

Обязательным элементом после обучения является практическое задание. Идеальным вариантом задания будет короткое, но позволяющее отработать только что изученный инструмент на практике. Ещё отлично мобильные тренинги подходят как элективное обучение, когда основная информация в полном объёме была получена ранее (тренинг/вебинар/статья/дистанционный курс), а в sms-тренинге даются дополнения.

Для корпоративного тренера удачными будут следующие тематики мобильных тренингов:

саморазвитие: вербальные и невербальные проявления тренера при обучении; таймменеджмент; создание презентаций, памяток, обучающих материалов; smalltalk; работа с флипчартом; ораторское искусство; основы грамматики и русского языка (письменная и устная речь); работа с информацией;

взаимодействие с группой: типы личностей; андрагогика; взаимодействие со «сложными участниками» на тренинге; эмоциональный интеллект; теория групповой динамики;

профессиональные навыки: наставничество; подбор персонала; изучение digital-инструментов, трендов в обучении.

Платформ для мобильного микрообучения обучения существует несколько. Платформы управления микрообучением — это корпоративные системы, используемые отделами развития персонала, для предоставления сотрудникам сфокусированного образовательного контента (микро-курсов, тестов, заданий), который вписывается в ежедневный рабочий процесс и доступен на любом устройстве. Самыми популярными являются «SkillCup», «Talent Rocks», «iSpring Page». Чтобы разобраться в преимуществах каждой платформы, приведем сравнительную таблицу.

Рассмотрев данную таблицу, можно сделать вывод, что каждая из платформ для микрообучения имеет свои преимущества и недостатки. Однако, для корпоративного учебного центра наиболее важными являются вопрос цены, простоты использования и функционал, подходящий под конкретный запрос бизнеса. Наличие игровых механик, возможности соревнования между пользователями для повышения интереса к платформе, своего мобильного приложения являются преимуществом в обучении линейного персонала. Микрообучение – это не универсальное средство для любых образовательных целей. Важно умело сочетать его с полноценными тренингами. При этом, микрообучение позволяет замотивировать сотрудников, повысить процент запоминаемой информации без отрыва от своей профессиональной деятельности, что является несравненным плюсом в корпоративном обучении персонала.

#### Список литературы

1. *Using Micro-learning on Mobile Applications to Increase Knowledge Retention and Work Performance: A Review of Literature.* Режим доступа: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6716752/>

УДК 37

*Е.Ю. Музафарова, А.Ф. Гансаламов*  
*Yu. Muzafarova, A.F. Gapsalamatov*

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Елабужский институт  
Елабуга, Россия

Kazan (Privolzhsky) Federal University, Yelabuga Institute  
Yelabuga, Russia

[muzafarova.ekaterina@yandex.ru](mailto:muzafarova.ekaterina@yandex.ru)

### К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИИ TO THE QUESTION OF ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL IMPROVEMENT OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION

**Аннотация.** В данной статье автор обращается к вопросу об организационно-педагогическом совершенствовании среднего профессионального образования. Автором указывается на необходимость внедрения системы управления, которое обеспечило бы развитие педагогического процесса каждого из субъектов образовательного процесса. В статье также обозначена позиция о том, что в современных

условиях образовательной организации требуется наличие стратегии, которая соответствует условиям и факторам развития образовательного учреждения.

**Annotation.** In this article, the author addresses the issue of organizational and pedagogical improvement of secondary vocational education. The author points out the need to introduce a management system that would ensure the development of the pedagogical process of each of the subjects of the educational process. The article also outlines the position that in modern conditions an educational organization requires a strategy that meets the conditions and factors for the development of an educational institution.

**Ключевые слова:** образовательная организация, образовательное учреждение, среднее профессиональное образование, организационно-педагогическое совершенствование, развитие образовательного учреждения.

**Keywords:** educational organization, educational institution, secondary vocational education, organizational and pedagogical improvement, development of an educational institution.

Сегодня в системе среднего профессионального образования формируются новые направления образовательных технологий, оптимизируется система образовательного процесса, которые соответствуют новому направлению развития образования. При этом вопрос о реализации управления, способствующего развитию образовательного процесса как фактора перехода на новый качественный уровень образовательной организации, считается достаточно актуальным в образовательной практике. В данном аспекте требуется внедрение системы управления, которое обеспечивает развитие педагогического процесса обучающегося, а также повышение профессионального роста и уровня личностных качеств педагогов и управленческой деятельности.

Под «развитием» мы понимаем процесс перехода одного состояния в более совершенное другое или процесс перехода от старого качественного состояния к новому (от низшего уровня к высшему уровню) [1, с. 89].

В целях развития образовательной организации необходимо внедрение Программы организационно-педагогического совершенствования, которую можно определить, как «документ стратегического характера» (далее – Программа). При этом такой документ должен понизить степень неопределенности будущего развития в отношении каждого субъекта образовательного процесса [2, с. 80]. Если определять Программу как стратегический документ (решение), то его основная функция сводится к принятию и осуществлению оперативной управленческой деятельности в образовательной организации.

Процесс разработки Программы включает: процесс выявления руководителем собственной позиции к определенным (происходящим) изменениям в социальном аспекте; процесс выявления руководителем потенциала развития образовательного учреждения в условиях организационных изменений. В процессе внедрения подготовленной Программы руководитель учреждения берет на себя ответственность за постановку новых стратегических целей развития и методы их достижения. Отметим, что стратегия, как элемент менеджмента, это сложный и потенциально мощный инструмент, при помощи которого любая организация может подстраиваться или противодействовать меняющимся обстоятельствам. Внедрение и дальнейшее использование данного инструмента требует больших финансовых затрат и человеческих ресурсов, что оправдывается в условиях нестабильности. Как раз стратегию можно определить, как обобщающую модель действий, необходимых для достижения поставленных целей и задач управления на основе совокупности условий, факторов, критериев и эффективного распределения ресурсов [3, с. 28].

Набор правил для принятия решений, которыми организация и руководствуется в своей деятельности также является стратегией, которая рассматривается как «путь, который должна пройти компания от своего нынешнего состояния до того целевого состояния, которое она планирует видеть в перспективе» [4, с. 62]. Так, Ансофф И. характеризуя «стратегию» указывает на то, что она должна: включать четкие цели; сохранить инициативу; концентрировать усилия; предусмотреть гибкость поведения для минимизации ресурсов; сформировать скоординированное управление; обеспечить ресурсы для достижения целей [5, с. 41].

На основании вышесказанного можно определить, что в современных условиях образовательной организации требуется наличие стратегии, которая соответствует условиям и факторам развития образовательного учреждения. В данном контексте Мкртчян Г.А. выделил три модели развития:

- 1) развитие на основе совпадения инновационного давления и внутреннего саморазвития учреждения;
- 2) развитие на основе способности образовательного учреждения к преобразованиям в соответствии с внутренними потребностями;
- 3) развитие на основе соответствия внешним социальным запросам к системе профессионального образования.

При этом необходимо учитывать акмеологический подход к развитию образовательной организации в процессе организационно-педагогического совершенствования.

В современной трактовке «акмеология» это теория достижения высшей точки человеком и цивилизации, а термин «акме» трактуется как феномен, определяющий высшую точку (уровень) в различных пространствах человеческого бытия, в разных формах его осуществления [6].

Человек в акмеологии рассматривается как субъект жизнедеятельности, способный к саморазвитию и творчеству, самоорганизации своей жизни и профессиональной деятельности. В основе саморазвития и самоорганизации лежит потребность человека в новых достижениях, стремление к успеху, совершенству, активная жизненная позиция, позитивное мышление, вера в свои возможности, понимание смысла жизни [6].

Таким образом, при разработке Программы организационно-педагогического совершенствования руководитель образовательного учреждения обязан ориентироваться на процессные, системные, концептуальные, ситуативные подходы, а также на акмеологический подход к развитию образовательной организации. Итак, программу организационно-педагогического совершенствования образовательной организации как документ мы определяем, как нормативно-управленческий документ; управленческий документ, направленные на инновационное развитие; бизнес-план по внедрению нововведений в ключевых областях функционирования образовательной организации.

#### Список литературы

1. Бодалев А.А., Ганжсин В.Т., Деркач А.А. // Мир психологии. 2000. № 1. С.89-108.
2. Гребенкина Л.К. и др. Технология управленческой деятельности заместителя директора школы. М., 2000. 160 с.
3. Орлова Т.В. Программно-целевой подход к становлению и развитию образовательных учреждений / Т.В.Орлова. М., 1997. 128 с.
4. Кузьмин Н.Н. Информационная поддержка непрерывного процесса повышения квалификации // Организация, руководство и управление непрерывным образованием как социально-педагогическая проблема: материалы X региональной научно-практ.конференции. Липецк, 2005. С.59-65.
5. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Учебное пособие для вузов / Под ред. Петрова А.Н. Спб., 2005. 496 с.
6. Бодалев А.А., Ганжсин В.Т., Деркач А.А. Предмет акмеологии сегодня // Вестник Балтийской педагогической академии. 2000. Вып. 36. С. 4-10.

УДК 376.352

*Т.А. Мухамедова, И.Д. Рудинский*  
*T.A. Mukhamedova, I.D. Rudinsky*  
Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта  
Калининград, Россия  
Immaniul Kant Baltic Federal University  
Kaliningrad, Russia

ivanova132465@mail.ru

### ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ФИЗИКЕ В УСЛОВИЯХ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЛЕПЫХ И СЛАБОВИДЯЩИХ ДЕТЕЙ PECULIARITIES OF TEACHING PHYSICS IN THE CONDITIONS OF INCLUSIVE EDUCATION FOR BLIND AND VISUALLY LIMITED CHILDREN

**Аннотация.** В статье рассматриваются основные особенности и проблемы обучения физики для слепых и слабовидящих детей в условиях инклюзивного образования. Рассказывается о трудностях, с которыми сталкиваются обучающиеся при работе с числовой и текстовой информацией.