

сти готовности студентов к реализации обучения в электронной образовательной среде.

Вызвать интерес обучающихся к самообразованию, способствовать возникновению у них познавательных потребностей, сформировать умения и навыки самостоятельного умственного труда – вот те задачи, которые ставятся перед образовательной организацией в процессе внедрения электронного обучения.

Скорость и качество дальнейшего развития технологий электронного обучения во многом зависит от того, насколько успешно будут решены существующие на сегодня проблемы. Действительно, электронная среда обучения делает онлайн учебные курсы доступными по сравнению с традиционным очным образованием. Электронное обучение развивает идеи программированного обучения, открывает совершенно новые, еще не исследованные технологические варианты обучения, связанные с уникальными возможностями современных ИКТ.

Список использованной литературы

1. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Консультант Плюс: справочно-правовая система. Версия 3000.03.35. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Концепция развития образования Российской Федерации до 2020 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://edu.mari.ru>.
3. Болкунов И. А. Электронное обучение: проблемы, перспективы, задачи // Таврический научный обозреватель. 2016. № 11 (6). С. 128-132.
4. Сатунина А. Е. Электронное обучение: плюсы и минусы // Современные проблемы науки и образования. 2006. № 1. С. 89-90.

Е.Д. Ушенина, научный руководитель *А.В. Ефанов*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
Pomazkina2013@yandex.ru

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. *Актуальность проблемы на социально-педагогическом уровне определяется социальным заказом для новых требований к воспитанию и образованию подрастающего поколения, внедрением новых подходов, которые должны способствовать не замене традиционных методов, но и расширению их возможностей. В связи с этим перед системой образования были поставлены новые задачи и приоритеты, связанные с полным использованием информационно-коммуникационных технологий в организации образовательного процесса в образовательной организации.*

Ключевые слова. *Профессиональное образование, квалификация, обучение.*

Подготовка преподавателей без отрыва от работы в настоящее время осуществляется различными учебными заведениями - педагогическими университетами, базовыми педагогическими центрами, региональными институтами развития образования, научно-методическими центрами и негосударственными образовательными учреждениями. Кроме того, именно региональные администрации образования выступают основными клиентами программ подготовки и переподготовки учителей в соответствии с потребностями конкретного региона.

Потребность в повышении квалификации определяется постоянной эволюцией

задач и условий труда работников, связанных как с совершенствованием средств производства, так и с ростом занятости. Задержка в развитии методологических и теоретических основ педагогики непрерывного образования объясняется тем, что система непрерывного образования начала приобретать значительную роль в обществе только в последние годы, когда в повестку дня был включен вопрос о непрерывном образовании, и была сформулирована четкая концепция [1].

Повышение квалификации можно осуществлять через прохождение соответствующих курсов, но оно также может осуществляться через методическое сопровождение и через самообразование [2]. Внешняя подготовка преподавателей осуществляется: через участие в курсах обучения в течение всей жизни; обучение в учебных заведениях; участие в работе методических объединений и др.

Рассмотрим особенности внешних форм повышения квалификации.

А.С. Нурмухамбетова в своей статье описывает следующие виды внешних форм повышения квалификации [5]:

1. Краткосрочные курсы повышения квалификации. Объем занятий составляет не менее 72 часов.

Краткосрочное профессиональное развитие - тематическое обучение по конкретным производственным проблемам. Курсы непрерывного образования организуют сами работодатели, а обучение проводят высококвалифицированные сотрудники организации. В конце обучения сотрудники должны сдать соответствующий экзамен, проверить или защитить реферат.

2. Тематические и проблемные семинары. Объем занятий – от 72 до 100 часов.

Второй тип профессионального развития направлен на ускорение приобретения навыков, необходимых для работы в новых условиях – это тренинги, тематические и проблемные семинары по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, регион, предприятие (объединение), организации или учреждения.

3. Длительное повышение квалификации. Объем занятий – от 100 до 500 часов.

Целью долгосрочного профессионального развития является углубленное изучение текущих проблем в профиле специалиста с целью обновления знаний или подготовки специалистов для новых профессиональных функций. При необходимости может быть проведено дальнейшее обучение сотрудников. Обучение может проходить с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы и в соответствии с индивидуальными формами обучения [5].

Обучение персонала также должно быть организовано за счет собственных ресурсов организации (внутреннее обучение). Г.С. Кузовлева считает, что внутреннее обучение является результатом различных форм методической работы с учителями в дошкольной образовательной организации: участие в работе совета учителей; обучение на семинарах и практикумах; консультации и т.д. [12].

Г. Келперис в статье «Непрерывное обучение в процессе управления персоналом» описывает преимущества внешнего и внутреннего повышения квалификации:

внешнее обучение позволяет организации через консультантов, специалистов в своей области, приобретать новые знания, проверенные технологии, опыт многих организаций.

Кроме того, во время таких семинаров и тренингов участники имеют возможность общаться в своей профессиональной среде. Сотрудники различных организаций «пробуют» друг у друга опыт, налаживают деловые и неформальные контакты.

Внутреннее корпоративное обучение посредством взаимодействия сотрудников конкретной организации обеспечивает следующие эффекты:

- каждый сотрудник в курсе опыта организации, ее конкурентных преимуществ;
- происходит смещение накопленных знаний и навыков с индивидуального уровня конкретного сотрудника на групповой уровень всей организации; В процессе

корпоративного обучения становится возможным планировать развитие навыков сотрудников, необходимых для организации, и формирование поведенческих навыков;

- внутреннее обучение благодаря эффекту групповой синергии позволяет выработать стимулы для развития и продвижения как каждого сотрудника, так и организации в целом;
- корпоративное обучение позволяет сохранять и передавать стандарты управления, общения, организации, традиции;
- наиболее важным эффектом внутреннего обучения является ускорение адаптации новых сотрудников, что позволяет реально сэкономить время и финансовые ресурсы организации.

Мы также считаем, что основным преимуществом внутренней системы обучения является основанная на практике форма работы с учителями, основанная на изучении их трудностей и проблем и, соответственно, способности выстраивать индивидуальные образовательные пути и осуществлять дифференцированную работу с учителями. Методологическая поддержка является неотъемлемой частью подготовки учителей. Она предназначена для поддержания нормального хода учебного процесса и облегчения его обновления. Поэтому под непрерывным обучением в педагогической литературе подразумевается обновление теоретических и практических знаний, повышение квалификации специалистов в связи с постоянно растущими требованиями к их квалификации.

Список использованных источников

1. Андреева Н.В. Шаг школы в смешанное обучение / Н.В. Андреева, Л.В. Рождественская, Б.Б. Ярмахов. М.: Буки Веди, 2016. 280 с.
2. Андриеш В.А., Бубнова С.Ю., Зайцева И.А. Аспекты взаимодействия ДОО и семьи. Санкт-Петербург: Детство-Пресс, 2016. 112 с.
3. Беликов В.А. Образование. Деятельность. Личность. М.: Академия Естествознания, 2015. 310 с.
4. Мудрик А.В. Социальная педагогика: учеб. для студ. пед. вузов / под ред. В. А. Сластенина. М.: Академия, 2016. 200 с.
5. Найн А.Я. О методологическом аппарате диссертационных исследований // Педагогика. 2015. № 5. С. 44-49.
6. Никишина И.В. Технология управления методической работой. Волгоград, 2016. С. 94-106.
7. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия, векторы развития. М.: Эгвес, 2015. 272с.
8. Методическое пособие для учителей. Передовые педагогические технологии / под ред. Е.Н. Балыко. М., 2016. 176 с.
9. Пидкасистый П.И. Педагогика: учебник для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей. М.: Педагогическое общество России, 2015. С. 239.
10. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю., Моисеева М.В., Петров А.Е. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров/ под ред. Е.С. Полат. М.: ИЦ «Академия», 2015. 210 с.
11. Приоритетный национальный проект «Образование» – <http://www.rost.ru/projects/education/>
12. Пособие для учителей общеобразоват. учреждений / Е.И. Булин-Соколова, Т.А. Рудченко, А.Л. Семенов, Е.Н. Хохлова. М.: Просвещение, 2016. 175 с.

*Чжан Ваньти, Лин Нин, научный руководитель Г.С. Голошумова,
Московский педагогический государственный*