

Организационно-педагогические условия совершенствования дополнительного образования педагогических работников

Брезгунова Инесса Викторовна, заведующий кафедрой педагогики и менеджмента образования Академии образования, кандидат педагогических наук, доцент; *inessabrezgunova@gmail.com*

В статье формулируются организационно-педагогические условия совершенствования дополнительного образования педагогических работников, связанные с профессиональным развитием и мотивацией педагогических работников учреждений дополнительного образования взрослых; организацией мониторинга образовательных запросов педагогов, диагностикой компетенций педагогов и их осведомленности о новшествах в различных сферах; диверсификацией содержания и реализации образовательных программ.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; повышение квалификации; диверсификация образовательных программ; компетенции; образовательный запрос; мотивация.

В современных условиях, характеризующихся быстро меняющейся социально-экономической ситуацией, высокими темпами технологического развития, а также увеличением скорости и объемов информационного обмена, постоянно повышаются требования к профессиональной и личностной компетентности специалистов любой сферы, в том числе системы образования.

Дополнительное образование педагогических работников (ДОПР) должно оперативно обеспечивать актуализацию и совершенствование их профессиональных компетенций. ДОПР включает реализацию образовательных программ повышения квалификации, переподготовки, стажировки, обучающих курсов (например, семинаров, тренингов). Реализация образовательных программ в Республике Беларусь осуществляется в Академии образования, Республиканском институте высшей школы, Республиканском институте профессионального образования, областных (Брестском, Витебском, Гомельском, Гродненском, Минском, Могилевском) и Минском городском институтах развития образования, а также институтах повы-

шения квалификации и переподготовки, входящих в состав учреждений высшего образования.

Сегодня, в том числе благодаря усилиям учреждений дополнительного образования взрослых (УДОВ), педагоги и их работодатели (руководители учреждений образования, органы управления образованием) имеют возможность быстро получать информацию о новшествах в системе образования и других сферах деятельности, анализировать возможность включения этих новшеств в образовательный процесс, осознавать преимущества и риски их использования для повышения эффективности образовательного процесса, диагностировать у себя (или у подчиненных) дефицит соответствующих педагогических и иных компетенций. Таким образом формируется образовательный запрос педагогических работников на получение дополнительного образования. Например, с увеличением функциональных обязанностей и ростом доступности сервисов организации видеоконференций у педагогов появляется осознание того, что их можно использовать в образовательном процессе для организации учебных мероприятий в режиме онлайн. Поскольку не все уме-

ют пользоваться такими сервисами в учебных целях, появляется образовательный запрос — не только научиться работать с ними с технической точки зрения, но и изучить и освоить их дидактические возможности.

УДОВ на момент формирования образовательного запроса педагогов должны быть готовы к его удовлетворению. При этом образовательный запрос может быть уточнен (в приведенном выше примере могут предлагаться к изучению сервисы, о которых педагоги ранее не знали) или существенно модифицирован (наряду с сервисами видеоконференций могут изучаться асинхронные средства коммуникации, сетевые сервисы разработки интерактивных цифровых образовательных ресурсов, платформы дистанционного обучения, которые также могут использоваться для организации удаленных учебных мероприятий).

Таким образом, содержание дополнительного образования педагогических работников должно **разрабатываться опережающими темпами** для того, чтобы не только соответствовать текущим образовательным запросам педагогических работников и их работодателей, но и быть направленным на прогнозирование, формирование и обеспечение образовательных запросов в будущем. Для этого необходимо проводить мониторинг образовательного спроса и его изменений, а также постоянно отслеживать новые тенденции во всех областях функционирования и развития общества, проецировать их на деятельность педагогических работников и предлагать к освоению соответствующие образовательные программы с целью формирования и развития новых компетенций. Соответственно, актуализируется задача профессионального развития и самообразования профессорско-преподавательского состава (ППС) УДОВ. Изучение новшеств в системе образования и иных сферах, прогнозирование их включения в деятельность педагогических работников, разработка на этой основе новых образовательных программ либо обновление уже существующих являются непосредственными обязанностями ППС УДОВ и должны учитываться при планировании учебной нагрузки и рабочего времени. Эффективным в этом плане может быть проведение регулярных мероприятий по обмену опытом, в том числе в форме повышения квалификации ППС, реализуемом УДОВ, не являющимся их местом работы, а также организация стажировок.

Реализация образовательных программ дополнительного образования взрослых предполагает разработку научно-методического

обеспечения — учебно-программной и учебно-методической документации, учебных, информационно-аналитических материалов и др. Наличие строго регламентированных требований к оформлению, структуре и содержанию, рецензированию учебно-программной документации (УПД), с одной стороны, гарантирует обязательное изучение определенного содержания в указанном объеме при изучении разделов (модулей) и тем. С другой стороны, требуется время для разработки, утверждения, внедрения УПД в образовательный процесс и реализации соответствующих мероприятий. Безусловно, это оказывает влияние на оперативность реагирования на изменение образовательных запросов слушателей. Так, если уже в процессе повышения квалификации будет диагностирован дефицит знаний по определенной теме, не включенной в учебно-тематический план, скорректировать расписание учебных занятий и включить в него данную тему с организационной точки зрения не представляется возможным.

Следовательно, существует необходимость **постоянного мониторинга** потребности педагогических работников в дополнительном образовании. Результаты мониторинга должны учитываться при разработке учебно-программной документации повышения квалификации, обучающих курсов и переподготовки кадров (в последнем случае это можно реализовать путем включения в учебный план дисциплин, модулей по выбору).

Мониторинг позволяет получать информацию о некоем «усредненном» образовательном запросе, поскольку персональный состав участников того или иного образовательного мероприятия, как правило, известен за сравнительно небольшой срок до его начала.

Для обеспечения релевантности учебных программ дополнительного образования следует проводить диагностику компетенций педагогических работников. Наличие образовательного запроса и дефицита компетенций часто коррелируют между собой, однако не являются тождественными. Образовательный запрос связан в том числе с самооценкой педагогом своей компетентности в том или ином вопросе (или оценкой его компетентности работодателем), которая может быть субъективной и недостаточно информативной для УДОВ. Например, педагог А. считает свой уровень владения методами активного обучения достаточным, поскольку уже провел одну деловую игру, а педагог Б., на протяжении многих лет использующий такие методы, — недостаточным, потому что не в пол-

ной мере разобрался с возможностями определенных сетевых сервисов.

При проведении диагностики определяется уровень компетентности педагогических работников в той или иной области, а также оценка ими и их работодателями необходимости наличия таких компетенций. Например, на вопрос: «Умеете ли вы использовать метод мозгового штурма?» — можно предложить варианты ответов: «Умею и использую в педагогической деятельности»; «Умею, но не вижу перспектив использования в педагогической деятельности»; «Не умею, но хочу научиться с целью использования в педагогической деятельности»; «Не умею и не вижу перспектив использования в педагогической деятельности»; «Не знаю о таком методе». Такой же вопрос можно задать, например, заместителям директора по учебной работе относительно педагогического коллектива в целом. В этом случае можно диагностировать не только дефицит компетенций («Не знаю», «Не умею»), но также понимание и оценку их практического применения в профессиональной деятельности («Использую», «Не использую», «Вижу перспективы использования», «Не вижу перспектив использования»).

Отсутствие образовательного запроса может быть связано с отсутствием **осведомленности** педагогов (работодателей) о тех или иных новшествах или об эффективности их использования в профессиональной деятельности (ответ «Не знаю о ...»). В этом случае оценку целесообразности включения соответствующих тем в учебные программы проводит УДОВ.

Для обеспечения индивидуализации в образовательном процессе, учета образовательных потребностей конкретных слушателей используются различные виды **диверсификации содержания и реализации образовательных программ ДОПР**. Диверсификация может обеспечиваться с учетом следующих параметров.

Распределение учебных часов по темам в учебных программах повышения квалификации может быть осуществлено за счет включения так называемых базового и вариативного объема учебных часов. Базовый объем обеспечивает изучение соответствующих тем в указанном объеме в обязательном порядке. Вариативный объем позволяет варьировать объем учебных часов для отдельных тем. Окончательное определение объема учебных часов, необходимых для изучения той или иной темы, осуществляется перед началом повышения квалификации, когда состав учебной группы уже известен. В этом случае проводится **адресный мониторинг образовательных запросов, диагностика ком-**

петенций и осведомленности, в котором, по нашему мнению, должны быть заинтересованы как УДОВ, так и будущие слушатели. Эта процедура во многих случаях возможна только в удаленной форме с использованием сетевых технологий и требует определенных усилий (разработка адресных анкет, обеспечение участия в ней необходимых субъектов образовательного процесса).

При реализации повышения квалификации по запросу учреждений образования адресный мониторинг образовательных запросов не только обеспечивает распределение учебных часов по темам, тематику и содержание будущей учебной программы, но и дает возможность обсуждать их непосредственно с заказчиками и потребителями образовательных услуг еще на этапе разработки. Таким образом достигается максимальная индивидуализация (в контексте отдельно взятого учреждения образования) учебной документации.

Могут возникать ситуации, когда **различные категории** слушателей интересуются разными аспектами одной и той же тематики. Например, информационно-коммуникационные технологии представляют интерес для педагогов прежде всего как средства разработки цифровых учебных материалов (причем эти интересы разнятся у педагогов учреждений общего среднего образования, дошкольного образования, дополнительного образования детей и молодежи), а для руководителей — как средства организации сетевого обмена информацией и использования в процессе управления учреждением образования. Педагогов учреждений общего среднего образования, методистов районных (городских) учебно-методических кабинетов (Р(Г)УМК), ППС УДОВ вполне закономерно интересуют различные аспекты реализации учебного занятия и пр.

Опыт реализации учебных программ повышения квалификации показывает, что образовательные запросы напрямую зависят в том числе от **стажа работы** конкретного педагогического работника. Следовательно, содержание учебных программ примерно одной и той же тематики и для одной и той же категории слушателей с различным стажем может различаться. Так, в Академии образования реализуются отдельные учебные программы повышения квалификации для руководителей, заместителей руководителей учреждений образования со стажем работы в должности до 3-х лет и для педагогических работников, включенных в кадровый резерв.

Диверсификация учебных программ повышения квалификации осуществляется и по **видам занятий**. Например, при наличии у слушателей

дефицита теоретических знаний по заданной теме или непонимании того, как эти знания соотносятся с содержанием его профессиональной деятельности эффективен такой вид занятий, как лекции; практические занятия, учебные деловые игры проводятся в случае дефицита практических навыков; круглые столы, конференции — при выявленных проблемных моментах, требующих обсуждения, недостаточном осознании возможностей для использования полученных знаний в профессиональной деятельности, при наличии у слушателей определенного опыта, который необходимо систематизировать и транслировать другим слушателям.

Программы дополнительного образования взрослых могут реализовываться в различных **формах получения образования**: очной, заочной, дистанционной.

Очная форма получения образования предполагает исключительно личное присутствие слушателей на учебных занятиях. В качестве средств обучения могут использоваться как традиционные (печатные, а также иные материальные объекты), так и цифровые образовательные ресурсы, демонстрируемые в аудиториях с использованием мультимедийного оборудования, в компьютерных классах или с помощью личных мобильных устройств с доступом в сеть Интернет. Наличие цифровой платформы для обучения и соответствующего учебного курса в таком случае не является обязательным. Для общего доступа к цифровым образовательным ресурсам вполне достаточно использовать облачные хранилища. В очном образовательном процессе практически не используются сетевые средства коммуникации. При несомненных достоинствах такого взаимодействия следует отметить, что обучающиеся самостоятельно не в состоянии выстроить индивидуальный график обучения, а также выбрать подходящий темп освоения учебного материала. Такую форму обучения сложно совместить с рабочей деятельностью.

Дистанционная форма получения образования, в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании, предполагает преимущественно самостоятельное освоение учебного материала с использованием информационно-коммуникационных технологий. При обучении в дистанционной форме очное присутствие слушателя не обязательно (за исключением итоговой аттестации при переподготовке). Объем самостоятельной работы в рамках дистанционного обучения, как правило, находится на уровне 80 % от общего количества учебных часов. В качестве средств обучения используются цифровые образовательные ресурсы, а для разработки

и поддержки учебных курсов — цифровая платформа обучения, которая обеспечивает не только хранение и доступ к учебным материалам, но и взаимодействие участников образовательного процесса. В качестве технической базы для создания такой платформы чаще всего используется открытая система управления обучением Moodle с обширным и разнообразным функционалом, которая устанавливается на сервер учреждения образования. На ней хранятся все данные, имеющие отношение к образовательному процессу данного учреждения. Учебные курсы, разработанные и функционирующие в этой системе, могут включать в себя учебные материалы в виде файлов практически любого формата, гиперссылок на сетевые ресурсы, текстовых страниц, так называемых книг с возможностью структурирования текстовой информации и нелинейной навигации. Для реализации педагогического взаимодействия, контроля и оценки учебного процесса могут создаваться форумы, задания, тесты, глоссарии, интерактивные лекции с реализацией различных сценариев прохождения учебных курсов в зависимости от действий обучающегося и другое.

Взаимодействие участников образовательного процесса в дистанционной форме может быть организовано как в синхронном (с использованием средств организации видеоконференций), так и в асинхронном (с использованием активных элементов учебного курса, например, форумов, лекций с заданными переходами) режиме. Внешние по отношению к учреждению образования сетевые сервисы (например, социальные сети, мессенджеры), с нашей точки зрения, не могут служить основным и обязательным средством коммуникации в дистанционном повышении квалификации (переподготовке). Такие сервисы не подлежат контролю со стороны учреждения образования, в них нельзя размещать, например, информацию, имеющую отношение к персональным данным. Кроме того, учреждение образования не может настаивать на обязательном создании личного аккаунта, например в социальной сети регистрация во внешних сервисах должна быть добровольной. Существует вероятность принципиального отказа слушателя от регистрации. Стоит отметить, что платформа Moodle позволяет взаимодействовать участникам образовательного процесса, хранить историю деятельности каждого пользователя, просматривать содержание каждого активного элемента, что дает возможность в том числе реализовывать контроль учебной деятельности как преподавателем, так и администрацией УДОВ.

При реализации повышения квалификации по запросу учреждений образования адресный мониторинг образовательных запросов не только обеспечивает распределение учебных часов по темам, тематику и содержание будущей учебной программы, но и дает возможность обсуждать их непосредственно с заказчиками и потребителями образовательных услуг еще на этапе разработки. Таким образом достигается максимальная индивидуализация (в контексте отдельно взятого учреждения образования) учебной документации.

Для организации синхронного взаимодействия (проведения онлайн-занятий) используются сервисы организации видеоконференций. К сожалению, такой вид взаимодействия не включен в базовый функционал системы Moodle. Это вынуждает использовать для данных целей сторонние сервисы, большинство которых при организации видеоконференций не требует обязательной регистрации участников с созданием аккаунта (за исключением организатора видеоконференции — преподавателя, методиста либо иного представителя учреждения образования).

Одним из основных достоинств дистанционного обучения является возможность выстраивания индивидуального графика и темпа обучения слушателей. При организации дистанционного повышения квалификации или переподготовки такая возможность также существует. Однако составить полностью индивидуальный график для каждого слушателя не представляется возможным, поскольку часть учебного времени отводится на реализацию онлайн-занятий, которые осуществляются в синхронном режиме и проводятся в заранее оговоренное время согласно расписанию учебных занятий. Соответственно, выявляется определенное противоречие, связанное с ожиданиями свободного индивидуального учебного графика, обучением слушателей без отрыва от основного места работы и необходимостью «встраивать» время онлайн-занятий в их рабочий и учебный график.

Полностью отказаться от онлайн-занятий или предлагать слушателям смотреть их в записи нецелесообразно, так как, согласно опросам, взаимодействие участников образовательного процесса является важным критерием оценки качества повышения квалификации. При оценке удовлетворенности слушателей дистанционной формой повышения квалификации этот критерий, как правило, получает оценку ниже, чем у слушателей, обучавшихся очно. Поэтому необходимо активизировать взаимодействие участников образовательного процесса, в том числе и в процессе онлайн-занятий. С этой це-

лью можно применять активные методы обучения (кейс-технологии, мозговой штурм, деловые игры и др.), используя возможности сетевых сервисов (сессионные залы, опросы, сервисы создания интеллект-карт и пр.).

Обучение в дистанционной форме предполагает соблюдения определенных **организационно-технических и организационно-педагогических условий**.

Для поддержки обучения в УДОВ необходимо наличие функционирующей цифровой платформы, материальных, технических, кадровых ресурсов для ее развертывания и постоянной административно-технической поддержки. Все участники образовательного процесса должны быть обеспечены компьютерными устройствами с выходом в интернет, оснащенными камерами и микрофонами.

От слушателей требуется минимальный набор ИКТ-компетенций, связанных с умением войти в систему дистанционного обучения, получить доступ к материалам, использовать активные элементы курса, принять участие в видеоконференции. В отдельных случаях при реализации удаленного асинхронного взаимодействия могут понадобиться умения работать с определенными сетевыми сервисами. Здесь необходимо отметить, что одним из косвенных результатов повышения квалификации в дистанционной форме является развитие компетенций слушателей в области использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (далее — ИКТ-компетенции).

К компетентности преподавателей предъявляются более высокие требования. Они должны уметь разрабатывать цифровые образовательные ресурсы, создавать и наполнять ресурсами и активными элементами учебный курс в электронной среде дистанционного обучения, использовать средства сетевой коммуникации, в том числе выступать в роли организатора видеоконференции. К необходимой дидактической компетенции преподавателя, работающего в дистанционной среде, следует отнести умение организовывать синхронное и асинхрон-

ное педагогическое взаимодействие с учетом их особенностей.

Еще одной формой получения образования является *заочная*, сочетающая в себе элементы как очной, так и дистанционной формы. Это позволяет частично формировать индивидуальный график обучения. При этом есть возможность очного взаимодействия, а образовательный процесс становится более личностно ориентированным. В очном формате лучше реализовывать темы, нацеленные на формирование практических навыков, в дистанционном — темы, подразумевающие в большей степени теоретическое изучение тех или иных вопросов. Эффективной представляется и комбинированная форма взаимодействия, когда слушатели начинают совместную работу (например, разработку проекта) в очном режиме, а затем продолжают эту деятельность удаленно, предварительно согласовав инструменты и порядок взаимодействия.

Для реализации заочной формы обучения, как и дистанционной, необходимы наличие цифровой платформы обучения, сетевых средств коммуникации и выполнение дополнительных требований к техническому оснащению и компетенциям слушателей и ППС.

Следует отметить, что удаленное (в очном и удаленном синхронном и асинхронном режимах) педагогическое взаимодействие обязательно включает использование сетевых средств коммуникации, однако не сводится лишь к коммуникативному аспекту [1]. Помимо обмена информацией (коммуникации), такое взаимодействие предполагает совместную (педагогов и слушателей) деятельность и включает в себя дидактический, воспитательный, социальный аспекты.

Сложность организации педагогического взаимодействия в условиях дистанционного (заочного) обучения состоит в том числе и в ограничениях, связанных с формой коммуникации. Например, асинхронная коммуникация зачастую осуществляется исключительно в текстовом (знаковом) виде, что не позволяет использовать иные (невербальные) каналы передачи информации. При этом именно невербальные каналы обеспечивают трансляцию (в неявной форме) набора знаний, умений, навыков, основанных в том числе на личном опыте преподавателя; трансляцию модели поведения специалиста в различных ситуациях — то, что называют профессиональным мастерством [2]. Такие знания сложно подать в знаковой форме. В традиционном (очном) обучении, в условиях непосредственного взаимодействия, они могут передаваться невербальными средствами,

например мимикой, жестами, интонацией. Соответственно, цифровые ресурсы в текстовом формате пригодны преимущественно для передачи знаний в явной форме. Стилистика текста, его структура, в некоторой мере несут отпечаток личности автора, конечно, при условии высокого уровня владения письменной речью. Однако для трансляции неявных знаний целесообразно выбирать другие форматы цифровых ресурсов (аудио, видео). Безусловно, отсутствие обратной связи также снижает эффективность передачи информации, так как информационный обмен становится фактически односторонним. Это еще раз доказывает необходимость включения в учебный план обучения в дистанционном формате онлайн-занятий в синхронном режиме с возможностью реализации обратной связи и передачи неявных знаний.

Очное педагогическое взаимодействие, как правило, предполагает в качестве основного направления взаимодействие «преподаватель — обучающиеся». Взаимодействие «обучающийся — обучающийся» возможно, например, при проведении круглых столов с использованием метода проектов и кейс-технологий, однако такое общение, как правило, тоже проходит с участием преподавателя. В условиях дистанционного (заочного) обучения появляются новые направления педагогического взаимодействия, связанные с наличием самостоятельной работы и использованием информационно-коммуникационных технологий: «обучающийся — учебный курс», «обучающийся — обучающийся», «обучающийся — цифровые технологии» [3]. Преподаватель часто не вовлечен в процесс удаленного взаимодействия, однако должен обеспечить определенные условия для его осуществления, спроектировать сценарий, иметь возможность контролировать данный процесс.

Удаленное синхронное взаимодействие «преподаватель — обучающиеся» требует от педагога владения принципами работы с сервисами организации видеоконференций. Формат видеосвязи позволяет в некоторой мере реализовать передачу знаний в неявном виде. При этом, в основном, преподаватель является и модератором видеоконференции (работает с участниками, с залом ожидания, отвечает на вопросы о технических неполадках, следит за чатом). Для активизации деятельности обучающихся при удаленном взаимодействии приходится использовать дополнительные дидактические приемы и методы, а также цифровые ресурсы с высокой степенью интерактивности. Это требует, с одной стороны, наличия опре-

Дистанционная форма получения образования, в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об образовании, предполагает преимущественно самостоятельное освоение учебного материала с использованием информационно-коммуникационных технологий. При обучении в дистанционной форме очное присутствие слушателя не обязательно (за исключением итоговой аттестации при переподготовке).

деленного уровня ИКТ-компетенций у преподавателя, с другой — умения работать в многозадачном режиме, когда решение технических вопросов осуществляется параллельно с педагогическим взаимодействием, определенного уровня «сетевой эмпатийности» (проявления эмпатии в процессе интернет-коммуникации).

Несомненным плюсом удаленного синхронного взаимодействия является его оперативность и своевременность. Оно может быть организовано и в текстовом формате с использованием, например, активных элементов учебного курса или внешних сервисов сетевой коммуникации (мессенджеров и др.), если есть предварительная договоренность между субъектами взаимодействия, быть на связи в определенное время.

Удаленное асинхронное взаимодействие «преподаватель — обучающиеся» может быть реализовано прежде всего средствами активных элементов учебного курса, где возможно размещать сообщения либо комментарии (форумы, глоссарии), а также с помощью внешних сервисов сетевой коммуникации. Такое взаимодействие позволяет каждому обучающемуся формировать индивидуальный график, дает возможность продумать содержание и формулировку сообщений. К недостаткам следует отнести то, что взаимодействие в отложенном режиме в текстовом формате крайне затрудняет передачу неявных знаний. От преподавателя требуется высокая степень организованности и дисциплинированности; соблюдение определенного графика просмотра учебного курса (или иных сервисов взаимодействия) для отслеживания новых сообщений обучающихся.

Значительная часть учебного времени в случае заочного и дистанционного обучения отводится на самостоятельную работу слушателей. Именно в процессе самостоятельной работы реализуется направление асинхронного удаленного взаимодействия «обучающийся — учебный курс». На его эффективность влияют структура, содержание, тип ресурсов и элементов курса. Преподаватель непосредственно не участвует в процессе самостоятельной работы обучающихся, однако его задачей яв-

ляется организация деятельности средствами учебного курса.

Взаимодействие «обучающийся — цифровые технологии» подразумевает непосредственную работу обучающихся с программными продуктами, сервисами, платформами и в минимальной степени может контролироваться преподавателем. Эффективность обучения зависит от уровня ИКТ-компетентности обучающихся, преподаватель лишь принимает участие в организации данного взаимодействия, выясняет, какими цифровыми технологиями и в какой степени владеют обучающиеся, и на этом основании окончательно выбирает инструменты для обучения.

Как видим, преподаватель тем или иным образом участвует в организации и (или) реализации всех направлений взаимодействия. Соответственно, еще одним условием совершенствования дополнительного образования педагогических работников является **мотивация ППС УДОВ** к использованию различных форм обучения и направлений педагогического взаимодействия. При этом, если учебные занятия в очном или онлайн-режиме учитываются в учебной нагрузке преподавателя, то время, отведенное на разработку учебного курса, удовлетворяющего всем приведенным выше условиям, реализацию асинхронного удаленного взаимодействия, выбор и освоение цифровых технологий для поддержки удаленного взаимодействия, практически не регламентировано.

Таким образом, в качестве организационно-педагогических условий совершенствования дополнительного образования педагогических работников в целях обеспечения соответствия содержания требованиям потребителей и заказчиков образовательных услуг можно выделить следующие:

- 1) опережающий характер разработки содержания образовательных программ;
- 2) обеспечение профессионального развития педагогических работников УДОВ;
- 3) мониторинг образовательных запросов педагогических работников и их работодателей;
- 4) диагностика компетенций педагогических работников;

5) диагностика осведомленности педагогических работников и их работодателей о новшествах в сфере образования и иных сферах;

6) дифференциация охвата мониторинга образовательных запросов, диагностики компетенций, осведомленности педагогических работников о новшествах в зависимости от цели (регулярный общий мониторинг, адресный мониторинг, мониторинг в отдельном учреждении образования);

7) диверсификация содержания и реализации образовательных программ, применяемая за счет варьирования:

- объема учебных часов для изучения определенных тем;

- содержания образовательных программ в зависимости от категории слушателей, их опыта работы, уровня компетентности;
- форм обучения;

- способов педагогического взаимодействия (очное, синхронное удаленное, асинхронное удаленное);

- направлений педагогического взаимодействия («преподаватель — обучающиеся», «обучающийся — обучающийся», «обучающийся — учебный курс», «обучающийся — цифровые технологии»);

8) мотивация ППС УДОВ к использованию различных форм обучения и направлений педагогического взаимодействия.

Литература

1. Корнев, А. А. Принципы построения педагогического взаимодействия в условиях дистанционной формы обучения / А. А. Корнев, Н. П. Зубарева, С. С. Арбузов // Педагогическое образование в России. — 2021. — № 2. — С. 15—22.
2. Болбаков, Р. Г. Отношение между явным и неявным знанием / Р. Г. Болбаков // Перспективы науки и образования. — 2015. — № 1 (13). — С. 10—16.
3. Гребенюк, Т. Б. Модель педагогического взаимодействия преподавателя и студентов в условиях дистанционного обучения / Т. Б. Гребенюк, И. Г. Булан // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология. — 2015. — № 11. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-pedagogicheskogo-vzaimodeystviya-prepodavatelya-i-studentov-v-usloviyah-distantsionnogo-obucheniya> (дата обращения 24.05.2024).

Материал поступил в редакцию 05.08.2024.

ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR IMPROVING SUPPLEMENTARY EDUCATION OF TEACHING STAFF

Inessa V. Brezgunova, Head of Department of Pedagogics and Management of Education of the Academy of Education, Cand. Sci. (Pedagogics), Associate Prof.; inessabrezgunova@gmail.com

The article formulates organizational and pedagogical conditions for improving the additional education of teaching staff related to the professional development and motivation of teaching staff of institutions of additional adult education; organization of monitoring of educational requests of teachers, diagnostics of teachers' competencies and their awareness of innovations in various fields; diversification of the content and implementation of educational programs.

Keywords: additional adult education; professional development; diversification of educational programs; competencies; educational request; motivation.

Submitted 05.08.2024.