

ВИРТУАЛЬНАЯ (ЭЛЕКТРОННАЯ) СТАЖИРОВКА В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ВКЛЮЧЕННОГО НАБЛЮДЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматривается виртуальная стажировка как одна из перспективных моделей онлайн обучения в системе ДПО. Автором представлены опыт реализации программы переподготовки в части виртуальная (электронная) стажировка педагогических работников Московской области на базе АСОУ «Е – ТЬЮТОРИНГ (ЭЛЕКТРОННОЕ ТЬЮТОРСТВО)» на базе АСОУ.

Summary. The article considers virtual internship as one of the promising models of online education in the system of further education. The author presents the experience of implementing a retraining program in terms of virtual (electronic) internship for pedagogical workers of the Moscow region on the basis of ASOU "E – TUTORING (ELECTRONIC TUTORING)" on the basis of ASOU.

Ключевые слова: виртуальная образовательная среда; электронное обучение; виртуальная (электронная) стажировка; мониторинговое исследование.

Keywords: virtual educational environment; e-learning; virtual (electronic) internship, monitoring research.

Практическая реализация моделей онлайн-обучения студентов и взрослых обучающихся, предлагаемых вузами, институтами развития образования, образовательными центрами, вызывает много вопросов. Результаты внедрения программ повышения квалификации и переподготовки с электронным сопровождением в формате дистанционного обучения становятся предпосылками «методологического и методического разнообразия», и особенно в последнее время вынужденного изменения среды обучения. Причины этого понятны: всех заинтересованных специалистов и потребителей образовательных услуг тревожит низкое качество образования. Называются возможные причины этого снижения, к которым часто относят следующее: дистанционность преподавателя и обучающегося, нарушение активной коммуникации обучения, влекущую за собой снижение мотивации приращения новых компетенций, сводятся на нет традиционные методики и техники обучения. В этом проблемном поле требуют особого осмысления тенденции изменения и высшего образования и дополнительного профессионального образования в современной России [3, с.47]. В этой связи автором статьи была предпринята попытка рассмотреть опыт реализации программы виртуальной (электронной) стажировки педагогических работников Московской области на базе АСОУ «Е-ТЬЮТОРИНГ (ЭЛЕКТРОННОЕ ТЬЮТОРСТВО)»; обозначить актуальные вопросы и перспективные проблемы дальнейшего становления педагогической практики и совершенствования дополнительного профессионального образования.

Виртуальная (электронная) стажировка (ВС; виртуальная стажировка) – разновидность стажировки в системе дополнительного профессионального образо-

вания, форма реализации программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки педагогических работников [1; 4, с. 57]. В целом она не имеет существенных отличий от очной стажировки, так цели и задачи остаются прежними. Важным отличием является новый формат взаимодействия стажёров с педагогической реальностью, а также среда общения и деятельности. Коммуникация (в основе которой лежит обязательная обратная связь по схеме обучающий – обучающийся) организуется в виртуальной образовательной среде; педагогическая действительность представлена в формате интернет-объектов и интернет-событий. Деятельность стажёров при этом поддерживается 3К-технологиями: коммуникацией, коллаборацией и кооперацией [5, с. 60].

В результате целенаправленного опосредованного наблюдения и личного участия в научном руководстве стажировкой и выполнении ИАР (итоговой аттестационной работы) стажировки, анкетирования стажёров; изучения документации (журналов групп, электронного журнала событий, итоговых работ стажёров), частичного и выборочного анализа комментариев и сообщений на форумах мы можем выделить некоторые особенности состава обучающихся: возрастные характеристики обучающихся: чаще всего тяготеют к переподготовке педагоги старше 45 лет – 78 человек (57,3%), и значительно меньше педагоги старше 35 лет – 26 человек (19,2%), 55 лет – 24 человек (17,6%), старше 25 лет – 8 человек (5,9%); уровень владения ИКТ: низкий (немного работает в Word) – 8 человек (5,9%); средний (уверенно работает в Word, пользователь сети Интернет) – 65 человек (47,8%); продвинутый (уверенно работает в Word, с Power Point, Excel, имеет страничку в Интернете, активный пользователь социальных сетей, участник вебинаров, интернет-конференций и др.) – 63 человека (46,3%). **Вывод 1:** разный уровень владения ИКТ.

Результаты стажировки в рамках переподготовки показали следующее:

– должность, возраст, уровень владения ИКТ никак не связаны с активностью или пассивностью обучающихся. Никаких определяющих результат зависимостей между этими показателями не выявлено;

– процентное соотношение между «окончившими» и «не окончившими» освоение программы стажировки незначительное. Из выборки 100 человек, записавшихся на переподготовку в формате виртуальной стажировки, лишь 3 человека были отчислены (по разным причинам). Это позволяет высказать суждение о том, что виртуальная стажировка как форма переподготовки и организации деятельности по приобретению опыта готова бросить вызов традиционной стажировке в очном режиме. К этому же убеждению приводит и анализ результатов анкетирования обучающихся;

– если сравнивать статистику посещаемости курса по электронному журналу событий, то обнаруживается закономерность: посещаемость платформы падает в 3 раза между 1-й и 2-й неделями и в 3 раза — уже к 6–8-й неделям стажировки. **Вывод 2:** подобный факт спада при планировании организаторам необходимо учитывать.

В этой связи виртуальную стажировку следует проводить с учетом точек напряжения основной профессиональной деятельности проходящих стажировку – в последние учебные недели четверти, полугодия, семестра, года. Самым эффективным становится каникулярное время. С целью повышения активности стажёров в каждом разделе программы должны присутствовать инструменты, обеспечивающие онлайн консалтинг, содержащий алгоритмы подготовки ко всем видам работ обучающихся, формам

отчетности о прохождении стажировки, выполнения ИАР, а также инструменты рефлексии как содержания учебного материала, так и деятельности, подлежащей оформлению отчетных материалов (например, Дневника стажировки);

– общение на форумах является для стажёров интересным, информативным и полезным. Опыт организации форумов подсказывает: при разработке программы, выборе контент-стратегии необходимо планировать взаимодействие преподавателя со стажёрами в формате форума, как в синхронном, так и в асинхронном режиме, с различной степенью интенсивности: от ответов преподавателя на вопросы стажёров до критического осмысления стажёрами опыта коллег и обсуждения проблемных вопросов, предлагаемых преподавателем. Желательно начинать стажировку с синхронного/комбинированного общения на форуме. **Вывод 3:** особенно важна организация коммуникации с преподавателем и обучающимися разного уровня мотивации на форуме;

– не представляется возможным установить единую тенденцию по наиболее просматриваемым элементам курса переподготовки, способствующим ее эффективному прохождению. Отмечается, что количество просмотров элементов курса в электронном журнале событий незначительно колеблется в ту или иную сторону; количество просмотров по каждому элементу курса превышает более чем в 4 раза общее количество стажёров по списочному составу. Этот факт даёт основание предположить многократное просматривание педагогами предлагаемых для изучения материалов и возвращение к ним в течение всего периода стажировки. Педагогически оправданным является участие стажёров не только в вебинарах обучающего характера, но и в вебинарах, сопровождающих прохождение стажировки. По содержанию и направленности к ним относятся следующие: установочные (организационно-мотивационные), промежуточные (консультационные) и рефлексивные (итоговые). Все они, включая безусловно, обучающие вебинары, по результатам проведения практически идентичны семинарам с «живым» общением. **Вывод 4:** установочный вебинар рекомендуется проводить, тщательно проработав следующие вопросы: общая (конкретная) цель стажировки; какие задачи предполагается решить; эскиз (план) стажировки и ИАР и др.; промежуточные (консультационные) включают вопросы особенности организации рабочего времени стажера; выбор и расстановку приоритетов прохождения ее основных этапов; рефлексивные (итоговые) – оправданный выбор и эффективное использование различных инструментов и средств достижения планируемых результатов.

Кроме того, результаты проведённого прикладного исследования показывают: реализация виртуальной стажировки будет эффективна в том случае, если виртуальная стажировка: 1) основана на направленном научно-методическом и учебно-методическом сопровождении деятельности стажера; 2) обеспечивает обучающегося взрослого возможностью активизированного контактно-дистантного изучения и «приращения» передового теоретико-практического опыта лучших образовательных организаций и педагогов; 3) предлагает возможность получить помощь в проектировании перспективы личностно-профессионального развития в интерактивной виртуальной среде профессионального общения. Можно с достаточной определенностью сказать, что активизирующее полифункциональное консультирование как форма научно-методического сопровождения в условиях ВС должно состоять в оказании руководителем стажировки помощи в построении (проектировании) инди-

видуального маршрута и обучения, и самообразования. Индивидуальный маршрут представляет собой индивидуальную программу компетентностного саморазвития, реализация которой способствует преподавателю курса переподготовки, руководителю стажировки. При этом направляющий движение стажера по маршруту обучения и самообразования преподаватель должен обладать потенциалом к выполнению комплекса функциональных ролей руководителя стажировки: «андрагог-эксперт» и «андрагог-организатор» [2, с. 89].

На основе проведенных исследований можно сделать вывод: развитие образовательно-учебного ландшафта возможно при использовании инновационных форм прохождения педагогами (обучающимися взрослыми) переподготовки, к которым, безусловно, относится виртуальная стажировка. Процессу освоения стажерами программы виртуальной стажировки способствует активизирующее консультирование руководителя стажировки, которое реализуется через целый комплекс функций, что, в конечном итоге, приводит к качественно-прогрессивному изменению мотивации педагогов, их активной самореализации, установлению перспектив их профессиональной коммуникации, в том числе в виртуальном образовательном пространстве.

Вывод 5: Анализ итоговых работ стажёров (Дневник стажировки) убеждает: формат виртуальной стажировки является инновационной формой организации переподготовки обучающихся взрослых. Конечно, приведённые аналитические данные и рекомендации нельзя считать окончательными. По мере реализации дополнительных профессиональных программ в формате виртуальной стажировки и появления новых сведений о процессе её организации, а также обновления базы стажёров, появятся новые исследования, которые, вероятно, и определят, в каких направлениях «революция» будет развиваться в дальнейшем. Но если представленные в данной статье материалы побудят читателей к новым размышлениям о путях развития и совершенствования дополнительного профессионального образования, педагогической практики и педагогического образования, авторы будут считать свою задачу выполненной.

Литература

1. Трунцева Т.Н. Опыт и перспективы виртуальной (электронной) стажировки как формы повышения квалификации педагогов [Текст] / Т.Н. Трунцева // Материалы III Международной научно-практической интернет-конференции «Непрерывное образование специалистов в современных условиях: новый дизайн» 20-21 сентября 2016 г. – (<http://edu.asou-mo.ru/>).
2. Трунцева Т.Н. Роль активизирующего консультирования в процессе виртуальной (электронной) стажировки педагогов [Текст] / Т. Н. Трунцева, С.Н. Усова // Вестник РМАТ. – 2017. – № 2. – С. 89–96.
3. Усова, С. Н. Электронное обучение в профессиональном образовании: тенденции и направления развития [Текст] / С. Н. Усова // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2017. – № 1(115). – С. 46–53.
4. Усова, С. Н. Организация стажировки педагогических работников в виртуальной образовательной среде: результаты мониторингового исследования [Текст] / С. Н. Усова, Т. Н. Трунцева // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2017. – № 5(119). – С. 57–63.
5. Усова, С. Н. Виртуальная стажировка: зачем нужна педагогу и какой должна быть программа? [Текст] / С. Н. Усова // Инновации в образовании. – 2017. – № 7. – С. 60–66.