мы ещё разберемся с твоим прошлым». А я отвечаю: «У меня прошлого-то никакого нет, надо разбираться с моим будущим». В комсомоле восстановили. Вышло январское Постановление ЦК, признавшее ошибочными все эти аресты, репрессии. Следующее большое событие - вступление в партию. И снова начались дни, недели работы, которую он так любил... Ходил с детьми на природу, проводил уроки под открытым небом, учил детей видеть прекрасное и в восходе солнца, и в мерцании звезд, и в красоте цветов.

Настал день, который резко изменил его жизнь. Взял билет на авиарейс в Москву, Виталия Дмитриевича вызвали на беседу в Центральный комитет КПСС. Началась новая, самая важная страница его жизни, длиной в 30 лет. Она была важной не только для него, но и для народного образования нашей области. В ЦК КПСС его принял секретарь М.А. Суслов.

«Впервые я на таком большом приеме был. Сидит за столом очень высокий, человек, украинская рубашка на нем, без галстука. Поздоровались.

- Садись.

А мы в свое время в Чите принимали Мао Дзе-Дуна, проездом в Москву.

Суслов и говорит: « Вы расскажите, как принимали Мао».

Я ему рассказал.

Он говорит: «Вас представили как заведующего областным отделом народного образования. Характеризуют Вас очень хорошо, у меня к Вам вопросов нет». «Так я оказался заведующим ОблОНО. 1950-ый год, ноябрь. Вновь вернулся к просвещению, своему родному. Обстановка в народном образовании была тяжелая, очень тяжелая. Недавно закончилась война, все народное хозяйство крайне истощено, и школы тоже были в плохом состоянии», - вспоминал Виталий Дмитриевич.

Огромная работа проведена за годы в ОблОНО. Это новые школы, детские сады, интернаты. Это комплектация школ педагогическими кадрами, которых катастрофически не хватало. Это переход ко всеобщему среднему образованию. Эта работа и по созданию условий для учителей, и по строительству школ, их оснащению, и по выращиванию педагогических кадров, переходу учащихся на среднее образование велась под чутким руководством Виталия Дмитриевича. Как он сам говорил: «Проработав 30 лет заведующим ОблОНО, под старость лет чувствую удовлетворение потому, что много сделано, особенно в сельской школе»...

Из воспоминаний племянников - Михаила Петровича Гладких и Валентины Петровны Гладких: «Виталий Дмитриевич всегда выглядел очень элегантно, был ли он на работе или в домашней обстановке. А как он любил петь! Приезжая в гости, усаживал родственников рядом, предлагал спеть вместе с ним. Песни пели разные... Больше всего запомнилось, как он пел песню:

«Рідна мати моя, ти ночей не доспала
І водила мене у поля край села
І в дорогу далеку ти мене на зорі провозжала
І рушник вишиваний на щастя дала»

Дорога длиною в жизнь Виталием Дмитриевичем пройдена достойно! Он очень хотел не только поднять образование Забайкалья с колен, но и поставить его на высокий уровень. Этой цели он достиг. Ступив с братом Андреем Дмитриевичем много лет назад на тропу учительства, Виталий Дмитриевич мечтал, что будут продолжатели его дела. И мысли его стали реальностью. По стопам отца пошла дочь, Лариса, родившаяся в 1942 г., она окончила Московский педагогический институт. Внучка Наталья, дочь сына Дмитрия, получила педагогическое образование - учитель иностранного языка. В 1949 г. в семью родной сестры Леонилы Дмитриевны Васильевой-Гладких приходит невестка Клавдия, окончившая в 1947 г. Сретенское педагогическое училище. 41 год трудового стажа Клавдии Александровны Петровой-Гладких отдан детям, работе учителем начальных классов, учителем математики, биологии, географии в Старооловской средней школе. Это моя мама. Из детства у меня всплывают воспоминания: мама приходит из школы и рассказывает, что в школу приезжали «большие» гости. Приезда Виталия Дмитриевича всегда ожидали с трепетом. Мама в то время отвечала за работу на пришкольном участке. «А он, - говорит, - прошел, осмотрел весь участок, похвалил меня и руку пожал, поблагодарил за работу». Тогда мне было непонятно, что особенного в этом пожатии руки? Похвала эта являлась наградой педагогам. Еще одним учителем нашей семьи является Елена Александровна Петрова – Гладких, проработавшая в Старооловской средней школе 34 года учителем начальных классов после окончания Сретенского педагогического училища.

Третье поколение учительской династии Васильевых - Гладких - Нина Петровна Гладких - Попова, педагогический стаж – 33 года. Получив высшее образование, работает учителем русского языка и литературы. В тече-

ние 13 лет возглавляла коллектив Алеурской средней школы, награждена знаком «Почетный работник общего образования». Надежда Петровна Гладких - Даниленко, учитель русского языка и литературы с высшим педагогическим образованием, 21 год являлась заместителем директора по воспитательной работе в Алеурской средней школе. Награждена грамотой Министерства образования и науки РФ, стаж работы 33 года.

Четвертое поколение учительской династии - Виктория Викторовна Епифанцева - выпускница ЗабГУ 2000 г. 16 лет она работает учителем и заместителем директора по воспитательной работе в Комсомольской средней школе Чернышевского района. Татьяна Сергеевна Логуманова имеет высшее педагогическое образование после окончания ЗабГУ и пятилетний стаж педагогической работы. Алёна Сергеевна Субботина, окончившая ЗабГУ, педагогического стажа пока не имеет, но это только начало её жизненного пути. Если подробно характеризовать родословную нашей большой семьи, у нас есть ещё учителя и воспитатели детских садов.

А теперь кратко о себе. Людмила Михайловна Гладких-Корчагина. В 1979 г. я поступила в Читинский педагогический институт, где обучалась в течение пяти лет. После окончания Читинского педагогического института в 1984 г. работаю в Чернышевском районе учителем биологии. С 2000 по 2006 гг. была директором Комсомольской средней школы. В настоящее время работаю учителем биологии Утанской средней школы. В молодости я не хотела, чтобы узнали о том, что Виталий Дмитриевич - мой родственник, а теперь этот же вопрос вызывает у меня такую гордость. Да, это мой двоюродный дед!

Наверное, это ему, моему деду, чья трудовая деятельность была посвящена служению Родине, тому, которого называли выдающимся руководителем, можно посвятить такие строки:

Вся жизнь - дорога к совершенству,
Тернистый путь на много лет.
Он стал для вас путем исканий,
Дорогой творческих побед.

Секция
«Управление профессиональным образованием»

*Арясова О.В.,
зам. директора по ВР
ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агошкова»*

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В
ГПОУ «ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОРНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ИМ. М.И. АГОШКОВА»**

Социокультурное пространство профессиональной образовательной организации призвано обеспечить свободное творческое развитие студентов, их социальную защиту; разработку программ, направленных на социальную адаптацию студентов к изменяющимся условиям жизни; формирование у них необходимых социальных навыков; координацию всех структур профессиональной образовательной организации, а также общественных формирований в области воспитательной работы. Наряду с этим должны быть созданы условия для целенаправленной и эффективной организации взаимодействия, трансляции и воспроизведения социального и культурного опыта, личностного становления студента в процессе активной деятельности и общения.

Социокультурная среда – это сложная структура общественных, материальных и духовных условий, в которых реализуется деятельность человека. По мнению Б.П. Черника, социокультурная среда – «конкретное непосредственно данное каждому ребенку социальное пространство, посредством которого он активно включается в культурные связи общества. Это – совокупность различных (макро- и микро-) условий его жизнедеятельности и социального (ролевого) поведения, это – его случайные контакты и глубинные взаимодействия с другими людьми, это – конкретное природное, вещное и предметное окружение, представленное как открытая к взаимодействию часть социума» [6].

Социокультурная образовательная среда образовательной организации является подсистемой социокультурной среды, совокупностью факторов, обстоятельств, ситуаций, то есть комплексом специально организованных педагогических условий развития личности, и создается кропотливым трудом педагогов. Это и есть «мир», который способен оказывать наиболее сильное влияние на становление и развитие обучающегося.

Актуальной задачей при формировании социокультурной образовательной среды в ГПОУ «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» является социальная адаптация студентов через формирование культуры здоровья, предусматривающей формирование мотивации к

здоровому образу жизни, умение управлять своим здоровьем, укреплять и сохранять физическое, психическое, социальное здоровье, высокую работоспособность в любых видах деятельности.

Для решения данной проблемы в 2013 г. на базе колледжа была организована региональная инновационная площадка (далее - РИП) по теме: «Формирование модели спортивного клуба как средства социальной адаптации студентов в профессиональной образовательной организации».

В рамках работы РИП была разработана модель спортивного клуба, в структуру которой вошли научно-методическая, организационная, диагностическая составляющие. В 2013 г. на основе представленной модели в колледже был организован спортивный клуб «Горняк». По итогам трехлетней деятельности в перечень традиционных физкультурно - оздоровительных и спортивных мероприятий были включены: конкурс на лучшую физкультурно-спортивную работу среди студенческих групп отделений ЗабГК им.М.И. Агошкова в 2014-2015 гг., 2015-2016 гг.; спартакиада среди студентов общежития в рамках «Недели здоровья» в апреле 2014 г., 2015 г., 2016 г.; викторина об истории, участниках и победителях олимпийских игр, развитии спорта в России и мире; конкурсы плакатов «Соблюдение здорового образа жизни – залог здоровья студентов». В учебный план колледжа была включена дополнительная учебная дисциплина «Культура здоровья студентов» для студентов I курса.

Результаты работы РИП были обобщены в диссертационном исследовании на соискание степени кандидата педагогических наук И.В. Меньшова.

Основным результатом опытно-экспериментальной работы стало повышение уровня социальной адаптации студентов первого курса, за три года зафиксирована положительная динамика роста количества студентов, участвующих в физкультурно-оздоровительных, спортивно-массовых мероприятиях. Так, в 2014 г. количество студентов-участников спортивных мероприятий составляло 580 человек, в 2015 г. – 670 студентов, а 2016 г. составило 690 студентов. Итоги анкетирования показали, что у обучающихся повысилось ценностное отношение к здоровью и здоровому образу жизни, стабилизировался уровень ведения здорового образа жизни.

Таким образом, потребность образовательной организации в создании условий для успешной социальной адаптации студентов через формирование культуры здоровья реализовалась благодаря совокупности специально организованных педагогических условий в горном колледже для развития личности, через создание социокультурной образовательной среды. Системный подход к социокультурной образовательной среде колледжа демонстрирует положительные результаты.

Литература:

1. Абаскалова, Н.П., Зверкова, А.Ю. Здоровьеориентированные педагогические технологии в системе непрерывного образования (на примере метода проектов) / Н.П. Абаскалова, А.Ю. Зверкова. – Новосибирск : ООО агентство «Сибпринт», 2013. – 160 с.

2. Вайнер, Э.Н. Валеология / Э.Н. Вайнер. – М. : Наука, 2011. – 448 с.
3. Виленский, М.Я. Физическая культура и здоровый образ жизни студентов / М.Я. Виленский. – М. : КНОРУС, 2012. – 240 с.
4. Масалова, О.Ю. Физическая культура: педагогические основы ценностного отношения к здоровью / О.Ю. Масалова. – М. : КНОРУС, 2012. – 184 с.
5. Меньшов, И.В. Культура здоровья студентов : учебно-методическое пособие для студентов всех специальностей / И.В. Масалова. – Чита : ЗабГК, 2015.– 245 с.
6. Черник, Б.П. Эффективное участие в образовательных выставках / Б.П. Черник. - Новосибирск, 2001.
7. Черныш, Н., Ровенчак, О. Социокультурный подход в социогуманитарных науках: обмен смыслами / Н. Черныш, О. Ровенчак // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2005. – № 4.

*Василенко Л.А.,
зам. директора по НМР
ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных
технологий и сервиса»*

ИНКЛЮЗИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Создание условий для полноценного воспитания и образования детей-инвалидов, адекватного их состоянию и здоровья, в частности, введение инклюзивного обучения выделено в один из приоритетов социальной политики государства. Инклюзивный подход к образованию вызван к жизни причинами различного характера. Совокупно их можно обозначить как социальный заказ достигшего определенного уровня экономического, культурного, правового развития общества и государства. Этот этап связан с переосмыслением обществом и государством своего отношения к инвалидам, с признанием не только равенства их прав, но и осознанием своей обязанности обеспечить таким людям равные со всеми другими возможности в разных областях жизни, включая образование.

На сегодняшний день система образования для обучающихся с особыми образовательными потребностями находится на пороге неизбежных изменений.

Роль профессионального образования на современном этапе определяется задачами ее перехода к демократическому и правовому государству. Сегодня инклюзивное образование на территории РФ регулируется Конституцией РФ, Федеральным Законом «Об образовании», Федеральным Законом «О социальной защите инвалидов в РФ», а также Конвенцией о правах ребенка и Протоколом № 1 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Последний ФГОС СПО особое внимание уделяют вопросу инклюзивного образования.

ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса» (далее – «ЗабТПТиС») осуществляет инклюзивное профессиональное обучение молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) с 2007 г. В настоящее время работа по обучению студентов с ОВЗ является одним из приоритетных направлений его деятельности. «ЗабТПТиС» является единственным в Забайкальском крае профессиональным учреждением, на базе которого открыт центр инклюзивного обучения лиц с ограниченными возможностями.

Инклюзивное образование – подход, который стремится развить методологию, направленную на обучаемых и признающую, что все они – особенные личности с различными потребностями в обучении.

Инклюзивное образование предполагает такой подход к обучению, который будет более гибким для удовлетворения различных потребностей в обучении лиц с ОВЗ. Цель инклюзивного образования: поддержать образование для всех слоев населения, уделяя особое внимание снятию препятствий для участия в обучении маломобильных групп населения, студентов-инвалидов.

Основными принципами инклюзивного образования являются:

- добровольность обучения инвалидов, лиц с ОВЗ с согласия родителей (законных представителей);
- обеспечение условий обучающимся инвалидам, лицам с ОВЗ для получения ими профессионального образования, социальной адаптации на основе специальных педагогических подходов;
- создание адаптированной среды, позволяющей обеспечить полноценное включение обучающихся инвалидов, лиц с ОВЗ в образовательный процесс, их личностную самореализацию;
- создание материально-технической базы для беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов, лиц с ОВЗ к получению ими профессионального образования;
- создание материально-технической базы к работе с обучающимися инвалидами, лицами с ОВЗ в рамках инклюзивного образования;
- информационное открытое пространство.

Стоит отметить основные ценности инклюзивного образования:

- взаимное уважение;
- толерантность;
- осознание себя частью общества;
- предоставление возможностей для развития навыков и талантов конкретного человека;
- взаимопомощь;
- возможность учиться друг у друга;
- возможность помочь самим себе и людям в своем сообществе.

К сожалению, образовательная система, как и общество в целом, зачастую оказывается неготовой к работе с людьми с ограниченными возмож-

ностями. Здесь требуются особые условия организации учебного процесса, а также соответствующие специалисты.

Как же образовательному учреждению обеспечить реализацию инклюзивного образования при минимуме ресурсов и базовом педагогическом коллективе сотрудников? Первое — привлечь к данной работе людей неравнодушных, являющихся носителями гуманистических ценностей и идеалов, профессионалов, энтузиастов своего дела, которые смогут способствовать адаптации и учебе обучающихся с ограниченными возможностями. Они должны не только применять все возможности педагогической этики, но и уметь разрешать неординарные педагогические ситуации.

Педагогический коллектив техникума старается пополнять знания и навыки работы с детьми с ОВЗ. С этой целью ежегодно проходят курсы повышения квалификации и переподготовки. Часть педагогов прошла курс переподготовки по специальности «Олегофренопедагогика». В настоящее время пять педагогов и мастеров производственного обучения проходят курсы по данной специальности в ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края».

Для обучения детей с нарушением слуха (слабослышащих и тотально глухих) мастера производственного обучения прошли курсы переподготовки по специальности «Организация сурдокоммуникации» в гг. Чите и Иркутске.

Второе — организовать учебный процесс, включая и материально-техническую составляющую так, чтобы данная категория обучающихся чувствовала себя комфортно, но в то же время, по возможности, не отделять их от остального коллектива.

На сегодняшний день лица с ОВЗ в техникуме проходят профессиональное обучение по 5 профессиям (10 групп детей с ограниченными образовательными возможностями VIII вида) и по 6 профессиям - дети-инвалиды.

Все программы профессионального обучения являются адаптированными для данной категории обучающихся. Также обучение проводится и по индивидуальным программам, разработанным с учетом психофизиологических данных обучающихся.

Для студентов с ОВЗ разработаны учебные пособия в электронном виде, методический и раздаточный материал, проводятся занятия, направленные на повышение уровня адаптивных способностей, консультации педагога-психолога для родителей, студентов с ОВЗ и преподавателей по вопросам организации учебного процесса.

Третье — соблюдать базовые принципы инклюзивного образования:

- ценность человека не зависит от его способностей и достижений;
- каждый индивид способен чувствовать и думать;
- каждый человек имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным;
- все люди нуждаются друг в друге;

- истинное образование может осуществляться только в контексте реальных взаимоотношений;
- все люди нуждаются в поддержке и дружбе ровесников;
- все обучающиеся могут скорее достигнуть прогресса в том, что они могут делать, а не в том, что они не могут;
- разнообразие усиливает все стороны жизни человека.

В нашем техникуме обучается 152 человека с ограниченными возможностями, из них 29 – дети-инвалиды. Естественно, в связи с этим возникает ряд трудностей. Но ориентируясь на указанные принципы, нам удалось организовать учебный процесс и создать условия, способствующие социализации этих ребят. Для успешного формирования основных и профессиональных компетенций необходим индивидуально-личностный подход.

Внеучебная деятельность студентов в техникуме направлена на «заполнение» свободного от обучения времени участием в мероприятиях различной направленности. Это и мероприятия техникума, и конкурсы профессионального мастерства, и спортивные соревнования (шашки, шахматы, настольный теннис), и участие в работе творческих объединений, и работа в клининговой бригаде «Клининг-Сити», и участие в волонтерских отрядах «Мы – за ЗОЖ» и «Милосердие».

Чем больше внимания уделяется организации воспитательной работы со студентами, чем интереснее и насыщеннее студенческий досуг, тем успешнее социальная инклюзия. Активное участие в общественной жизни способствует накоплению положительного опыта общения со сверстниками и создает фундамент для дальнейшей успешной трудовой деятельности в коллективе.

Для того чтобы молодые люди с ограниченными возможностями здоровья стали специалистами, конкурирующими на рынке труда с обычными гражданами, необходимо создание адекватных условий профессионального обучения, психолого-педагогическое сопровождение. Совместно с психолого-педагогической службой изучаются особенности адаптации студентов с ограниченными возможностями здоровья, уровень социально-психологической комфортности всех субъектов образовательной среды, включенных в инклюзию. Психолого-педагогическое сопровождение может быть выстроено в отношении отдельного студента или группы лиц, а может лежать в основе системы деятельности всего образовательного учреждения.

Организация психолого-педагогического сопровождения в СПО может включать реализацию как одного, так и нескольких видов сопровождения студентов с особыми адаптивными возможностями. Реализация психолого-педагогического сопровождения студентов с ОВЗ определена этапами обучения.

Одной из распространенных форм обучения является дистанционное обучение, которое предполагает получение комплекса образовательных

услуг с помощью специализированной информационно-образовательной среды, базирующейся на средствах обмена учебной информацией на расстоянии (спутниковое телевидение, радио, компьютерная связь и т.п.).

Для осуществления дистанционного обучения необходимо мультимедийное оборудование (компьютер, принтер, сканер, веб-камера и т.д.), с помощью которого будет поддерживаться связь студента с центром дистанционного обучения. В ходе учебного процесса проходит как общение преподавателя с ним в режиме онлайн, так и выполнение учебных заданий, присланных в электронном виде, с последующей отправкой результатов в центр дистанционного обучения.

Для качественного ведения профессионального образовательного процесса преподавателю интеграционной группы в СПО нужен помощник – адаптер. Прежде всего, это внешний адаптер – человек, который имеет возможность наладить внешние отношения с инвалидом. Затем студент передается внутреннему адаптеру. Это может быть другой сокурсник с сохранным интеллектом. Это процесс, который всегда должен направляться преподавателями и поддерживаться на всем промежутке времени учебы студента с ОВЗ.

Именно повышение уровня образования инвалидов через систему многоуровневого инклюзивного профессионального образования, уровня доступности объектов и услуг, предоставляемых населению, повысит степень экономической активности молодых людей с ОВЗ, будет способствовать более высокому уровню занятости этой категории граждан и приведет к относительной независимости от социальных выплат (пенсия по инвалидности, ежемесячные денежные выплаты) и, как следствие, к повышению потребительского спроса. Развитие инклюзивных подходов в образовании является логическим продолжением практики интегрированного обучения.

Для подготовки специалистов, реализующих образование детей с ОВЗ на базе техникума создана стажировочная площадка с целью реализации курсов повышения квалификации, транслирующих опыт работы с детьми с ОВЗ в условиях НПО и СПО. В программы стажировок заложены не только лекционные занятия, но и практическая часть, а также проведение мастер-классов.

Таким образом, инклюзивное образование в системе СПО подразумевает реальную доступность для всех лиц с особыми потребностями для получения ими рабочей профессии.

*Гарифулина Г.С.,
старший воспитатель
ФГКОУ «Читинское суворовское
военное училище МВД России»*

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ОСНОВА СОЗДАНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Одной из важнейших задач образовательной политики государства на современном этапе выступает организация всестороннего партнерства. Это означает, в том числе, и развитие сетевого взаимодействия на различных уровнях. В настоящее время сетевое взаимодействие является одним из мощных ресурсов инновационного образования и воспитания, которое позволяет усиливать ресурс любого учреждения за счет ресурсов других учреждений, расширить возможности реализации потребностей для обучающихся.

Читинское суворовское военное училище МВД России (далее - училище) - молодое учебное заведение и пока не может претендовать на широкую известность, однако в глазах общественности уже приобрело престиж и популярность. Сегодня оно по праву является жемчужиной и гордостью не только Забайкальского края, но и всей страны.

В целях организации воспитательного пространства училище сотрудничает со многими организациями и учреждениями города Читы, а также с представителями общественности. Организация сетевого взаимодействия с учреждениями культуры, образования осуществляется посредством заключения договоров о сотрудничестве.

В период с 2009 по 2017 гг. нами было организовано взаимодействие с органами государственной власти Забайкальского края: Губернатором Забайкальского края, Законодательным Собранием Забайкальского края, Уполномоченным по правам ребенка в Забайкальском крае, Министерством культуры, Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

Сотрудничество училища и социума обеспечиваются такими социальными партнерами, как Читинская Епархия, совместно с которой организуются мероприятия, направленные на культурное оздоровление суворовцев, решение задач духовно-нравственного развития.

Формированию активной жизненной позиции и основ патриотического воспитания, способствуют взаимосвязи с Постом № 1 Мемориала боевой и трудовой славы Забайкальцев, штабом 29-й общевойсковой армии. В рамках взаимодействия со штабом 29-й общевойсковой армии ежегодно проходит подготовка к участию в праздничном Параде на главной площади г. Читы 9 Мая. Совместно с Музеем Окружного Дома офицеров Российской армии, Забайкальским краевым краеведческим музеем им. А.К. Куз-

нецова, Музеем декабристов, Краевым Домом офицеров организуются экскурсии как на базе училища, так и с посещением музеев города.

Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, по пропаганде здорового образа жизни осуществляется во взаимодействии с Краевым центром планирования семьи и репродукции и Краевым центром по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями.

В целях воспитания у обучающихся активной гражданской позиции, привлечения суворовцев к решению социально значимых проблем организована волонтерская работа с подшефным социально - реабилитационным центром для несовершеннолетних детей «Надежда». Воспитанники центра наравне с суворовцами участвуют в спортивных и праздничных мероприятиях, совместных акциях, конкурсах, творческих фестивалях.

В училище большое внимание уделяется всестороннему развитию суворовцев, раскрытию разносторонних индивидуальных способностей обучающихся. Исходя из запросов обучающихся, для организации работы кружков и секций различной направленности, на основе взаимодействия привлекаются специалисты Театра национальных культур «Забайкальские узоры», Забайкальского Краевого училища культуры, Детской школы искусств № 5, Дворца молодежи Забайкальского края «Мегаполис», Забайкальской краевой универсальной научной библиотеки им. А.С. Пушкина и Забайкальской краевой детско-юношеской библиотекой им. Г.Р. Граубина, отделения союза писателей, художников.

Для личностно – нравственного развития и профессионального самоопределения обучающихся организовано взаимодействие с ВУЗами МВД России. Для суворовцев 2-го курса училища организуются выезды в ВУЗы МВД России, проходят встречи с руководством ведомственных ВУЗов и экскурсии. Совместно с УМВД России по Забайкальскому краю, Забайкальским управлением МВД России на транспорте, ГИБДД ведется профориентационная работа, работа по профилактике правонарушений, пропаганде безопасности дорожного движения, проводятся регулярные конкурсы рисунков, видеороликов, акции и рейды на улицах города, встречи с действующими сотрудниками органов внутренних дел и представителями ветеранских организаций МВД России по Забайкальскому краю.

Подводя итог, хочется отметить, что училище не стоит на месте, оно расширяет круг социальных партнеров, развивается и стремится к высокому уровню качества обучения и воспитания. А сетевое партнерство позволяет организовать для суворовцев гуманистическое воспитательное пространство, эффективно выполнять задачи по успешной социализации и воспитанию подрастающего поколения защитников правопорядка, проектировать многоплановое содержание воспитания.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
В ОБЛАСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
СРЕДНЕГО ЗВЕНА
В ГПОУ «ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОРНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ИМ. М.И. АГОШКОВА»**

Подготовка специалистов среднего звена в ГПОУ «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» реализуется с учетом основных направлений государственной политики в области среднего профессионального образования, отраженных в Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 г. (далее - Система). С учетом заданных направлений администрацией колледжа разработаны следующие документы: «Программа инновационного развития колледжа на период с 2015 по 2020 гг.», «Программа развития региональной ведущей профессиональной образовательной организации, обеспечивающей подготовку кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям, ГПОУ «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» на 2016-2019 гг.», направленные на решение комплекса задач: «обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики; консолидация усилий и ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии Системы, создание и обеспечение широких возможностей для различных категорий населения в приобретении необходимых квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности, создание условий для успешной социализации и самореализации обучающихся» [1].

В рамках реализации заданных направлений в колледже активно применяются инструменты независимой оценки качества: представители работодателей введены в состав экзаменационных комиссий квалификационного экзамена и государственных экзаменационных комиссий. Вводится система независимой оценки квалификации: в 2016 г. экспертами Центра оценки и сертификации квалификаций Забайкальского края была проведена независимая оценка квалификации студентов специальности «Маркшейдерское дело» по профессии горнорабочий на маркшейдерских работах.

Оперативно формируются и обновляются образовательные программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и международных стандартов WorldSkills. Так, в 2016 г. были обновлены программы по специальностям: «Экономика и бухгалтерский учет» в соответствии с профессиональным стандартом «Бухгалтер», «Программирование в компьютерных системах» - в соответствии с профессиональным стандартом «Программист» и стан-

дартом WorldSkills по базовой компетенции «Программные решения для бизнеса», «Открытые горные работы» - в соответствии с профессиональным стандартом «Машинист насосных установок», «Техническая эксплуатация электрического и электромеханического оборудования» - в соответствии с профессиональным стандартом «Слесарь-электрик». Ряд рабочих программ, учебных пособий и контрольно-оценочных средств прошли независимую оценку качества в г. Волгограде.

Совершенствуются условия и отрабатываются механизмы обеспечения Системы квалифицированными педагогическими кадрами. Педагогические работники колледжа регулярно повышают уровень своей квалификации, в том числе в форме стажировок на предприятиях (в организациях). За период с 2015 по 2016 гг. 100% преподавателей профессионального цикла прошли повышение квалификации в форме стажировки с расширением видов деятельности. С января 2017 г. ведется работа по приведению в соответствие уровня образования педагогических работников к требованиям профессионального стандарта педагога профессионального образования и дополнительного профессионального образования, а именно подготовлен перспективный план по обучению преподавателей, не имеющих педагогического образования – «Профессиональная переподготовка», направленность которого соответствует преподаваемому учебному предмету, курсу, дисциплине (модулю) и «Дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования или профессионального обучения». Принимаем активное участие в очных проектно-аналитических сессиях по внедрению ФГОС по ТОП-50 (гг. Екатеринбург, Казань) и в вебинарах (гг. Москва, Казань, Ярославль).

Оперативно реагируем на обновление производства и текущие запросы предприятий. На базе колледжа были проведены: в 2016 г. совещание «Обеспечение потребности в кадрах предприятий горнорудной промышленности», при участии членов промышленно-инвестиционного совета Забайкальского края и руководителей горных предприятий; в 2017 г. в рамках первого регионального чемпионата WorldSkills Забайкальский край презентационно-дискуссионная площадка инвестпроекта ООО «ГРК «Быстринское». По заказу предприятий горной отрасли реализуются более пятидесяти программ профессионального обучения и четыре программы дополнительного профессионального образования на базе учебного центра профессиональной квалификации.

Создаются условия, способствующие повышению степени соответствия профессиональных квалификаций выпускников требованиям международного рынка труда: студенты колледжа включены в олимпийское движение профессионального мастерства WorldSkills Russia. Так, в ноябре 2016 г. в колледже прошел отборочный этап чемпионата WorldSkills, а в феврале 2017 г. студенты колледжа приняли участие в первом региональном чемпионате WorldSkills Забайкальский край.

Продолжается работа по развитию учебно-методической и материально-технической базы колледжа для подготовки кадров горных специально-

стей. Оснащаются кабинеты, приобретено оборудование и комплекты учебно-методического обеспечения по горному направлению в соответствии с ФГОС СПО, действующими санитарно-техническими нормами, что обеспечивает проведение всех видов теоретической и практической подготовки студентов.

Обеспечиваются необходимые условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи колледжа, в частности, разработан проект по созданию условий для подготовки выпускников ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агошкова» к самореализации на рынке труда. Проект направлен на решение следующих задач: психологическое сопровождение профессионального становления студентов; создание условий для осознания студентами значимости профессии; организация профессионального обучения студентов для получения дополнительных профессиональных квалификаций и компетенций, содействие трудоустройству выпускников через организацию взаимодействия с работодателями и органами по труду и занятости населения. Для развития социальных и предпринимательских компетенций обучающихся, обеспечивающих их адаптацию к изменениям внешних условий в новые учебные планы введена дисциплина «Основы предпринимательской деятельности».

С целью создания условий для воспитания молодежи и повышения ее мотивации к физическому совершенствованию и поддержанию здорового образа жизни в колледже в период с 2012 по 2016 гг. была реализована программа региональной инновационной площадки «Формирование модели спортивного клуба как средство социальной адаптации студентов в профессиональной образовательной организации». В результате работы площадки в 2013 г. был создан спортивный клуб «Горняк», в рамках деятельности которого студенты активно принимают участие не только в физкультурно-оздоровительных мероприятиях, но информационно - просветительской деятельности, способствующей принятию студентами здорового образа жизни. С 2015 г. в образовательный процесс введена дополнительная учебная дисциплина «Формирование культуры здоровья». Сегодня это одно из развивающихся и важных направлений деятельности нашей образовательной организации.

Таким образом, в ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И. Агошкова» реализуются основные направления государственной политики в области подготовки специалистов среднего звена.

Литература:

1. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 г. (одобрено коллегией Минобрнауки России, протокол от 18.07.2013 г. № ПК-5вн).

КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ГПОУ «ЧИТИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Современные социально-экономические преобразования, происходящие в нашей стране, привели к необходимости пересмотра требований к подготовке специалистов медицинской отрасли. С введением ФГОС нового поколения, предусматривающих освоение студентами общих и профессиональных компетенций, проведение конкурсов профессионального мастерства становится еще актуальнее, так как дает дополнительную возможность для самостоятельной подготовки студентов и творческого подхода к обучению.

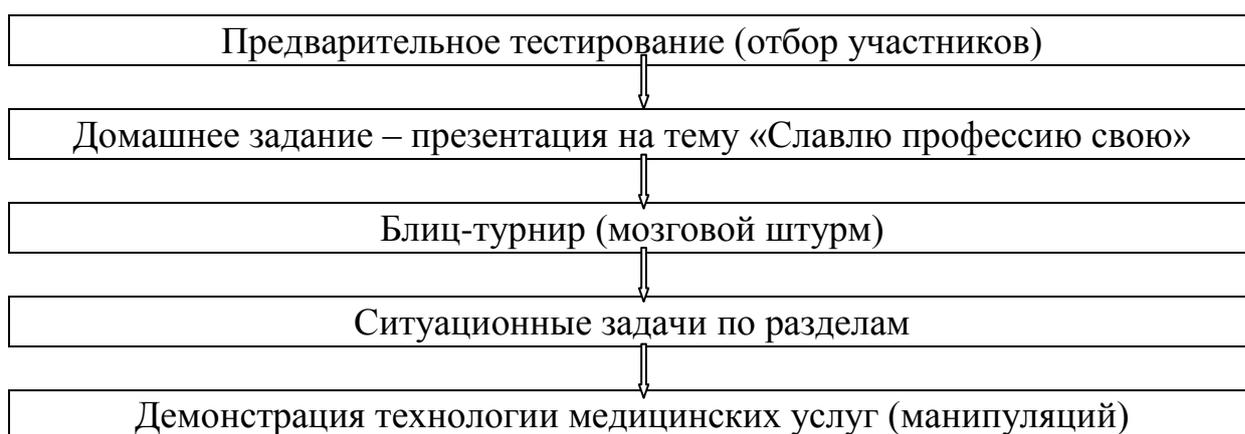
Конкурс профессионального мастерства – это соревнование студентов в умении продемонстрировать свой профессиональный уровень. Участие в них требует от студентов достаточного уровня профессиональной подготовки, высокой трудоспособности, выносливости, психологической устойчивости, концентрации физических и душевных сил. Конкурсы имеют свою историю и являются уже традиционной формой работы преподавателей ГПОУ «Читинский медицинский колледж». В период подготовки и проведения конкурса профессиональный опыт получают все стороны образовательного процесса. Идет настоящий мозговой штурм, реализуются креативные идеи, расширяется кругозор студентов, а достигнутая победа укрепляет веру в свои силы и стимулирует к росту и самосовершенствованию.

Для пробуждения интереса к профессии, формирования авторитетного образа «молодого специалиста», демонстрации требуемых критериев качественной подготовки, на профессиональные конкурсы в качестве зрителей всегда приглашаются студенты первых и вторых курсов.

Ежегодные профессиональные конкурсы по специальностям на титул «Лучший по профессии» в стенах образовательного учреждения знакомят студентов с аналогичной формой состязаний в практическом здравоохранении, в которых выпускникам предстоит участвовать в будущем. Студенты имеют возможность продемонстрировать не только профессиональные знания, но и полноту освоения общих и профессиональных компетенций, раскрываясь как будущий молодой специалист. Потенциальные работодатели в обязательном порядке приглашаются на данные мероприятия в качестве экспертов, членов жюри, что дает им возможность присмотреться к потенциальным рабочим кадрам. Студенты-победители профессиональных конкурсов в колледже делегируются для участия в конкурсах практического здравоохранения, проводимых профильными комитетами Забайкальской региональной общественной организацией ЗРОО «ПрофМедСпец»,

где наравне с практикующими специалистами имеют возможность бороться за призовые места. Такое своеобразное раннее «погружение» в профессиональную среду дает возможность студентам почувствовать свою сопричастность, уверенность в знаниях, практическом опыте, пусть даже небольшом, или, наоборот, увидеть «слабые звенья» в своих познаниях и приложить усилия для их ликвидации.

Структура проводимых конкурсов ГПОУ «Читинский медицинский колледж» аналогична структуре профессиональных состязаний, проводимых Забайкальской региональной общественной организацией ЗРОО «ПрофМедСпец», и традиционно состоит из следующих этапов:



Мощным стимулом для студентов к дальнейшему росту в профессии являются также их участие и победа на конкурсах уровня Сибирского Федерального округа, где в течение нескольких последних лет ГПОУ «Читинский медицинский колледж» занимает призовые места.

В настоящее время, наряду с традиционными формами конкурсов профессионального мастерства, в образовательную систему СПО активно внедряются стандарты движения WorldSkills, целью которых является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире. Неотъемлемой частью этого движения является организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и в мире в целом. Преимуществами соревнований WorldSkills являются высокий уровень организации, система сквозного мониторинга, обеспечивающая честность и прозрачность оценки участников, привлечение работодателей и спонсоров, стандартизация требований по регионам, стране и миру в целом. Для образовательной организации преимущества участия заключаются в подтверждении уровня подготовки профессионалов, повышении своего имиджа, демонстрации лучших студентов в национальных и зарубежных средствах массовой информации, расширение возможности преподавателей, студентов и молодых специалистов в получении международного опыта.

Таким образом, конкурсная деятельность, интегрированная с инновационными технологиями, способствует подготовке качественно нового ти-

па специалиста, востребованного современным производством, конкурентоспособного, готового к решению сложных профессиональных задач. А в медицинской практике – это особая задача, поскольку в руках у медицинских работников находится главная ценность человека – здоровье.

*Лапина Е.А.,
зам. директора по практическому обучению
ГПОУ «Читинский медицинский колледж»*

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ФОРМИРОВАНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА

Одной из целей современной кадровой политики в сфере здравоохранения является совершенствование системы управления трудовыми ресурсами на основе тесного взаимодействия социальных институтов здравоохранения и образования. Современный здравоохранительный сервис представляет собой сложную социально-экономическую структуру, нацеленную на удовлетворение потребностей населения в медицинском обслуживании, лекарственном обеспечении, организации здоровьесберегающего пространства и т.д., логически включенную в общую жизнедеятельность общества. Поэтому подготовка медицинских кадров, осуществляемая профессиональными образовательными учреждениями среднего звена, обусловливается реальными потребностями медицинского кадрового рынка. Требования рынка труда, с одной стороны, диктуют количественные параметры подготовки медицинских кадров, с другой – определяют содержательную и результативную, то есть качественную стороны образовательного процесса. Другими словами, ту совокупность качеств специалиста медицинского профиля, востребованных на современном этапе общественного развития, детерминирует рынок медицинских услуг, целостная здравоохранительная парадигма. Формирование востребованных общественными потребностями профессиональных качеств, которые сформулированы в Федеральных государственных образовательных стандартах как компетенции, является основной задачей образовательного учреждения медицинского профиля. Для эффективного решения указанной выше задачи необходима разработка системы качества, построенной с учетом современных маркетинговых рычагов и основанной на тесном взаимодействии с социальными партнёрами, заинтересованными в подготовке специалистов.

Актуальность проблемы заключается в том, что именно средний медицинский работник выступает ключевой фигурой в реализации здравоохранительной политики. Врач ставит диагноз, назначает и корректирует лечение. Медицинский специалист среднего звена сопровождает врачебную практику на каждом этапе здравоохранения, включая качественное ведение медицинской документации пациента, проведение профилактических мероприятий, оказание неотложной помощи, выполнение врачебных

назначений и манипуляций. Медицинские специалисты работают во всех отраслях здравоохранения, в том числе и тяжелых направлениях медицины - хосписах и паллиативных отделениях с безнадежно больными людьми. Важную роль в своевременном оказании медицинской помощи играет и такой специалист среднего звена, как фельдшер. Работают ли они в поселковых фельдшерско-акушерских пунктах или в бригадах скорой медицинской помощи, - от их компетентности часто зависит жизнь человека. Таким образом, ответственность за качественную подготовку работников здравоохранения среднего звена, способных предоставлять квалифицированную медицинскую помощь на высоком профессиональном уровне, лежит на плечах среднего медицинского образования.

Основой стратегии развития Читинского медицинского колледжа является объективный анализ его деятельности и места образовательного учреждения на рынке образовательных услуг. Это является стартовой позицией, с которой начинается формирование системы обеспечения качества профессионального образования.

Следует учитывать, что рынок труда постоянно изменяется (меняются потребности здравоохранения в структуре профессиональных кадров, в уровне подготовки специалистов среднего медицинского звена), а эта социальная сфера является непосредственным потребителем выпускников системы медицинского образования. Перед медицинскими колледжами встает задача установления прямых связей с медицинскими организациями регионального рынка труда. Обеспечение подготовки конкурентоспособного специалиста возможно сегодня в условиях тесного взаимодействия с работодателями.

Ежегодно, по результатам анализа годовых отчетов медицинских организаций определяется кадровая потребность в специалистах среднего звена. Данная потребность, несмотря на ежегодный выпуск специалистов, очень велика.

Как уже было отмечено ранее, требования к качеству подготовки выпускников средних медицинских образовательных учреждений регламентируется, в первую очередь, федеральными государственными образовательными стандартами, которые состоят из обязательной части и части, формируемой участниками образовательного процесса (вариативной).

Вариативная часть программы подготовки специалистов среднего звена дает возможность расширения и углубления подготовки, определяемой содержанием обязательной части, получения дополнительных компетенций, умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда. Так, на специальности «Лечебное дело» было предусмотрено 382 часа для проведения специализации «Скорая и неотложная помощь» и «Охрана здоровья сельского населения» с получением дополнительного сертификата специалиста и удостоверений по нескольким направлениям специализации, требуемым для работы на ФАПе (Туберкулинодиагностика. Вакцинопрофилактика. Ранняя диагностика онкологических заболева-

ний. Лекарствоведение. Экспертиза временной нетрудоспособности. ЭКГ. Гипертензионные расстройства в период беременности и родов). По специальности «Сестринское дело» были предусмотрены часы на специализацию по 7 направлениям (Анестезиология и реанимация. Операционное дело. Сестринская помощь детям. Сестринский уход за новорожденными. Первичная медико-санитарная помощь детям. Лабораторное дело в рентгенологии. Функциональная диагностика). Это позволило подготовить выпускников, которые будут готовы к профессиональной деятельности в полном объеме без дополнительного последиplomного обучения. Таким образом, осуществляется интеграция образовательного процесса в целостное социальное пространство.

Колледж разрабатывает программы дисциплин и междисциплинарных курсов профессиональных модулей с включением в них часов вариативной части, ориентируясь не только на предстоящую реальную профессиональную деятельность, но и учитывая индивидуальные образовательные потребности обучающихся. Реализация программ среднего профессионального медицинского образования, разрабатываемых с учетом федеральных государственных образовательных стандартов, требует использования новых организационных подходов, методик и технологий. Новые образовательные технологии, используемые педагогами медицинских колледжей, основываются на уже известных формах и методах организации учебно-воспитательной деятельности. Это, прежде всего, интерактивные технологии, основанные на широком применении в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), симуляционного обучения, активно применяемых современных образовательных технологий. Современные педагогические технологии являются одним из условий, обеспечивающих качество подготовки специалистов, и позволяют разнообразить профессионально-образовательное воздействие на студентов, способствуют формированию тех компетенций, которые будут востребованы в практической деятельности будущих выпускников.

Как было отмечено ранее, вариативная часть образовательной программы ориентируется, в том числе на потребности регионального рынка медицинских услуг и политики государства в области здравоохранения в целом. Конструирование такой программы возможно в тесном взаимодействии со всеми структурами, заинтересованными в подготовке специалистов. Это означает, что внедрение вариативной части содержательного компонента образовательной программы осуществляется с использованием механизмов социального партнерства. В качестве одной из форм взаимодействия являются договоры о взаимовыгодном сотрудничестве, заключаемые образовательным учреждением с медицинскими организациями, другими учреждениями здравоохранения и социальной сферы. Предметом договора становится участие работодателей в проведении государственной итоговой аттестации выпускников медицинского колледжа, сотрудничество в части закрепления умений, получения практического опыта обучающихся, организации совместной педагогической деятельности, меропри-

ятий по пропаганде здорового образа жизни, научно-исследовательской сфере и т.д. Укрепление системы качества подготовки медицинских специалистов среднего звена требует участия и такого социального партнера, как Министерство здравоохранения края. Это сотрудничество необходимо для своевременной коррекции образовательного процесса в соответствии с трансформациями на рынке труда.

В целом система социального партнерства обеспечивает достижение основной цели деятельности образовательного учреждения - повышения качества подготовки специалистов со средним медицинским образованием для совершенствования медицинского обслуживания населения. Медицинский колледж имеет информацию о конъюнктуре спроса и следит за ее изменением, определяет новые потребности работодателей в дополнительных профессиональных компетенциях, знает динамику потребностей регионального рынка труда по наиболее востребованным специальностям в системе здравоохранения. К примеру, потребность в специалистах по специальности «Акушерское дело» в крае имеет тенденцию к снижению, поэтому, прогнозируя возможность проблем с трудоустройством, выпускники - акушерки получают дополнительную специализацию по направлению «Сестринский уход за новорожденными».

Решая обозначенные проблемы, колледж ставит для себя следующие задачи:

- получение объективных сведений о потребности медицинских организаций в профессиональных кадрах;
- проведение анализа требований работодателей к будущему выпускнику и разработка профессионального портрета специалиста;
- установление взаимного сотрудничества между колледжем и социальными партнерами (работодателями);
- получение от работодателей информации, необходимой для разработки нового учебного плана, вариативной части программ профессиональных модулей, планирование дополнительных направлений специализации.

Для получения сведений о потребностях медицинских организаций в профессиональных кадрах медицинские колледжи в рамках долгосрочных договоров о взаимном сотрудничестве составляют перспективный план подготовки специалистов по различным специальностям. Эти цифры ежегодно корректируются и направляются в Министерство здравоохранения для определения контрольных цифр приема абитуриентов. Подобное сотрудничество позволяет гарантировать выпускникам колледжей трудоустройство, а Министерству здравоохранения края возможность более эффективно планировать количество бюджетных мест.

Не менее важным моментом контроля качества образования является подготовка специалистов в соответствии с требованиями работодателей.

В последнее время в системе здравоохранения наблюдается следующая тенденция: во многих медицинских организациях имеется острая нужда в средних медицинских работниках. Причиной такой ситуации стало

несоответствие уровня подготовки выпускников требованиям современных профессиональных стандартов.

Логично было бы спросить: «А какого именно специалиста хотят получить работодатели? Какие требования они предъявляют к выпускникам медицинских колледжей? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо провести мониторинг потребностей работодателей и таким образом получить модель специалиста, востребованного на рынке медицинских услуг.

Одной из задач, обозначенных в Концепции развития здравоохранения РФ до 2020 г., является «повышение квалификации медицинских работников и создание системы мотивации их к качественному труду». В этом же документе говорится, что «основными критериями эффективности кадровой политики, медицинского образования и системы стимулирования медицинских кадров являются качество оказываемой медицинской помощи и удовлетворенность пациента» [2].

По мнению авторов, именно качество медицинской помощи и удовлетворенность пациентов является ключевым моментом в разработке требований к выпускнику медицинского колледжа.

Для изучения требований работодателей к будущему выпускнику была охвачена основная группа социальных партнеров - медицинские организации края.

Анализ перечня медицинских услуг, предоставляемых в указанных медицинских организациях, показывает, что крупные медицинские организации имеют более широкий спектр медицинских услуг, а стало быть, и возможностей для практического обучения студентов. Наряду с этим возрастает потребность учреждений в высококвалифицированных специалистах, оказывающих высокотехнологичную медицинскую помощь в соответствии с современными медицинскими технологиями. Соответственно эти медицинские организации предъявляют более высокие требования к профессиональным качествам выпускников медицинских колледжей.

Объектами анализа рынка труда, исследование которых осуществлялось через анкетирование, стали:

- представители медицинских организаций (главные врачи, заместители главных врачей по медицинской части, главные медицинские сестры, заведующие структурными подразделениями поликлиник, старшие медицинские сестры), число респондентов - 36 человек;
- студенты медицинского колледжа, находящиеся на производственной практике, число респондентов - 120 человек;
- выпускники колледжа, число респондентов - 145 человек.

Данные, полученные при проведении анкетирования указанных выше респондентов, позволили сформировать современные требования работодателей к студентам и выпускникам медицинских колледжей.

Результатом формирования эффективной системы социального партнерства для колледжа стали следующие результаты:

- разработка и утверждение Положения о социальном партнерстве;
- заключение договоров о взаимном сотрудничестве с медицинскими

ми организациями;

- формирование групп выпускников для получения дополнительных специализаций по направлениям специальностей;
- разработка рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей, отвечающих требованиям работодателей.

На конечном этапе формирования системы социального партнерства взаимодействие образовательного учреждения СПО со всеми заинтересованными сторонами выводится на более высокий уровень, так как основными достижениями этого этапа становятся:

- востребованность выпускников колледжа не только на региональном, но и на федеральном рынке труда;
- включение мероприятий по социальному партнерству в Стратегию развития колледжа;
- распространение опыта социального партнерства на всю систему среднего профессионального образования региона.

Анализ рынка труда показал наличие характерных тенденций, прослеживаемых среди всех работодателей области здравоохранения:

- в регионе существует реальная потребность в средних медицинских работниках;
- постоянно происходит расширение перечня медицинских услуг, в том числе высокотехнологичной медицинской помощи;
- в крупных медицинских организациях постоянно происходит замена оборудования на более современное, что приводит к необходимости совершенствования труда средних медицинских работников;
- крупные медицинские организации имеют возможность выплачивать средним медицинским работникам более высокую заработную плату, и это является главным мотивационным фактором привлечения выпускников.

Подводя итог, следует сказать, что необходимо совершенствовать систему подготовки средних медицинских работников в соответствии с потребностями рынка труда в каждом регионе, перспективами развития здравоохранения и медицинской науки, решая задачу формирования высококвалифицированного специалиста, способного к самостоятельному принятию решения в пределах своей компетенции.

Литература:

1. Аминов, Т.М. Новая концепция историко-педагогического исследования / Т.М. Аминов // Сибирский педагогический журнал. - 2008. - № 11. – С. 445-450.
2. Концепция развития здравоохранения на период до 2020 г. - Режим доступа: <http://минздравоохранения.рф/документы>

*Лыгдынова Р.Л.,
зам. директора по УР
Рабданова Т.В.,
преподаватель русского языка*

ГАПОУ «Агинский педагогический колледж им. Базара Ринчино»

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ АГИНСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

Образовательная среда является важным фактором в подготовке будущих специалистов, она способствует активизации творческого потенциала и конкурентоспособности студентов. Тема образовательной среды интересовала исследователей прошлого и продолжает разрабатываться, обсуждаться и исследоваться. Это подтверждается многочисленными публикациями в периодических изданиях по психолого-педагогической тематике. По мнению специалистов, под образовательной средой понимается система влияний и условий формирования личности, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении. Развивающая среда рассматривается как особым образом организованное социокультурное и педагогическое пространство, основанное на взаимообусловленном и взаимодополняемом деятельностном общении всех участников образовательного процесса. Однако, по мнению специалистов, не каждая образовательная среда может именовать себя развивающей. Интегративным критерием развивающей образовательной среды специалисты считают способность этой среды обеспечить всем субъектам образовательного процесса систему возможностей для эффективного личностного саморазвития (Г.П. Андреева, Л.П. Буева, В.С. Леднёв, Ю.С. Мануйлов, Л.Н. Седова, В.И. Ясвин и др.).

Таким образом, развивающая образовательная среда профессионального учебного заведения представляет собой систему влияний и условий формирования общих и профессиональных компетенций будущих специалистов, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении. Развивающая образовательная среда обеспечивает развитие творческих способностей, инициативы, активности и самостоятельности личности. Образовательная среда любого учебного заведения представляет собой управляемую систему, которая целенаправленно и планомерно формируется и развивается.

В Агинском педагогическом колледже, одном из старейших учебных заведений Забайкальского края, во все времена считалось, что формирование и развитие общих и профессиональных компетенций будущих педагогов, становление и развитие их личности осуществляются на основе органического взаимодействия учебно-воспитательного процесса, целенаправленного воспитания во внеурочное время, использования традиционных и внедрения новейших информационных и педагогических технологий,

укрепления материально-технической базы учебного заведения, улучшения условий жизнедеятельности студентов и т.д.

В развитии образовательной среды Агинского педагогического колледжа значительную роль сыграли его директора со своей командой, которые управляли претворением в жизнь ценных для коллектива идей, замыслов, целей.

Одной из значимых фигур в становлении и развитии развивающей образовательной среды училища был Борис Львович Лига. Он был назначен на должность завуча в 23 года, а в 27 лет в 1955 г. становится директором Агинского педучилища, при этом он был самым молодым среди директоров педучилищ РФ. Руководил училищем в тот период, когда трудности и недостатки ощущались везде и во всем. Занятия проходили в двухэтажном деревянном здании. Отопление было печное, вода привозная, занятия – при керосиновых лампах, не было столовой, бросалось в глаза непривлекательная учебная мебель. Должностной взлет молодого человека был не случаен. Он был человеком глубоких и разносторонних знаний, признанным оратором, эрудитом. Прекрасный организатор, центральная фигура всех начинаний, опираясь на педагогический коллектив, начал благие перемены, которые изменили духовно-нравственный климат в лучшую сторону. Учиться, жить и работать стало намного интереснее и значительнее. Борис Львович Лига придавал большое значение подбору кадров. Был создан работоспособный коллектив преподавателей и студентов.

Крепла дружба между русскими и национальными классами, шел взаимообмен национальных культур, традиций. Созданы два хора: русский и бурятский; два оркестра: русских и бурятских народных инструментов; филармония. Больших усилий стоило Борису Львовичу Лиге основание окружного музея В.И. Ленина, на базе которого проводилась серьезная работа по идейно-патриотическому воспитанию студентов и школьников. Появилась в училище «Малая Третьяковка». Собиралось множество репродукций картин великих художников, их классифицировали, писали аннотации. Подготовили экскурсоводов из числа студентов. Началась работа по эстетическому воспитанию учащихся Агинского педучилища и окрестных школ.

Особое внимание Борис Львович Лига уделял физкультуре и спорту, но наибольший интерес - волейболу. Женская волейбольная команда «Чайка», созданная и взлелеянная им, впоследствии переименованная в «Забайкалку», стала одной из известных волейбольных команд России. В память о Борисе Львовиче Лиге колледж проводит краевой турнир по волейболу среди студентов среднего профессионального образования один раз в 2 года.

По словам Тамары Александровны Наякшиной, работавшей в то время в колледже, Борис Львович Лига проявлял интерес к личности каждого студента, знал нужды и тревоги, подбадривал, морально помогал.

Следующий. о ком хотелось бы рассказать, это Тригер Матвеевич Малацагаев. С сентября 1965 г. Тригер Матвеевич Малацагаев достойно про-

должил начатые Борисом Львовичем Лига благие начинания. «Что-то общее объединяло этих двух прекрасных людей, а точнее – бесподобная оригинальность, личное обаяние, глубокая образованность и доброжелательное отношение к людям» – вспоминала Тамара Александровна Наякшина. Сколько сил, времени было потрачено на поиски архивных материалов, исторических документов, картин и портретов для музея им. В.И. Ленина. Расширились границы и масштабы внеклассной работы со студентами: предметные кружки, литературные вечера, конкурсы по выразительному чтению, художественная самодеятельность, творческие поездки по городам, посещения Читинского драмтеатра, приглашение в училище поэтов, артистов, певцов. Оркестр бурятских народных инструментов удостоился чести два раза выступать на сцене Кремлевского дворца съездов.

Ставилась задача вовлечения каждого студента во внеклассную работу, обогащения их духовного мира. В коллективе была создана новая духовная атмосфера: отношения между руководством и преподавателями, преподавателями и студентами приобрели более доверительный, открытый характер. Тригер Матвеевич постоянно заботился о нуждах преподавателей, обеспечивал их квартирами и дровами, добивался для них наград и поощрений за их добросовестный труд, но – не для себя. С семьей он ютился в скромном домике. И только позднее на собственные средства построил себе деревянный домик.

С сентября 1975 г. директором начинает работать Цырендоржи Номогонович Номогонов, который стремится сохранить все лучшие традиции коллектива. При Цырендоржи Номогоновиче училище перешло в новый учебный корпус, он ревностно следил за тем, чтобы в учебном корпусе было чисто, уютно и главное – тепло. Цырендоржи Номогонович тщательно подбирал кадры. Он считал, что не только педагогические работники, но и технические работники являются воспитателями. Он требовал от всех работников строгого соблюдения трудовой дисциплины, культуры речи, культуры внешнего вида. У него были грамотные и требовательные завучи в лице Ювеналия Васильевича Никонова и Анастасии Андреевны Казанковой. На заседаниях предметно-цикловых комиссий бурно обсуждались различные вопросы: анализ посещенных уроков, открытых уроков, научные новинки, обобщение передового опыта, вопросы наставничества. Цырендоржи Номогонович особое внимание уделял начинающим педагогам в первый год их работы в училище, закреплял за ними наставников.

Благодаря усилиям заведующей педагогической практикой Анастасии Андреевны значительно усилилось значение педагогической практики для подготовки специалистов. По результатам педагогической практики проводились итоговые конференции, где присутствовали методисты, студенты, приглашенные учителя школ. Организовывалась выставка наглядностей, поурочных планов, методических разработок.

При поддержке Цырендоржи Номогоновича, по инициативе Владимира Гавриловича Стрельникова в 1975 г. был создан музей охраны природы, который в последующем стал центром всей системы экологического обра-

зования и воспитания студентов, учащихся, учителей, населения. Все краеведческие и экологические материалы собраны в результате многолетних и многочисленных экспедиций, экскурсий с учеными, учителями и студентами, охвативших многие интересные природные объекты края и округа. Будущие учителя, знакомясь с материалами музея, применяя их в своей педагогической практике, организовывая экскурсии по музею с учащимися школ, получали навыки многогранной воспитательной работы.

С сентября 1990 г. во главе Агинского педагогического училища встал Батоцырен Моритуевич Моритуев. Ему пришлось руководить образовательным учреждением во время тяжелых перемен в нашем обществе. Наряду с директорством Батоцырен Моритуевич успевал заниматься законодательской деятельностью, выполняя обязанности депутата областной думы 2-го созыва в комитете социальной политики.

Педагогическому коллективу во главе с Батоцыреном Моритуевичем удалось не только сохранить учебное заведение, но и поднять его на качественно новый уровень развития. В 1993 г. Агинское педагогическое училище преобразовано в новый статус – педагогический колледж, а в 1998 г. на базе колледжа был открыт филиал Забайкальского государственного педагогического университета. Новая система подготовки кадров потребовала пересмотра целей, содержания, технологии образовательного процесса, повысила требования к качеству, профессиональному уровню подготовки специалистов. Батоцырен Моритуевич направляет работу педагогического коллектива на внедрение новых технологий подготовки педагогических кадров, на улучшение материально-технической базы образовательного учреждения. Многие преподаватели начали обучаться в аспирантуре, проходить стажировку в ЗабГПУ, БГУ, разрабатывать учебно-методические комплексы, принимать участие в научно-практических конференциях. Преподаватели читали лекции в институте усовершенствования учителей, работали в аттестационной комиссии учителей округа. Значительно улучшился качественный состав преподавателей: пять человек защитили кандидатскую диссертацию.

Было начато строительство общежития, особой заботой и вниманием директор стремился окружить ветеранов педагогического труда.

С сентября 2002 г. педагогический коллектив возглавила кандидат педагогических наук Римма Лыгдыновна Лыгдынова. Римма Лыгдыновна начала переориентацию преподавательского состава на решение задач, диктуемых достижениями современной педагогической и психологической науки. Это позволило разработать эффективную систему обучения, в основе которой лежит глубокий анализ содержания учебных дисциплин и учебных программ. Качество учебно-методических комплексов, образовательных программ значительно улучшилось. Римма Лыгдыновна привела в порядок нормативно-правовую базу образовательного учреждения, провела большую работу по капитальному ремонту учебного корпуса за счет средств Агинского округа. Она сформировала стабильный творческий кол-

лектив с высоким уровнем профессионализма, готовностью к инновационной деятельности.

Для реализации художественно-эстетического воспитания студентов при содействии монгольских коллег Авармид и Оюнбатор был создан студенческий ансамбль песни и танца «Сансара» (2003 г.), которому за плодотворную работу 18 июня 2013 г. присвоено звание «Народный» («Образцовый») самодеятельный коллектив. Название ансамбля «Сансара» благословил доктор буддийской философии Владимир Лхамаевич Чимитдоржиев – Бабу лама.

С сентября 2007 г. директором колледжа стала кандидат педагогических наук Римма Аюровна Махабадарова. Римма Аюровна проделала большую работу по укреплению материально-технической базы колледжа, привлечению и закреплению молодых специалистов, особое внимание уделяла профессиональной подготовке студентов, развитию их гражданских инициатив. Многие студенты работают в составе молодежных советов администрации Агинского округа и городского округа «Поселок Агинское». Благодаря системной работе создана комфортная и безопасная образовательная среда для студентов, намного улучшена материально-техническая база. Внедрены в учебный процесс новые образовательные программы, создана система независимой общественно-государственной аттестации выпускников, положено начало в проведении творческих и публичных отчетов о результатах образовательной деятельности, началась публичная защита курсовых и дипломных работ, к итоговой государственной аттестации были привлечены работодатели, представители учреждений образования, органов управления образованием, ученые, учителя-практики.

С октября 2016 г. коллективом колледжа руководит кандидат исторических наук Батор Баясхаланович Зандараев. Его отличает высокая порядочность, интеллигентность, дисциплинированность, стремление ко всему передовому.

Он придает большое значение созданию в колледже атмосферы открытости, сотрудничества, максимального раскрытия потенциала каждого студента и педагога. Обновление и совершенствование образовательного процесса, инновационные процессы в педагогической деятельности преподавателей способствовали созданию кафедр.

Студенты принимают активное участие в общественной и творческой жизни поселка Агинское и Агинского округа. В колледже развито волонтерское движение, активисты принимают участие в разных благотворительных мероприятиях и акциях.

В завершение хочется отметить, что все вышеназванные директора Агинского педагогического колледжа сыграли значительную роль в управлении развитием образовательной среды в Агинском педагогическом колледже, которая позволяет каждому обучающемуся выбрать свой темп освоения компетенций, что на практике обеспечивает индивидуализацию процесса обучения, а педагогам – целенаправленно идти к поставленным

целям, создавать условия для формирования у обучающихся общих и профессиональных компетенций.

Литература:

1. Кулюткин, Ю. Образовательная среда и развитие личности / Ю. Кулюткин, С. Тарасов // Новые знания. – 2001. – № 1. – С. 6-7.
2. Мануйлов, Ю.С. Средовой подход в воспитании / Ю.С. Мануйлов ; под ред. акад. Л.И. Новиковой. – Кустанай : МЦСТ, 1997. – 224 с.
3. Мерзон, Е.Е. Образовательная среда как фактор формирования профессиональной компетентности студентов педагогического вуза / Е.Е. Мерзон // Молодой ученый. - 2011. - № 10. - Т. 2. - С. 170-172.
4. Муравьева, А.А. Организация модульного обучения, основанного на компетенциях : пособие для преподавателей / А.А. Муравьева, Ю.Н. Кузнецова, Т.Н. Червякова. – М. : Альфа-М, 2005. – 96 с.
5. Нагимова, Н.И. Развитие современных подходов к обучению в соответствии с ФГОС НПО и СПО : методическое пособие / Н.И. Нагимова. – Ульяновск : УИПКПРО, 2012. – 56 с.
6. И многому начало здесь в училище родном. - Агинское, 2000.
7. Ясвин, В.И. Образовательная среда. От моделирования к проектированию / В.И. Ясвин. - М. : Смысл, 2001.

*Макарова Ф.Р.,
директор
ГПОУ «Краснокаменский промышленно-
технологический техникум»*

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА
«ДУАЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ
КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И
СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА»**

Обращение к вопросам формирования профессиональных компетенций, рабочих квалификаций у студентов системы среднего профессионального образования посредством организации дуальной системы обучения можно объяснить несколькими обстоятельствами.

Во-первых, согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» (2012 г.), миссией профессиональной образовательной организации является решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и подготовка квалифицированных специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования. *Во-вторых*, традиционно система образования специалистов профессиональной сферы, несмотря на неоднократные попытки модернизации содержания профессионального образования, в

большой степени направлена на профессиональную предметную (большой частью - теоретическую) подготовку, что, безусловно, важно, но недостаточно для формирования и оценки профессиональных компетенций, рабочих квалификаций. «Действующая система подготовки кадров во многих регионах характеризовалась как слабо реагирующая на происходящие в экономике преобразования, обладающая высокой инерционностью профессиональных образовательных организаций в сфере внедрения новых производственных и образовательных технологий и не обеспечивающая адаптацию выпускников в условиях реального производства» [2].

Все это приводит к несоответствию качества подготовки студентов требованиям работодателей, возникают проблемы трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений, а впоследствии - к их длительной адаптации на предприятии. Необходимо, чтобы в профессиональных образовательных организациях в качестве приоритетных направлений деятельности рассматривали *вопросы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена через организацию дуальной системы обучения* и использовали для их реализации ресурсы дополнительного образования, осуществляя организационно - методическую и содержательную интеграцию. *В третьих*, введение Федерального Государственного образовательного стандарта и стандартов по профессиям ориентировало систему профессионального образования на применение модульно-компетентностного подхода и привлечение социальных партнеров к подготовке квалифицированных кадров.

Дуальное обучение в узком смысле практически совпадает с формой организации практики на рабочем месте в рамках образовательной программы. Эта форма подразумевает взаимодействие профессиональной образовательной организации с организацией работодателя и не ведет к изменениям системы профессионального образования на уровне всего субъекта Российской Федерации. В широком смысле, *дуальное образование* – это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве. Регулируются взаимоотношения сторон гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления. Каждая система влияет на развитие другой и одна без другой не может существовать [1].

Таким образом, дуальная модель – это объединение интересов бизнеса, будущего специалиста и государства. Для предприятия – это возможность подготовить для себя кадры, экономя на расходах по поиску и подбору работников, их переучиванию и адаптации. Для молодых людей – отличный шанс скорее приобрести самостоятельность и легче адаптироваться к взрослой жизни.

В ГПОУ «КПТТ» управление внедрением элементов дуального обучения происходит путем реализации проекта «Дуальное профессиональное

обучение как способ повышения эффективности образовательного процесса подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена».

Цель проекта: создание условий для внедрения элементов дуальной системы обучения в образовательный процесс для более качественной подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, соответствующей требованиям работодателей, выхода образовательного учреждения на новый качественный уровень партнерских отношений с промышленными предприятиями и организациями.

Задачи проекта:

1. Изучить основы дуального обучения, проанализировать опыт внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс.
2. Скорректировать образовательные программы
3. Установить качественно новые отношения с предприятиями-социальными партнёрами на основе взаимной ответственности за результаты подготовки рабочих кадров и специалистов.
4. Обеспечить разработку пакета нормативных документов по внедрению элементов дуального обучения.

Срок выполнения поставленных задач и достижение намеченной цели – 2015-2020 гг.

В рамках реализации проекта:

1. Создана кафедра дуального обучения, проведен педагогический Совет по теме: «Обеспечение современного качества профессионального обучения рабочих кадров, специалистов среднего звена на основе реализации элементов дуального обучения», утверждено Положение о порядке организации и проведения дуального обучения в Краснокаменском промышленно-технологическом техникуме.

Все образовательные программы проходят внешнюю экспертизу работодателями. В связи с тем, что профессия «Автомеханик» вошла в ТОП-50, программы учебной и производственной практики по этой профессии и специальности «Техническое обслуживание и ремонт автотранспорта» скорректированы с учетом требований международного и российского движений «WorldSkills». В ноябре 2016 г. техникуму присвоен статус региональной ведущей профессиональной образовательной организации по номинации «Обслуживание транспорта и логистика» как результат участия в краевом конкурсе на ведущую профессиональную образовательную организацию по профессии «Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей».

Партнерские отношения с ООО «Мясокомбинат «Даурский» с 2009 г. соответствуют дуальной системе обучения, но кроме этого, заключены еще шесть договоров о социальном партнерстве с руководителями предприятий города различных форм собственности.

2. Подписаны пятнадцать программ и договоров о стажировке мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин на предприятиях наших социальных партнеров.

3. Для того чтобы студенты, находящиеся на дуальном обучении, могли осваивать учебные планы, в начале 2016 г. техникум приобрел оболочку дистанционного обучения Moodle. На данный момент восемь преподавателей создали свои дистанционные курсы на платформе сервера дистанционного обучения, ведётся интенсивная работа по их наполнению обучающим и контролирующим материалом. Преподавателями разрабатываются электронные учебно-методические комплексы по профессиям и специальностям. Осваиваются возможности сетевого сервера Learningapps.org.

Преодоление имеющихся трудностей в реализации проекта возможно через конструктивное сотрудничество с органами власти и бизнесом:

1. Отсутствие нормативно-правовой базы для внедрения дуального обучения, а именно нормативно – правовых документов, принятых на региональном уровне, регламентирующих порядок его организации и проведения, функции обучающего предприятия, институт наставничества, привлечение как можно большего числа работодателей к работе по дуальной системе.

2. Морально и физически устаревшая материально-техническая база техникума (отсутствие современного оборудования, программного обеспечения, технических средств обучения).

Организация и проведение трех «Круглых столов» с представителями органов власти, предприятий работодателей и социальных партнеров дали следующие результаты по продвижению Проекта:

- создан координационно-экспертный Совет – орган, ответственный за координирование и управление деятельностью всех заинтересованных участников по внедрению элементов дуального обучения, в состав которого вошли представители городской администрации, работодателей, руководство техникума и его филиала в г. Борзя. Разработано и утверждено локальным нормативным актом «Положение о координационно-экспертном Совете»;

- принято решение о проведении юридической экспертизы Положения «О порядке организации и проведения дуального обучения студентов» и направления его депутатам Законодательного собрания, в Министерство образования, науки и молодежной политики Забайкальского края на рассмотрение и придания ему правового статуса.

Ожидаемые результаты от реализации Проекта:

1. Высокий процент трудоустройства выпускников и их адаптация в рабочих коллективах.

2. Высокая мотивация в получении знаний.

3. Формирование новой психологии будущего работника.

4. Оценка качества подготовки специалистов работодателями непосредственно на рабочем месте.

5. Повышение профессиональной компетентности педагогов.

6. Снижение нагрузки на бюджет за счёт переноса части затрат по профессиональному обучению на предприятия.

Литература:

1. Есенина, Е.Ю. Что такое дуальная система обучения? Детальный обзор / Е.Ю. Есенина. – Режим доступа: http://www.up-pro.ru/library/personel_management/training/dualnoe-obuchenie.html
2. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров / Агентство стратегических инициатив. - М., 2016.
3. Петров, Ю.Н. Дуальная система инженерно-педагогического образования - инновационная модель современного профессионального образования / Ю.Н. Петров. - Нижний Новгород, 2009.
4. Смирнов, И.П. Новые принципы организации начального профессионального образования. Переход к открытой системе в условиях рынка труда / И.П. Смирнов, В.А. Поляков, Е.В. Ткаченко. - М., 2004.
5. Шелтон, А. Введение в профессиональную педагогику / А. Шелтон. - Екатеринбург, 1996.

*Макковеева Н.Г.,
зам. директора по УПР,
ГПОУ «Забайкальский техникум
профессиональных технологий и сервиса»*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ТЕХНИКУМА

Сегодня в Забайкальском крае складывается парадоксальная ситуация: предприятия испытывают острый кадровый голод, а выпускники не могут найти работу по специальности. Причина кроется в утрате взаимодействия между образовательными учреждениями и производственной сферой.

Основной задачей среднего профессионального образования является подготовка квалифицированных трудовых ресурсов для предприятий и организаций.

Неслучайно в Концепции модернизации российского образования подчеркивается, что стратегические цели образования могут быть достигнуты только в процессе постоянного взаимодействия образовательных учреждений со всеми социальными партнерами.

Социальное партнерство – это система отношений образовательного учреждения с предприятиями, субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, основанная на выявлении, согласовании и реализации интересов всех участников этих отношений.

Участников социального партнерства можно разделить на две категории – внутренние и внешние. К внутренним участникам относятся:

- студенты учебного заведения;
- студенческие объединения;
- администрация учебного заведения;

- службы обеспечения и сопровождения образовательного процесса учебного заведения.

К внешним участникам социального партнерства относятся:

- выпускники учебного заведения;
- родители студентов учебного заведения;
- образовательные учреждения города и края;
- федеральные, муниципальные органы управления;
- общественные организации и фонды;
- учреждения, организации и предприятия всех форм собственности;
- иные заинтересованные лица.

ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса» – одно из ведущих профильных образовательных учреждений края, осуществляющее подготовку специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих.

В учебном заведении создана система социального партнерства, которая является составной частью программы развития техникума. Закономерно, что программа стратегического развития образовательного учреждения основной целью определяет предоставление образовательных услуг, удовлетворяющих требованиям всех заинтересованных сторон:

- личности – в интеллектуальном развитии и получении качественного профессионального образования, обеспечивающего возможность дальнейшего трудоустройства;

- работодателей – в квалифицированных специалистах;

- государства и общества – в образованных, социально адаптированных членах общества.

Достижение этой цели предполагает решение ряда задач и, прежде всего, неизменное улучшение качества содержания образования в соответствии с требованиями ФГОС СПО, рынка образовательных услуг и рынка труда. Речь идет о стратегической кадровой политике, в которой в качестве основных принципов трудовой деятельности выдвигаются необходимость постоянного обновления знаний и освоение новых профессий и специальностей.

Наше учреждение сегодня осуществляет подготовку по восьми специальностям и профессиям: «Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))», «Мастер по обработке цифровой информации», «Повар, кондитер», «Продавец, контролер-кассир», «Электромонтажник электрических сетей и электрооборудования», «Оператор связи», «Портной».

Главным критерием эффективности социального партнерства является качество подготовки специалистов и их востребованность на рынке труда, поэтому техникум взаимодействует с социальными партнерами в области формирования профессиональных компетенций выпускников. С этой целью проводятся круглые столы совместно с работодателями, педагогические советы, конференции и другие мероприятия, направленные на усиление интеграции образовательного процесса и производства. Стоит под-

черкнуть, что будущие выпускники уже на этапах производственной практики закрепляются на рабочих местах.

Для подготовки специалистов высокого качества работодателям необходимо продемонстрировать студентам современное оборудование и технологические процессы, которые на нем осуществляются. Все это предусматривается руководством техникума при выборе партнеров.

Наше учреждение тесно сотрудничает с предприятиями-работодателями, которые по профилю своей деятельности близки к профессиональной ориентации техникума, т.к. практикоориентированное образование требует материально-технической базы, которая должна соответствовать современному уровню.

На сегодняшний день нашими основными социальными партнерами и работодателями являются: ООО ТелеНет, ООО «МУКСОН», АО «Спецавтохозяйство», филиал краевого государственного унитарного предприятия «Автомобильные дороги Забайкалья», ПАО МРСК Сибири Читаэнерго, ОАО РЖД г. Могоча, ОПС № 42, ПАО ТГК-14 и др.

Сотрудничество техникума с предприятиями и организациями города Читы и Забайкальского края осуществляется на основе договоров о социальном партнерстве. Предметом договора являются следующие пункты:

1. Организация и прохождение различных видов практик по специальностям с обязательным обеспечением условий безопасности на каждом рабочем месте.

2. Проведение экскурсионных занятий, мастер-классов на предприятиях.

3. Привлечение опытных специалистов для проведения обзорных лекций.

4. Назначение опытных специалистов председателями итоговых государственных аттестационных комиссий, руководителями практик, руководителями выпускных квалификационных работ, рецензентами работ.

5. Проведение круглых столов работников предприятий со студентами и обучающимися.

6. Полная подготовка специалистов по заявке предприятия (целевая подготовка).

7. Переподготовка кадров и повышение квалификации работников предприятий.

8. Прохождение стажировки на предприятиях преподавателями профессиональных дисциплин техникума.

Последний пункт особенно актуален для всех образовательных учреждений, ведь в советские годы существовало понятие "наши шефы", "базовое предприятие", на этих предприятиях организовывались учебные мастерские, где студенты и обучающиеся проходили практику, туда же их брали на работу. Сейчас многое изменилось: у предприятий и организаций нет никаких обязательств и обязанностей перед образованием. С изменениями форм собственности практически прекратилась помощь образовательным учреждениям со стороны предприятий и акционерных обществ.

Сейчас у образовательных учреждений нет возможности надеяться на отраслевую поддержку. Отрыв профессиональных образовательных учреждений от отраслевого научно-производственного комплекса осложняет процесс практической подготовки специалистов.

В связи с этим в современных социально-экономических условиях профессиональные образовательные учреждения только в тесном контакте с работодателями – непосредственными потребителями их продукции смогут выполнять свою главную задачу – осуществлять подготовку высококвалифицированных кадров, согласованно определять потребности регионального рынка труда, создавать систему оценки качества профессионального образования; организовывать учебную и производственную практики студентов, привлекать практикующих специалистов к педагогической работе в техникуме в качестве преподавателей специальных дисциплин, руководителей практики и членов государственных аттестационных комиссий; организовывать стажировку на производстве преподавателей и мастеров производственного обучения техникума и, наконец, успешно трудоустраивать выпускников.

В рамках работы системы взаимодействия техникум обращается к работодателям для выявления их требований к уровню подготовки специалистов. Эти требования являются основой для составления учебных планов специальностей, являющихся фундаментом для разработки рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, на базе которых формируется календарно-тематическое планирование.

Рабочие программы задают систему показателей, позволяющих установить степень соответствия деятельности, выполняемой работником, существующим требованиям рынка труда, и представляют собой набор характеристик в виде знаний и умений, отвечающих конкретным профессиональным критериям, свойственным деятельности, которую специалист осуществляет в рамках конкретной профессии. Эти характеристики, в свою очередь, разбиваются на компетенции. Таким образом, рабочие программы определяются сферой труда.

Система профессионального образования должна иметь четкие представления о том, для каких конкретных видов работ профессиональной деятельности осуществляется подготовка специалистов, а не просто готовить унифицированных работников, обладающих компетенциями.

Ежегодно работодатели принимают участие:

- в рецензировании (согласовании) учебных планов специальностей, выпускных квалификационных работ (проектов);
- в заседании Государственной аттестационной комиссии;
- в оценке знаний и умений студентов при проведении промежуточной аттестации по профессиональным модулям специальностей (участие в квалификационных экзаменах);
- в экспертной оценке программ практик.

Другим аспектом социального партнерства для техникума является взаимодействие со службой занятости, которая помогает учитывать требо-

вания работодателей. При этом техникум ориентируется не только на конъюнктуру и сиюминутный спрос рынка труда, но и на кадровую потребность реального сектора сферы услуг, обеспечивающего стабильное экономическое развитие региона. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан рассматриваются техникумом как эффективный инструмент гибкого и оперативного реагирования на срочный спрос. Поэтому маркетинговая служба техникума ведет активную работу по изучению потребностей населения и регионального рынка труда. Совместно с центром занятости населения города и районов постоянно отслеживается изменение спроса на специалистов среднего звена, выявляются потребности рынка труда в той или иной специальности (профессии).

Выстроенная система социального партнерства постоянно совершенствуется, и коллектив техникума постоянно ищет новые пути совместной работы.

В связи с этим выявляются следующие *перспективы учебного заведения:*

- использование передовой материально-технической базы социальных партнеров для повышения качества профессиональной подготовки выпускников;
- информатизация образовательного пространства партнеров;
- повышение профессиональной культуры преподавателей и мастеров производственного обучения;
- углубление взаимосвязи учебного и производственного процессов в создании единого образовательного пространства социальных партнеров;
- расширение спектра предлагаемых потребителю профессий в рамках дополнительного образования;
- использование профессионального опыта специалистов-практиков через включение их в образовательный процесс;
- проведение совместных с социальными партнерами профориентационных мероприятий;
- формирование педагогической культуры социальных партнеров.

Показатели эффективности социального партнерства является:

- удовлетворенность социальных партнеров качеством подготовки специалиста;
- востребованность выпускников техникума на рынке труда;
- демократизация системы управления.

Таким образом, опыт социального партнерства техникума с работодателями показывает, что такого рода взаимодействие позволяет не только повысить востребованность выпускников, но и создать условия для непрерывного образования работников, решить вопросы подготовки кадров для реализации планов развития производства. Такая система является оптимальной для решения задач, связанных с трудоустройством и адаптацией выпускников на современном рынке труда.

Залог успеха и процветания техникума – это совместная деятельность всех заинтересованных лиц.

*Макушева Т.В.,
методист*

ГПОУ «Читинский медицинский колледж»

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Одним из важнейших направлений и одновременно условием развития профессионального образования является обеспечение качества его кадрового потенциала. Для реализации Федеральных образовательных стандартов среднего профессионального образования нужны педагогические работники, обладающие новыми компетенциями, научно-творческим стилем мышления и деятельности, способные осуществлять инновационные процессы, проектировать и реализовывать содержание образования, обеспечивать его качественными методическими материалами, используя новые методы обучения [1].

В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень и имеют право не реже, чем один раз в три года повышать квалификацию, осваивая программы дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности. Основной целью повышения квалификации является развитие профессиональной компетентности, формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника, что в совокупности обеспечит выполнение требований по достижению современного качества образования [4, 2].

Так, педагогическим работникам ГПОУ «Читинский медицинский колледж» создаются условия для непрерывного профессионального образования, как внутреннего, так и внешнего. Обучение в учреждениях дополнительного профессионального образования организуется с учетом специфики преподаваемой учебной дисциплины (профессионального модуля) посредством освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной подготовки) в разных формах: с отрывом и без отрыва от производства, с использованием дистанционных образовательных технологий .

Как правило, повышение квалификации преподавателей общеобразовательного цикла осуществляется на базе ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края». В том же учреждении педагогические работники колледжа осваивают дополнительные профессиональные программы: «Обновление воспи-

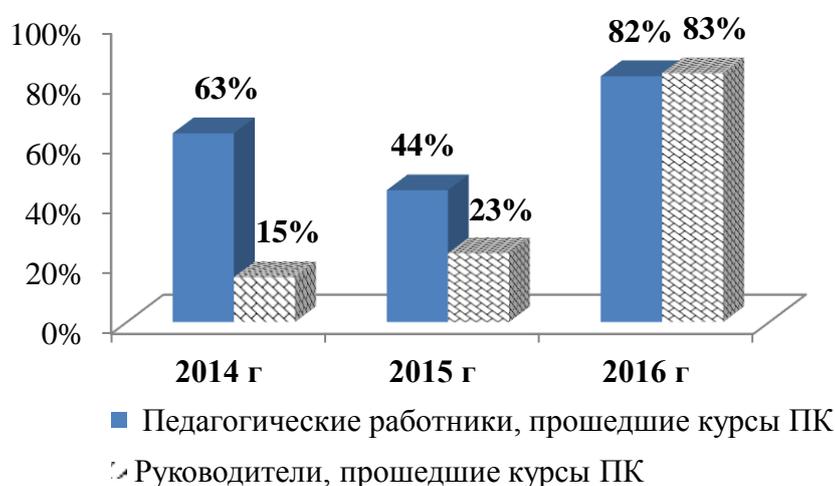
тательной деятельности классного руководителя», «ИКТ – компетентность как основа образования современного педагога», «Интерактивная среда обучения», «Создание аудио-визуального учебного материала средствами SAMTASIA STUDIO» и др. На базе ГПОУ «Читинский педагогический колледж» осуществляется обучение по программе «Конструирование учебного занятия с использованием ИКТ». В Центре развития среднего профессионального образования ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края» педагоги повышают профессиональный уровень по программам «Организация и содержание деятельности преподавателя в условиях ФГОС СПО», «Организация воспитательной деятельности в учебной группе государственного профессионального образовательного учреждения СПО».

Преподаватели профессионального цикла проходят обучение в образовательных учреждениях Забайкальского края и России: ФГБОУ ВО «Читинская государственная медицинская академия», БПОУ Омской области «Медицинский колледж», ГАПОУ «Казанский медицинский колледж», филиале ФГБОУ ДПО «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации, «Иркутская государственная медицинская академия последипломного образования», ФГБОУ ВО «Иркутский государственный медицинский университет». Во время прохождения студентами колледжа производственной практики организуется стажировка для преподавателей профессионального цикла на базах медицинских и фармацевтических организациях города. Таким образом, выполняются требования федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования к условиям реализации программы подготовки специалистов среднего звена [3, 5].

Кроме того, реализуют право на дополнительное профессиональное образование руководители, заведующие отделениями, председатели цикловых методических комиссий, специалисты колледжа по различным темам и направлениям: «Деловой менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Управление качеством образования», «ИКТ для руководителей», «Комплексное методическое обеспечение учебного процесса в образовательных организациях медицинского профиля в условиях реализации современной модели образования», «Создание и администрирование официального сайта образовательной организации», «Библиотечковедение и библиография» и др.

Внешнее обучение педагогических кадров колледжа осуществляется в соответствии с перспективным планом и ежегодным графиками, составляемыми и корректируемыми с учётом пожеланий педагогов и результатов анализа анкетирования, диагностики и мониторингов, проводимых методической службой колледжа. Следовательно, при необходимости педагогические работники имеют возможность осваивать дополнительные профессиональные программы чаще, чем один раз в три года (см. Рис. 1).

**Повышение квалификации руководящих и педагогических кадров
ГПОУ «Читинский медицинский колледж»
за период с 2014 по 2016 гг.**



Необходимо отметить, что для повышения уровня квалификации педагогических работников методической службой колледжа создаются условия и для внутреннего обучения. Организуются занятия по обучению компьютерной грамотностью, педагоги изучают материалы различных курсов, методические материалы и нормативно-правовые документы, представленные в медиатеке, участвуют в вебинарах, научно-практических конференциях, конкурсах, мастер-классах, тематических и практических семинарах, в работе круглых столов, обобщают и распространяют свой опыт. В колледже проводятся тематические педагогические советы, занятия Школы молодого преподавателя, Школы педагогического мастерства, где педагоги имеют возможность не только приобрести знания, но и поделиться опытом своей профессиональной деятельности. Совершенствование профессионализма преподавателей в области разработки современного учебно-методического обеспечения и использования новых технологий обучения осуществляется в цикловых методических комиссиях, временных творческих коллективах.

Ещё одной формой повышения квалификации является самообразование, выстраивание своей траектории развития, когда педагогические работники моделируют свою профессиональную деятельность, проводят мониторинг, рефлекссию и принимают решения о способах её совершенствования, осознавая, что образование необходимо получать непрерывно, в течение всей жизни.

В рамках сетевого взаимодействия педагогические работники и руководители колледжа участвуют в конкурсах, научно-практических конференциях, мастер-классах, в работе методических объединений и т.д. Кроме этого, преподаватели профессионального цикла принимают участие в конференциях и мероприятиях практического здравоохранения, организуемых

Министерством здравоохранения Забайкальского края. Количество педагогов, участвующих в мероприятиях разного уровня, на которых они представляют опыт и результаты своей профессиональной деятельности, так же, как и количество публикаций педагогов, имеют тенденцию к увеличению (см. Рис. 2, 3, 4).

Рисунок 2

Участие педагогических работников ГПОУ ЧМК в научно-практических конференциях

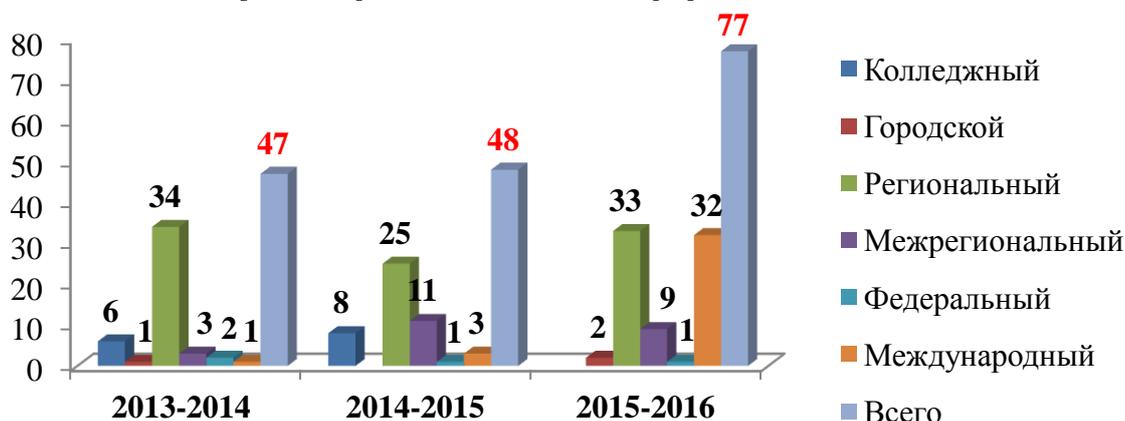


Рисунок 3

Публикации педагогических работников ГПОУ ЧМК

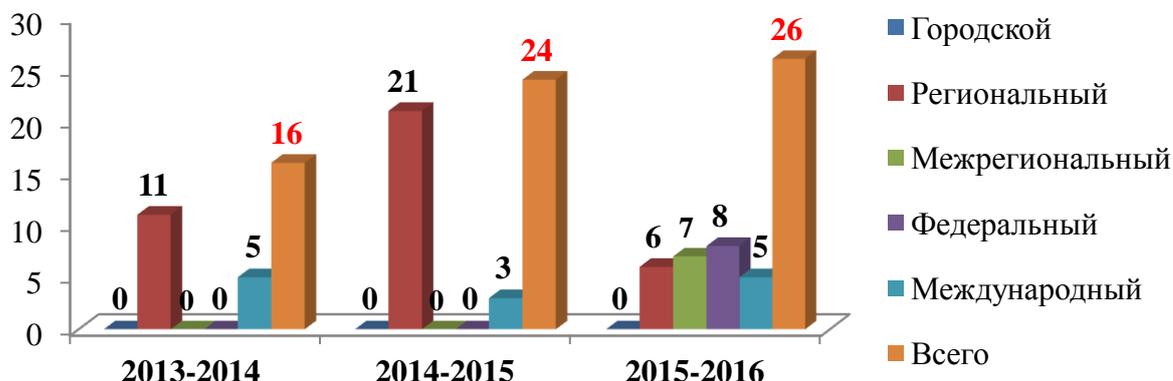
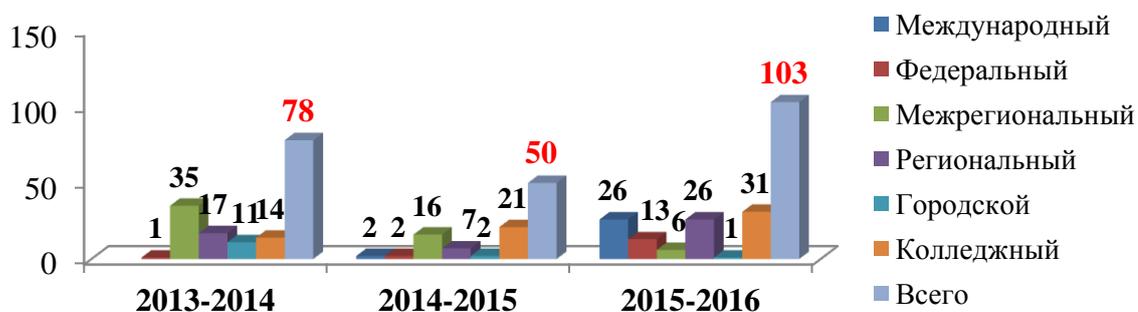


Рисунок 4

Руководство учебно-исследовательской работой студентов ГПОУ ЧМК



Полученные знания, усовершенствованные умения и навыки в процессе повышения квалификации педагогические работники применяют в

своей профессиональной деятельности, внося личный вклад в повышение качества образования. Об этом свидетельствуют результаты мониторингов, проводимых в колледже. Так, результаты качества подготовки выпускников за 2014-2016 гг. характеризуются стабильной динамикой, отмечается положительная тенденция к увеличению количества красных дипломов (см. Таблица 1).

Таблица 1

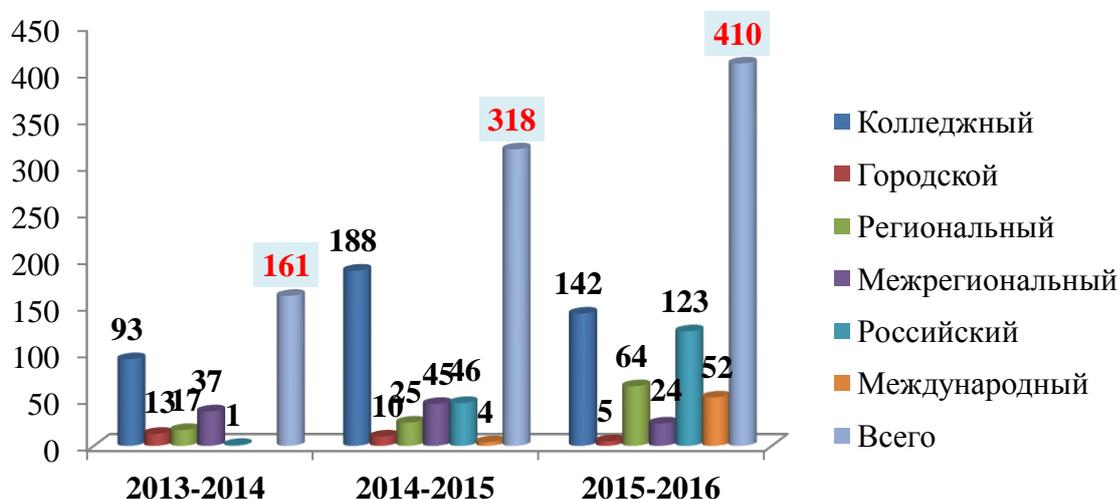
Качество подготовки выпускников за 2014-2016 гг.

Показатель	2014	2015	2016
Средний балл ГИА	4,2	4,1	4,1
Качество знаний	82,5	81	80
Количество красных дипломов	5	10,6	13,3

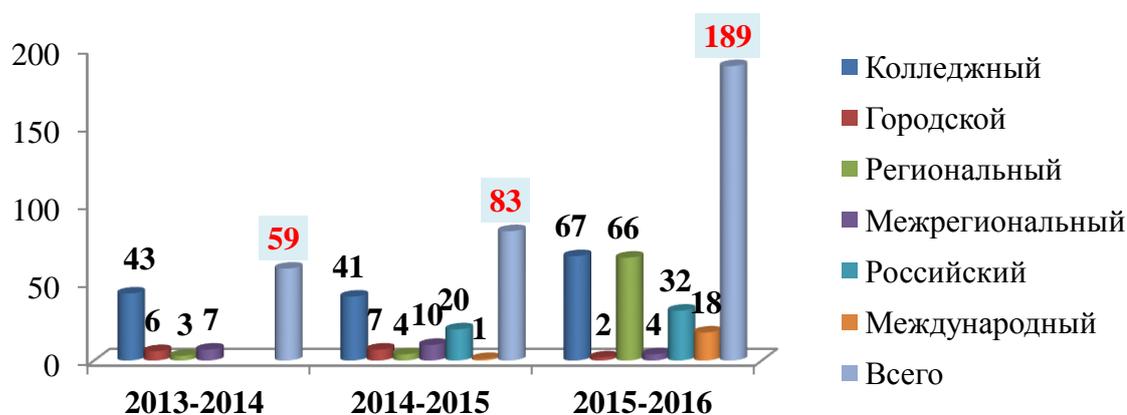
Кроме этого, увеличивается количество студентов колледжа, занимающихся учебно-исследовательской деятельностью и принимающих участие в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, олимпиадах, проектах и других мероприятиях, формируя общие компетенции, необходимые будущему специалисту, востребованному на рынке труда (см. рис. 5, 6).

Рисунок 5

Количество обучающихся ГПОУ ЧМК, участвующих в учебно-исследовательской деятельности и участвующих в мероприятиях разного уровня



**Количество призовых мест студентов ЧМК,
участвующих в учебно-исследовательской деятельности
и других мероприятиях разного уровня**



Таким образом, руководством и методической службой колледжа решается задача создания условий, в которых преподаватели повышают своё профессиональное мастерство. Все используемые формы повышения квалификации направлены на развитие профессиональной компетентности педагогических работников. А если обеспечивается качество кадрового потенциала колледжа и развивается процесс саморазвития педагога, повышается качество подготовки будущего специалиста.

Литература:

1. Пастухова, И.П. Проблемы формирования методической компетентности преподавателей в контексте внедрения профессионального стандарта педагога / И.П. Пастухова // Среднее профессиональное образование. - 2017. - № 2. –С. 3-9.
2. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 марта 2015 г. № 08-415 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании». - Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 30.12.2012 г.).
5. Федеральный государственный образовательный стандарт СПО. - Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/1502>

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ РАЗВИВАЮЩЕЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ СРЕДОЙ ТЕХНИКУМА

Приоритетность решения воспитательных задач в системе образовательной деятельности обозначена в Законе «Об образовании», определяющем образование как «...единый целенаправленный процесс воспитания и обучения... в интересах человека, семьи, общества, государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [4].

Важным условием эффективной организации и управления процессом воспитания в Краснокаменском промышленно-технологическом техникуме является создание воспитательной среды, способствующей всестороннему развитию личности студента, его социальной активности, самореализации, самоопределению и самосовершенствованию.

Воспитательная система техникума охватывает учебный процесс, внеурочную жизнь студентов, их деятельность и общение за пределами учреждения.

Структура управления воспитательным процессом ГПОУ «КПТТ»



Управление воспитательным процессом – стратегию, анализ и корректировку осуществляют:

- директор техникума;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- кафедры воспитания, в которую входят мастера производственного обучения, кураторы и классные руководители учебных групп;
- социально-психологическая служба;
- служба общежития;
- органы студенческого самоуправления.

Данная структура воспитательной деятельности является одним из основных элементов образовательного процесса, обеспечивающим целостное формирование личности студента.

С целью создания эффективной воспитательной системы была разработана Комплексная программа воспитательной деятельности «Путь к успеху». Данная программа реализуется также в Борзинском филиале Краснокаменского промышленно-технологического техникума.

Планы воспитательной работы составляются с учётом специфики техникума и контингента студентов, опыта и результатов предыдущей работы и реализуются по направлениям: гражданско-патриотическое, спортивно-оздоровительное, художественно-эстетическое, профилактическое, научно-познавательное, профориентационное, социальная деятельность.

Управление воспитательной работой строится на системном подходе, который предполагает комплексное изучение явления или процесса как единого целого с позиций системного анализа и осуществляется через механизм внедрения целевых программ, которые разрабатываются по мере необходимости. В настоящее время в техникуме реализуются следующие целевые программы:

Таблица 1

Управление воспитательной работой

№ п/п	Наименование программы	Цель	Уровень принятия решения/или согласования	Эффекты реализации
1	Программа гражданско-патриотического воспитания «Гражданин России и Забайкалья»	Обновление содержания, организационных форм и технологий воспитательной деятельности, направленных на совершенствование гражданско-патриотического воспитания	Пед. совет, согласовано с МОН в рамках Программы развития	Создание целостной воспитательной среды, способствующей воспитанию компетентной, нравственной и физически здоровой личности выпускника
2	Программа развития профориентационной работы «Твой профессиональный выбор»	Выполнение КЦП за счёт совершенствования и развития системы профориентации. Формирование единого информаци-	Пед.совет, согласовано с МОН в рамках Программы развития	Создание гибкой, целостной, инновационной системы профориентации. Выполнение КЦП

		онного пространства по профориентации		
3	Программа по профилактике правонарушений среди обучающихся «Закон и подросток»	Повышение правовой культуры подростков, создание условий для профилактики правонарушений несовершеннолетних	Пед. совет	Снижение правонарушений среди несовершеннолетних. Вовлечение обучающихся во внеучебную деятельность
4	Программа «Адаптация первокурсников к системе среднего профессионального образования»	Осуществление социально-психологических, педагогических системных мероприятий, способствующих успешной адаптации студентов 1 курса к ОВП в техникуме	Пед. совет	Адаптация студентов к новой образовательной среде без ощущения внутреннего дискомфорта, конфликтов
5	Совместная с КУО программа по профориентации «Дорога в будущее»	Создание условий для профессионального самоопределения обучающихся через формирование инфраструктуры профориентационной работы в системе образования муниципального района	Пед. совет, согласовано с КУО	Обучение подростков основным принципам построения профессиональной карьеры. Создание единой структуры профориентационной работы в системе образования муниципального района
6	Программа повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников «ТАиР»	Создание условий для повышения уровня квалификации, компетентности педагогических работников в процессе внедрения в образовательный процесс элементов дуальной системы обучения	Пед. совет, согласовано с МОН в рамках Программы развития	Создание гибкой, целостной инновационной системы повышения уровня профмастерства ПР. Освоение элементов дуального образования. Нарращивание кадрового потенциала. Создание привлекательного имиджа техникума
7	Программа реабилитации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Формирование позитивной адаптации к жизни, как процессу сознательного построения и достижения человеком относительно устойчивых равновесных отношений между	Совещание при директоре	Социальная и психологическая защита студентов, снижение числа подростков с девиантным поведением

		собой, другими людьми и миром		
8	Программа развития студенческого самоуправления	Создание условий для всестороннего развития обучающихся в различных сферах общественной жизни, раскрытие и реализация потенциала молодежи, защита интересов студентов	Пед. совет	Развитие и сплочение студенческих коллективов. Овладение студентами навыками организаторской работы. Формирование культуры деловых взаимоотношений
9	Студенческий волонтерский профорientационный проект «Твое будущее»	Формирование у выпускников школ способности самостоятельно выбирать сферу будущей профессиональной деятельности, оптимально соответствующую личностным особенностям и запросам регионального рынка труда с помощью студентов-волонтеров. Социализация выпускников сельских школ	Совещание при директоре	Вовлечение активной молодежи в волонтерское движение. Создание привлекательного имиджа техникума. Увеличение числа абитуриентов ГПОУ «КПТТ»
10	Программа профилактики самовольных уходов несовершеннолетних	Профилактика самовольных уходов и правонарушений обучающихся. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников техникума в части решения задач по профилактике самовольных уходов несовершеннолетних	Пед. совет	Возможность снижения или полного исключения самовольных уходов несовершеннолетних при внедрении разработанной программы и ее эффективном использовании
11	Программы дополнительного образования детей по направлениям	Развитие мотивации личности к познанию, творчеству, саморазвитию. Реализация дополнительных образовательных программ и внеурочной деятельности в интересах личности студента	Совещание при директоре. Мет. объединения	Создание единого информационно-образовательного пространства основного и дополнительного образования, способствующего развитию личности студента

В процессе работы с обучающимися педагогами применяются различные методы, приемы и формы: коллективно-творческие дела (КТД); ролевые, деловые, творческие игры; дискуссии, ток-шоу; психологические тренинги; профессиональный практикум.

Внеурочная воспитательная деятельность, как и урочная, направлена на достижение результатов освоения основной профессиональной образовательной программы, активное развитие социальных и профессиональных компетенций студентов, на повышение культурного, научного, творческого потенциала будущих рабочих и специалистов. Наблюдается тенденция к развитию внеурочной занятости студентов для наиболее полного удовлетворения потребностей и интересов обучающихся. С целью адаптации, а также профилактики правонарушений и суицидального поведения, особое внимание уделяется внеурочной занятости детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Расширяется воспитательная среда техникума: в 2016-2017 уч.г. открылись хореографическая студия, секция мини-футбола, видеостудия «Прайд», «Школа Лидера». Активно развивается интеллектуальное направление, студенческое самоуправление, таким образом, углубляется сфера применения способностей и умений студентов, что дает каждому возможность развить талант, проявить инициативу.

Занятия в спортивных секциях дают студентам не только физическое развитие, но и направляют их к здоровому образу жизни. Кроме того, физически подготовленные, мотивированные на победу, наши студенты традиционно занимают первые места в городских спортивных соревнованиях, спартакиаде допризывной молодежи.

В 2015-2016 уч.г. в техникуме было создано интеллектуальное общество студентов, дебатный клуб «ПроНО».

С 2015 г. создан и успешно работает интеллектуальный клуб «Что? Где? Когда?», который насчитывает уже более 100 участников из 15 групп техникума. Темы игр определяются значимыми событиями в стране и регионе, а также предлагаются самими студентами. Так, в 2015 г. состоялась игра, посвященная 70-летию Победы в ВОВ, в 2016 г. она была посвящена ЗОЖ и ГТО, а в 2017 г. - Дню местного самоуправления, Международному Дню студента. По инициативе студентов руководство техникума обратилось в отдел культуры, спорта и молодёжной политики администрации города с предложением проводить городские игры «Что? Где? Когда?». Данная инициатива была поддержана, и с 2016 г. на базе техникума проходят городские студенческие игры знатоков.

Ежегодно в техникуме проводятся научно-практические конференции, победители которых со своими работами принимают участие в городских, краевых, межрегиональных и всероссийских конференциях и конкурсах. Юбилейная конференция техникума состоялась в марте 2016 г., в ней приняло участие 36 студентов.

Занятия студентов техникума в клубах и студиях помогают нашим ребятам принимать участие и занимать призовые места в конкурсах раз-

личного уровня, повышают потенциал и престиж самой образовательной организации (см. Таблицу 2).

Таблица 2

Участие в НПК, конкурсах, соревнованиях в 2016 г.

№ п/п	Наименование конкурса	Уровень конкурса Региональный/ всероссийский/ международный	Численность студентов-участников	Численность победителей, призёров
1	Дистанционные олимпиады	всероссийский	6	5
2	Научно-практические конференции	межрегиональный	2	2
		международный	3	-
		краевой	1	-
3	Конкурс «Доброволец России»-2016	региональный	2	1
		всероссийский	1	-
4	Выставка научно-технического творчества	краевой	1	1
5	Олимпиада профессионального мастерства	краевой	2	-
6	Турнир по боксу «Надежда»	международный	7	1

Студенческое самоуправление ГПОУ «КПТТ» направлено на удовлетворение потребностей обучающихся в самостоятельности, общении, самоопределении, включение студентов в различные виды социально значимой деятельности, решение задачи реализации студенческих инициатив, творческой активности студентов, студенческой демократии с соответствующими правилами и ответственностью. Система студенческого самоуправления включает: студсовет техникума, студенческий совет общежития и самоуправление в группах. При студсовете функционирует пресс-центр, издаётся газета «От сессии до сессии», постоянно оформляются информационные стенды «Для тебя, студент!» и «Наша жизнь».

По инициативе студентов в этом учебном году была организована «Школа лидера», где студенты-активисты при участии педагогов-организаторов, психолога обучают лидерским качествам актив студенческих групп. Также по инициативе студентов было организовано шефство студентов - старшекурсников над первокурсниками.

Успешно развивается в техникуме и волонтерское движение. Студенческий волонтерский отряд «Доброе сердце» - постоянный участник всех городских социальных акций, командир отряда Кристина Галивец получила диплом победителя регионального этапа «Доброволец России – 2016».

Можно с уверенностью сказать, что знания и опыт, полученные в результате участия в студенческом самоуправлении, развивают личностные качества студентов, необходимые для будущей профессиональной деятельности, делают выпускников техникума более социализи-

рованными, мобильными, востребованными в профессиональной области, а также в социально значимой деятельности.

Сложившаяся в техникуме система мониторинга качества образования включает в себя мониторинг личных достижений студентов, включающий не только достижения в учебе, но и результаты творческой, спортивной, социальной деятельности. Эти результаты представлены в личных портфолио студентов и учитываются при подведении итогов ежегодного конкурса «Лучшая группа года».

Таким образом, воспитательная среда техникума является важным ресурсом как профессионального, так и личностного развития студента техникума. Потенциал (формы и методы), ресурсное наполнение (расширение инфраструктуры), панорама (направления воспитательной работы) среды, направленные на создание ситуации успеха, способствуют развитию общих и профессиональных компетенций студентов.

Литература:

1. Васильева И.Н. Развитие воспитательной системы образовательного учреждения / И.Н. Васильева // Методист. - 2014. - № 10.
2. Кузьменко, Е.В. Совершенствование управления процессом подготовки профессионально-мобильного специалиста / Е.В. Кузьменко. - Магнитогорск, 2000.
3. Тарасов, С.В. Образовательная среда: понятия, структура, типология / С.В. Тарасов. – Л. : Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, 2011. - № 3.
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании». - Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 30.12.2012 г.).

*Шеханова И.И.,
зам. директора по ППОиСМ
ГПОУ «Читинский политехнический колледж»*

ВЫСТРАИВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ГПОУ «ЧИТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

В ежегодном послании Губернатора Забайкальского края от 28 декабря 2015 г. сказано: «... важное направление работы в социальной сфере – трудовые ресурсы. Сегодня Российская Федерация ужесточает требования к привлекаемой из-за рубежа рабочей силе. Поэтому здесь особое внимание должно быть уделено замещению иностранных граждан российскими. Работникам системы профессионального образования необходимо сосредоточиться не столько на количественном воспроизводстве трудовых ресурсов, сколько на качественной подготовке кадров... При активном участии работодателей необходимо развивать модели сетевого взаимодействия, возродить институт наставничества, участвовать в чемпионате рабочих профессий «Ворлдскиллс Россия».

На примере ГПОУ «ЧПТК» рассмотрим выстраивание и реализацию модели реализации образовательных программ с использованием сетевой формы.

Начальной точкой разработки и апробирования модели послужило утверждение приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края № 749 от 12 сентября 2013 г колледжу статуса региональной инновационной площадки по теме: «Разработка и апробация модели сетевого взаимодействия ГОУ СПО «Читинский политехнический колледж» с образовательными организациями высшего профессионального образования, отраслевыми предприятиями Забайкальского края с целью повышения качества подготовки специалистов по специальности 190629 «Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)» в рамках реализации ФГОС СПО».

На первом этапе работы площадки в 2013 г. проанализирован опыт сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций с целевыми группами предприятий и организаций в целом России, и часть этого опыта мы постарались транслировать в образовательный процесс колледжа.

Следующим шагом этого этапа стало заключение договоров о научно-техническом сотрудничестве. Следует отметить, что создание в колледже в 2012 г. Службы маркетинга позволило скоординировать и контролировать работу с отраслевыми предприятиями и организациями и другими участниками сетевого взаимодействия.

В 2013 г. проводилась активная работа по заключению договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве, неоднократно состоялись личные встречи с руководителями и сотрудниками ЗабГУ, КГУП «Автомобильные дороги Забайкалья», МП «Дорожно-мостовое Ремонтно-строительное управление (ДМРСУ)», ОАО «88 ЦАРЗ», ОАО «103 БТРЗ».

Несмотря на то, что на первом этапе был сформирован и утвержден перечень базовых учреждений и предприятий для апробации и внедрения модели сетевого взаимодействия, Служба маркетинга продолжает работу по расширению круга участников сетевой деятельности и в настоящее время в её состав входят 36 организаций и предприятий края.

За время действия площадки с 2013 по 2016 гг. проведены следующие значимые мероприятия:

1. Анализ и корректировка учебного плана по заявленной специальности с целью определения учебных дисциплин, профессиональных модулей для сетевого взаимодействия.

2. Лекционные занятия и экскурсии на предприятия в соответствии с утвержденными графиками с привлечением специалистов со стороны работодателя и профессорско-преподавательского состава ЗабГУ.

3. Лабораторно-практические занятия на базе отраслевых предприятий.

4. «Круглые столы» с работодателями.

5. При проведении всестороннего анализа подготовки специалистов был выявлен разрыв между образовательным процессом и реальным производством. Поэтому по согласованию с работодателями были организованы стажировки преподавателей на отраслевых предприятиях по индивидуальным программам.

6. Улучшена материально-техническая база колледжа:

- путем передачи оборудования и стендов руководством АО 88ЦАРЗ, ЗАО «Автомост-Чита», ФГБОУ ВО ЗабГУ;

- обновление ремонтного фонда двигателей для проведения лабораторно-практических занятий;

- строительство учебного автодрома колледжу по адресу: Романовский тракт 43, при непосредственном участии руководителей и сотрудников организаций МП ДМРСУ, ЗАО «Автомост – Чита», стало особо значимым событием.

7. Организация учебно-исследовательской деятельности студентов и преподавателей в рамках сетевого взаимодействия, результаты которой представлены на научно-практических конференциях и конкурсах различного статуса (22 НПК и конкурса).

8. Немаловажным фактором при реализации инновационной площадки стал принцип непрерывного образования. За время действия инновационной площадки выпускники колледжа в рамках договорных отношений по полученной квоте продолжили обучение на бюджетной основе в ФГБОУ ВО «СибГТУ» и ФГБОУ ВО «ЗабГУ».

Таким образом, выстраивание и реализация модели сетевого взаимодействия на примере одной специальности позволило создать синергетический эффект по всем направлениям подготовки в колледже (рисунок 1).

Рисунок 1

Модель сетевого взаимодействия ГПОУ «ЧПТК»



Принципы, лежащие в основе модели сетевого взаимодействия:

1. Принцип совместимости – минимальное количество разногласий между участниками сетевого взаимодействия (круглых столы, совместные встречи).

2. Принцип согласованности – совместная деятельность по разработке и реализации ППССЗ с учётом требований работодателей и других участников взаимодействия.

3. Принцип обратной связи – анализ и устранение несоответствия запросам участников сетевого взаимодействия организаторами деятельности.

Эффективность функционирования разработанной модели оценивается через результаты в достижении поставленных целей и задач. Для этого разработаны критерии и индикаторы эффективности модели сетевого взаимодействия, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Критерии и индикаторы эффективности модели
сетевого взаимодействия ГПОУ «ЧПТК»**

Критерии	Индикаторы (показатели)
1. Уровень педагогического мастерства преподавательского состава	- кол-во преподавателей, повысивших квалификацию через прохождение стажировки на отраслевых предприятиях; - кол-во преподавателей и МПО, прошедших процедуру аттестации на присвоение квалификационной категории; - кол-во преподавателей, обучающихся в аспирантуре
2. Качество организации образовательной деятельности	- доля обеспеченности ППССЗ методической документацией, разработанной и согласованной с работодателями (%); - доля обеспеченности МТБ необходимым оборудованием для проведения ЛПЗ (%); - наличие призовых мест у обучающихся в НПК, конкурсах профмастерства
3. Качество результатов освоения ППССЗ обучающимися	- оценка уровня освоения дисциплин и МДК (качество знаний, средний балл); - оценка уровня сформированности компетенций (экзамены квалификационные); - результаты государственной итоговой аттестации
4. Удовлетворенность участников сетевого взаимодействия	- трудоустройство выпускников; - доля продолживших обучение по профилю подготовки в ФГБОУ ВО «ЗабГУ», ФГБОУ ВО «СибГТУ» (%); - наличие конкурса по специальности, средний балл поступающих

Реализация модели сетевого взаимодействия в ГПОУ «ЧПТК» позволяет:

- укрепить практическую составляющую образовательной деятельности;

- повысить мотивацию к получению знаний и приобретению практического опыта обучающимися, т.к. это связано с выполнением реальных служебных обязанностей на реальных рабочих местах;
- обеспечить использование в образовательной деятельности материально-технической базы отраслевых предприятий;
- разработать и реализовать совместные учебные программы, программы практик, а также решить вопросы трудоустройства выпускников;
- повысить заинтересованность руководителей организаций и предприятий в практическом обучении «своего» специалиста.

Секция
«Управление профессиональным педагогическим образованием»

*Алешикина Т.В.,
директор
ГПОУ «Читинский педагогический колледж», к.п.н.*

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА
«ЧИТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Модернизация профессионального образования повлекла за собой оптимизацию системы среднего педагогического профессионального образования в Забайкальском крае. Одним из перспективных направлений становится развитие новых моделей самих образовательных учреждений. Учитывая процесс многолетнего инновационного развития Читинского педагогического колледжа, появилась возможность создания образовательного комплекса. Трансформация педагогического колледжа в образовательный комплекс, центр профессионального педагогического образования, создает условия для более качественного осуществления подготовки работника образовательной сферы. Целью образовательного комплекса является рациональное и системное удовлетворение потребности региона в кадрах.

Читинский педагогический колледж сегодня - многофункциональное и многопрофильное профессиональное образовательное учреждение, включающее Бaleyский филиал и его структурное подразделение, в котором обучается 1639 студентов по очной, заочной и дистанционной формам обучения, а также с элементами дуального обучения по 10 специальностям и 5 профессиям.

В образовательном комплексе Читинского педагогического колледжа реализуется спектр разнообразных образовательных программ от дошкольного образования до рабочих профессий.

Определяющая роль в инновационном образовательном пространстве колледжа принадлежит центрам:

- региональный ресурсный центр «ИКТ в образовании»;
- лаборатория по ИКТ в Балее;
- центр повышения квалификации работников образования;
- локальный центр тестирования иностранных граждан;
- специализированный центр компетенций WorldSkillsRussia по компетенциям «Дошкольное воспитание» и «Преподавание в младших классах»;
- центр дополнительного образования детей в гг. Чита и Балеи;
- региональная инновационная площадка «Инновационная модель реализации формального, неформального и информального образова-

ния на основе медиадидактики в условиях регионального ресурсного центра».

Результатом изменения организационной структуры и интегрированной взаимопроникающей деятельности всех центров и инновационной площадки является расширение инновационного, культурно - образовательного пространства, а, значит, процесс становления корпоративной культуры коллектива приобрел новые качественные составляющие.

Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива колледжа проходило на протяжении всего периода его существования, педагогическая деятельность предопределила такие составляющие корпоративной культуры, как ответственность каждого члена коллектива, взаимодействие всех сотрудников, преданность главной идее воспитания будущих педагогов. Последние 10 лет в жизни коллектива обозначились усилением субъективной профессиональной деятельности педагога, серьезной работой над самообразованием и саморазвитием, углублением в психолого-педагогическую направленность, итогом явилось развитие как индивидуального лично-профессионального потенциала педагога, так и всего коллектива. Сегодня в коллективе ведут образовательную деятельность 8 кандидатов наук, 4 - обучаются в аспирантуре, 9 человек имеют 2 высших образования, закончили магистратуру 4 человека, 42 человека (50%) имеют высшую квалификационную категорию, 58 человек (66%) – первую и высшую категории. Создан коллектив единомышленников, транслирующих единые ценности и Миссию.

Завершился переход от сложившейся тенденции «культуры власти» к «культуре роли» каждого участника, «культуре задач» по достижению стратегических целей развития образовательного комплекса» [2]. Педагогический коллектив, находясь в едином инновационном пространстве, интенсивно развивается, демонстрируя единую корпоративную культуру.

Выражаем согласие с мнением д.п.н. Т.К. Клименко в том, что «инновационная среда - это та сфера интеллектуального поиска и творческого пространства, где специалист самообрабатывается в горизонте личности», и добавляем к сказанному, что преподаватель педколледжа, возвращенный в этой среде, способен простраивать мир впереди себя, определяя собственные перспективы и развитие учебного заведения [1]. Одним из управленческих инструментариев является процесс организации рейтинга деятельности преподавателей. За последние 10 лет он трансформировался от экспресс-оценки в оценку научного, творческого потенциала преподавателей. Она изменилась благодаря коллективной исследовательской деятельности педагогов. Реализация технологии рейтинга по профессиональному становлению создала педагогу ситуацию успеха.

Для минимизации сопротивления изменениям в инновационную деятельность вовлекаются все преподаватели посредством участия в проектной деятельности. Формирование портфелей проектов по стратегическим направлениям, право на самостоятельный выбор проектов способствует укреплению корпоративной культуры коллектива, т.к. усиливается взаи-

модействие сотрудников. Реализация проектов обозначила новый подход и к проведению рейтинга, от традиционной многокритериальной задачи к однокритериальной, когда показателем выступает уровень выполнения обязательств. Теперь при выполнении проекта оценивается результат с позиций качественных изменений в культурно-образовательном пространстве (см. ниже).

Рейтинг проектной деятельности преподавателей



Проекты педагогического колледжа (2016-2017 гг.):

- Открытие новых специальностей (Организация сурдокоммуникации. Информационные системы и программирование (ТОП-50)).
- Дополнительное образование детей и взрослых в гг. Чита, Балей (Группа продлённого дня, курсы подготовки детей к школе «Успевайка», «Ступеньки развития», развивающая программа для дошкольников «Детвора», курсы робототехники для детей).
- Дополнительное профессиональное образование в гг. Чита, Балей (курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки).
- Юбилей колледжа в гг. Чита, Балей.
- Инновационная региональная площадка «Инновационная модель реализации формального, неформального и информального образования на основе медиадидактики (в условиях РРЦ «ИКТ в образовании»).
- Чемпионат «Молодые профессионалы» WSR.

Одним из новых проектов является переход учреждения в статус автономного. Учреждения, действующие в рамках Федерального закона от 03 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», обладают наибольшей степенью финансово-хозяйственной самостоятельности. Но-

вые условия финансово-хозяйственной деятельности откроют новые перспективы для развития колледжа:

- создание некоммерческой организации и открытие студенческой учебно-производственной фирмы;
- открытие новых финансово-затратных специальностей: «Сетевое администрирование», «Дизайн»;
- расширение областей специальности «Педагогика дополнительного образования»: социально-педагогическая деятельность и туристско-краеведческая деятельность;
- открытие центра дистанционного обучения и увеличение количества обучающихся;
- открытие центров WSR по компетенции «Педагогика дополнительного образования в области изобразительной деятельности» и по компетенции «Физическая культура»;
- оборудование автодрома и открытие в Балейском филиале специальности «Автомеханик»;
- открытие студенческой учебно-производственной фирмы в Балейском филиале по реализации продукции, произведенной в рамках практики по профессиям «Повар», «Швея».

Результатом интегрированной деятельности всех структур колледжа явится увеличение дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, создание современных учебно – методических и дидактических баз для подготовки высококвалифицированных специалистов для Забайкальского края.

Таким образом, анализ деятельности коллектива и выстраивание перспектив его развития напрямую связан с укреплением корпоративной культуры коллектива. Поиск различных управленческих механизмов по её становлению позволяет корректировать кадровую политику, укреплять профессиональные сообщества колледжа, такие, как Школа молодого педагога, Клуб профессионала и др.

Литература:

1. Клименко, Т.К. Теоретические основы становления будущего учителя в инновационном образовании / Т.К. Клименко. – Чита : изд-во ЗабГГПУ, 1999.
2. Седова, Н.Н. Корпоративный лифт как инструмент развития кадрового потенциала образовательного комплекса / Н.Н. Седова // Профессиональное образование. - 2016. – № 11. - С. 3.

СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ГПОУ «ЧИТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» КАК ИНСТРУМЕНТ ВОСПИТАНИЯ БУДУЩЕГО ПРОФЕССИОНАЛА

Сегодня все больше осознается необходимость в специалистах нового типа, способных к самореализации и функционированию в новых социально-экономических условиях, сочетающих в себе высокий уровень культуры, образованности, профессиональной компетентности. Данные задачи определяют перспективную линию развития и воспитания самостоятельной личности в системе профессионального образования, что отражено в ФГОС СПО нового поколения, поэтому нужно обеспечить необходимые условия для наиболее полного проявления разносторонних возможностей обучающихся, развития их творческих способностей и склонностей. Большое значение имеет формирование социально – трудовой компетентности, под которой понимают способность студента анализировать ситуацию на рынке труда, владеть этикой трудовых и гражданских взаимоотношений, действовать в соответствии с личной и общественной выгодой. Любая педагогическая система успешно функционирует и развивается при соблюдении определенных условий. Следовательно, формирование социально – трудовой компетентности будет происходить более эффективно при создании специального комплекса педагогических условий. Применительно к теме нашего исследования, под педагогическими условиями будем понимать совокупность необходимых мер и комфортную среду, которые способствуют эффективному формированию социально – трудовой компетентности студентов.

В этом контексте очевидный интерес представляет организация воспитательной деятельности студентов средних специальных учебных заведений. От того, какие убеждения и ценностные ориентации будут сформированы у этой группы молодых людей, во многом зависит перспектива развития общества и государства. Каждый этап педагогического образования играет определенную роль в профессиональном становлении педагога. На этапе обучения в колледже происходит развитие профессиональных качеств и духовных потребностей будущего педагога, формируется мотивация выбора профессии, устойчивость профессиональных интересов и намерений, осознанный выбор профессии, формируются духовные потребности и интересы, общекультурный уровень. Наряду с этим у студентов развиваются профессиональные качества педагога, происходит интенсивное развитие личностных качеств и способности к самосовершенствованию, развитие общекультурного уровня. Будущий педагог осознает правильность выбора профессии и на основании этого готовит планы на бу-

дущее. Для воспитания будущего профессионала – педагога особое значение имеет формирование социальной компетентности в учебно – воспитательном процессе. Рассмотрим данное понятие и её составляющие.

Социальная компетентность становится одним из важнейших условий профессионализма и является комплексной характеристикой специалиста, отражающей уровень развития социально-коммуникативных и индивидуальных способностей, обеспечивающих самостоятельность профессиональной деятельности. Модель социальной компетентности включает в себя следующие понятия: *социальный интеллект* - понимание социальной ситуации, гибкое реагирование на эту ситуацию, лидерские качества, представление людей о самих себе и о той роли, которую они играют в деятельности организации; *духовная зрелость* - ценностные ориентации, кругозор, мотивация, инициатива, непосредственный интерес к механизмам работы организации и общества в целом, а также к размышлениям об их возможном влиянии на него самого;

социально-профессиональная зрелость есть перцептивные, эмпативные, коммуникативные, рефлексивные, самопрезентативные умения; прогнозирование, целеустремлённость, лидерство; умения менеджмента; понимание профессиональной терминологии; владение информационными технологиями и иностранными языками;

социально-нравственная зрелость - ответственность, целеустремлённость, настойчивость, уверенность в себе, организованность, требовательность, восприятие установок, в рамках которых даются указания о направлениях и формах их деятельности.

Воспитательное пространство колледжа является благоприятной средой для развития социальной компетентности, становления будущего профессионала. В течение всего периода обучения студенты воспитываются как будущие профессионалы.

Особую роль в воспитании будущего профессионала играет система дополнительного образования. Под *информальным* образованием (в данном случае применим это понятие и к системе дополнительного образования) понимают индивидуальную познавательную деятельность, сопровождающую повседневную жизнь и не обязательно носящую целенаправленный характер; спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности индивидов в окружающей его культурно-образовательной среде; общение, чтение, посещение учреждений культуры, путешествия, средства массовой информации и т.д.

В процессе воспитательной работы в рамках системы дополнительного образования студентов создаются оптимальные условия для формирования у студентов нравственности и патриотизма, развития общей культуры и творческих способностей, реализации интеллектуального и лидерского потенциала, развитие организаторских и коммуникативных навыков, необходимых в последующей жизни и профессии. На данный момент на базе колледжа и общежития функционируют следующие объединения по интересам, способствующие развитию социальной компетентности студентов:

вокальная студия «Нота», фольклорный ансамбль «Станичники», театральная студия «Второе дыхание», видеостудия колледжа «Collegeneews», дискуссионный клуб «Горизонт», литературный клуб «Лира», клуб «Диалог культур», творческая мастерская, спортивно – оздоровительный клуб «Рекорд», виртуальный музей колледжа, комната краеведения и др.

Результатом воспитательной работы, учитывая деятельность специалистов системы дополнительного образования, станет конкурентоспособный специалист со сформированными компетенциями, носитель общечеловеческих и национальных ценностей, социально активная и всестороннее и гармонично развитая личность с сознательной гражданской позицией.

Литература:

1. Судуткина, И.А. Педагогические условия формирования социально-трудовой компетентности студентов в образовательном процессе / И.А. Судуткина // Профессиональное образование. - 2016. - № 11.

Былков А.В.,

директор

ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска», к.п.н.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ НА РУБЕЖЕ ТЫСЯЧЕЛЕТИЙ: УКОРЕНЕНИЕ ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ПАРАДИГМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

К началу 90-х годов XX века педагогическая наука и сложившаяся образовательная система имели выраженную социоцентрическую направленность, профессиональная деятельность педагогов обслуживала требования к формированию личности, обусловленные методологией коммунистического воспитания.

Демократизация жизни образовательных учреждений всех уровней, осознание необходимости перевести их деятельность в новое качественное состояние, стремление привести уровень профессионально-педагогической компетентности работников образования в соответствие с тенденциями развития педагогической науки того периода повлекли принципиальные изменения в содержании образования, технологии обучения и воспитания, в изменении уклада жизни учебных заведений.

В исследуемом нами коллективе стала осуществляться работа, связанная с пересмотром доминирующих идей, главных смыслов деятельности педагогов, основными направлениями которой явились следующие:

– самоизменение педагогов колледжа, развитие личностно ориентированного стиля их мышления и деятельности, ведущее к новому пониманию готовности выпускника к профессионально-педагогической деятельности;

- поиск лично ориентированных технологий обучения и воспитания, организации педагогической практики, при которых становится востребованным творческий потенциал студента, его субъектный опыт;
- обеспечение возможности для студентов найти собственные способы работы в различных ситуациях учебно-профессиональной деятельности, приобретение ими опыта выбора индивидуально значимых видов деятельности, сфер самореализации;
- создание условий для построения индивидуальной траектории получения образования в рамках многоуровневой системы;
- разработка и внедрение спецкурсов, обогащающих содержание профессиональной подготовки будущего учителя, нацеленных на самопознание, рефлекссию, самопринятие;
- освоение новой системы оценивания достижений студентов, основанной на фиксации показателей личностного роста;
- создание свободной и гуманной обстановки в учебном заведении, психолого-педагогических условий проживания субъектов образовательного процесса в системе позитивных, эмпатичных и конгруэнтных отношений, накопление опыта самовыражения и др.

Препятствием на пути реализации новых задач явился кризис компетентности большей части педагогов, чей профессиональный опыт и педагогическая позиция формировались в период социоцентрической направленности образования. Часто подтверждаемая компетентность формировала стереотипное педагогическое поведение, уверенность в универсальности собственного опыта, в том, что в любой ситуации этот опыт даст результат. Обострилось противоречие между требованиями к личности и деятельности учителя и фактическим уровнем готовности преподавателей к решению задач обновления содержания и процесса подготовки будущего педагога к работе в условиях лично ориентированного образования. Изменившиеся условия, «измена среды» (Э.Н. Гусинский), тщетные попытки преподавателей актуализировать прежнее, нестабильность состояния и привели к кризису компетентности, побуждая осуществить «ревизию» прежних ценностей, определить направления собственного лично-профессионального роста. Новое поле деятельности педагогов побудило их к «зановоосмыслению» (Л.Н. Куликова) собственной педагогической деятельности, себя в профессии, к овладению новыми способами решения профессиональных и личных проблем, к подъему на новые смысловые уровни компетентности.

Главной задачей переходного периода было определено создание социально-профессиональной среды, обеспечивающей глубинные изменения в профессиональной мотивации педагогов, в ценностном аспекте педагогического сознания. Ведущим средством помощи преподавателям в решении таких многосложных задач явилось изменение системы научно-методической работы в педколледже на основе создания и реализации индивидуальных программ лично-профессионального саморазвития

каждого педагога с учетом его возраста, профессиональной компетентности, степени динамизма его личности, содержания Я-концепции.

Характерной чертой этого периода была широкая вовлеченность преподавателей в опытно-экспериментальную работу. Существенное значение имела работа областной экспериментальной педагогической площадки (ЭПП) по теме «Личностно-профессиональное становление будущего учителя в педагогическом процессе педколледжа» (1995-1999 гг.; научный руководитель - д.п.н., профессор А.В. Рогова); продолжение эксперимента в рамках ЭПП федерального уровня по теме «Мониторинг личностно-профессионального становления будущего учителя в педагогическом процессе педколледжа» (2000-2004 гг., научный руководитель - д.п.н., профессор Т.К. Клименко). Еще задолго до выхода федерального государственного образовательного стандарта СПО в коллективе осуществлялась разработка элективных авторских курсов («Ступени самопознания», «Организация учебной деятельности», «Введение в педагогическое исследование» и др.); студенты вовлекались в процесс подготовки и защиты дипломных работ; выстраивались новые технологические подходы. Накопленный опыт послужил основой успешного освоения ФГОС СПО.

Социально-педагогическая ситуация 90-х годов, когда в качестве основополагающей в философии образования была провозглашена идея человека, его саморазвития, ценностное сознание педагогов стало меняться в сторону личностно ориентированной направленности, при которой человековедческие знания выступают фундаментирующими.

Не случайно, ведущую роль начинают выполнять не предметные кафедры (ПЦК), а кафедра педагогики и психологии колледжа, выступая научно-методическим центром, координирующим процесс «проникновения» в сферу деятельности каждого педагога идей, понятий, подходов личностно ориентированного образования. Интересным начинанием исследуемого периода явилось расширение функций названной кафедры как «головного» подразделения, в состав которого включались и преподаватели-предметники – наиболее «продвинутые» члены коллектива, работающие по специальным подпрограммам эксперимента, способные укрепить «эпицентр», будирующий инновационные процессы в учебном заведении.

Качественной реализации новых функций педагогического колледжа, связанных с проведением экспериментальной работы, прикладных исследований, с увеличением доли «разработческой» деятельности, способствовали структурные изменения в деятельности учебного заведения: переход на кафедральную систему, создание лаборатории управления развитием колледжа, школы педагогического мастерства, консалтинговой службы, центра мониторинга, редакционно-издательского совета, ВНИКов и творческих групп педагогов.

В педагогическом колледже была создана целостная система научно-методической работы, создающая условия для «вызревания» новой ментальности педагогов, их самореализации, менее болезненного проживания кризисов (диссертация к.п.н. А.А. Судаковой «Личностно - профессио-

нальное становление преподавателя педагогического колледжа в научно-методической работе», 2006 г.). Достоинством и одновременно осложняющим фактором, выступало то, что разработка теоретико-практических основ научно-методической работы в педучилище (позднее, колледже) проводилась при недостаточной освещенности этого вопроса в научной литературе, при отсутствии соответствующих образцов педагогической деятельности.

Решению проблемы научно-педагогического обеспечения процесса личностно-профессионального становления преподавателей и студентов колледжа, повышения эффективности деятельности учебного заведения в соответствии с новыми требованиями во многом способствовала включенность коллектива в процессы координации и интеграции усилий научных и педагогических кадров Читинской области.

Взаимодействие с педагогическим университетом и институтом повышения квалификации стимулировало творческий рост преподавателей колледжа, приближая их деятельность к научной деятельности работников вуза. Ориентиры научного исследовательского поиска и решения практических профессиональных задач задавали ведущие ученые Забайкальского региона - д.п.н., проф. Т.К. Клименко, д.п.н., проф. А.В. Рогова, к.п.н., доцент В.И. Грабеклис. Психологическое обеспечение инновационных процессов осуществлялось при поддержке к.псих.н. Т.И. Ежевской.

Традицией стало проведение ежегодных научно-практических конференций педагогических работников области с участием педагогического университета и педагогических училищ (колледжей). Были проведены богатейшие по смыслам и содержанию научно-практические конференции, среди которых: «Личностные подходы в образовании» (г. Сретенск, 1997 г.); «Образовательная среда как условие личностно - профессионального развития учителя» (п. Агинское, 1998 г.); «Культурологическая направленность педагогического процесса в системе профессионального образования как фактор подготовки специалистов 21 века» (г. Чита, 1999 г.); «Человек в мире образования и современное образование человека» (г. Петровск-Забайкальский, 2000 г.); «Духовно-нравственная образовательная среда в системе учреждений профессионально-педагогической подготовки» (г. Балей, 2001 г.); «Смысловая педагогика как феномен современного образования» (г. Сретенск, 2002 г.) и др. Значительно возросло количество преподавателей, увлеченно занимающихся научно-исследовательской работой, подготовкой научных публикаций на основе профессионального, научно-теоретического осмысления педагогических проблем, обобщения собственного опыта.

Такой уровень взаимодействия способствовал установлению постоянных профессиональных и дружеских контактов между работниками педагогических училищ (колледжей), выявлению лидеров, способных объединять вокруг себя педагогов-исследователей, значительной активизации экспертной и консультационной работы, развитию учебно - исследователь-

ской деятельности студентов через организацию ежегодного конкурса «Выпускник года».

Взаимообогащающее сотрудничество колледжа в тот период времени вышло далеко за пределы Забайкальского региона и продолжает поддерживаться сегодня: Хабаровский педагогический колледж (к.п.н. И.И. Гоголева); Хабаровский государственный педагогический университет (д.п.н., профессор Л.Н. Куликова); Иркутский педагогический колледж № 1 (д.ф.н. В.А. Колесников и к.п.н. Л.И. Колесникова); Институт образования взрослых РАО (к.п.н, профессор Т.В. Шадрина) и др.

Динамичное расширение форм сотрудничества средней профессиональной и высшей школы, совместная реализация образовательных и исследовательских проектов при координирующей и поддерживающей роли руководителей краевого Комитета образования (Н.В. Гуськова, Т.К. Клименко, Л.А. Скиданова) способствовали становлению педагогического колледжа как обновленного, самодостаточного и перспективного учебного заведения.

В колледже за сравнительно небольшой промежуток времени были защищены кандидатские диссертации и появились первые кандидаты педагогических наук - А.В. Былков (2000 г.), С.В. Абрамович (2006 г.), А.А. Судакова (2006 г.). В педагогическом колледже, по сути, сформировалась своя научная «ячейка» (темы всех диссертаций согласованы по научной проблематике и развивают содержание предыдущего исследования), что значительно продвинуло коллектив в освоении методологической грамотности, повышении научно-теоретического уровня и организации практической профессиональной деятельности на сущностной основе. Более того, это повлекло за собой расширение спектра деятельности колледжа как научно-методического центра, работающего на повышение профессионализма педагогов Сретенского района посредством организации научно-практических конференций, образовательных форумов, курсов повышения квалификации.

Рассматриваемый период развития оказался благоприятным для погружения педагогов и будущих учителей в осмысление различных взглядов и теорий (педагогика саморазвития, гуманистическая психология, экзистенциальная педагогика и др.), в ситуации их собственного понимания и принятия, что обусловило расширение ценностного горизонта субъектов педагогического процесса, свободный выбор педагогических идей на основе их смыслового многообразия. Происходил многосложный, но «захватывающий» процесс систематизации педагогических подходов и осмысления собственного опыта, что привело к новому пониманию сущности педагогического процесса, становления человека, к созданию новой «категориальной сетки» (Е.А. Соколовская), к выстраиванию новых технологических решений с характерной для них субъектной позицией студента и открытой позицией педагога.

В сознании педагогов состоялось принципиальное обновление «экрана понятий», на который проецировалось их видение современной образо-

вательной ситуации в системе педагогического образования: ценностно-смысловые ориентиры педагогической деятельности, методологическое мышление педагога, коллективное поле деятельности, творческая индивидуальность педагога, саморазвитие, субъектный опыт и др. Преподаватели пережили удивительный период «чрезвычайной жадности (педагогике) ко всем «последним словам, какие только слышатся в науках, связанных с ней» (из статьи В.В. Зеньковского «Русская педагогика в XX веке»). В рамках новой понятийной системы, включенной в коллективный поиск, педагогический процесс в педколледже обретал новое содержание. Многообразие каждодневных педагогических ситуаций стало проживаться просто и естественно, а коллектив учреждения стал восприниматься как счастливое «понимающее сообщество», пропитанное аурой друзей-единомышленников.

Решение новых задач могло реализоваться только при условии новой управленческой позиции руководителя учреждения. В контексте юбилейной даты – 100-летия Сретенского педагогического колледжа (23 сентября 2017 г.) – личность руководителя исследуемого периода Людмилы Михайловны Веселовой заслуживает особой оценки.

Л.М. Веселова – отличник народного просвещения, Почетный гражданин города Сретенска, Ветеран труда СССР, руководитель, награжденный медалью к ордену «За заслуги перед Отечеством» II степени, медалью «За заслуги перед Читинской областью» - руководила колледжем с ноября 1990 г. по сентябрь 2008 г. Будучи обеспокоенной судьбой учебного заведения, людей в нем работающих и обучающихся, она с необыкновенной стойкостью, с полной отдачей сил и энергии, служила колледжу и родному коллективу на протяжении 18 лет. Необыкновенный дар – объединять вокруг себя людей разного возраста, делать их единомышленниками, болеющими за общее дело – помогал директору обеспечивать ценностное единство педагогического коллектива, формировал представление о каждом работнике учреждения как личности, заслуживающей уважения и поддержки. Мудрое требование руководителя – с большой осторожностью и человечностью формировать у студентов критическое и ответственное отношение к себе – стало заповедью всего коллектива.

Благодаря управленческому таланту Л.М. Веселовой, ее качествам Человека, высшей ценностью утверждалась личность студента и сама жизнь в колледже во всем ее богатстве. Жизнедеятельность образовательного учреждения была насыщена событийными мероприятиями, где всегда в гуще дел, среди студентов и коллег, как равноправный партнер, находился сам руководитель. Атмосфера творческого поиска обеспечивалась подбором управленческого и педагогического персонала, одержимого жаждой научного познания, особой пытливостью к инновациям, способностью вдохновить коллектив. Главным принципом Л.М. Веселовой был девиз «Не мешать!» - не мешать инициативе, новым идеям, самопроявлению каждого. Именно в этот период жизнедеятельности колледжа коллектив располагал замечательными условиями: для реализации свободоспособно-

сти («талант в рамках не вырастить»); простором возможностей для научного общения, творческих командировок; ситуациями поддержки со стороны всех членов коллектива – поддержки искренней и бескорыстной; переживанием успеха отдельных членов коллектива как общего достижения («умение ценить чужой талант – тоже талант»).

Деятельность руководителя Л.М. Веселовой на долгие годы определила отношение к учебному заведению, как к родному дому, способствовала еще большему укоренению этических традиций в коллективе, поддержанию в его дальнейшей работе базовых непреходящих ценностей человечности и духовного единения.

Таким образом, социально-педагогическая ситуация конца XX – начала XXI века, выступая в ее сложной неоднозначности и противоречивости, способствовала активному инновационному развитию педагогического колледжа (и, в целом, системы среднего профессионального педагогического образования Читинской области), становлению гуманистических традиций в сознании и деятельности работающих педагогов и будущих учителей.

*Гриценко Т.И.,
преподаватель психолого-
педагогических дисциплин
Балейский филиал ГПОУ
«Читинский педагогический колледж»*

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СРЕДОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА: ОПЫТ, ПРИОРИТЕТЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Педагогический колледж г. Балей в 2016 г. отметил своё 75-летие. За эти годы из краткосрочных учительских курсов сформировалось полноценное, вполне успешное образовательное учреждение, которое подготовило для Забайкалья более 5 тысяч педагогических работников.

Шли годы, менялись политические и экономические условия существования отечественного образования, но для коллектива на протяжении всех 75 лет приоритетным, объединяющим началом всегда были идеи гуманности, культуры, профессионализма.

Безусловно, полноценная реализация целей профессионального образования возможна только при комплексном воздействии на личность будущего педагога с учетом широкого социокультурного контекста. За годы существования педагогического колледжа в нём сложилась модель социокультурной среды, которая последовательно внедрялась в жизнь.

Образовательная среда, по мнению В.И. Слободчикова, «не есть нечто однозначное и наперед данное, среда начинается там, где происходит встреча образующего и образуемого, где они совместно начинают её

проектировать и строить как ресурс своей совместной деятельности» [1, с. 39].

Социокультурная среда:

- это правовая среда, где в полной мере действуют законы РФ;
- это высокоинтеллектуальная среда, содействующая развитию инновационного потенциала студентов;
- это среда высокой коммуникативной культуры, толерантного диалогового взаимодействия студентов и преподавателей, студентов друг с другом;
- это гуманитарная среда, поддерживаемая современными ИКТ-технологиями;
- это среда, ориентированная на психологическую комфортность, здоровый образ жизни, богатая событиями и традициями [3, 67].

Структура образовательной среды включает в себя, по В.А. Ясвину, три базовых компонента:

- пространственно-предметный, т.е. пространственно - предметные условия и возможности осуществления обучения, воспитания и социализации обучающихся;
- социальный, т.е. пространство условий и возможностей, которое создается в межличностном взаимодействии между субъектами учебно – воспитательного процесса;
- психодидактический, т.е. комплекс образовательных технологий, содержания и методов обучения и воспитания [2, 181].

Специфика социокультурной среды колледжа не измеряется только числом кружков и секций, количеством проведенных мероприятий, наиболее точно она выражается в понятиях «дух педагогического и студенческого сообщества», «атмосфера в коллективе», «уровень общей культуры субъектов образовательного процесса».

Особая роль отводится управлению социокультурной средой, главной целью которого выступает необходимость формирования общекультурных (в первую очередь) компетенций студентов колледжа.

Эффективным может быть только то управление, которое осуществляется в тесном взаимодействии преподавателей и студентов с опорой на нормы, ценности и традиции, сложившиеся в коллективе учебного заведения.

Целью управленческой деятельности является отслеживание эффективности условий, созданных в учебном заведении, для развития духовно-нравственной, культурной, образованной, гармонично развитой и деятельной личности, способной к саморазвитию, самореализации и эффективно-му применению полученных в колледже знаний в самостоятельной профессиональной деятельности.

Педагогический колледж г. Балаея одним из своих приоритетов определил организацию такой среды, которая обеспечивала бы эффективность созданных условий.

Все это было заложено с момента открытия Балецкого педагогического училища, когда Читинский облисполком постановил «преобразовать краткосрочные курсы по подготовке учителей начальной школы в Балецкое педагогическое училище». Это произошло в январе 1941 г., когда управлять коллективом стали талантливые педагоги, творческие люди, руководители с «большой буквы», которые своим примером вдохновляли, вели за собой педагогические и студенческие коллективы.

Самым первым директором молодого учебного заведения был Вадим Иннокентьевич Окунцов – интеллигентный человек, профессионал, творчески одаренная личность. Он играл на многих музыкальных инструментах, любил природу Забайкалья, писал стихи. Вскоре он ушел на фронт и в 1943 г. погиб на Смоленской земле. Он часто писал с фронта своим родным письма в стихах:

«Весть о том, что я жив и серьезен,
В том конверте домой полетит,
Для врагов я по - прежнему грозен,
Будь спокойна - народ победит.
Я могу умереть, не умрет мой народ,
Он идет по истории гордо,
Вспоминай обо мне, не стыдись за меня,
Жизнь свою не отдам я покорно».

Это было последнее письмо Вадима Иннокентьевича. Вот таким был наш первый директор – образованный, умный, талантливый, смелый [4].

Его идеи продолжили другие руководители колледжа (П.Т. Кривокрытов, А.Ф. Мищенко), каждый из них внес свою лепту в общее дело – утверждение в коллективе идей гуманизма, культуры, образования.

Хочется сегодня вспомнить Л.П. Терешкову, моего наставника, коллегу, которая в конце своей жизни «доверила мне дело всей своей жизни» – педагогическое училище. «Я живу любовью к школе»- говорила Людмила Прокопьевна. И она, действительно, жила любовью к родным, друзьям, учащимся, коллегам, родному коллективу.

Благодаря Людмиле Прокопьевне было введено новое здание училища, на строительстве которого рядом, вместе работали и педагоги, и студенты, помогая строителям быстрее закончить стройку.

Поэзия, музыка, театр были неотъемлемой частью её жизни. Стараниями Людмилы Прокопьевны были созданы в колледже поэтический клуб, вокальная группа «Коллеги», студенческая театральная студия, где она была и сценаристом, и постановщиком.

В управлении Людмила Прокопьевна сочетала педагогический такт, интеллигентность, высокую культуру отношений. С большой любовью и очень тщательно она подбирала педагогов для работы в колледже. Приоритет отдавала его выпускникам, которые хорошо знали специфику учебного заведения, уже в студенчестве были трудолюбивы и порядочны.

Портрет дорогого нам человека хочется дополнить словами выпускницы колледжа, ныне журналистки Читинского телевидения Лилии Чуриной: «Годы пролетели на одном дыхании, эстафета передана. В ми-

нугу душевного покоя, нет-нет, да и потянется рука к полке с видеозаписями студенческих вечеров. Окунаюсь в мир юности, вижу образ Людмилы Прокопьевны, слушаю её теплый материнский голос и плачу, с трепетом внимая каждому произнесенному слову. И вырастают крылья! И хочется творить!» [4].

Наставником Л.П. Терешковой был Петр Григорьевич Симонов, который 40 лет работал в училище преподавателем, завучем, директором. И в его характере, его управленческой деятельности были те же приоритеты: культура, знания, интеллигентность. Людмила Прокопьевна вспоминала: «Петр Григорьевич для меня – учитель в прямом смысле этого слова. Под его опекой я начинала работать в педагогическом училище. Никогда мы не слышали от Петра Григорьевича слов унылого назидания. Мы ощущали безграничность его познаний. Богатая умственная жизнь, широта кругозора стали для меня самыми привлекательными сторонами его личности. Он читал с нами стихи, ходил на лыжах, выпускал газету, играл в шахматы, фотографировал, беседовал о смысле жизни». «Мне, - писала Людмила Прокопьевна, - выпало счастье его знать, у него учиться, работать рядом с ним» [4].

Педагогический коллектив, руководимый такими талантливыми людьми, занял твердую позицию: направлять все свои силы, знания, профессионализм на подготовку специалиста, отличительными качествами которого стали бы широта ума, способность к импровизации, душевная утонченность, интеллигентность.

Те руководители колледжа, которые пришли позже (В.В. Баранов, В.М. Юргулевич, Т.И. Гриценко) не имели морального права забыть сложившиеся в коллективе традиции, растерять достигнутое, поэтому старались работать достойно. Наше учебное заведение расширяло перечень специальностей, занималось опытно - экспериментальной работой, двое преподавателей защитили диссертации. Укреплялись связи с педагогическим университетом, педагоги участвовали в разнообразных федеральных и региональных проектах и конкурсах, и главное, сохраняли «дух» коллектива, его приоритеты.

В 2011 г. наше учебное заведение в связи с Программой модернизации профессионального образования перешло в статус филиала Читинского педагогического колледжа. В 2015 г. к педагогическому училищу присоединилось в качестве структурного подразделения Балеysкое многопрофильное училище № 28. Коллектив возглавила в это непростое время его выпускница Валентина Ивановна Юсова, которая и сегодня успешно справляется с возложенными на неё задачами. Необходимо отметить, что все эти процессы легли, прежде всего, на плечи Т.В. Алешкиной, директора Читинского педагогического колледжа. Татьяна Владимировна - очень требовательный, принципиальный и современный руководитель, живущий в ногу со временем, заботящийся о каждом члене нашего большого коллектива. При её поддержке пополнилась материальная база, была открыта лаборатория ИКТ-технологий, введено дуальное обучение, произошло

расширение заочного отделения, открыта группа предшкольной подготовки.

Одним из каналов информации о состоянии социокультурной среды колледжа являются главные субъекты образовательного процесса - студенты и преподаватели. Ежегодный мониторинг удовлетворенности обучающихся условиями и качеством обучения, проводимый по распоряжению Министерства образования Забайкальского края, позволяет сделать вывод о положительной динамике социального настроения в коллективе. Так, удовлетворенность условиями обучения в колледже в 2017 г. по сравнению с 2015 г. повысилась на 2%, уровнем профессиональной компетенции преподавателей колледжа – на 1%, 66% студентов оценили работу коллектива на «5», 28% - на «4».

Безусловно, много ещё предстоит сделать для того, чтобы учебное заведение уверенно и успешно решало стоящие перед ним задачи.

Убеждена, что нам это по плечу, потому что сегодня являемся единым сплоченным коллективом, живущим в атмосфере сотрудничества, сотворчества и социокультурных традиций.

Литература:

1. Слободчиков, В.И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры / В.И. Слободчиков // Новые ценности образования: культурные модели. Вып. 7. – М., 2006.
2. Ясвин, В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. - М., 2001. - 288 с.
3. <http://courses.urs.ac.ru/> Виды сред в образовании/ Unit 9/
4. Материалы архивных документов музея педагогического колледжа г. Баян.

*Дворниченко Н.Ю.,
Луханина А.П.,
преподаватели*

ГПОУ «Читинский педагогический колледж»

РОЛЬ ДИРЕКТОРА В РАЗВИТИИ ЧИТИНСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УЧИЛИЩА (1966-1990 гг.)

Крупные исторические переломы в жизни общества и страны в целом отражаются не только на судьбах людей, но и на судьбах целых коллективов. 75-летняя история Читинского педагогического колледжа (училища) ковалась плеядой директоров, каждый из которых внес лепту, продиктованную временем, выстроил педагогическое пространство для становления социальной активности личности будущего учителя, востребованного на рынке труда.

На становление Читинского педагогического колледжа как ведущего учреждения среднего профессионального образования по подготовке педа-

гогических кадров оказали влияние многочисленные факторы, несомненно, важным среди них является деятельность директоров.

С 1966 по 1981 гг. (15 лет) коллектив возглавляла его бывшая выпускница Галина Андреевна Махалова, Отличник народного просвещения, Заслуженный учитель РФ, Кавалер ордена «Знак почета», Ветеран труда. Руководитель умный, талантливый, она отличалась интеллигентностью, порядочностью, уверенностью в своих действиях. Галина Андреевна сумела создать коллектив единомышленников, высшей ценностью для нее были люди, работающие рядом. Она способствовала открытию музыкального отделения, сформировала коллектив специалистов в области музыки, учебно-воспитательный процесс был обеспечен средствами подготовки музыкальных работников для разных образовательных учреждений и учреждений культуры. Под ее управлением сформировался педагогический коллектив нового типа, способный решить поставленные обществом задачи перед учреждениями образования и культуры. Педагогическое училище пополнилось преподавателями из числа своих выпускников.

В 1970-1980-е гг. политикой училища было расширение и повышение политического, художественно-эстетического, культурного уровня учащихся, развитие стремления к самостоятельному творчеству, вооружение знаниями по организации массово-политической и культурно-просветительской, спортивной и туристско-экскурсионной работы, по руководству коллективами художественной самодеятельности, техническими и другими кружками.

Учебный план факультета общественных профессий базировался на программах, составленных училищем. Работу факультета возглавлял Совет, в который входили: директор училища (Г.А. Махалова, а после - В.С. Осипчук), преподаватели (Е.В. Кривец, Ж.Ф. Максимович, Е.И. Фалилеева), член партбюро (В.П. Шарнина), секретарь комитета ВЛКСМ (Н.Ю. Дворниченко). В конце учебного года учащиеся отделения выступали в училище с итоговым концертом, который рассматривался как отчет о проделанной работе.

Воспитательная деятельность была направлена на реализацию личностного профессионального потенциала студента в социально значимой деятельности через разнообразные формы работы (проведение педагогической гостиной, слета отличников, дня самоуправления, посвящение в студенты) и т.д. КТД (коллективная творческая деятельность) являлась основой содержания воспитания, развития социальной активности личности будущих учителей в процессе творчества и сотрудничества. В основу общественно-трудовой формы был положен общественно-полезный труд учащихся, направленный на самообслуживание (уборку аудиторий и территории училища, работу в гардеробе, столовой, на вахте), а также благоустройство района (города) во время субботников и воскресников. Учащиеся принимали активное участие в движении студенческих строительных (сельскохозяйственных, железнодорожных) отрядов, оказывали помощь промышленным предприятиям (КСК, швейной фабрике).

С 1974 г. неотъемлемой частью учебно-воспитательного процесса в Читинском педагогическом училище стала общественно-политическая практика. Она являлась основным методом воспитания социальной активности учащихся и была направлена на формирование у будущих учителей, воспитателей навыков ведения лекционной пропаганды в различных аудиториях, опыта организации мероприятий политико-воспитательного характера, а также на обеспечение педагогического опыта и постоянного контакта будущих учителей с учащимися общеобразовательных учреждений.

Общественно-политическая практика охватывала весь период обучения в педучилище. Задания по общественно-политической практике усложнялись от курса к курсу. Они включались в программу всех видов педагогической практики. Общая оценка результатов прохождения учащимися общественно-политической практики формулировалась на основе отзывов. В Читинском педагогическом училище были введены своеобразные «лицевые счета» учащихся, выступавшие формой учета общественно-трудовых дел. Итоги практики подводились ежегодно на собрании студенческих групп и учитывались при характеристике общественной деятельности студентов.

Одна из распространенных организационных форм общественно-педагогической практики учащихся была связана с шефской помощью детям и подросткам. Так, учащиеся отделения дошкольного воспитания принимали активное участие в работе с группами детей дошкольного возраста в общественных детских садах при домоуправлениях. Деятельность учащихся строилась на принципе самоуправления. В специально отведенном помещении учащиеся по сменам работали в качестве воспитателей. Функции заведующего общественным детским садом, руководителя детской группы осуществляли учащиеся-активисты (комсомольские, профсоюзные лидеры и т.п.)

В рамках агитационно-пропагандистской работы в учебных группах регулярно проводились политические информаций. Они посвящались изучению правительственных, политических документов, обсуждению актуальных проблем молодежного движения и т.п. По значимым вопросам внешней и внутренней политики СССР проводились общие политинформации.

С 1982 по 1990 гг. (8 лет) училищем руководила Валентина Степановна Осипчук, заслуженный учитель школ РСФСР, Ветеран труда. Строгая, деловая, чуткая и внимательная, она всегда проявляла заботу в отношении к студентам и преподавателям, не оставляя ни одну просьбу без внимания. Валентина Степановна – человек исключительной эрудиции, требовательности, доброты и сердечности. Имея педагогический и опыт руководящей деятельности в областном отделе народного образования, она внесла большой вклад в совершенствование процесса подготовки специалистов, стараясь сохранить лучшие традиции училища. Усовершенствование программ подготовки специалистов, формирование приемов изучения качества работы преподавателей, совершенствование системы - методической

работы в коллективе и опыта общения с педагогами образовательных и социальных учреждений, укрепление материальной базы, воспитание лидерских качеств студентов на основе принципов самоуправления - вот неполный перечень вопросов, которые достойно решались директором.

Большой заслугой Валентины Степановны явилось укрепление материальной базы училища: постройка общежития для студентов, открытие новых кабинетов, приобретение учебного оборудования и материалов и постройка теплого благоустроенного туалета.

Валентина Степановна всегда считала, что воспитание не должно «насаждаться сверху», а должно основываться на самовоспитании и саморазвитии. Приоритетными направлениями при этом являлась совместная практика моделирования педагогической деятельности, имеющей креативную основу; разработка дел различной направленности (конкурсы, диспуты, дискуссии, деловые игры, слеты, решение проблемных ситуаций); постепенное и последовательное включение студентов в исследовательскую деятельность, участие в конференциях разных видов; формирование в училище новых традиций (презентация творческих работ, открытая защита проектов «Училище будущего», тем выпускных и творческих работ).

В период руководства училищем Валентиной Степановной основными формами самоуправления в учебной деятельности были общественные советы учебных кабинетов, клубные объединения, дискуссионные клубы и др. Данные формы способствовали воспитанию у учащихся ответственного отношения к учебе, развитию творческого мышления, самостоятельности, умения нестандартно мыслить. Во внеурочной деятельности оправдывали себя такие формы ученического самоуправления, как агитбригады, музеи, клубы выходного дня, лагерные сборы и др. Создание совета общежития (одна из форм самоуправления в общежитии), введение дней самоуправления, шефства над детскими домами и домами для престарелых – это уже четко отработанная система дел, прочно вошедшая в жизнь всего коллектива. Участие ребят в подобных органах самоуправления положительно влияло на расширение их кругозора, обогащение мировоззрения, развитие творческого потенциала, инициативы и самостоятельности. Подлинной школой воспитания учащихся был летний трудовой семестр.

Вовлечение учащихся в деятельность в рамках блока «Внеаудиторная деятельность» позволяло актуализировать накопленный опыт в процессе обучения, транслировать его в деятельности различных студенческих объединений, решать комплекс задач, направленных на повышение у учащихся осознанности своей профессиональной деятельности.

Использование активных форм (самоуправление, добровольчество, лидерские сборы, разнообразные секции, кружки, творческие студии, газета училища), требующих личного участия каждого учащегося, позволяло приобретать в короткие сроки огромный объем информации. Это напрямую влияет на развитие компонентов социальной активности. Каждый учащийся-комсомолец имел книжку «Общественно-политическая практика», где отмечал общественную работу, проводимую в течение учебного

года. Итогом был «Ленинский зачет». Штаб самоуправления выделял лучшую учебную группу, которая по комсомольско-профсоюзной путевке выезжала на экскурсии в разные города: Ленинград, Красноярск, Омск и т.д. Стимулом социальной активности учащихся служило предоставление права выбора места работы при распределении, на получение повышенной или Ленинской стипендии, право поступать по направлению в педагогический институт.

Таким образом, история становления Читинского педагогического колледжа неразрывно связана с деятельностью директоров, которые своим примером, а также организацией учебно-воспитательного процесса и формированием педагогического коллектива способствовали успеху нашего учреждения на современном этапе.

Кулакова Т.В.,

зам. директора по УР

ГПОУ «Читинский педагогический колледж», к.п.н.

ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СЕТЕВОГО ПАРТНЁРСТВА

(на примере промежуточной и итоговой аттестаций)

Одной из важнейших задач системы среднего профессионального образования является подготовка квалифицированных специалистов в соответствии с требованиями рынка труда. Для обеспечения качества подготовки необходимо не только использование комплекса форм, методов и технологий, взаимодействующих в учебном процессе, а также учёт мнения работодателей в вопросах оценки качества образования.

Читинский педагогический колледж, осуществляя подготовку специалистов для системы образования Забайкальского края, на протяжении многих лет активно сотрудничает с социальными партнёрами из числа учреждений общего, дополнительного и профессионального образования, учреждений спорта, культуры, здравоохранения города Читы и края.

Эффективность взаимодействия при решении поставленных задач просматривается в различных формах совместной деятельности, одной из которых является участие партнёров в составе комиссии для проведения экзамена (квалификационного).

На протяжении двух последних лет по специальности «Преподавание в начальных классах» проведение экзамена (квалификационного) по профессиональному модулю «Организация внеурочной деятельности и общения младших школьников» осуществляется на базе школ города Читы, с которыми заключён Договор о совместной подготовке обучающихся.

Внеурочная деятельность, согласно требованиям Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования, является неотъемлемой частью педагогического процесса в образовательном учреждении. В Стандарте большое внимание уделяется развитию и

воспитанию младших школьников, названы личностные характеристики младшего школьника, описан «портрет выпускника начальной школы». Кроме того, в стандарте в качестве значимой рассматривается деятельность учителя по воспитанию младшего школьника во внеурочное время.

В ФГОС СПО по специальности «Преподавание в начальных классах», профессиональный модуль «Организация внеурочной деятельности и общения младших школьников», разработанный преподавателями колледжа, предусматривает теоретическую и практическую подготовку будущих учителей начальных классов, а также позволяет оценить, насколько сформированы у студента определённые стандартом профессиональные компетенции в ходе проведения экзамена (квалификационного).

Экзамен (квалификационный) представляет собой совокупность регламентированных процедур, посредством которых членами аттестационно-квалификационной комиссии производится оценка профессиональной квалификации обучающегося, а также форма независимой оценки результатов обучения с участием работодателей. Допуском к данному виду экзамена является успешное освоение обучающимся всех элементов профессионального модуля, включая междисциплинарные курсы и все виды практик.

В процедуру оценивания результатов обучения включены: сбор портфолио, наблюдение за деятельностью студентов, проектирование и проведение внеурочных занятий и его фрагментов, проверка, анализ и оценка ведения документации.

Оценка освоения теоретического курса профессионального модуля проводится с помощью выполнения типовых заданий, которые составляются преподавателями колледжа, реализующими программу профессионального модуля совместно с представителями работодателей. Инструкции, составленные для каждого задания, направлены на проверку определённых компетенций, содержание которых максимально приближено к реальным условиям. Разработка типовых заданий сопровождается установлением критериев для их оценивания (экспертный лист).

В состав портфолио входят документы, подтверждающие практический опыт, сформированность компетенций и качество освоения вида профессиональной деятельности. Основными принципами составления портфолио является системность, полнота, конкретность предоставляемых сведений, объективность информации, презентабельность. Студент имеет право (по своему усмотрению) включать в портфолио дополнительные разделы, материалы, элементы оформления, отражающие его индивидуальность. Процедура экзамена не предполагает защиты портфолио, а сводится к просмотру портфолио членами экзаменационной комиссии.

Условием положительной аттестации (вид профессиональной деятельности освоен) на экзамене (квалификационном) является положительная оценка освоения всех профессиональных компетенций по всем контролируемым показателям.

Итогом экзамена является однозначное решение: «вид профессиональной деятельности освоен / не освоен» с проставлением оценки.

Проанализировав итоги экзамена (квалификационного), работодателями был сделан вывод о том, что реализация программы профессионального модуля «Организация внеурочной деятельности и общения младших школьников» осуществляется успешно, о чём свидетельствуют положительные отзывы со стороны внешнего оценивания, т.е. работодателей.

Таким образом, экзамен (квалификационный) проводится как процедура внешнего оценивания с участием представителей работодателей и, в целом, направлен на оценку овладения квалификацией.

Процесс подготовки кадров на основе сетевого взаимодействия между учебными заведениями ориентирован на главный конечный результат: соответствие будущих специалистов как творческих и компетентных личностей, способных к профессиональному саморазвитию, самореализации рынку труда.

Литература:

1. ФГОС СПО по специальности 050146 «Преподавание в начальных классах» (утверждён Приказом Министерства образования и науки от 05 ноября 2009 г. № 535).
2. ФГОС начального общего образования (утверждён Приказом Министерства образования и науки от 06.10.2011 г. № 373).

*Мальцева О.А.,
зам. директора по УР
ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска», к.п.н.*

СОДЕЙСТВИЕ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА К РЕАЛИЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ШКОЛЕ

Одним из важнейших критериев деятельности профессиональной образовательной организации является трудоустройство выпускников по полученной специальности (профессии). По сравнению с другими направлениями профессиональной сферы выпускники педагогических вузов и колледжей не сталкиваются с проблемой нехватки рабочих мест. Только в Забайкальском крае, по данным регионального Министерства образования, науки и молодежной политики, дефицит педагогических кадров ежегодно колеблется в пределах 500 человек.

Однако, несмотря на большое количество вакантных мест для специалистов с педагогическим образованием, существуют проблемы, среди которых низкая мотивация выпускников к занятию педагогической деятельностью (особенно в сельской местности, в удаленных районах края), недостаточно благоприятные условия для молодых специалистов, сложный процесс адаптации выпускников к реалиям педагогической деятельности и др.

Данные по трудоустройству выпускников колледжа в первый год после окончания показывают довольно благоприятную картину в целом. Для примера покажем сводные данные по трудоустройству и занятости выпускников за три года (Таблица 1).

Таблица 1

**Сведения о трудоустройстве и занятости выпускников
ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенска» 2014-2016 гг.**

Год окончания	Общее количество выпускников	Количество трудоустроенных по специальности / направлению подготовки в первый год после выпуска	Количество трудоустроенных в другой сфере в первый год после выпуска	Армия	Продолжили обучение	Де-кретный отпуск	Не трудоустроены
2014 г.	79	38	11	10	12	6	2
2015 г.	55	28	9	10	4	3	1
2016 г.	50	27	6	6	8	3	0

Указанные данные подтверждаются сведениями работодателей, самими выпускниками. Однако показатели трудоустройства в их количественном выражении не всегда могут выступать показателем качества педагогического профессионального образования. Если представить картину того, что из 30 трудоустроенных по специальности, через год-два осталось 15, то это указывает на определённые проблемы. Чаще всего, как показывают опросы, смена деятельности или места работы связана с трудностями в профессиональной адаптации молодого педагога.

Процесс профессиональной адаптации - это вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность, освоение условий, требований труда, ориентация в новом коллективе, выстраивание взаимодействия с субъектами образовательной деятельности, понимание и принятие ответственности за процесс и результаты своей работы. От того, насколько успешен процесс профессиональной адаптации, зависит продолжит ли молодой педагог свою педагогическую деятельность или сменит род занятий.

Постоянный мониторинг трудоустройства и закрепляемости выпускников в течение трех лет после выпуска позволяет отследить движение молодых специалистов. По данным мониторинга, из выпускников 2014-2015 гг. сменили сферу деятельности 10% (7 чел.) из общей численности работающих по специальности (66 чел.). Из выпускников текущего года один выпускник (3%) в настоящее время не работает в школе. Указанные данные показывают в целом положительную картину по закрепляемости выпускников, что характеризует благоприятное протекание профессиональной адаптации молодых учителей.

Адаптация молодого специалиста в большей части задача самого выпускника, зависящая от его способности к мобилизации своих личностных ресурсов, к саморегуляции поведения и деятельности.

Во-вторых, адаптация молодого специалиста к реалиям педагогической деятельности является составной частью работы образовательного учреждения, в котором он начинает свою профессиональную деятельность. В этом случае большую роль играет определение наставников из числа более опытных педагогов, создание условий для полноценного раскрытия потенциала, вхождения в педагогический коллектив.

В-третьих, одним из условий успешной адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности является предварительная подготовка к «переживанию» данного процесса еще в период обучения в колледже. Можно выделить следующие пути, способствующие успешной адаптации выпускников: сближение профессионального образования с непосредственным образовательным процессом в школе, проведение практикумов и семинаров со студентами выпускного курса по вопросам трудоустройства и профессиональной адаптации, организация встреч с молодыми педагогами и работодателями.

Максимальное сближение профессионального образования с непосредственным образовательным процессом в школе реализуется в колледже посредством включения элементов дуального обучения.

Важнейшим направлением реализации элементов дуального образования в колледже выступает организации практики студентов. Базами практики выступают образовательные организации г. Сретенска и пгт. Кокуй. Основные виды педагогической практики осуществляются рассредоточено с теоретическим обучением, что позволяет каждому студенту еженедельно осуществлять различные функции педагогической деятельности. В расписании занятий для практики отводится определенное время (на втором курсе – примерно 3-4 часа в неделю, на третьем - четвертом курсах – 6-8 часов в неделю). В качестве кураторов от колледжа выступают методисты и руководители практики, со стороны образовательных учреждений - учителя школ, которые выполняют функции наставников. Еще одним направлением реализации элементов дуального образования - участие образовательных организаций в проведении лабораторно-практических занятий. В программах дисциплин и МДК профессионального цикла часть лабораторно-практических занятий предусматривает их проведение с участием учащихся и учителей школ. Занятия организуются либо на базе школы (с предварительным согласованием расписания), либо на базе колледжа, но с привлечением работников и обучающихся общеобразовательных организаций (с согласия директора). Кроме этого можно назвать проведение парных лекций и уроков-практикумов преподавателями совместно с учителями школ.

Сближение профессионального образования с педагогической деятельностью в школе реализуется через временное трудоустройство студентов колледжа в школе. Ежегодно, студенты выпускного курса, которые

успешно зарекомендовали себя во время педагогической практики, по ходатайству школы совмещают обучение в колледже с работой в школе при временном отсутствии педагога.

Проведение практикумов и семинаров по вопросам трудоустройства и профессиональной адаптации в колледже осуществляется через внеурочные занятия в рамках воспитательного цикла «Я и моя карьера». Данный цикл включает в себя проведение ряда семинаров-практикумов, которые предполагают изучение вопросов, направленных на:

- понимание факторов развития личностно-профессиональных деформаций в деятельности педагога;
- приобретение знаний и умений в построении плана профессиональной карьеры и самостоятельного поиска работы;
- овладение навыками эффективной самопрезентации в решении вопросов трудоустройства;
- изучение современных средств и методов поиска работы;
- овладение правовыми основами организации профессиональной деятельности;
- овладение приемами улучшения качества преподавания;
- овладение умениями проводить самодиагностику, составлять индивидуальный маршрут своего профессионального развития, программу саморазвития.

В практике воспитательной работы колледжа традиционно проводятся мероприятия, позволяющие продемонстрировать успешность и привлекательность профессии педагога (педагогические бенефисы с заслуженными учителями – выпускниками колледжа, круглые столы с участием студентов и работодателей).

В годовом плане колледжа в рамках маркетинговой службы ежегодно проводятся тематические встречи студентов с выпускниками прошлых лет, практико-ориентированные семинары преподавателей и работников школ по актуальным проблемам образования, по вопросам организации практики. Совместное обсуждение проблемных вопросов позволяет найти обоснованные пути их решения. Ежегодное проведение круглого стола «Первые шаги в профессию» со студентами 3-4 курсов и молодыми специалистами-выпускниками текущего года позволяют выявить трудности, с которыми сталкиваются выпускники в первые месяцы работы в школе. Выпускники откровенно говорят о своих классах, первых впечатлениях от встреч с ребятами и их родителями, наставниками, об условиях, предоставленных на новых местах работы и жительства.

Таким образом, ещё в период обучения в колледже студенту предоставляется возможность «соприкоснуться» с реалиями педагогической деятельности через выстроенную систему организации практики, воспитательные мероприятия, взаимодействие с потенциальными работодателями.

ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ В ГПОУ «ЧИТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

На рубеже XX-XXI веков происходят серьезные перемены в системе образования в целом и в подготовке современного педагога, в частности. Современный педагог должен проявлять компетенции в создании и расширении образовательного пространства своего и каждого обучающегося.

Функционал педагога постоянно меняется, на эти изменения оказывает влияние ряд глобальных тенденций, одно из которых связано с виртуализацией образования, требующего нового качества деятельности педагога в коммуникативном пространстве. Виртуализация образования на данный момент представляет собой квинтэссенцию электронного обучения в рамках очно-заочного образования и самообразования.

В Читинском педагогическом колледже электронное обучение началось 4 года назад с созданием лаборатории «Электронное обучение с применением дистанционных технологий». Согласно плану лаборатории был проведен мониторинг образовательных услуг в регионе с целью выявления потребностей граждан в получении электронного образования, осуществлялась профориентационная работа, был заключен договор с автономной некоммерческой организацией «Забайкальский центр дистанционного образования».

На основании распоряжения Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края в связи с острой потребностью кадров с дошкольным образованием в сентябре 2013 г. был осуществлен первый набор студентов на данную специальность, составлен учебный план, разработаны программно-методические материалы и электронно-образовательные ресурсы.

К реализации образовательных программ в группах электронного обучения привлечены преподаватели со всех кафедр колледжа, имеющие высокий уровень компетентности в вопросах использования новых информационно-коммуникационных технологий.

Чтобы соответствовать современным требованиям и профессионально владеть средствами ИКТ-технологий, педагоги проходят курсы повышения квалификации, участвуют в тематических конференциях, в заседаниях круглого стола. Повышение квалификации самих преподавателей происходит с использованием системы электронного обучения. Программы повышения квалификации строятся таким образом, что часть времени преподаватели обучаются очно, а часть - с использованием дистанционных образовательных технологий.

По всем дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям преподавателями разработаны электронные образовательные ресурсы, содержащие рабочую программу, теоретический и практический материал, презентации, контрольно-оценочные средства, список литературы с интернет-источниками и интернет-ссылками, по которым студенты могут найти он-лайн тесты и электронные учебники.

Анализируя результаты анкетирования, проведенного среди преподавателей и студентов по вопросам преимуществ и недостатков электронного обучения, можно сделать следующие выводы.

Преимущества электронного обучения, по мнению реципиентов, заключаются в гибкости и дальности действия (получение образования в подходящее им время и в удобном месте), экономичности (значительное сокращение расходов на дальние поездки к месту обучения), индивидуальном характере обучения, в уменьшении нервозности обучаемых при сдаче зачета или экзамена.

Среди недостатков электронного обучения опрошиваемые отметили недостаточную компьютерную грамотность студентов, отсутствие опыта электронного обучения, проблему аутентификации пользователя при проверке знаний и др.

В настоящее время контингент студентов, обучающихся по специальности «Дошкольное образование» в дистанционном режиме, составляет 90 человек. Несмотря на выявленные за четыре года работы в режиме электронного обучения недостатки, считаем, что их успешному устранению, а значит, и дальнейшему развитию электронного обучения в педагогическом колледже будет способствовать обеспечение максимальной интерактивности электронного обучения (чат-занятия, веб-занятия, дистанционные уроки, телеконференции и т.п.); широкое использование мультимедийных средств обучения (озвученные видео- и слайдфильмы, анимация, графика и т.п.), а также расширение спектра контрольно-оценочных средств.

При проведении электронного обучения студентов реализуются два основных принципа современного образования, провозглашенных Международной комиссией по вопросам образования, науки и культуры при ООН (ЮНЕСКО): "образование для всех" и "образование через всю жизнь".

Литература:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование». - Режим доступа: http://oaouspobpk.ru/activity/fgos/FGOS_440201.pdf (дата обращения 20.02.2017 г.).
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (последняя редакция). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 22.02.2017 г.).

РЕАЛИЗАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ «WORLD SKILLS RUSSIA» КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ЧИТИНСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

WorldSkillsRussia «Молодые профессионалы» - международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие навыков мастерства. WorldSkillsRussia - это новое движение, в которое педколледж вступил в 2016 г. Чемпионаты WorldSkills проходят раз в два года в различных странах, в них принимают участие как молодые квалифицированных рабочие, студенты университетов и колледжей в возрасте до 22 лет в качестве участников, так и известные профессионалы, специалисты, мастера производственного обучения и наставники - в качестве экспертов, оценивающих выполнение задания.

Участие в чемпионате позволили ознакомиться с новыми современными технологиями обучения и новыми профессиональными стандартами международного уровня и влиять на повышения качества подготовки студентов.

В чем преимущества членства в WorldSkills для нашего образовательного учреждения?

Во-первых, получение доступа к современным инновационным стандартам, программам и методам обучения.

Во-вторых, появилась возможность обмениваться опытом с другими профессиональными образовательными учреждениями на уровне региона, страны, привлечение работодателей в качестве экспертов, обучающихся начальных классов, волонтеров для участия в чемпионатах.

В-третьих, подтверждаем свой уровень производимого обучения в подготовке профессионалов, повышаем свой имидж, показывая лучших студентов и выпускников на региональном (февраль 2017 г.) отборочном национальном чемпионате (март 2017 г.) в Якутии.

В-четвертых, расширили возможности педагогов в получении опыта и совершенствовании образовательной программы образовательного учреждения в соответствии с международными стандартами WorldSkills.

В данном направлении сделали первые шаги, например, в программы профессиональных модулей в практическую часть внесли следующие дополнения в соответствии с конкурсными заданиями чемпионата:

- ПМ 01.01 МДК 01.01 «Теоретические основы организации обучения в начальной школе»: разработка и проведение фрагмента урока (этап открытия нового знания) по любому из учебных предметов в начальной классах.

- ПМ 02 «Организация внеурочной деятельности и общения младших школьников»: разработка и проведение внеурочного занятия с элементами конструирования (в том числе ЛЕГО и (или) робототехники).

- ПМ 03 «Классное руководство»: разработка и проведение фрагмента родительского собрания для родителей первоклассников.

- ПМ 04 «Методическое обеспечение образовательного процесса»: разработка и представление учебной презентации для методического обеспечения образовательного процесса.

Внедрение международных стандартов движения WorldSkillsRussia способствует повышению профессиональной компетентности педагогов колледжа. В 2016 г. два педагога колледжа прошли дистанционное обучение (Союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Ворлдскиллс Россия») и получили сертификат на право проведения региональных чемпионатов в качестве региональных экспертов, четыре педагога прошли стажировку в гг. Иркутск и Ангарск с целью изучения опыта в проведении региональных чемпионатов. Данный опыт был представлен всем профессиональным образовательным учреждениям края, участвующим в I Региональном чемпионате WorldSkillsRussia в Забайкальском крае, который проходил с 1 по 3 февраля 2017 г.

16 участников по двум компетенциям «Преподавание в начальных классах» и «Дошкольное воспитание» соревновались на площадке, 24 эксперта оценивали выполнение конкурсных заданий, оценка знаний и понимания осуществлялась через оценку исполнения.

Студенты и выпускница нашего колледжа заняли два 1-х и два 2-х места и вошли в сборную команду Забайкальского края на отборочный тур Национального чемпионата WorldSkillsRussia в г. Якутск в марте 2017 г.

Таким образом, участие в Международном движении WorldSkillsRussia дает возможность повысить престиж профессии и подготовить востребованных на рынке труда выпускников колледжа.

Литература:

1. Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в НОО). Трудовая функция. Педагогическая деятельность реализации начального образования / Приказ № 544н Минтруда и социальной защиты РФ. – М., 2013.
2. Тымчиков, А.Ю. Техническое описание / А.Ю. Тымчков. – М. : Организация «WorldSkillsRussia», 2016.
3. ФГОС СПО (нового поколения) / Приказ № 632 Минобрнауки РФ. – М., 2014.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ СИСТЕМНОЙ МЕДИЙНОЙ СРЕДЫ

Медийная среда образования - это новая формирующаяся открытая среда в современном информационном обществе, ядром которой является информационно-образовательная среда, а окружением – инфраструктура образовательной и профессиональной деятельности человека в мире без границ. Эта среда создает условия для перехода от использования ИКТ-технологий в образовании к медиадидактике, использование которой в процессе подготовки специалистов научит их не только умению пользоваться мультимедийными технологиями на занятиях, но и создавать свои образовательные ресурсы, активно вовлекать обучающихся в образовательный процесс, реализуя компетентностный, деятельностный подход в образовании [2].

С 2013 г. в Читинском педагогическом колледже инновационная деятельность преподавателей и студентов направлена на изучение и внедрение приемов медиадидактики в образовательный процесс. В вариативную часть основной профессиональной образовательной программы по специальности «Дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах» включены междисциплинарные курсы (МДК) «Теория и методика обучения информатике в начальной школе», «Теория и методика использования ИКТ в ДОУ». Изучение данных МДК дают возможность будущим педагогам овладеть навыками дистанционного обучения, on-line тестирования, организации дистанционных олимпиад, веб-конференций, виртуальных экскурсий, организации проектной деятельности на основе сетевых сервисов Веб 2.0.

Реализация программ вариативной части позволяет подготовить будущих педагогов, профессиональные компетенции которых соответствуют Профессиональному стандарту педагога, и, следовательно, необходимы для успешного решения профессиональных задач специалистов дошкольного, общего образования.

В практике колледжа появились занятия в перевернутом классе. Модель образовательного процесса “перевернутый класс” – это разновидность смешанного обучения, занятия в аудитории завершаются выполнением практической работы в личном кабинете студента на платформе электронного обучения колледжа Mirapolis.

Внедрение международных стандартов движения WorldSkillsRussia дает студентам возможность научиться проводить внеурочные занятия с использованием робототехники в начальной школе, овладеть методикой организации дидактической игры с ИКТ в ДОУ, разработать мультиме-

дийную учебную презентацию с использованием различных интерактивных элементов в соответствии с требованиями к оформлению аудиовизуального дидактического и методического материала.

В рамках социального партнерства в колледже реализуется программа образовательного кластера «ИКТ в образовании» как механизма профессионализации подготовки будущего педагога, а также повышения уровня практикоориентированности исследовательской деятельности студентов. Выпускные квалификационные работы студентов – участников кластера выполняются по заказу школ и детских садов, основное направление тематики данных заказов – реализация медиадидактики в образовательном процессе. Результат совместной исследовательской деятельности студентов и участников кластера – это созданные электронные ресурсы для школ, мультимедийные проекты для детских садов.

Медийная среда активно включает студентов в процесс самообразования посредством участия в студенческих сообществах и обществах по интересам. Это видеостудия КолледжNews, виртуальный музей, совместная исследовательская деятельность студентов и преподавателей, результатом которой стали участие и победы студентов в международных и краевых конкурсах: «Фотокросс», «70-летие Победы!», конкурс видеороликов «Нам доверена память», конкурс профориентационных видеороликов, V Всероссийский дистанционный конкурс проектов «Дети в Интернете», международная Олимпиада по информатике «Инфоурок», I международный дистанционный конкурс «Мириады открытий», IV краевой конкурс дистанционных проектов IT4YOU, краевая олимпиада по информационным технологиям, I Всероссийский дистанционный предметный марафон по информатике «Зимняя сессия-2016» и др.

Медийная среда позволяет реализовать электронное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий независимо от местонахождения обучающихся. В Читинском педагогическом колледже сегодня 90 студентов по специальности «Дошкольное образование» зарегистрированы на платформе «Антей» Забайкальского центра дистанционного обучения, имеют доступ к учебным, методическим, контрольным материалам дисциплин и профессиональных модулей основной профессиональной образовательной программы.

Программы дополнительного профессионального образования по востребованным специальностям: «Дошкольное образование», «Физическая культура», «Педагогика дополнительного образования», «Преподавание в начальных классах» также реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий, что позволяет слушателям курсов профессиональной переподготовки получать образование без отрыва от производства в удобное для каждого время с минимальными экономическими затратами. Полагаем, что благодаря данным условиям контингент дополнительного образования увеличивается. Так, в 2016 г. 119 человек получили удо-

створения повышения квалификации и дипломы профессиональной переподготовки.

Медийная среда вовлекает в процесс образования и слушателей дополнительного образования, в колледже организованы курсы по робототехнике, пользующиеся популярностью у школьников, дети учатся собирать автоматические устройства, которые встречаются в реальной жизни, учатся создавать первые простейшие программы для управления моделями.

Таким образом, медийная среда образования дает возможность подготовить конкурентоспособных, востребованных выпускников колледжа, педагогических работников, получивших профессиональное и дополнительное профессиональное образование на основе медиадидактики.

Литература:

1. Аствацатуров, Г.О. 3 уровня интерактивности в мультимедийной дидактике / Г.О. Аствацатуров // Школьные технологии. - 2012. - № 6. - С. 83-89.
2. Куценко, Е.В. Подготовка медиапедагогов – насущная проблема инновационной педагогики / Е.В. Куценко // Современное состояние медиаобразования в России в контексте мировых тенденций. - М. : Российский институт культурологии, 2012.

*Таюрская Н.П.,
зав. отделением дополнительного образования
ГПОУ «Читинский педагогический колледж»*

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ЧИТИНСКОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ
В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНДАРТА ПЕДАГОГА**

В настоящее время происходят значительные изменения в области образования и обучения на его различных уровнях. Институциональный анализ профессионального образования позволяет обнаружить, что одним из пусковых механизмов его модернизации выступают постоянно изменяющиеся требования к профессиям. Как показывают международные и отечественные исследования, проблема подготовки специалистов для различных сфер экономики тесно связана с понятиями «профессиональный стандарт», «квалификация работника». Учет требований профессионального стандарта – одна из важнейших задач, которая сегодня стоит перед системой среднего профессионального образования (далее - СПО) [3].

Успешность решения данной задачи определяется выявлением факторов, изменяющих сущность профессионального образования. Одним из основных факторов системы СПО является ее кадровый педагогический потенциал. Системе СПО отводится ведущая роль в подготовке квалифи-

цированных специалистов для экономики России. Педагогу недостаточно иметь теоретические знания и знать используемое на предприятиях технологическое оборудование. Сегодня педагогам необходимо владеть современными методиками и технологиями обучения с целью формирования общих, профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС и Профессионального стандарта. Только единство производственно-технологического и психолого-педагогического знания является методологической основой для оптимального выполнения функций педагогических работников СПО.

Однако статистика показывает, что педагогическое образование в России имеют 45%-50% работников образовательных организаций СПО, мастера и преподаватели общепрофессиональных и профессиональных дисциплин – 30%-40%. Таким образом, налицо противоречие между требованиями ФГОС, профессионального стандарта и реальным уровнем состояния профессионально-педагогической квалификации основной массы преподавателей и мастеров СПО. Разрешение имеющегося противоречия возможно в тщательно спланированной профессиональной переподготовке преподавателей СПО по образовательным программам дополнительной профессиональной подготовки, которые должны быть разработаны с учетом профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и ФГОС [1, 29].

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Читинский педагогический колледж» реализует программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки, направленные на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей человека, профессиональное развитие, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Так, в Читинском педагогическом колледже ведется профессиональная переподготовка педагогических работников профессиональных образовательных организаций, не имеющих педагогического образования, по дополнительной профессиональной программе «Педагог СПО», реализуемой в очно-заочной форме обучения. Педагог СПО – это преподаватель общепрофессиональных и профессиональных дисциплин, мастер производственного обучения.

Таким образом, педагог СПО – это педагогический работник, отвечающий требованиям ФГОС и Профессионального стандарта [1, 30]. Соответственно, уровень и качество профессиональных образовательных организаций определяют педагогические кадры, которые должны быть подготовлены в системе профессионально-педагогического образования в соответствии с ФГОС.

Литература:

1. Жуков, Г.Н. Профессиональный стандарт педагога и особенности его реализации в системе СПО / Г.Н. Жуков / Профессиональное образование. Столица. - 2016. - № 11. – С. 28-31.
2. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден Приказом Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 г. № 608н). – Режим доступа: www.consultant.ru.
3. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. 21.07.2014 г.) «Об образовании в РФ» // Собрание законодательства РФ. - 2012. - № 53.

Федотова В.А.,

преподаватель

ГПОУ «Читинский педагогический колледж»

ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ СРЕДСТВАМИ КОГНИТИВНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН

Информационная компетенция относится к ряду общих компетенций специалиста, заложенных в Федеральном государственном образовательном стандарте. В содержание её входят навыки поиска, анализа и оценки информации, умение работать с разными видами текста.

Существует множество технологий, нацеленных на создание условий для развития умения студентов работать с информацией, становления понятийного мышления, формирования элементов информационной культуры. Вместе с тем, по мнению доктора педагогических наук, профессора М.Е. Бершадского, центральной проблемой обучения остается поиск таких методов, форм и приёмов, которые, прежде всего, направлены на достижение обучающимся понимания изучаемого им учебного материала [1].

Дело в том, что человек воспринимает информацию, поступающую к нему от учебных текстов, с помощью имеющихся в его распоряжении когнитивных схем, которые делают доступной для восприятия только ту часть информации, для приёма которой у человека есть подходящие когнитивные средства. Поэтому ведущей целью авторской когнитивной технологии обучения (далее - КТО) Бершадский видит создание условий для понимания каждым учеником воспринимаемой информации [3].

Первым условием формирования информационной компетенции в данной технологии является организация процесса дифференцированного усвоения знаний обучающимися с учетом трех уровней когнитивной готовности: 1) низкий (не умеет обнаруживать основные виды связей между понятиями, классифицировать их по различным основаниям, отделять существенные признаки понятий от несущественных, не способен к логическим умозаключениям, применяет стратегии сканирования при формировании понятий); 2) средний (некоторые виды заданий выполняет лучше,

чем другие, допускает ошибки в логических умозаключениях, прибегает к разным стратегиям при формировании понятий); 3) высокий (допускает незначительное количество ошибок в логических умозаключениях, использует, в основном, стратегии сосредоточения при формировании понятий). Выявление данных уровней осуществляется на основе мониторинга когнитивного развития (Тесты Амтхауэра, Векслера, Кеттела и др.) [2].

Вторым условием успешного усвоения информации студентами является организация занятия в соответствии со следующей его структурой: входная диагностика (диагностика готовности к пониманию), изучение новой информации (поверхностная логическая переработка), первичное усвоение новой информации (многократная логическая переработка), контроль первичной информации (диагностика усвоения) и коррекция первичного усвоения (многократная логическая переработка). На каждом этапе занятия применяются приёмы, позволяющие активизировать мышление и восприятие декларативной или процедурной информации [2].

Среди множества методов и приёмов на уроках изучения декларативной информации КТО по истории наиболее эффективным является метод карт понятий. На этапе первичного усвоения новой информации приемы работы с картой понятий могут быть следующими: характеристика признаков понятия, исправление неточностей, дополнение карты, обобщение признаков и др.

Например, в теме «Социально-культурные преобразования в России в первой четверти XVIII в.» изучение вопроса о создании первой газеты может быть организовано на основе карты понятий в соответствии с тремя уровнями когнитивной готовности (КГ). Обучающиеся I уровня КГ выделяют в тексте ключевые слова и определяют субъект-объектные связи на основе связующих глаголов (Рис. 1):

Рисунок 1



Задание для группы II уровня КГ предполагает самостоятельное составление карты и установление причинно-следственных связей (Рис. 2).

Рисунок 2



Обучающиеся III уровня (КГ) составляют карту понятий, соединяя в ней несколько фактов развития общества: те, которые отражены в данном тексте и факты, имевшие место в России в данный период (Рис. 3).

Рисунок 3



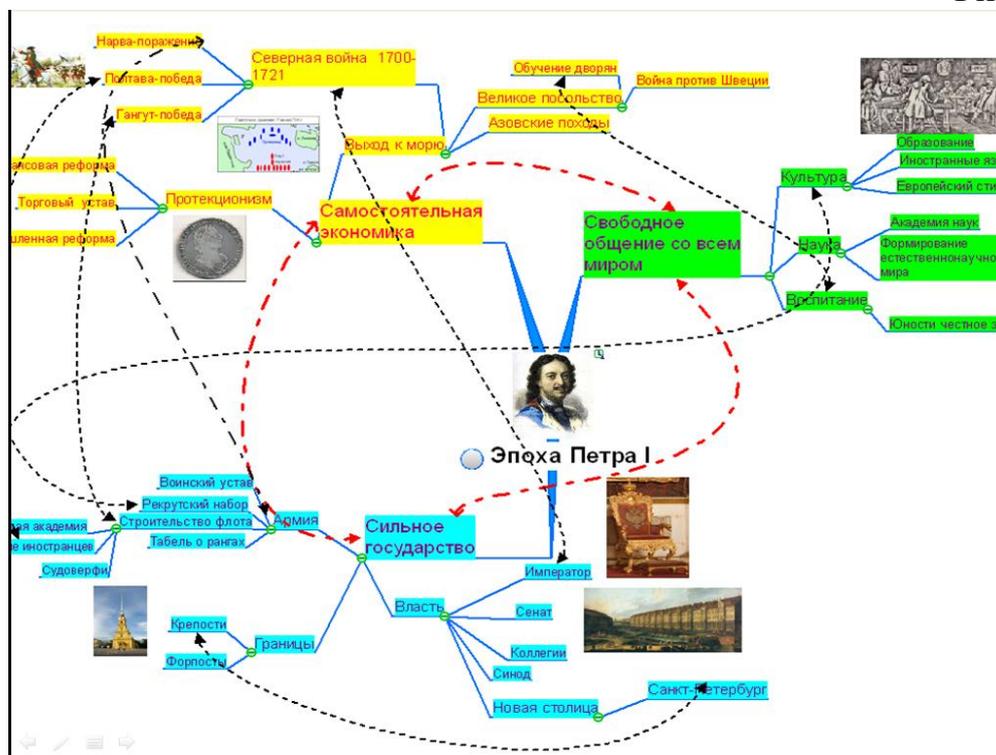
Метод карт понятий обеспечивает многократную логическую переработку информации как на этапе первичного усвоения информации, так и на этапе коррекции первичного усвоения. Основным назначением данного метода является усвоение связей внутри изучаемого объекта.

Уроки изучения процедурной информации, помимо изучения объекта, включают усвоение методов познания. У обучающегося формируются умения выбрать метод, позволяющий осуществить преобразование объекта

в соответствии с поставленными целями; умения осуществлять действия и операции, входящие в состав метода, в соответствии с условиями конкретной задачи на преобразование объекта и др.

Одним из эффективных методов на этапах изучения и первичного усвоения новой информации является метод интеллект-карт. В качестве примера приведем интеллект-карту темы «Эпоха Петра I» (Рис. 4).

Рисунок 4



Изучение данной темы путем составления интеллект-карты дает возможность обучающемуся выявить главные идеи политики Петра I, в логической последовательности выстроить направления и действия власти, осмыслить причинно-следственные связи в развитии государства и общества, то есть усвоить и продемонстрировать аналитические и синтетические умения работы с информацией.

Обобщая сказанное, можно утверждать, что когнитивная технология обучения способствует поступательному формированию информационной компетенции обучающихся, предлагает методы развития критического мышления, усвоения общих компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Литература:

1. Бершадский, М.Е. Понимание как педагогическая категория : монография / М.Е. Бершадский. - М. : каф. образоват. технологии АГКиПРО, 2004. - 176 с.
2. Бершадский, М.Е. Когнитивная образовательная технология: теория и практика обучения / М.Е. Бершадский // Библиотека журнала «Директор школы». – М. : Издательская фирма «Сентябрь», 2011. – № 7. – 256 с.
3. Бершадский, М.Е. Метод интеллект-карт / М.Е. Бершадский. – Режим доступа: http://bershadskiy.ru/index/metod_intellekt_kart/ (дата обращения 10.03.2017 г.).
4. Бершадский, М.Е. Метод карт-понятий / М.Е. Бершадский. – Режим доступа: http://bershadskiy.ru/index/metod_intellekt_kart/ (дата обращения 10.03.2017 г.).

Секция
«Управление дошкольной образовательной организацией»

*Аксенова В.А.,
заведующая МДОУ «ЦРР – детский сад «Полянка»
пгт. Шерловая гора, Борзинский район*

**СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДОУ И ШКОЛЫ
В РАМКАХ РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА
«ВЫПУСКНИК ДЕТСКОГО САДА –
УСПЕШНЫЙ ПЕРВОКЛАСНИК»**

Школьное обучение никогда не начинается
с пустого места, а всегда опирается
на определенную стадию развития,
проделанную ребенком.
Л.С. Выготский

Впервые дошкольное образование стало самостоятельным уровнем общего образования. Сегодня детский сад и школа - два уровня в системе образования. Принятие федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования – это важный этап преемственности деятельности дошкольных образовательных учреждений и школ.

По определению Д.Б. Эльконина, дошкольный и младший школьный возраст – это одна эпоха человеческого развития, именуемая «детством». Он считал, что дети 3-10 лет должны жить общей жизнью, развиваясь и обучаясь в едином образовательном пространстве. Следовательно, преемственность рассматривалась и ранее, это проблема не нова, но она стала особенно актуальна в настоящее время.

Это объясняется множеством причин: понижением мотивационной готовности старших дошкольников к обучению; наличием установки родителей и педагогов начальной школы на то, каким должен быть выпускник детского сада. И эти установки не совпадают с результатами работы педагогов детского сада, для которых главное - не научить ребенка чтению, письму, а сформировать у него предпосылки к учебной деятельности, личностные качества, обеспечивающие социальную успешность детей дошкольного возраста. Немаловажная причина – это недостаточная профессиональная компетентность педагогов, работающих в подготовительных к школе группах. Наблюдается превалирование учебных занятий урочного типа, недостаточное использование игровой деятельности и др. А от результатов работы воспитателей зависят успехи выпускников детского сада, уровень их познавательной, интеллектуальной активности.

Дошкольный период является важным подготовительным этапом для следующей ступени школьного обучения. Об этом говорила педагог Аде-

лаида Семенович еще в XIX веке: «Чтобы вынести пользу из школы, необходимо быть подготовленным к ней, а подготовку эту даёт детский сад». Обеспечение успешности перехода ребёнка из детского сада в школу – проблема единения усилий педагогов детского сада и начальной школы.

Новые взгляды на воспитание, обучение и развитие детей требуют нового подхода к осуществлению преемственности детского сада и школы, построению новой модели выпускника, что позволит обеспечить непрерывность образовательного процесса. Поиск решения вышеперечисленных причин, поиск новых механизмов взаимодействия со школой побудил нас к созданию проекта «Реализация преемственности дошкольного и начального общего образования в контексте стандартизации», на основе которого была спланирована деятельность ресурсного центра. С сентября 2015 г. на базе МДОУ ЦРР – д/с «Полянка» функционирует муниципальный ресурсный центр «Выпускник детского сада – успешный первоклассник», главной целью которого является реализация единой содержательной линии преемственности через согласованность всех участников образовательных отношений.

Основные задачи деятельности Ресурсного центра:

обновление содержания работы по преемственности программ дошкольного и начального общего образования для обеспечения высокого качества в соответствии с ФГОС дошкольного и начального образования;

создание оптимальных условий для развития физических, интеллектуальных и личностных качеств, формирования у детей предпосылок УУД в соответствии с ФГОС;

совершенствование форм организации образовательного процесса и методов обучения в ДОУ и начальной школе;

повышение родительской компетентности в развитии и воспитании ребенка «успешного первоклассника» через организацию родительского клуба на базе ДОУ.

Программа деятельности Ресурсного центра ориентирована на воспитателей подготовительных к школе групп дошкольных образовательных учреждений г. Борзя и Борзинского района и осуществляется на основе годового плана работы по следующим направлениям: организация деятельности детей; работа с родителями и педагогами; наглядно - информационная агитация.

Методическая деятельность с педагогами планируется с учётом данных анкетирования педагогов и организовывается через проведение совместных мероприятий: семинаров, круглых столов, открытых показов непосредственно образовательной деятельности по реализации всех образовательных областей. На протяжении двух лет с педагогами ДОУ и начальной школы были проведены следующие мероприятия:

дискуссионные круглые столы «Будущий первоклассник – какой он?» (портрет первоклассника в контексте ФГОС); «Современные аспекты подготовки детей к обучению к школе в условиях детского сада»;

методические семинары «Преемственность в формировании предпосылок универсальных учебных действий при переходе от дошкольного к начальному общему образованию»; «Психологические особенности развития познавательных процессов у детей старшего дошкольного возраста»;

мастер-классы «Влияние продуктивных видов деятельности на формирование графических навыков старших дошкольников»; «Развитие мыслительных операций старших дошкольников посредством использования логико-математических игр»

проблемно-деятельностная игра «Факторы, влияющие на качество подготовки детей к школе»;

психологический тренинг «Эмоциональное состояние педагога – как опосредующий фактор эмоционального развития ребенка».

На заседаниях Ресурсного центра педагоги рассматривают портреты выпускника детского сада и выпускника начальной школы. Во многом требования ФГОС ДО и НОО согласованы. Освоение образовательных областей в детском саду обеспечивает успех ребенка в предметных областях в начальной школе.

Педагоги ДОУ и начальных школ могут оценить будущих первоклассников во время открытых показов непосредственно образовательной деятельности. Проведение открытых мероприятий способствует определению единых подходов обучения и воспитания, выбору оптимальных средств развития детей. Педагоги дошкольных учреждений демонстрируют на практике использование в работе с детьми старшего дошкольного возраста следующих технологий:

- развивающие игровые технологии математического содержания Воскобовича, Никитина, Дьенеша, Кюизенера;

- мнемотехнологии для развития речи дошкольников;

- «Лесные сказки» М.А. Панфиловой;

- здоровьесберегающие технологии;

- ИКТ – мультимедийные презентации.

Основное преимущество введения ФГОС дошкольного образования заключается в получении детьми равных стартовых возможностей при обучении в школе не за счет формирования знаний, умений и навыков, а благодаря развитию качеств личности ребенка, которые позволят ему самостоятельно находить пути решения поставленных задач.

Совместная работа ДОУ с родителями будущих первоклассников осуществляется через организацию на базе детских садов клуба «Школа будущего первоклассника». Родители имеют возможность задать вопросы любому специалисту образовательных учреждений через почтовый ящик «Хочу все знать про школу».

Связь между детьми подготовительных к школе групп и школьниками поддерживается в течение всего учебного года. Преемственность предусматривает использование разных форм деятельности с детьми: тематические беседы; экскурсии в школу, в школьную библиотеку; посещение школьного музея; выставка детских творческих работ «Каким я вижу себя

в школе»; совместные спортивно-оздоровительные мероприятия «Веселые старты» на базе ДЮСШпгт. Шерловая Гора; совместное создание фотогазеты «Детский сад, школа и я – вместе дружная семья».

С целью активизации работы педагогов по ознакомлению старших дошкольников со школой и воспитанию у них положительного отношения к школьному обучению Комитетом образования и молодежной политики администрации муниципального района «Борзинский район» был организован в апреле 2016 г. муниципальный конкурс развивающих центров «Я и школа». В конкурсе приняли участие десять дошкольных учреждений г. Борзя и Борзинского района.

Педагоги создали в группах условия для организации сюжетно-ролевой игры «Школа», макеты класса и школы, разрабатывают дидактические игры по ознакомлению детей со школьными принадлежностями. Оформили интересные, содержательные тематические альбомы, в которых был собран материал о школьной жизни родителей будущих первоклассников.

Конкурс дал возможность педагогам презентовать свой опыт работы по данному направлению, поделиться своими находками, методическими разработками; результатами работы по реализации творческих проектов и самообразованию.

Большинство педагогов подготовительных к школе групп свою самообразовательную деятельность связали с изучением проблемы воспитания старшего дошкольника в контексте ФГОС дошкольного образования. Педагог Н.Н. Маркова (ДОУ «Полянка») представила свой опыт работы по проблеме формирования мотивационной готовности на Межрегиональную научно-практическую конференцию «Итоги и перспективы введения ФГОС общего образования», которая прошла в 2016 г.

Руководителями ресурсного центра оказывается методическая помощь воспитателям ДОУ по подготовке к аттестации на квалификационную категорию.

Опыт работы подтверждает, что ресурсный центр «Выпускник детского сада – успешный первоклассник» объединил усилия всех педагогических коллективов образовательных учреждений в координации взаимодействия участников образовательных отношений: воспитанников, родителей, педагогов. Сотрудничество детского сада и школы складывается успешно, так как учитываются запросы родителей, осуществляется сотрудничество с семьями, с другими педагогическими коллективами.

Но остаются и проблемы: решение задач преемственности часто невозможно из-за недостаточного количества специалистов-психологов в дошкольных образовательных учреждениях; нельзя не сказать и о проблеме недостаточной обеспеченности учебно-воспитательного процесса методическими материалами, дидактическими пособиями и несоответствии существующих пособий новым целям и требованиям обучения в системе преемственного образования.

Завершение дошкольного периода и поступление в школу - это сложный и ответственный этап в жизни ребенка. «Школа не должна вносить резкого перелома в жизнь. Став учеником, ребенок продолжает делать сегодня то, что делал вчера. Пусть новое появляется в его жизни постепенно и не ошеломляет лавиной впечатлений» (В.А. Сухомлинский).

*Анишина И.С.,
зам. заведующей по ВМР
МБДОУ № 55 г. Читы*

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЕКТОМ В ДОУ: ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ, ПРОБЛЕМЫ, РЕЗУЛЬТАТЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В настоящее время, к современному руководителю образовательного учреждения предъявляются высокие требования, как к главному действующему лицу, способному организовать условия для развития детского сада. Одним из факторов развития является работа образовательной организации в инновационном режиме.

В нашем детском саду, участие в инновационном проекте возникло не спонтанно, выбору темы предшествовал анализ разнообразных условий: кадровых, материально-технических, национального состава семей воспитанников и запроса родителей. На основе анализа, пришла идея создания исторического мини-музея «Жизнь и быт народов Забайкалья». В связи с этим в феврале 2012 г. на инновационном совете города, нашим детским садом был представлен проект «Музейная педагогика, как средство воспитания любви к малой родине у дошкольников», разработанный творческой группой педагогов. Целью данного проекта стала разработка системы комплексного подхода к воспитанию, основанной эмоционально – ценностного отношения к истории и культуре малой родины, знаний об отдельных страницах истории нашего края у дошкольников средствами музейной педагогики. Так же был определен срок реализации проекта - период с 2012 по 2016 гг.

Одной из функций управления инновационным проектом, является нормативно-правовое обеспечение. Были разработаны: «Положение об инновационном совете», приказ «О создании инновационного совета», «Положение о мини-музее», непосредственно сам проект по теме.

На первом, подготовительном этапе, который реализовывался в течение 2012-2013 уч.г. мы изучили опыт других дошкольных учреждений города Читы и Забайкальского края, работавших над проблемой ознакомления дошкольников с родным краем. В результате изучения наработанного материала был сделан вывод, что комплексного подхода к данному вопросу нет.

На этом этапе было принято решение о приглашении научного руководителя для сопровождения проекта. Куратором стала В.В. Макеева, преподаватель истории и права в ЗабГУ.

С целью материально-технического обеспечения мини-музея в помещении ДООУ, было принято решение о проведении ряда маркетинговых мероприятий, было проведено общее родительское собрание с презентацией проекта и заседание попечительского совета, с обсуждением расположения мини-музея и его наполнения.

В помещении развивающего многофункционального центра были заложены основы мини-музея «Моя малая Родина».

Руководством учреждения были заключены договоры с социальными партнерами: библиотека № 12, Краевой краеведческий музей, Геологический музей, Краевой драматический театр, Музейно-выставочный центр.

Методической службой детского сада проводился анализ наиболее подходящих диагностических методик, для оценки результативности проекта. Была обновлена методическая база проекта, создана подборка художественной литературы, созданы сборники методических приложений к мини-музею по различным темам, например, «Символика Забайкальского края», «Художники Забайкалья», «Писатели Забайкалья» и др.

На данном этапе был выявлен ряд проблем: уехал из города научный руководитель проекта, поэтому проект пришлось продолжать своими силами; недостаточная заинтересованность родителей в помощи по созданию материальной базы музея; возникли проблемы с разработкой критериев оценки реализации проекта, так как любовь к родному краю трудно оценить, поэтому за основу были взяты критерии сформированности представлений о родном крае.

На содержательном этапе, который проходил в период с 2013 по 2016 уч.г. была продолжена маркетинговая деятельность с семьями воспитанников, проведены общие родительские собрания на темы «Воспитание патриотических чувств у дошкольников на основе семейных ценностей», «Собрание-презентация мини-музея». Продолжено пополнение наглядно-информационной базы, были оформлены стенды «Чита старая и новая», «Достопримечательности города», «Ими гордится Забайкалье», «Животный и растительный мир Забайкалья», «Герой моей семьи»; на сайте ДООУ создан раздел «Инновационная деятельность».

В рамках проекта было запланировано создание тематических и календарных планов, познавательных занятий на тему «Малая Родина». Во время работы над проектом полностью, по разным причинам, сменился творческий состав педагогов-участников инновационного проекта. Новая группа посчитала, что проект должен быть расширен и требуется разработка программы приобщения детей к традициям и культуре родного края. В течение 2014-2015 гг. было создано два проекта программы, одна из них была рассчитана на воспитанников подготовительной группы (один учебный год), она была апробирована на базе группы № 5 с положительными результатами диагностики. Вторая рассчитана на два с половиной года со

второго полугодия средней группы. Данная программа апробируется в настоящее время в рамках дополнительного образования. В 2017 г. в мае планируется проведение заключительной диагностики. К программе разработаны конспекты занятий.

Под руководством методической службы и инновационного совета были созданы картотеки подвижных игр коренных народов Забайкалья, разработаны конспекты занятий и презентации к ним. В контрольных группах так же созданы экспозиции мини-музеев, собраны коллекции камней, лекарственных растений и другие. Руками родителей создана инсталляция острога «С чего началась Чита?», макеты жилищ коренных народов Забайкалья, организована выставка рисунков и поделок «Мой любимый край». Были реализованы детско-родительские проекты «Герой войны в моей семье», «Родословная семьи», «Герб семьи», «Природные богатства Забайкалья» и т.д. В настоящее время реализуется проект «Красная книга Забайкалья».

Были изысканы средства для обогащения экспозиции мини-музея и методического материала. С целью оптимизации многофункционального развивающего центра была приобретена рациональная мебель, где размещены экспонаты музея. Были приобретены куклы в национальных костюмах, макеты предметов быта, одежды, сувенирная продукция и др. Три группы, на базе которых реализовывался проект, были оборудованы стационарными экранами для показа презентации, методический кабинет был оснащен ноутбуками и переносными проекторами.

В связи с недостаточными навыками работы у педагогов в сети Интернет и программе «Microsoft Office PowerPoint», была организована работа клуба «Флешка», под руководством заместителя заведующего по ВМР.

В этот период расширялась совместная работа с социальными партнерами. С библиотекой № 12 в рамках проекта был составлен и реализован план совместных действий, проведены мероприятия, как на базе библиотеки, так и в ДОУ. Краевой краеведческий музей им. А.А. Кузнецова так же сопровождал наш проект, проведены экскурсии, мастер-классы, игровые программы. Краевые драматический и кукольный театры организовывали на базе ДОУ показ русских народных сказок, театр «Дали Тэ» бурятских сказок и легенд. Музейно-выставочный центр и туристическое агентство «Ланта» организовывали тематические экскурсии по городу.

На содержательном этапе диссеминация наработанного опыта проводилась через самоаудит результатов инновационной деятельности, открытые показы на МО «Педагогический поиск» и др.

На содержательном этапе были выявлены следующие проблемы:

произошла смена состава педагогов, реализующих проект; вызывало затруднение написание и публикация статей по теме проекта; отсутствие научного руководителя для качественной экспертизы и сопровождения проекта; отсутствие финансирования стимулирующей части зарплаты пе-

дагогов, недостаточное финансирование РППС, ужесточение требований ГИБДД к перевозкам при организации экскурсий в музеи.

На заключительном этапе (конец 2016 г.), мы сделали вывод, что идея проекта по созданию этнографического мини-музея была реализована. Разработана система комплексного подхода к воспитанию основ патриотизма у детей. Продуктом данной деятельности стала парциальная программа «Забайкалочка», методические рекомендации к ней, а так же педагогическая копилка презентаций к занятиям. Результаты промежуточного мониторинга знаний и практических умений детей, а так же сравнение данных показателей контрольной группы и группы, которая не участвовала в проекте, уже показали более высокую динамику развития детей, которые участвовали в проекте, в вопросах эмоционально – целостного отношения к истории и культуре малой родины. Творческой группой педагогов ДОУ пришлось разработать свою систему оценки знаний и практических умений дошкольников по теме проекта.

В результате наш проект способствовал созданию условий для единого образовательного пространства ДОУ и семьи в вопросах патриотического воспитания. Родители активнее включаются в совместную деятельность: участвуют в конкурсах, праздниках, акциях, экскурсиях, в последнее время особо актуальна стала совместная детско-родительская проектная деятельность.

Значительно улучшена РППС ДОУ по направлению нравственного и патриотического воспитания.

Проект выявил творческих, креативных педагогов ДОУ, стал стимулом для их профессионального роста, в том числе и мотивации к обучению в «Школе педагога – исследователя». В ШПИ обучается 5 педагогов. Участники проекта научились самостоятельно разрабатывать авторские тематические планы с учетом регионального компонента, сценарии НОД и презентации к ним, более глубоко освоили ИКТ.

На перспективу появилась идея создания детской анимационной студии совместно со специалистами Музейно-выставочного центра Забайкальского края, в которой будут созданы мультфильмы по сказкам коренных народов Забайкалья.

ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РУКОВОДСТВА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Инновационный проект «Технологии формирования основ безопасности собственной жизнедеятельности у детей дошкольного возраста» был разработан и принят к реализации в МБДОУ № 22 при участии и научном руководстве преподавателей кафедры техники, технологии и безопасности жизнедеятельности ЗабГУ. Срок реализации проекта 2011-2016 гг.

Непрерывное обучение основам безопасности в учреждениях дошкольного образования нашей страны началось в конце 1990-х годов. Приказом Минобразования России от 22 августа 1996 г. № 448 были утверждены временные (примерные) требования к содержанию и методам воспитания и обучения, реализуемым в дошкольном образовательном учреждении. В них включены требования к формированию у детей, начиная с младшего дошкольного возраста, навыков безопасного поведения (знакомство с правилами дорожного движения, пожарной безопасности, обучение поведению опасных ситуациях).

Почему именно область формирования безопасности дошкольников вызвала интерес у педагогического коллектива МБДОУ, почему назрела необходимость разработки инновационного проекта по данной теме?

Во-первых, разработка проекта начиналась в момент, когда ФГТ к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования предполагали реализацию образовательной области «Безопасность», а далее, при внедрении ФГОС ДО - формирования основ безопасности было включено в образовательную область «Социально-коммуникативное развитие».

Во-вторых, цифры статистических данных за 2011 г. по г. Чите по травматизму детей от 0 до 16 лет:

- травмы в быту – 4243;
- уличные травмы – 3215;
- автотранспортные травмы с участием детей – 42;
- спортивные травмы - 466;
- травмы в образовательных учреждениях – 322.

Абсолютной безопасности не бывает. Всегда существует некоторый остаточный риск. Опасности по своей природе вероятны (случайны), потенциальны (скрыты), перманентны (постоянны, непрерывны и тотальны (всеобщие)). Следовательно, на земле нет человека, которому не угрожают опасности. В современном мире никто не застрахован ни от социальных потрясений, ни от стихийных бедствий, ни от экологических катаклизмов, ни от

роста преступности, ни от экономической нестабильности. Наша жизнь таит в себе множество неприятностей и трудностей.

Особую тревогу человечество испытывает за самых незащищенных граждан – маленьких детей.

Любознательность ребенка, его активность в вопросах познания окружающего, порой становятся небезопасным для него. Большинство детей даже старшего дошкольного возраста теряются, не могут принимать самостоятельно решение в экстремальных ситуациях, не знают к кому обратиться за помощью, не знают правила поведения по технике безопасности – поэтому часто и до обидного глупо, наши дети, да и мы – взрослые, порой попадаем в ситуации, нарушающие устои безопасной жизни.

Опыт детства во многом определяет взрослую жизнь человека. Для того чтобы жизнь детей была благополучной, наполненной богатым содержанием, необходимо научить их быть счастливыми.

Подготовка человека к безопасному существованию в окружающей среде проходит на всех этапах его жизни, а начинать ее необходимо с дошкольного возраста. Задача педагогов и родителей состоит не только в том, чтобы оберегать и защищать ребенка, но и в том, чтобы подготовить его встрече с различными сложными, а порой опасными жизненными ситуациями.

Имея опыт работы в статусе инновационной площадки, мы понимали, что проектирование инновационной деятельности и дальнейшая реализация проекта невозможны без организационно-управленческого руководства.

Рассмотрим несколько аспектов управления инновационной деятельностью в нашем учреждении:

Широкое делегирование полномочий и расширение степени участия педагогов в управленческой деятельности, которое подразумевает создание научно-методического совета, службы мониторинга, временных творческих групп для разработки и реализации сопутствующих проектов.

Если теоретическое обоснование проекта, определение понятий, выдвижение цели, формулирование гипотезы и задачи исследования, определение методов исследования, было прерогативой научного руководителя проекта то структурные подразделения, являющиеся органами соуправления инновационной деятельностью стали основными разработчиками практических мероприятий на всех этапах реализации проекта.

Для организации и координации деятельности этих структурных подразделений на первом этапе была создана нормативно-правовая база, разработаны:

- положение об инновационной деятельности;
- положение о научно-методическом совете;
- положение о проектной группе;
- положение о временном творческом коллективе;
- положение о службе мониторинга.

Изданы приказы об утверждении состава групп и служб. Разработан алгоритм мониторингов, обследований, отчетов, скоординирован план работы над созданием и реализацией проекта.

Результатом деятельности структурного подразделения – *проектной группы* является определение пяти направлений проекта:

1. Физкультурно-оздоровительная работа с детьми 5-6 лет с учетом конституциональных (соматических) особенностей.
2. Формирование представлений об опасных для человека ситуациях в быту и способах поведения в них дошкольников.
3. Приобщение к правилам безопасного для человека и окружающего мира природы поведения.
4. Формирование осторожного и осмотрительного отношения к потенциально опасным для человека ситуациям.
5. Психологическая подготовка дошкольника к безопасной и здоровой жизнедеятельности.

Проектная группа совместно временными творческими коллективами (объединение 2-3 педагогов по каждому направлению проекта) разработали мероприятия по этапам проекта. Вот лишь некоторые из них: оснащение бытовых сюжетно-ролевых игр игрушками-заместителями бытовой техники и приборов; оформление макетов бытовых помещений современной квартиры (семейные проекты); оборудование центров детского экспериментирования во всех группах; оформление кабинета по обучению правилам дорожного движения и др.

Поэтапное перспективное планирование содержит достаточно объемную и всестороннюю работу с родителями воспитанников: разработку проектов совместной деятельности педагогов и семьи по оборудованию участков ДОУ «Наш детский сад – территория безопасности»; ежеквартальные спортивно-массовые мероприятия с семьями воспитанников: «Спортивный марафон», «Папа - гордость моя», «А ну-ка, мамочки», «Малые олимпийские игры»; презентация опыта семейного воспитания «Спортивные традиции нашей семьи»; круглый стол с родителями – опыт семейного воспитания «Один дома» и др.

Ежегодно при проведении самоаудитов творческие группы отчитываются о выполненных мероприятиях, предоставляют наработанные материалы.

Службой мониторинга была проведена следующая работа: педагогическое наблюдение в различных формах совместной деятельности взрослых и детей, в самостоятельной деятельности дошкольников; оценка сформированности навыков здорового образа жизни и основ безопасной жизнедеятельности по методике Н.А. Фараджевой, А.А. Шибяевой (2010 г.); психолого-педагогическое тестирование В. Кузьмина (2000 г.); диагностика освоения культурно-гигиенических навыков (Г.В. Урунтаева, 1996 г.; В.Н. Зимонина, 2003 г.) и т.п.

2. Следующий аспект управленческой деятельности – *повышение профессиональной компетентности педагогов* в образовательной области

«Безопасность». Был проведен ознакомительный семинар, педагогическая оценка и самооценка готовности педагогов к инновационной деятельности, *семинар – практикум*, выставка пособий, игр, атрибутов к играм, занятиям по обучению детей правилам дорожного движения и пожарной безопасности, конкурс по оформлению центров по безопасности в группах, показ занятий по ОБЖ для методического объединения города, участие в НПК, публикация материалов в информационно-методическом журнале.

3. Еще один аспект управленческой деятельности – *создание необходимых условий для инновационной деятельности в учреждении*. При разработке проекта и на всех этапах его реализации было запланировано обогащение предметной среды в детском саду: приобретение приборов и оборудования для функционального обследования детей (платограф, дистриктор, спиромет, тонометр), обновление, пополнение физкультурного оборудования, приобретение детских тренажеров, приобретение в методический кабинет парциальных программ, необходимых для организации работы в рамках инновационного проекта, постоянное поддержание помещений для детей в учреждении в соответствии с требованиями санитарных правил и безопасности.

4. Очень важный аспект управленческой деятельности – *это контроль и анализ* результатов инновационной деятельности по формированию основ безопасности собственной жизнедеятельности детей дошкольного возраста. В процессе управления инновационной деятельностью контроль обеспечивает обратную связь, является важнейшим источником информации, необходимой для успешной реализации инновационного проекта.

На протяжении всего времени реализации инновационного проекта педагоги учреждения понимали, насколько актуальной является проблема воспитания у подрастающего поколения культуры безопасного поведения и формирования личности безопасного типа. Свою задачу в реализации данного проекта видели в достижении развивающего эффекта образовательного процесса, формированию убеждений, мотивов безопасного поведения, нравственной готовности к безопасной жизнедеятельности.

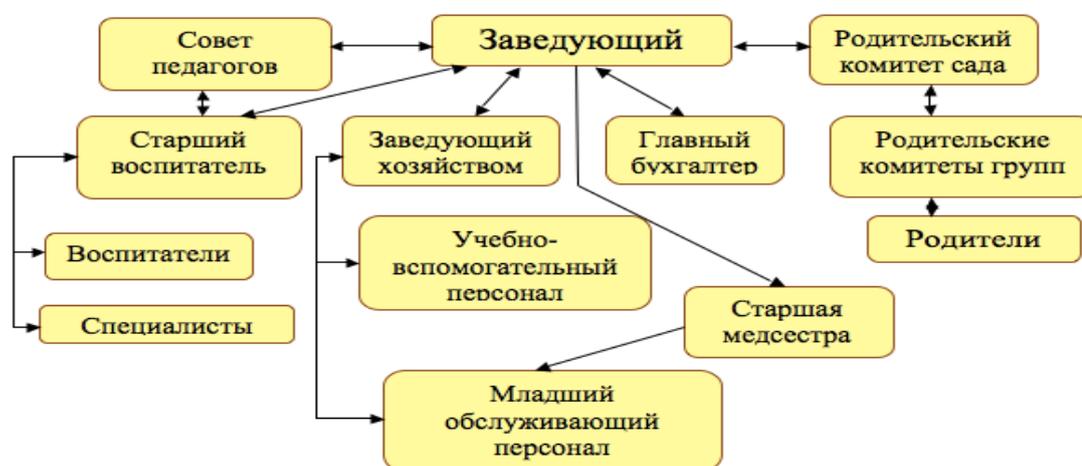
Результатами инновационной работы считаем создание в МБДОУ целостной системы взаимосвязанных мероприятий и научно- методической поддержки нацеленных на повышение профессиональной компетентности педагогов, развитие их творческого потенциала, оптимизация предметно - пространственной среды, способной повысить качество работы педагогов по формированию ОБЖ, взаимодействие с родителями (законными представителями) по вопросам образования ребенка, непосредственного вовлечения их в образовательную деятельность, в т.ч. посредством создания образовательных проектов совместно с семьей, публикации наработанного материала, сложился образ дошкольника как личности безопасного типа.

ВВЕДЕНИЕ ФГОС ДО В УСЛОВИЯХ СЕЛЬСКОЙ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование является уровнем общего образования. Детский сад становится первой обязательной ступенью образовательного процесса. Государство теперь гарантирует не только доступность, но и качество образования на этой ступени. Ключевым элементом, определяющим деятельность дошкольных образовательных организаций, является Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДОО). ФГОС – это система требований к структуре образовательной программы, её целям и условиям её реализации.

Под управлением дошкольной образовательной организацией в условиях введения стандарта мы понимаем целенаправленную деятельность, обеспечивающую согласованность труда педагогического коллектива; научно обоснованное воздействие на педагогов, обслуживающий персонал, детей, родителей и общественность в целях оптимального решения проблем воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Структура образовательной организации представлена на слайде.



Введение ФГОС дошкольного образования – длительный процесс, поэтому свою работу мы начали с анализа стартовых условий и уровня готовности педагогического коллектива к реализации требований стандарта. Были рассмотрены следующие условия:

1. Организационно-управленческое сопровождение

Создана рабочая группа по подготовке введения ФГОС, которая скоординировала деятельность по введению и реализации Стандарта в ДОО, изучены нормативные документы. Разработана и утверждена дорожная карта по реализации направлений ФГОС. Приведены локальные норма-

тивные акты дошкольной организации в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

Разработана образовательная программа в соответствии с примерной образовательной программой «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой.

2. Кадровое обеспечение

Проведён мониторинг для определения уровня готовности педагогов к введению ФГОС. В результате мониторинга было выявлено, что большинство педагогов не готовы к освоению инноваций и слабо представляют, что надо делать и как делать, не уверены в своих силах и не стремятся к самосовершенствованию. С целью повышения профессиональной компетенции педагогов оформлен информационный стенд для размещения материалов по введению ФГОС. Педагогами пройдены курсы повышения квалификации: «Организация образовательного процесса в условиях введения ФГОС дошкольного образования», разработаны планы по самообразованию с учётом требований ФГОС; сотрудники нашего учреждения принимают участие в работе районных методических объединений, семинарах по вопросам введения стандарта дошкольного образования. Продуктивной формой работы с педагогами являются обучающие семинары: на них основное внимание уделяется повышению их теоретической и практической подготовки, а также консультации, памятки.

Провели педсовет «Осваиваем ФГОС ДО», цель которого: повышение профессионального мастерства и компетенции педагогов по освоению основных положений, понятий и принципов ФГОС ДО. На районном уровне в ДООУ проведены практико-ориентированные семинары: 20 марта 2015 г. «Целевые ориентиры дошкольного образования» и 25 ноября 2016 г. «Использование приёмов мотивации детей дошкольного возраста разнообразными видами деятельности».

В работе с педагогами по внедрению Стандарта используем деловые игры и диспуты, тренинги, которые повышают профессиональное мастерство педагогов, интерес, вызывают высокую активность, совершенствуют умение в разрешении реальных педагогических проблем.

Успешной формой работы с педагогами можно считать выставки и смотр - конкурсы: по подготовке к новому учебному году, уголков экспериментальной деятельности, групповых мини - музеев, как способ проверки знаний, умений, навыков, педагогической эрудиции.

3. Материально-техническое обеспечение

Проведён мониторинг соответствия материально-технического обеспечения ДООУ к требованиям ФГОС дошкольного образования. В результате чего была обновлена оснащённость педагогического процесса в соответствии с требованиями Стандарта. Ежегодно оформляется подписка на учебно-методическую литературу, используются электронные образовательные ресурсы. Кроме того, обеспечен доступ участникам образовательного процесса к информационным и образовательным ресурсам в сети Интернет, что расширило возможности доступа пользователей к банку акту-

альной педагогической информации и обеспечение возможности дистанционной поддержки участников образовательного процесса.

4. Организационно - информационное обеспечение

На сайте ДОО систематически размещается информация о введении ФГОС, что способствует информированию общественности о ходе и результатах внедрения Стандарта. Проведено родительское собрание с родителями (законными представителями) воспитанников с целью ознакомления с ФГОС дошкольного образования. Авторами В.В. Денисенко и Т.В. Селиной направлена статья «Мы работаем по ФГОС» для публикации в журнал «Воспитатель».

5. Финансово-экономическое обеспечение

Наибольшую трудность представляет финансовое обеспечение введения ФГОС ДОО. Остро стоит вопрос о модернизации предметно-развивающей среды с позиции требований, предъявляемых ФГОС ДОО (п. п. 3.3 ФГОС ДО). По этому направлению ежегодно составляется план ФХД, в конце года делается отчёт по муниципальному заданию. На выделяемые целевые субсидии приобретаются игрушки и средства обучения, обновили методический материал, закупили мультимедийное оборудование, учебно-методическую литературу, развивающие игры, спортивное оборудование, ноутбуки для детей.

6. Методическое обеспечение

Модернизация кадрового обеспечения образовательного процесса направлена на переход от традиционного образовательного процесса к деятельностному, и вопрос методического сопровождения в ДОО на сегодняшний день особо актуален.

Постоянно используются в работе с педагогическим коллективом открытые просмотры (*показы*) образовательной деятельности. Открытый показ дает возможность установить непосредственный контакт с педагогом во время образовательной деятельности, получить ответы на интересующие вопросы. После просмотра образовательной деятельности проводится совместный анализ. В итоге делается вывод, что образовательная деятельность соответствует или не соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту.

Кроме открытого показа, мы используем следующие формы: работа в паре, педагогические чтения, недели педагогического мастерства, дни открытых дверей, мастер-классы, которые способствуют повышению мотивации у воспитателя.

Также педагоги в работе с детьми используют здоровьесберегающие, игровые технологии. На августовском педагогическом совещании 2016 г. в гор. Шилке был показан мастер-класс «Здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе ДОО по ФГОС», в рамках которого мы представили работу педагогической «лаборатории оздоровления», в которой используются элементы точечного массажа, «су – джок» - терапия, дыхательные упражнения (лечебный метод дыхания А.Н. Стрельниковой), вдыхание запаха фитонцидов (мешочки с запахами), самомассаж мячиками-

ёжиками, ходьба по массажным дорожкам, массаж глаз, гимнастика для стоп, массаж стоп, голени, игры для профилактики плоскостопия.

В целях внедрения в педагогический процесс технологии проектной деятельности каждому педагогу рекомендовано включать в образовательный процесс проектную деятельность. Свои проекты воспитатели презентуют на педсоветах и на семинарах.

Одно из условий выполнения ФГОС – организация развивающей предметно-пространственной среды. Педагогическим коллективом и родительским комитетом составлен план мероприятий по её оснащению. В группах оформлены мини-музеи, доска выбора, правила поведения детей в группе, сюжетно-ролевые игры переоформлены и дополнены.

В группах спроектировали различные центры активности с учётом специфики дошкольного возраста и основных видов деятельности детей:

«Центр познания» для решения задач познавательно - исследовательской деятельности детей;

«Центр творчества» для решения задач активизации творчества детей;

«Игровой центр» для организации самостоятельных игр;

«Литературный центр» для литературного развития дошкольников;

«Спортивный центр» для двигательной активности и здоровьесберегающей деятельности детей.

Значительную роль в развитии дошкольника играет искусство. Большое место в оформлении занимают поделки и картины, сделанные работниками детского сада, которые эстетичны и привлекательны по содержанию. Около каждой группы оформили из магнитного винила стенды для продуктов детской деятельности. Они являются средством украшения интерьера детского сада, а также позволяют дошкольникам понять и оценить свои возможности.

Расширение образовательной среды идёт через социум. Социальными партнерами являются: школьный краеведческий музей, сельская библиотека, Дом культуры, отдел Государственной инспекции безопасности дорожного движения.

Взаимодействие с родителями постарались выстроить в следующих формах:

1. Педагогический мониторинг, в ходе организации которого воспитатель изучает своеобразие семей, особенности семейного воспитания, педагогические проблемы, возникающие в разных семьях.

2. Педагогическая поддержка.

В беседах с родителями педагог подчеркивает, что во многом формирование мировоззрения ребенка зависит от организации жизни в семье, развития элементарной детской самостоятельности в бытовых процессах. Обращает внимание на развивающуюся самостоятельность детей, потребность в познавательном общении со взрослыми, признании своих достижений со стороны близких взрослых и сверстников.

3. Совместная деятельность педагогов и родителей реализуется через организацию совместных праздников и досуга.

Несмотря на то, что в детском саду, в основном, созданы условия для введения ФГО, есть ряд проблем: недостаточное финансирование для создания развивающей предметно-пространственной среды, недостаток высококвалифицированных педагогических кадров.

По нашему мнению, решение данных проблем возможно за счет: корректировки финансового плана учреждения и направления средств, прежде всего, на развитие предметно-пространственной среды, обеспечения роста уровня профессиональной компетентности педагогов через организацию различных форм повышения квалификации, обучения в высших учебных заведениях.

*Минзинбинова Д-Ц.,
заведующая
МБДОУ «Детский сад № 17» г. Читы*

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ ПО ПОВЫШЕНИЮ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ В УСЛОВИЯХ ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Приоритетность данного направления развития образования фиксируется в Стратегии развития российского образования до 2020 г., Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», ФГОС дошкольного образования.

Зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя связана с заменой традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника, ориентацией на повышение качества его образования.

Одной из важнейших задач реформирования отечественного образования является модернизация сложившейся системы оценки его качества. Системой оценивания профессиональной компетентности является аттестация руководящих и педагогических работников. Также ориентирами в оценке качества образования являются профессиональный стандарт педагога и кодекс профессиональной этики педагогических работников.

Оценка эффективности педагогической деятельности педагогов выделяется нами по трем направлениям:

эффективность для ребенка – индивидуальный, дифференцированный подход, успешность;

эффективность для родителей – положительная оценка педагогов со стороны родителей;

эффективность для педагогов – активность, выявление своего стиля деятельности, заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях, стремление повышать свое педагогическое мастерство.

Определение условий использования в существующей практике оценки профессионального роста педагога можно отследить в системе портфолио.

Портфолио формируем с каждым педагогом индивидуально. Содержание варьируется в зависимости от возраста и уровня квалификации педагога, специфики группы, в которой он работает. Наличие такого информационного банка не только способствует росту интеллектуального потенциала, но и стимулирует педагога к осуществлению инновационной деятельности, способствует повышению квалификации педагога, учит презентации своей деятельности.

Для введения ФГОС провели следующие мероприятия:

1) педагогический семинар «Качество педагогического планирования образовательной работы в ДОУ»;

2) консультации информационного характера:

«Проектирование компонентов образовательной деятельности на основе комплексно-тематического принципа организации образовательного процесса»,

«Комплексное сопровождение ребенка в условиях ФГОС»;

3) мастер-класс по планированию воспитательно-образовательной деятельности в условиях ФГОС;

4) консультация «Проблемы обновления предметно – развивающей среды в ДОО в соответствии с ФГОС дошкольного образования».

В особую структуру сопровождения входят молодые педагоги, после окончания вуза, а так же специалисты, не имеющие опыта работы в ДОУ. Все они нуждаются в помощи, в потребности получить методическую, психолого-педагогическую информацию. Самый эффективный путь - развитие наставничества. На сегодняшний день у нас 4 педагога – наставника, которые определены приказом по детскому саду.

К сожалению, не все педагоги готовы к происходящим изменениям. Практика показывает, что в ряде случаев, формально декларируя переход к новым стандартам, воспитатель сохраняет прежнее содержание образовательного процесса. Большую помощь в изменении профессиональной позиции таких педагогов оказывает педагог-психолог. В рамках перехода на новые ФГОС дошкольного образования, психолог сосредоточен на формировании мотивационной сферы педагога.

Для организации качественной работы по повышению квалификации педагогов обязательным условием является обратная связь с коллегами, то есть получение информации, связанной с их образовательными потребностями и желаниями. Для этого мы используем *педагогические семинары* по теме «Работаем по - новому!». На этих семинарах были обсуждены федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» ФЗ № 273, разъяснения по СанПиН 2.4.1.3049-13, ФГОС дошкольного образования.

Для любого педагога, изучающего передовой опыт, важен не только результат, но и методы, приемы, при помощи которых он достигнут. Это

позволяет соизмерить свои возможности и принять решение о внедрении успешного опыта в свою работу.

На наш взгляд, изменение профессиональной позиции педагога ДОУ обеспечивается комплексом психолого-педагогических условий:

1) *формирование мотивации педагогической деятельности, актуализация и обогащение опыта воспитателя* (презентация своей деятельности, наставничество, курсы повышения квалификации, открытые просмотры, мастер-классы);

2) *организация методического сопровождения* - создание программы самообразования как важного фактора в развитии каждого педагога;

3) *разработка и выпуск информационных, методических пособий*.

Иногда цифры говорят убедительней слов, об уровне профессионализма коллектива скажут следующие цифры. Из 23 педагогов детского сада награждены нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» - 2, «Ветеран труда РФ» - 5, награждены почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 1 человек. Среди педагогов ДОУ имеют высшую квалификационную категорию - 2, первую квалификационную категорию - 11. 11 педагогов ДОУ приняли участие в международных и межрегиональных научно-практических конференциях.

В рамках внутрифирменного обучения, повышения квалификации происходит осмысление собственного педагогического опыта, выработка своей педагогической позиции.

Пьянникова О.В.,

воспитатель

МБДОУ «ЦРР – детский сад № 83» г. Читы

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования одним из приоритетных видов детской деятельности названа познавательно-исследовательская [4, 11]. Организация деятельности по исследованию объектов окружающего мира и экспериментированию с ними - одна из важнейших задач современной образовательной практики. Э. Эриксон отмечал, что детей старшего возраста характеризует предельно развитое чувство инициативы. В познавательно - исследовательской деятельности детей прослеживаются такие мотивирующие моменты, как придумывание интересного замысла, общение и слаженное взаимодействие со сверстниками, стремление узнавать новое и понимать устройство вещей [6, 18].

Познавательно-исследовательская деятельность детей дошкольного возраста организуется во время наблюдения, постановки опытов, детского

экспериментирования. При этом наиболее распространенным, на наш взгляд является наблюдение, однако не все объекты и процессы, происходящие в окружающем мире, удастся изучать посредством наблюдений, тогда на помощь приходит опыт, который рассматривается педагогами, как метод исследования, в процессе которого искусственно создаются условия, позволяющие получить новое знание [2, 120].

В нашем детском саду дети имеют возможность выполнять опыты с объектами неживой природы: песком, глиной, снегом, воздухом, камнями, водой, магнитом и пр. Например, на прогулке в теплое время года, мы предлагали детям ответить на вопрос: «Можно ли слепить фигурку из мокрого и сухого песка?» Дети рассуждали на основе собственного опыта: какой песок лепится и почему? Рассматривая песок через лупу, обнаруживали, что он состоит из мелких кристалликов - песчинок, этим объясняется свойство сухого песка - сыпучесть.

Все дети принимали активное участие в процессе проведения опыта. Дошкольники работали самостоятельно, а педагог по необходимости оказывал помощь, советовал, интересовался результатами. По окончании опытной работы на прогулке дети в группе рассказывали, чем занимались, какого результата достигли, что узнали нового, необычного.

Организация опытной работы проходила в форме партнерства взрослого и ребенка, в результате у детей развивались умения принимать собственные решения, пробовать делать что-то новое, не боясь, что получится неправильно. Предлагая детям поставить опыт, мы не сообщали цели, задачи, этапы проведения заранее, для того чтобы дошкольники сами определили, что нужно сделать, обсудили ход опыта. В процессе опытной работы мы поощряли детей, ищущих собственные способы решения поставленной задачи, варьирующих ход опыта. В то же время не выпускали из поля зрения тех, кто работает медленно, по какой-то причине отстает и теряет основную мысль. На заключительном этапе опыта в процессе подведения итогов выводы делались не только в словесной форме, но и фиксировались графически в рисунках.

Важно в процессе организации познавательно-исследовательской деятельности не ограничиваться наблюдениями и опытами, использовать эксперименты. Эксперимент имеет более сложную по сравнению с опытом структуру: постановка проблемы – выдвижение гипотезы – поиск способа проверки гипотезы – действия по проверке гипотезы – подготовка полученной информации – выводы [2, 128]. Во время опытной деятельности дети проводят исследование, не зная его результата, и таким образом приобретают новые знания; а во время эксперимента дошкольники вначале предсказывают вариант, а затем проверяют, правильно ли они мыслили.

В соответствии со структурой эксперимента А.И. Иванова выделяет последовательность сменяющих друг друга этапов:

1. Осознание того, что хочешь узнать.
2. Формулирование задачи исследования.
3. Продумывание методики эксперимента.

4. Выслушивание инструкций и критических замечаний.
5. Прогнозирование результатов.
6. Выполнение работы.
7. Соблюдение правил безопасности.
8. Наблюдение результатов.
9. Фиксирование результатов.
10. Анализ полученных данных.
11. Словесный отчет об увиденном.
12. Формулирование выводов [1, 12].

Экспериментальная деятельность, организованная с детьми старшего дошкольного возраста, формирует у них устойчивую привычку задавать вопросы и пытаться самостоятельно искать на них ответы. В старшем дошкольном возрасте инициатива по проведению экспериментов должна перейти к детям, так как уровень самостоятельности у старших дошкольников повышается, они учатся анализировать, делать выводы, составлять развернутый рассказ об увиденном. Источником экспериментирования становятся детские вопросы: «Почему идет дождь?», «Что случится, если кубик склеить по другому?», «Почему муха не падает с потолка?». Сложным для старших дошкольников является процесс выдвижения гипотез, поэтому мы в своей практике используем слова-помощники: «может быть...», «предположим...», «допустим...», «возможно...», «что – если...».

Главное достоинство метода эксперимента заключается в том, что он дает детям реальные представления о различных сторонах изучаемого объекта, о его взаимоотношениях с другими объектами и со средой обитания. В процессе эксперимента происходит обогащение памяти ребенка, активизируются его мыслительные процессы, так как постоянно возникает необходимость совершать операции анализа и синтеза, сравнения и классификации, обобщения и аналогии [5, 970]. Экспериментирование включено в перспективное планирование. В развивающей предметно - пространственной среде группы присутствует зона экспериментирования, в которой представлены разнообразные материалы, приборы, оборудование. Для родителей нами создана картотека элементарных опытов и экспериментов, которые можно провести дома. Практика показала, что элементы экспериментирования и опытов можно включать не только в познавательную деятельность, но и в образовательную деятельность по развитию речи, формированию элементарных математических представлений, по художественно-эстетическому развитию.

Таким образом, в качестве результатов познавательно - исследовательской деятельности старших дошкольников будут выступать:

- познавательная и речевая активность;
- овладение способами практического взаимодействия с окружающей средой;
- мотивация к обучению;
- новая информация, включенная в жизненный опыт детей;
- новые способы познания окружающей действительности.

Литература:

1. Иванова, А.И. Живая экология : программа экологического образования дошкольников / А.И. Иванова. - М. : ТЦ Сфера, 2006. - 80 с.
2. Миронов, А.В. Технологии изучения курса «Окружающий мир» в начальной школе / А.В. Миронов. - Ростов н/Дону : Феникс, 2013. - 510 с.
3. Поддъяков, Н.Н. Сенсация: открытие новой ведущей деятельности / Н.Н. Поддъяков // Педагогический вестник. - 1997. - № 1. - С. 6-8.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования: приказы и письма Минобрнауки РФ. - М. : Сфера, 2015. - 96 с.
5. Чемоданова, М.В. Опыт-экспериментальная деятельность как средство познавательного развития старших дошкольников / М.В. Чемоданова // Сборник материалов Ежегодной международной научно-практической конференции «Воспитание и обучение детей младшего возраста». - 2016. - № 5. - С. 970-972.
6. Эриксон, Э. Детство и общество / Э. Эриксон. - СПб. : Ленато, 1996. - 592 с.

ЧАСТЬ II

Секция

«Методическая работа и сетевое взаимодействие в общеобразовательной школе»

Балагурова И.Н.

Роль сетевого взаимодействия в развитии муниципальной системы образования

Буянова С.В.

руководитель МО современной школы, кто он?

Вавилова Л.Г., Негожева Л.Ю.

Работа школьных предметных кафедр и методических объединений: управленческий аспект

Герасимова И.А.

Работа методических объединений как объект управления качеством подготовки к ГИА

Журавлева Н.А.

Сетевое взаимодействие: новый формат или модное название?

Попова М.В.

Организация методической работы в МОУ СОШ № 2 п. Карымское

Сампилова Е.А.

Методическая работа в школе как фактор повышения профессиональной компетенции учителей

Скажуткина Е.В.

Работа школьных кафедр: управленческий аспект

Сладикова И.А.

Использование современных педагогических технологий

на уроках русского языка при обучении умственно отсталых детей

Талдыкина А.В., Еремеева М.А.

Создание условий для повышения уровня профессиональной компетенции учителя,

стимулирования его творческой деятельности через деятельность ШМО учителей-предметников

Секция

«Организационно-педагогический аспект подготовки проблемных педсоветов»

Алексеева Т.В.

Проблемные педсоветы или педсоветы, решающие проблемы?

Долгова Г.А.

Организационно-педагогический контекст подготовки проблемных педсоветов: из опыта работы

Зубарева М.Ю.

Подготовка проблемных педсоветов – залог его успеха

Попова В.В., Вержелес С.Г.

Проблемный педагогический совет, как одна из форм управления образовательной организацией

Секция

«Конфликты в школе: способы решения»

Балагурова Н.М.

Легко ли быть молодым учителем?

Гагарова И.И.

Педагогическая этика руководителя образовательного учреждения

Гайдукова Л.И.

Не дружи со своей обидой. Те, кто не могут сварить суп, заваривают кашу

Зезин А.В.

Школьные конфликты: как уладить без последствий?

Котлярова Н.В.

Конфликты в школе

Курапова Т.Ю.

Модель управления конфликтами в педагогическом коллективе

Секция

«Руководитель школы: технология успеха»

Беломестнова С.Ю.

Дифференцированное обучение как фактор повышения качества образования в начальной школе

Малолыченко Т.П., Мензянова Т.Н.

Формирование информационных баз данных как одно из условий успешного управления муниципальной системой образования

Мамонтова И.Г.

Управление проектами в условиях школы

Наледин А.А.

Swot-анализ как один из инструментов оценки кадрового потенциала образовательной организации

Никулина Л.Г.

Роль руководителя в личностно-профессиональном становлении заместителей: из опыта работы в МБОУ ДОД ДДИУТ

Репина И.Г.

Технологии успешной работы директора

Чупрова И.Ю., Шипицына Л.А.

Эффективная информационная среда образовательной организации как одно из условий развития школы, функционирующей в сложных социальных контекстах

Секция

«Управление процессом социализации и воспитания»

Бальжаева С.Б.

Духовно-нравственное воспитание учащихся в условиях пришкольного интерната

Булыгина М.Г.

Роль внеурочной деятельности в специальном образовании

Гуренко Л.В., Брезгина Н.В., Ипполитова Е.В.

Школа – центр формирования субъектного опыта обучающихся, испытывающих трудности в обучении и поведении

Замешаева А.А.

Внеурочная и внеучебная деятельность как условие воспитания социально-активной личности

Кирильчук С.Н.

Семейный клуб как форма психологической и социально-педагогической поддержки семей, воспитывающих детей с ОВЗ

Костюк Л.Ю.

Ученическое самоуправление как механизм формирования демократического уклада школьной жизни

Кочетова Г.Н.

взаимодействие директора школы и учителей, детей, родителей в условиях краевой санаторной школы-интерната

Нагаева Т.Н.

Психическая депривация как фактор, обуславливающий отклонения в развитии детей-сирот

Самойлова Т.В.

Возможности современных образовательных стандартов в решении проблемы единства воспитания и обучения учащихся

Слепешева В.Н.

Развитие творческих способностей умственно отсталых детей в ходе внеурочной деятельности

Софронова Л.В.

Воспитание в сотрудничестве

Труфанова С.А.

Формирование здорового образа жизни в специальной коррекционной школы

Щербакова С.С.

Формирование толерантности как нравственной основы личности в школе

**УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ
В ЗАБАЙКАЛЬСКОМ КРАЕ:
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

**Материалы четвертых
Забайкальских педагогических чтений,
посвящённых памяти В.Д. Васильева
28 марта 2017 г.**

ЧАСТЬ I

**Пленарные доклады
Секции
«Управление профессиональным образованием»,
«Управление профессиональным педагогическим образованием»,
«Управление дошкольной образовательной организацией»**

Технический редактор: М.Ю. Шитухина

Подписано к печати: 30.06.2017
Формат: 60×88×1/16
Бумага офсетная. Способ печати цифровой.
Гарнитура Times New Roman.
Тираж 99 экз.

Издано в ГУ ДПО «Институт развития образования Забайкальского края»
672007, г. Чита, ул. Фрунзе, 1
Телефон: (3022) 41-37-05
Факс: (3022) 41-54-29
Адрес в Интернете: <http://ipk.zabedu.ru>
E-mail: rio.zabkipkro@mail.ru