

**Министерство образования Московской области
Государственное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
Московский государственный областной университет
Факультет технологии и предпринимательства**

Проблемы, опыт работы и перспективы развития технологического образования

Сборник научных трудов



**Москва
2018**

УДК 372.862
ББК 74.263.0
П78

*Печатается по решению Учёного
совета факультета технологии и
предпринимательства*

Ответственный редактор:

Л.Н. Анисимова – доктор педагогических наук, профессор,
Московского государственного областного университета

Рецензенты:

С.Е. Игнатъев – доктор педагогических наук, профессор
Московского педагогического государственного университета;

Н.Н. Лавров – доктор педагогических наук, профессор
Московского государственного областного университета

**П78 Проблемы, опыт работы и перспективы развития
технологического образования : сборник научных трудов /
отв. ред. Л.Н. Анисимова. – М. : ИИУ МГОУ, 2018. – 84 с.
ISBN 978-5-7017-2982-5.**

В настоящем сборнике опубликованы теоретические и практические результаты научно-исследовательской деятельности российских учёных, занимающихся актуальными вопросами технологического образования. Важная роль сборника заключается в совместном осмыслении задач организации современного технологического образования учёными, работниками системы общего и профессионального образования, студентами – будущими учителями технологии. Основной задачей издания является распространение передовых идей, обмен опытом и инновационными решениями.

УДК 372.862
ББК 74.263.0

ISBN 978-5-7017-2982-5

© МГОУ, 2018

© Оформление. ИИУ МГОУ, 2018

Содержание

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Анисимова Л.Н., Хорошавина Г.Д.

Инновации в подготовке современного специалиста технологического профиля в вузе 5

Анисимова Л.Н., Филиппова О.Н.

Организационно–методический аспект изучения малого бизнеса в вузе..... 8

Барышева Е. В.

Дистанционные технологии в современном образовательном пространстве вуза. 11

Ершова Е. С.

Реализация творческого потенциала в процессе подготовки бакалавров технологического образования..... 16

Магницкая В.В.

Обзор лучших продуктов и программ по заработной плате и кадрам 20

Хорошавина Г.Д., Загвоздкина М.В.

Актуализация методологии педагогических дисциплин в формировании новых знаний в вузе 24

Мусатова М.А.

Совершенствование навыков самостоятельной работы студентов на факультете технология и предпринимательства МГОУ 28

РАЗВИТИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Абидова Н. Т.

Этнокультурный пласт, как коммуникативный фактор в образовательной системе..... 31

Антонова А. В., Ходакова Н. П.

Современный педагог: личностный и профессиональный компонент 34

Ковалева Г.Н., Пархаев В.Т., Суранова Г.И.

Формирование коммуникативной компетентности у будущих учителей предмета «Технология»..... 36

Никуличева Н. В., Хапаева С. С.

Результаты исследования предложений по повышению заинтересованности педагогических работников системы общего образования в использовании современных форм непрерывного профессионального развития педагога, в том числе МООК..... 44

Хаулин А.Н.

Интенсификация технологической подготовки учителя технологии и предпринимательства как фактор повышения её эффективности 53

Хорошавина Г.Д., В.И. Стымковский

Технология формирования и реализации учебно-методического обеспечения образовательного процесса в системе ДПО 55

ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В ШКОЛЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Антропова Е.А.

К вопросу о развитии профессиональной ориентации в системе непрерывного образования молодёжи 58

Барыкина С.А., Данилкина Е.М.

Технология дифференцированного обучения как механизм реализации личностно-ориентированного образования 61

Барышева Е. В.

Основные требования к готовности к школе в современных условиях дошкольного и начального образования..... 63

Ершова С.А.

Реализация модульных технологий в образовательной области «Технология» 69

Житкова А.Д.

Проект «Предпринимательские курсы для школьников» 72

Мусатова М. А. Бабкина Е. В.

К вопросу об организации профориентационной работы с учащимися общеобразовательной школы 75

Пышкина О.А.

Квест как инновационная форма организации обучения технологии 78

Филиппова О. Н.

Особенности контроля графических знаний старшеклассников по основам начертательной геометрии..... 80

Международной межвузовской научно-практической интернет-конференции (Москва, 19 февраля 2018). – М.: ИИУ МГОУ, 2018.

5. Марка Фабия Квинтилиана Двенадцать книг риторических наставлений / Пер. с лат. Рос. акад. чл. Александром Никольским и оною Акад. изд. Ч. 1-2. - Санкт-Петербург, 1834. - 2 т.
6. Симакова Е.С. Методика обучения риторике в гимназии: /автореф. дис. ... канд. пед. наук /Е.С. Симакова. - Рязань, 1999.
7. Христидис, Т.В. Формирование коммуникативных способностей менеджеров социально-культурной сферы в процессе психолого-педагогической подготовки в вузе культуры: /автореф. дис. ... канд. пед. наук /Т.В. Христидис. – М.: МГУКИ, 1996.

Никуличева Н. В.

"Федеральный институт развития образования" РАНХиГС при Президенте РФ

г. Москва, Россия

Хапаева С. С.

Московский государственный областной университет

г. Москва, Россия

Результаты исследования предложений по повышению заинтересованности педагогических работников системы общего образования в использовании современных форм непрерывного профессионального развития педагога, в том числе МООК¹

Система подготовки, аттестации и повышения квалификации педагогических кадров сегодня меняется вместе со всей системой образования и должна быть организована по принципу непрерывного «на протяжении жизни» образования преподавателей.

¹ Статья подготовлена в рамках работы над госзаданием Министерства образования и науки 27.12576.2018/12.1 по теме «Исследование концептуальных подходов к разработке предложений по повышению заинтересованности педагогических работников системы общего образования в использовании новых инновационных форм непрерывного профессионального развития педагога» в ФГБУ «ФИРО» РАНХиГС при Президенте РФ

Современные формы непрерывного профессионального развития педагога общего образования условно можно разделить на внутренние (на базе своего учебного заведения) и внешние (на базе других организаций) по отношению к организаторам мероприятий:

1. Внешние:

1.1. Курсы переподготовки и повышения квалификации, курсовая подготовка:

1.1.1. Очные курсы.

1.1.2. Дистанционные курсы.

1.1.3. Массовые открытые онлайн курсы (МООК).

1.2. Школы педагогического мастерства.

1.3. Международные программы развития педагогов от ведущих корпораций.

1.4. Салоны, выставки и конференции новых образовательных технологий.

1.5. Конкурсы для педагогов.

1.6. Научная деятельность педагога (публикации, подготовка диссертации).

1.7. Экспертная деятельность педагога.

2. Внутренние:

2.1. Педагогические советы.

2.2. Научно-методические объединения.

2.3. Школы молодого учителя (наставничество).

2.4. Школы передового опыта.

2.5. Семинары, практикумы, круглые столы.

Сегодня помимо традиционных форм получения образования учителя с успехом могут использовать современные формы неформального образования в сети интернет, в том числе, массовые открытые онлайн курсы (МООК). Курсы МООК – это амбициозный

инновационный проект мирового масштаба, запущенный с 2008 г., который призван решить важные проблемы современного образования – необходимость в обеспечении массовости, доступности, качества.

Сущность и базовые характеристики МООК, подходы к внедрению открытых электронных курсов в систему высшего и дополнительного образования затрагиваются в работах Андреева А.А., Артеменко В.Б., Гореткиной Е.С., Гаврилова К.А., Золотухина С.А., Ниловой С.В., Можяевой Г.В., Каракозова С.Д., Маняхина В.Г., Травкина И.Ю., Возговой З.В., Иголкиной Е.И., G. Siemens, S. Downes J. Daniel и др.

Разработчиками курсов являются университеты в России и за рубежом, а также коммерческие организации. Сегодня известны такие платформ для проведения курсов МООК, как Coursera, Udacity, edX, NovoED, Интернет-Университет Информационных Технологий, Национальная платформа открытого образования, Универсариум, Лекториум, Российская электронная школа и другие.

Обучаясь на МООК-е, учитель, помимо приобретения личностных и профессиональных компетенций, также приобретает опыт работы с современными ИКТ-инструментами. МООК-и создают условия для непрерывного образования, предлагая актуальные образовательные программы, предоставляют возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ с учетом имеющегося образования, квалификации, опыта практической деятельности при освоении курса.

Вопросы повышения заинтересованности педагогических работников системы общего образования в использовании современных форм непрерывного профессионального развития педагога актуальны для всех уровней образования. Самое массовое решение этой проблемы требуется для школ. С целью выяснения мнений специалистов институтов повышения квалификации была разработана анкета для региональных институтов повышения, которым был задан вопрос: «Сформулируйте ваши

предложения по повышению заинтересованности педагогов в участии в мероприятиях непрерывного профессионального развития».

В исследовании приняло участие 133 сотрудника региональных институтов повышения квалификации, которые в ответ на вопрос обозначили ряд проблем:

1. Организация опросов администрации и педагогов для выявления их профессиональных потребностей и планирование мероприятий непрерывного профессионального развития в соответствии с их актуальностью у педагогов.
2. Совершенствование форм и содержания мероприятий непрерывного профессионального развития:
 - 2.1. Построение чёткой системы мероприятий для устранения перегрузки учителей. Информированность областных работников о проводимых мероприятиях, усиление работы рекламного отдела.
 - 2.2. Повышение содержательного качества мероприятий непрерывного профессионального развития с учетом актуальности, практической направленности на высоком медийно-профессиональном уровне за счет привлечения ведущих ученых страны, спикеров-практикующих профконсультантов, эйчаров, коучей, успешных и признанных в России и за рубежом.
 - 2.3. Институт наставничества.
 - 2.4. Посткурсовое сопровождение.
 - 2.5. Ограничение наукоёмкого содержания, увеличение доли практического применения в реальных условиях (стажировки, практика).
 - 2.6. Расширение форм проведения мероприятий непрерывного профессионального развития – очно, дистанционно, очно-дистанционно. Использование дистанционных курсов повышения квалификации.

- 2.7. Развивать ресурсы неформального онлайн-образования для педагогов.
- 2.8. Организация мероприятий непрерывного профессионального развития на основе принципов геймификации (с возможными переходами по уровням).
- 2.9. Проведение с педагогами проектно-аналитических сессий, коуч-сессий, выездное обучение команд образовательных организаций.
- 2.10. Кастомизированность курсов под запросы организации и педагогов, детско-взрослые курсы, корпоративное обучение, VIP-курсы.
- 2.11. Проведение мероприятий на базе образовательных организаций - стажировочных площадках, победителей конкурсов инновационных площадок.
3. Совершенствование системы аттестации педагогических работников и механизмов стимулирования труда:
 - 3.1. Проработать вопросы взаимосвязи карьерного роста педагогов в рамках формирования Национальной системы учительского роста с активным участием в мероприятиях непрерывного профессионального развития.
 - 3.2. Комплексное использование приёмов мотивирования, сочетающее в совокупности методы административного, экономического, социально-психологического воздействия. Усиление личностного смысла профессионального развития педагогов, поиск и внедрение новых механизмов мотивации профессионального развития педагогов.
 - 3.3. Построение модели интеграции формального, неформального и информального образования как системы повышения квалификации.

- 3.4. Формирование открытой системы общественной оценки качества профессиональной деятельности педагогов. Расширение модели персонифицированного повышения квалификации, развитие цифровых технологий, переход образовательных организаций в цифровую схему работы.
- 3.5. Разработка региональных механизмов профессиональной мотивации педагогов (медийная политика, образовательные события, наградные мероприятия).
- 3.6. Учет баллов за участие в конкурсах, конференциях, семинарах, курсах повышения квалификации.
- 3.7. Организация соревнований среди педагогических работников за лучшие результаты обучающихся по преподаваемым ими дисциплинам, достигнутые под их руководством.
- 3.8. Система учёта самообразования учителей.
- 3.9. Повышение значимости самой профессии педагога.
- 3.10. Присвоение статуса "Учитель-инноватор".
4. Создание информационно-образовательной среды (ИОС) для реализации профессионального развития педагога:
 - 4.1. Разработка механизмов персонификации и адресности непрерывного профессионального развития педагога, проектирование индивидуального маршрута профессионального развития включая карьерный рост.
 - 4.2. Возможность суммирования часов мероприятий непрерывного профессионального развития при проектировании своего маршрута повышения квалификации.
 - 4.3. Создание избыточной образовательной среды для реализации индивидуального маршрута профессионального развития педагога.
 - 4.4. Мониторинг профессионального развития педагога через организацию личного кабинета в ИОС.

- 4.5. Организовать сотрудничество педагогов. Продвижение опыта лидеров (лучших педагогов) на уровне региона и страны.
- 4.6. Обеспечение организационных условий для реализации собственных ресурсов педагога на муниципальном и региональном уровнях.
5. Совершенствование нормативной базы:
 - 5.1. Необходимо нормативно закрепить на федеральном уровне вопросы взаимосвязи участия в мероприятиях непрерывного профессионального развития и аттестации педагогов.
 - 5.2. Увеличить часы дистанционного ПК.
 - 5.3. Исключить КПК на интернет-ресурсах (получение свидетельства по формальному признаку).
 - 5.4. Включение повышения квалификации в нагрузку работы педагогов (или стимулирующие выплаты на время обучения) с последующим отчетом.
 - 5.5. Установить для педагогов право самостоятельного выбора направления повышения квалификации, не связывая их только с направлением профессиональной деятельности.
 - 5.6. Сократить время на обязательные направления повышения квалификации для руководителей ОО и педагогов.
6. Финансирование мероприятий непрерывного профессионального развития:
 - 6.1. Поддержка региональных органов власти в вопросах организации и проведения данных мероприятий в региональных институтах развития.
 - 6.2. Возможность бюджетного обучения на КПК и КПП для учителя.
 - 6.3. Оплата участия (регистрационные взносы, проезд, проживание) в мероприятиях непрерывного профессионального развития.
 - 6.4. Введение денежного сертификата на курсовую подготовку.

- 6.5. Улучшить материальную базу ОУ для участия педагогов в мероприятиях непрерывного профессионального развития.
- 6.6. Соответствующая оплата труда педагога.
7. Совершенствование механизмов работы с руководителями ОУ:
- 7.1. Повышение заинтересованности руководителей ОУ в участии их сотрудников в мероприятиях непрерывного профессионального развития. Усиление ответственности руководителя в мотивации профессионального развития педагога.
- 7.2. Совместное формулирование конкретной педагогической задачи руководителем ОУ и педагогом для решения в процессе участия в мероприятиях непрерывного профессионального развития.
- 7.3. Сохранение зарплаты учителя при участии в мероприятиях непрерывного профессионального развития.
- 7.4. Максимально эффективное использование времени педагогов, избавление от загруженности, от выполнения несвойственных для него функций.
- 7.5. Пополнение библиотеки школы методической литературой и дидактическими материалами.

Среди ответов на вопросы анкеты сотрудниками региональных институтов были даны пояснения, приведены примеры:

1. Исключить из нормативной правовой базы привязку обучения педагога к повышению квалификации «по направлению деятельности». Она ограничивает возможности профессионального роста.
2. Ликвидировать или значительно сократить время на обязательные направления повышения квалификации для руководителей ОО. Сегодня руководитель и его заместители обязаны проходить обучение по пожарно-техническому минимуму, защите по ГО И ЧС, охране труда не реже 1 раза в 3 года, оказанию первой помощи - ежегодно. Санкции за невыполнение в Административном кодексе. В целом эти затраты

исчерпывают нормы времени, выделяемые на ПК и оставляют руководителя без возможности развития профессиональных качеств как руководителя и как педагога.

3. Четко выделять целевые аудитории и их интересы, учитывать аудитории не только в роли педагогов, но и в ролях матерей, жен и т.д.

Среди комментариев было немало упоминаний использования дистанционного обучения как со знаком «плюс», так и со знаком «минус»:

1. Не увлекаться дистанционным обучением, необходим практико-ориентированный контакт между участниками процесса дополнительного профессионального образования.
2. Использовать больше очных форм обучения.
3. При дистанционных формах ПК ввести пропедевтический курс по работе в сети.
4. Исключить КПК на интернет-ресурсах в связи с их неэффективностью.

В широком смысле «дистанционный курс – это образовательная система, обеспечивающая условия для получения образования в условиях дистанционного обучения и включающая в качестве компонентного состава цели, содержание, метода, средства и организационные формы обучения, а также взаимодействие деятельности преподавателя и учащихся в контексте выбранной концепции обучения» [3].

Очевидно, в регионах уже накопился опыт некачественного использования дистанционного обучения, который не приводит к преодолению профессиональных дефицитов и актуализации потребностей педагогов. Часто при разработке МООК-ов авторы допускают ошибки в методике построения и проведения курса, вследствие чего процесс обучения переходит в самообразование, где отсутствует обратная консультационная связь от преподавателя, нет ответов на возникшие у слушателей вопросы, нет проверки заданий. Такое «обучение» имеет очень низкий процент качества, о чем и пишут в анкетах респонденты.

Литература

1. Авдеева С.М., Уваров А.Ю. О разработке квалификационных требований к ИКТ-компетенциям педагогов // Наука и школа, 2016. - № 6. - С. 146-157.
2. Никуличева Н.В. Дистанционное обучение в школе: проблемы учителя, директора, ученика // Перспективы развития отечественного образования: приоритеты и решения: Сборник статей Восьмых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами (22 января 2016 г.) / Отв. ред. С.Г. Воровщиков, О.А. Шклярова. – М.: МПГУ, 2016. – С. 512-518. ISBN 978-5-98923-748-7
3. Никуличева Н.В. Логика разработки курса повышения квалификации для подготовки преподавателя к работе в системе дистанционного обучения // Методология профессионального образования // Сборник материалов международной научно-практической конференции, посвященной А.М. Новикову/ Под науч. ред. Т.Ю. Ломакиной. 1 декабря 2016 г./ФГБНУ ИСРО РАО. – М.: ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО, 2016. - С. 390-393 ISBN 978-5-905736-32-2

Хаулин А.Н.

Московский государственный областной университет

г. Москва, Россия

Интенсификация технологической подготовки учителя технологии и предпринимательства как фактор повышения её эффективности

Проблема подготовки технологической подготовки учителя технологии и предпринимательства в сжатые сроки, требующая знания всех современных технологий обработки конструкционных материалов, несомненно, связана с раскрытием возможностей освоения конкретных аспектов будущей специальности [1, 2, 3].

Действующий образовательный стандарт подготовки учителя технологии и предпринимательства требует от студентов глубоких знаний в области деревообработки (свойств и видов древесины и

Научное издание

Проблемы, опыт работы и перспективы развития технологического образования

Подписано в печать: 11.09.2018 г.

Бумага офсетная. Гарнитура «Times New Roman».

Печать офсетная. Формат бумаги 60×84/16.

Усл. п. л. 5,25, уч.-изд. л. 3,5.

Тираж 500 экз. (1-й з-д 1–50). Заказ № 73/Т.

Изготовлено в Информационно-издательском управлении МГОУ

105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А,

(495) 780-09-42 (доб. 1740), iiu@mgou.ru