

В.А. Слостенина, И.А. Колесниковой. – 3-е изд., испр. – М.: Изд. центр «Академия», 2008. – 368 с.

3. Современные инновационные технологии обучения / С.А. Мухина, А.А. Соловьева. – М.: ГЭОТАР – Медиа, 2008. – 360 с.

УДК 37.018.46

Быстрякова Н.В., Шеститко И.В., Шилова Е.С.

*УО «Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка», г. Минск*

МОДЕЛИРОВАНИЕ АДАПТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

В последние десятилетия в социокультурной и экономической жизни общества происходят значительные изменения, связанные, в первую очередь, со структурными изменениями в экономике страны, созданием рыночных отношений, интегрированием страны в мировую экономическую систему, что существенно влияет на необходимость формирования специалиста-профессионала, характеризующегося высоким уровнем профессиональной компетентности, профессиональной мобильностью, конкурентоспособностью на рынке труда, социальной направленностью, нравственной зрелостью, потребностью в профессиональной самореализации, умением проектировать профессиональную карьеру. Это влечет реформирование и интенсивное развитие системы высшего образования и дополнительного образования взрослых. Генеральной образовательной линией становится полноценное развитие личности, выбор ее жизненно важных ценностей, среди которых главное место занимает образование, профессия, труд. Их реализации требует моделирования специально организованной адаптивной образовательной среды, которая выступает как средство повышения качества обучения взрослых.

В педагогической науке проблема «среды» не нова: различные ее аспекты рассматривались Л.С. Выготским, В.И. Пановым, В.В. Рубцовым, В.И. Слободчиковым, В.А. Левиным и др. Под образовательной средой мы понимаем систему влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении. Под *адаптивной образовательной средой* мы понимаем такую среду, которая будет учитывать особенности обучения взрослых, а также изменять их соответственно тем или иным обстоятельствам организации их образовательного процесса.

Как известно, обучение взрослых имеет существенные особенности, среди них: осознанное отношение к процессу своего обучения; высокая самостоятельность; потребность в осмысленности содержания обучения; практическая направленность предлагаемых знаний; наличие жизненного опыта обучающихся-



ся; влияние на процесс обучения профессиональных, социальных, бытовых и временных факторов. Образование взрослых предъявляет особое требование к организации обучения, которое выражается в жестких временных рамках, так как протекает либо одновременно с трудовой деятельностью, либо в ограниченных пределах. Существующая в системе дополнительного образования взрослых организация, содержание и методика недостаточно учитывают особенности их профессионального и жизненного опыта. Поэтому для повышения качества обучения взрослых целесообразным является *моделирование специально организованной адаптивной образовательной среды*.

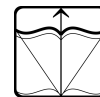
Под моделированием адаптивной образовательной среды мы понимаем исследование, построение и изучение моделей образовательного процесса с целью получения объяснений этих явлений, а также предсказания явлений, происходящих в обучении взрослых. Процесс моделирования состоит из нескольких этапов: *первый этап* построения модели адаптивной образовательной среды предполагает наличие знаний об объекте-оригинале; на *втором этапе* модель выступает как самостоятельный объект исследования, при котором сознательно изменяются условия функционирования модели (организации образовательного процесса взрослых) и систематизируются данные о её «поведении», конечным результатом этого этапа является множество (совокупность) знаний о модели; на *третьем этапе* осуществляется перенос знаний с модели на оригинал – формирование множества знаний (знания о модели должны быть скорректированы с учетом тех свойств объекта-оригинала, которые не нашли отражения или были изменены при построении модели); *четвёртый этап* – практическая проверка получаемых с помощью моделей знаний и их использование для построения обобщающей теории объекта, его преобразования или управления им. Моделирование – циклический процесс. Это означает, что за первым четырёхэтапным циклом может последовать второй, третий и т.д. При этом знания об исследуемом объекте расширяются и уточняются, а исходная модель постепенно совершенствуется.

Предлагаем вариант модели проведения «круглого стола» с участниками конференции. Его содержание и технология реализации транспонируется на учебные занятия со слушателями повышения квалификации (содержанием обучения при этом может выступать учебный материал в соответствии со спецификой профессиональной деятельности обучающихся).

« _____ »	

Кому рассказал	Что узнал

Рисунок 1 – Образец раздаточного материала



1. *Приветствие участников.*

2. *Определение норм группового взаимодействия:*

Имя, Я-выказывание, искренность и доброжелательность, готовность к активному взаимодействию.

3. *«Круг знакомств»* (бэйджи на выбор трех цветов с информацией: имя, два существительных, характеризующих участника).

4. *Методика «Только факты»:*

– Каждый участник получает листочек бумаги (формат А6) (рис. 1.) и в верхней половине листа кратко записывает тезисы своего материала, подготовленного для выступления на конференции (3 минуты).

– Участники заучивают написанный текст наизусть (2 мин.).

– Работа в парах (15 мин). Каждый участник образует пару и рассказывает партнеру свой текст, фиксируя на листе его имя в графе «кому рассказал». Одновременно, партнер рассказывает свой текст и также фиксирует, кому он рассказал и что узнал (пары постоянно меняются).

– Подведение итогов (5-8 мин). Ведущий обсуждает с участниками, что нового узнали, повторялись ли тексты, что позволило запомнить представленную информацию, какая информация запомнилась лучше и т.д.

5. *Методика «Задание из конверта».*

Цель: погружение в проблемное поле круглого стола.

Технология реализации.

Каждый участник в соответствии с цветом бэйджа получает задание из конверта, знакомится с заданием:

а) *Вы слушатель системы ПК. Сформулируйте три основные требования (ожидания) к курсам ПК.*

б) *Вы директор школы. Как, на Ваш взгляд, работает система ПК (основные + и -). Что необходимо подкорректировать и как?*

в) *Вы преподаватель, работающий в системе ПК. Что наиболее сложное и наиболее интересное в вашей работе? Ваши прогнозы на профессиональное будущее.*

Самостоятельно участники на листе бумаги пишут ответы на поставленный в задании вопрос. Далее участники распределяются в группы (3) по цвету бэйджа. Каждая группа готовит групповой ответ на поставленный в задании вопрос. Группы представляют результаты перед другими участниками.

б. *Упражнение «Кто родился в мае...»*

Цель – смена динамической позы, снятие психоэмоционального напряжения. *Технология реализации.* Группа рассаживается по кругу. Ведущий называет личностное качество или описывает ситуацию и просит участников, по отношению к которым справедливо высказывание, выполнить определенное действие. Участники встают со стула, выполняют это действие и снова садятся на место. Например: «Тот, у кого есть научная степень, должен встать и щелкнуть пальцами». Темп игры должен возрастать. Варианты высказываний:



- тот, кто в год участвует хотя бы в одной конференции, пусть пожмет руку соседу слева;
- тот, кто сегодня утром съел вкусный завтрак, пусть погладит себя по животу;
- чей рост превышает 1 м 70 см, пусть изо всех сил крикнет: «Кинг Конг!»;
- кто родился в мае, пусть возьмет за руку одного члена группы и станцует с ним;
- у кого трое детей, подпрыгните три раза;
- у кого карие глаза – трижды подмигните;
- у кого дома есть домашние животные, трижды промяукайте;
- кто в этом году отдыхал на море, покажите, как вы плавали;
- кто пьет кофе с сахаром и молоком, загляните себе под стул;
- тот, кто умеет играть на каком-нибудь музыкальном инструменте, пусть покажет, как это делается;
- тот, кого принуждали прийти в эту группу, должен затопать по полу ногами и крикнуть: «Я не позволю себя заставлять!»;
- тот, кто любит баню, попарьте ведущего;
- кто считает себя любознательным человеком, пусть поменяется местами с тем, кто думает так же;
- кто изредка мечтал стать невидимым, закройте лицо ладошками;
- кто находит, что игра длится достаточно долго, должен трижды хлопнуть ладонями по сиденью, скрестить руки на груди и громко крикнуть: «Хватит!».

7. Методика «Синквейн»

Синквейн (от фр. *cinquains*, англ. *cinquain*) – это творческая работа, которая имеет короткую форму стихотворения, состоящего из пяти нерифмованных строк. Написание синквейна является формой свободного творчества, требующей от автора умения находить в информационном материале наиболее существенные элементы, делать выводы и кратко их формулировать. На данном мастер-классе данная методика применяется для экспресс-рефлексии.

Синквейн – это не простое стихотворение, а стихотворение, написанное по следующим правилам:

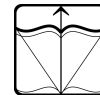
- 1-я строка – одно ключевое слово, определяющее содержание синквейна.
- 2-я строка – два прилагательных, характеризующих ключевое слово.
- 3-я строка – три глагола, показывающие действия понятия.
- 4-я строка – короткое предложение, в котором фиксируется мнение, отношение автора к новой информации, полученной на занятии.
- 5-я строка – одно слово-резюме, обычно существительное, с помощью которого выражаются чувства, ассоциации, связанные с ключевым понятием.

Пример «синквейна» на тему конференций:

Конференция (существительное, выражающее главную тему);

Деятельная, многолюдная (два прилагательных, выражающих главную мысль);

Обогащает, развивает, включает в работу (три глагола, описывающие действия в рамках темы);



Хорошее место для профессиональных знакомств (фраза, несущая определенный смысл);

Общение (заключение в форме существительного).

Список цитированных источников

1. Лодатко, Е.А. Методологические основы моделирования социокультурных процессов // RELGA: Научно-культурологический сетевой журнал. – 2007. – № 15(160). – С. 25-31.

УДК 331.45

Гапоненко А.И.

*Брестский городской исполнительный комитет,
Управление по труду, занятости и социальной защите, г. Брест*

ОБУЧЕНИЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА

Компетентность и повышение квалификации руководителей и специалистов в области охраны труда является одним из важнейших путей снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В соответствии со ст. 13 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» работодатель обязан осуществлять подготовку (обучение), инструктаж, переподготовку, стажировку, повышение квалификации и проверку знаний работающих по вопросам охраны труда в порядке, установленном действующим законодательством.

Обучение, переподготовка, повышение квалификации руководителей и специалистов по вопросам охраны труда проводится в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.07.2011 № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых».

Согласно постановлению государственные органы и иные государственные организации в пределах своей компетенции проводят работу по планированию и организации непрерывного профессионального образования руководящих работников и специалистов.

Одновременно с этим руководители организаций:

- определяют потребности руководящих работников и специалистов в повышении квалификации, переподготовке, стажировке и обеспечивают реализацию их непрерывного профессионального образования;
- направляют работников для получения образования при освоении содержания образовательной программы повышения квалификации руководящих работников и специалистов по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет;
- организуют обучение работников в организации;