

УДК 378

СТАЖИРОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ И СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Ганчеренок И. И.¹, Мороз Т. И.¹, Смирнова Д. Ш.², Шумовская Н. Е.³

¹Минский городской институт развития образования, Минск, Республика Беларусь.

²Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, Саратов, Россия

³Каспийский институт морского и речного транспорта им. ген.-адм. Ф.М. Апраксина – филиал Волжского государственного университета водного транспорта, Астрахань, Россия

Статья **поступила** 10.06.2025, **принята** к публикации 25.06.2025. Опубликована онлайн.

Аннотация. Статья посвящена исследованию роли стажировки как эффективного инструмента профессионального развития педагогических работников в условиях современных вызовов образования. В работе рассматриваются ключевые проблемы современного образования, такие как отсутствие системного подхода к методическому сопровождению педагогов и необходимость адаптации к технологическим изменениям. Особое внимание уделяется стажировке как форме дополнительного

образования, позволяющей педагогам приобретать практические навыки и повышать профессиональную компетентность.

Ключевые слова: стажировка педагогов, профессиональное развитие, дополнительное образование, методическое сопровождение, индивидуализация обучения, компетенции педагогов, инновационные технологии, образовательная программа, профессионально-личностный рост

INTERNSHIP OF TEACHING STAFF: ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL CONTENT AND SYNERGETIC POTENTIAL FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Gancherenok I. I.¹, Moroz T. I.¹, Smirnova D. Sh.², Shumovskaya N. E.³

¹Minsk City Institute of Educational Development, Minsk, Republic of Belarus

²National Research State University named after N.G. Chernyshevsky, Saratov, Russia

³Caspian Institute of Sea and River Transport named after General-Admiral F. M. Apraksin – branch of Volga State University of Water Transport, Astrakhan, Russia

Abstract. The article is devoted to the study of the role of internship as an effective tool for the professional development of teaching staff in the context of modern educational challenges. The paper examines the key problems of modern education, such as the lack of a systematic

approach to the methodological support of teachers and the need to adapt to technological changes. Special attention is paid to internships as a form of additional education that allows teachers to acquire practical skills and improve their professional competence.

Keywords: teacher training, professional development, additional education, methodological support, individualization of training, teacher competencies, innovative

technologies, educational program, professional and personal growth

Введение

Развитие общества и суверенного независимого государства в современных условиях глобальных вызовов и угроз, социально-экономической турбулентности, ускорения технологических трансформаций обуславливает необходимость постоянного совершенствования системы образования и выработки концептуально-стратегических ориентиров, тем более в рамках активных интеграционных процессов как, например, развития Союзного государства России и Беларуси. Такие ориентиры представлены в нормативных документах как Российской Федерации, так и Республики Беларусь. Большое внимание уделяют повышению качества образования в разрезе отдельных компетенций, на основе индивидуализации образовательного процесса.

В современной образовательной среде приоритет отдается учителям не только умеющим актуализировать и развивать, совершенствовать свои профессиональные навыки, но и способным внедрять на практике инновационный подход в образовательный и воспитательный процесс.

С точки зрения современной педагогики учитель должен быть высококультурной, многосторонней личностью. Обладая большим кругозором, учитель должен знать текущие социальные вызовы и уметь их нивелировать с учетом любого педагогического контекста.

Несмотря на ясность и конкретность поставленных задач по формированию профессиональных компетенций педагогических работников следует все же констатировать отсутствие детализированного, системного подхода, а также недостаточную эффективность работ по методическому сопровождению,

особенно в ситуации стремительного роста темпа распространения и развития технологий искусственного интеллекта в образовательных системах. Ниже выделены шесть ключевых, на взгляд авторов, противоречий:

1. Необходимо постоянно решать новые образовательные задачи в условиях отсутствия своевременного методического обеспечения профессионального развития.
2. Осознанная индивидуализированная потребность педагогических работников в профессиональном развитии и низкая эффективность в персонализации запросов при использовании традиционных форм обучения.
3. Высокие общественные требования к профессиональному уровню учителей и отсутствие, у многих из них, комплексных компетенций развивающего образования.
4. Разнообразие современных педагогических технологий и ограниченность распространения апробированных, положительных педагогических кейсов.
5. Растущие требования к службам методического обеспечения и снижение качественного результата и мотивации их деятельности.
6. Асинхронизация темпов развития цифровых технологий для обучения, включая ИИ, с процессами воспитательной деятельности.

На наш взгляд, сегодня одним из перспективных направлений разрешения указанных противоречий и эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников является образовательная программа дополнительного образования взрослых — стажировка руководящих работников и специалистов.

Понятие и значение стажировки в педагогической деятельности

В отличие от традиционных курсов повышения квалификации, стажировка предполагает активное погружение в профессиональную среду, обмен опытом и апробацию новых подходов в реальных условиях.

Стажировка является неотъемлемым элементом организационно-методического сопровождения профессионального развития педагога, представляя собой процесс приобретения практического опыта и повышения уровня профессиональной компетентности непосредственно на рабочем месте.

Хороший педагог всегда нацелен на самообразование, это один из ключевых факторов, определяющих продуктивность его работы. Стажировка по развитию профессиональных компетенций и получению новых профессиональных компетенций это тот катализатор, который актуализирует мотивацию в самообразовании. Оптимизация форм, технологий, инструментария и структуры стажировки и обучения педагогов — это приоритеты в теории и практике реализации предлагаемых программ.

Систему дополнительного образования для взрослых нужно направлять на удовлетворение осознанных индивидуальных запросов, способствуя появления положительного опыта внедрения результатов обучения.

Учитывая факторы и параметры требующие обновления содержания образовательного процесса, появляются новые образовательные технологии, учитывающие специфику и содержание деятельности конкретного учреждения образования, индивидуальные запросы в практике обучения конкретного специалиста.

Практико-ориентированная форма самодиагностики и возможности для повышения личного и профессионального

мастерства педагогов, нацеленные как на совершенствование, так и на формирование новой компетенции, с учетом потребности в профессиональной деятельности и/или выполнения ее нового вида, открывают большие возможности для повышения профессионального уровня по индивидуальной образовательной траектории, в рамках стажировки.

Рассматривая стажировку как форму и результат повышения профессионального мастерства педагогов, следует акцентировать внимание на специально организованном взаимодействии единомышленников: специалистов (ученых), новаторов (практиков), стажеров (педагогов), с возможностью смены роли в процессе стажировки. Это позволяет овладеть научно-методическими и современными технологиями образовательной деятельности и позволяет в сжатые сроки качественно изменить уровень их теоретической и методической подготовки.

Реализуя образовательные программы стажировки педагогов, мы своевременно влияем на развитие их профессионального, личностного и творческого потенциала, корректируя управление их профессиональной адаптацией к меняющимся внешним и внутренним факторам образовательной и общественной деятельности, как на уровне отдельного подразделения, так и образовательного учреждения в целом.

Стажировка является эффективным катализатором саморазвития, способствует выработке осознанной стратегии системного формирования личных профессиональных достижений.

Стажировка предоставляет возможности для каждого стажера по самоопределению дальнейших профессиональных перспектив развития и служит отличным стимулом, мотивируя к дальнейшему карьерному росту.

Возможности быстро накапливать систематизированный инновационный опыт открывают широкие возможности для практического внедрения результатов стажировки в практику повседневной работы. Это в свою очередь позволяет продолжать активное взаимодействие с единомышленниками на основе взаимовыгодного обмена результатами внедрения и особенностями практической реализации с учетом адаптации под конкретную образовательную среду.

Возможность персонификации как в групповом, так и в индивидуальном форматах. Каждая отдельная стажировка проводится на основе индивидуальной программы стажировки. В программе учитывают возможность решения конкретных профессиональных задач, индивидуальных вопросов совершенствования и развития профессионального мастерства стажера.

Целью стажировки в широком смысле является формирование и развитие профессиональных компетенций педагогических работников. Цель может быть конкретизирована и формализована в виде «дерева целей», что позволяет конкретизировать задачи и ранжировать действия для достижения конкретных результатов.

Основные задачи стажировки

Результаты анализа академической литературы и накопленный опыт персонального прохождения стажировок в ведущих отечественных и зарубежных вузах (Японии, европейских стран, США, Китая и Республики Корея), организации стажировок педагогических работников в МГИРО, Академии управления при Президенте Республики Беларусь, совместного Белорусско-Узбекского межотраслевого института прикладных технических квалификаций позволяют определить следующие задачи стажировок педагогических работников:

- изучение передового и эффективного отечественного и зарубежного педагогического опыта;
- освоение инновационных форм, технологий, методов и средств обучения;
- формирование и совершенствование профессионально-личностных компетенций;
- получение навыков необходимых для карьерных решений и личностного роста;
- формирование устойчивых навыков по адаптации к изменениям условий в образовательной среде;
- получение навыков моделирования и системного использования инновационных образовательных инструментов;
- практико-ориентированный подход, позволяющий ускорить внедрение рекомендаций по результатам обучения;
- освоение и реализация принципов новой культуры педагогического труда;
- внедрение в практику организации собственной деятельности передовых научных и технических достижений.

Организационные аспекты стажировки

Эффективность стажировки во многом зависит от грамотной организации процесса. К ключевым этапам относятся:

1. Определение целей и содержания. Стажировка должна быть ориентирована на конкретные профессиональные дефициты педагога или запросы образовательной организации. Важно, чтобы программа включала:
 - теоретические модули;
 - практическую часть (открытые уроки, мастер-классы и др.);
 - рефлексии и анализ полученного опыта.
2. Выбор базы стажировки. Стажировка может проходить на базе:
 - инновационных образовательных учреждений;

- ресурсных центров;
 - организаций-партнёров (вузы, включая зарубежные), научные центры, предприятия).
3. Формы проведения:
- Очная.
 - Заочная/дистанционная – опосредованное (на расстоянии) образование с использованием цифровых платформ.
 - Смешанная – сочетание очных и заочных/дистанционных форматов.
 - Групповая – в этом случае программы стажировок должны быть взаимодополняемые, например, проведенная под моим руководством стажировка на тему «Физика на Луне» для учителей физики и английского языка предполагала реализацию междисциплинарного подхода с развитием у учащихся иноязычной компетенции при изучении физических явлений в условиях Луны, достижений национальных и международных космических программ.

Принципы организации стажировки педагогов

При реализации учебной программы стажировки стажеру необходимо помнить, что, с одной стороны, существуют формальные требования, предъявляемые к результатам освоения образовательной программы, с другой - успешные практики учреждения образования, а также персональные ожидания и планы. Основные принципы, которым надо следовать в процессе стажировки [1; 2]:

- 1) Приоритетность самостоятельно-персонализированного процесса обучения.
- 2) Принцип взаимосвязанной совместной деятельности.
- 3) Системная интегрированность обучения.
- 4) Принцип контекстности и адаптивности обучения.

- 5) Принцип актуализации практико-ориентированности результатов обучения.
- 6) Принцип эволюционирования образовательных потребностей.
- 7) Принцип осознанно-программного обучения. Осмысление проходящим стажировку всех составляющих образовательного процесса и взаимосвязи действие - результат в процессе обучения.
- 8) Принцип субъектности и индивидуализации.
- 9) Элективность.
- 10) Принцип структурированной избыточности и достаточности ресурсов.
- 11) Принцип оптимальности и технологичности, когда оптимизируются затрачиваемые на образование ресурсы.

Методическое сопровождение стажировки

Можно выделить следующие организационно-методические условия [3] с соответствующим деятельностным наполнением научно-методического сопровождения образовательной программы стажировки:

- пространственно-деятельностные: организация рабочего пространства, практические задания и кейсы, включение в реальные проекты;
- психолого-педагогические: индивидуальные консультации, тренинги личностного роста, методы педагогического сопровождения;
- опытно-инновационные: освоение экспериментальных методик, участие в инновационных проектах, апробация новых технологий;
- субъектно-технологические: освоение профессионального инструментария, развитие цифровых компетенций, работа с профильным программным обеспечением и оборудованием;

- коммуникативные: групповые дискуссии и мозговые штурмы, развитие навыков презентации и публичных выступлений, работа в команде и нетворкинг;
- мотивационно-ценностные: профессиональное целеполагание, рефлексия и самооценка, формирование ценностных ориентаций в профессии;
- экспертно-аналитические: анализ успешных кейсов, оценка результатов стажировки, экспертные сессии и реализация обратной связи.

Руководство стажировкой

Вовлечение стажеров в процесс планирования собственного обучения предоставляет широкие возможности для оценки руководителям стажировки.

Руководители, аккумулируя опыт стажеров, выступают в роли компетентных наставников, эффективно управляющими образовательным процессом стажировки и способных обеспечить развитие профессионально-личностных компетенций педагогов.

В результате существует необходимость определить и требования к компетентности руководителей стажировки (опыт педагогической, научно-исследовательской и управленческой деятельности, актуальные достижения в этих сферах, уровень квалификации (для методистов, например, «высшая квалификация» и др.).

Интересным представляется и подход организации двойного руководства: один руководитель – со стороны РФ, другой – со стороны Беларуси.

Влияние стажировки на профессионально-личностный рост педагога

Стажировка дает следующие, представленные ниже, предпочтения:

- Возможность эффективно участвовать во всех этапах управления своей стажировкой, планируя, реализуя, оценивая процесс обучения, выбирая содержание, формы и методы обучения, контролируя и корректируя организацию обучения и адаптацию обучение к своим индивидуальным потребностям и обстоятельствам.
- Расширение профессионального кругозора.
- Развитие гибких навыков (soft skills) – коммуникации, критического мышления, кооперации, креативности.
- Повышение мотивации – вдохновение от работы с коллегами-новаторами и авторитетными руководителями. Факторы способствующие мотивации стажеров: корректировка индивидуального подхода к профессиональному самообразованию, осознание важности творческого подхода и свободы выбора в работе с учащимися, развитие кругозора на основе изучения и адаптации положительных педагогических кейсов, формирование ориентации на высокие конечные результаты и профессиональные достижения.
- Создание комплексного профессионального взаимодействия. Формирование устойчивых связей и отношений, способствующих в дальнейшем результативному сотрудничеству. Возможности для создания единого образовательного пространства, межведомственного и организационного взаимодействия и развития. Гармонизация образовательного процесса на основе сближения целей методов и технологий взаимодействия.
- Развитие академической мобильности. Это ответственное отношение к процессу обучения и адаптация к контексту внутренних и внешних условий образовательной среды.
- Воспитательный эффект. Он выражается в способности грамотно компилировать и учитывать личные интересы и гражданскую ответственность.

Стажировка и эффект синергии в образовании

На взгляд авторов, стажировка является «синергетически насыщенным» феноменом [4]. Это происходит в силу её открытости, нелинейности и «неустойчивости» (свобода выбора «параметров» обучения) и формирование индивидуальной образовательной траектории).

В такой парадигме можно предложить «лазерную модель» образовательной программы стажировки (рис. 1) в контексте предложенной авторами квантово-подобной парадигмы образования [1; 5].

Отметим, что модель «социального лазера» была обозначена как приоритетное направление научных исследований бывшим президентом РАН академиком А. Сергеевым.



Рисунок 1. «Лазерная» модель» программы стажировки

Рекомендации

Анализ литературных источников и обширный опыт организации образовательных программ стажировок в МГИРО позволяет сформулировать следующие рекомендации:

- Индивидуальная маршрутизация программы стажировки для обеспечения адресности, конкретности и функциональности. Обратим внимание, что эффективность разработки и осуществления индивидуального образовательного маршрута определяется осознанием стажера необходимости и значимости индивидуального образовательного маршрута как возможности самообразования, самореализации и самосовершенствования.
- Использование активных методов обучения (кейс-стади, проектная работа, peer-to-peer обучение и др.);

- Мониторинг и оценка результатов (портфолио, самоанализ, обратная связь от наставников-руководителей).
- Развитие системы наставничества.
- Активное и выверенное использование ИИ в образовательных программах стажировок.
- Создание в Минске стажировочных площадок на базе школ с накопленным инновационным опытом, в том числе и для российских педагогов. В качестве положительного примера приведем проект «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок», реализуемый в статусе краевого (Краснодарский край) ресурсного центра в Российской Федерации [6].

Стажировочные площадки могут иметь профилизацию, например, «Цифровые компетенции и искусственный интеллект в образовании», «Проектирование и проектная деятельность», «Профильное обучение», «Методическая компетентность», «Формирование здоровьесберегающих компетенций руководителя и специалиста», «Компетенции в области формирования функциональной грамотности». Стажеры могут вести персональные «Журналы непрерывного профессионального роста», «Карты эффективности профессиональной деятельности» и формировать банки диагностических методик, банк методических материалов.

Заключение

Таким образом, представленный материал позволяет аргументированно определить стажировку педагогических кадров как ключевую составляющую профессионально-личностного роста работников образования. Всестороннее включение в течение всего периода стажировки в процессы управления стажировкой, позволяет повысить самооценку стажера.

Индивидуализация программы стажировки за счет вовлечения в процессы планирования, организации и оценивания, возможность учесть различные жизненные ситуации, проблемы, вызовы и цели способствует повышению эффективности и достижению оптимального результата.

Повышение самооценки стажера при достижении результата способствует дальнейшему саморазвитию эффективного субъекта профессиональной деятельности, и ответственного гражданина национального и союзного государства.

Прошло достаточно много времени, но не теряют актуальности слова советского и российского математика академика Н.Н. Моисеева, активного сторонника и подвижника использования естественно-научного подхода в социально-гуманитарных науках:

«Человечество подошло к порогу, за которым нужны и новая нравственность, и новые знания, новый менталитет, новая система ценностей. Создавать их будет учитель.... Вот почему учитель, тот, кто передает эстафету знаний и культуры, превращается в центральную фигуру общества, центральный персонаж разворачивающейся человеческой драмы» [7]. Что касается последней части, то нам в рамках синергетического формализма представляется более вероятным выход из бифуркации в международных отношениях позитивный сценарий развития суверенных государств через сотрудничество и созидание.

Список литературы

1. Ганчеренок, И.И. Квантово-подобная парадигма в образовании: кредитно-модульный подход/И.И. Ганчеренок//Высшее образование в Узбекистане. – 2022, №3. – С. 73-78.
2. Жижина, И.В. Организационно-методические условия проведения стажировок в системе повышения квалификации/И.В. Жижина// Концепт. - 2014. - № 8. - С. 136-140.
3. Давлятшина, О. В. Организационно-методические условия научно-методического сопровождения профессионально-личностного развития педагогов/О.В. Давлятшина//Школа будущего. - 2015. - №5. – С. 30-36.
4. Ганчеренок, И.И. Подготовка научных кадров: синергетический подход/И.И. Ганчеренок//Известия Национальной академии наук Беларуси. Серия гуманитарных наук. – 2018. – Т. 63, №2. – С. 151-159.
5. Ганчеренок, И.И. Цифровая и квантовоподобная парадигмы в образовании: подготовка научных кадров, интеллектуальная мобильность и международное сотрудничество/И.И. Ганчеренок //Интеллектуальная культура Беларуси: гуманитарная безопасность в условиях глобальных вызовов: материалы Седьмой междунар. науч. конф. – Минск: Четыре четверти, 2023. – С. 24-27.

6. Пристинская Т.В. Методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок // Педагогическая перспектива. 2024. № 1(13). С. 25-32.
7. Моисеев Н. Н. Время определять национальные цели/Н.Н. Моисеев. - М., 1997. -Т. 3. - С. 172-173.

References

1. Gancherenok I.I. Kvantovo-podobnaya paradigma v obrazovanii: kreditno-modul'ny'j podxod [The quantum-like paradigm in education: a credit-modular approach], Vy'sshee obrazovanie v Uzbekistane, 2022, N. 3. pp. 73-78.
2. Zhizhina I.V. Organizacionno-metodicheskie usloviya provedeniya stazhirovok v sisteme povыsheniya kvalifikacii [Organizational and methodological conditions for internships in the professional development system], Koncept, 2014, N. 8, pp. 136-140.
3. Davlyatshina O. V. Organizacionno-metodicheskie usloviya nauchno-metodicheskogo soprovozhdeniya professional'no-lichnostnogo razvitiya pedagogov [Organizational and methodological conditions for scientific and methodological support of professional-personal development of teachers], Shkola budushhego, 2015, N. 5, pp. 30-36.
4. Gancherenok I.I. Podgotovka nauchny'x kadrov: sinergeticheskij podxod [Training of scientific personnel: a synergetic approach], Izvestiya Nacional'noj akademii nauk Belarusi. Seriya gumanitarny'x nauk, 2018. Vol. 63, N. 2. pp. 151-159.
5. Gancherenok I.I. Cifrovaya i kvantovopodobnaya paradigmy` v obrazovanii: podgotovka nauchny'x kadrov, intellektual'naya mobil`nost` i mezhdunarodnoe sotrudnichestvo [Digital and quantum-like paradigms in education: training of scientific personnel, intellectual mobility and international cooperation], Intellektual'naya kul`tura Belarusi: gumanitarnaya bezopasnost` v usloviyax global'ny'x vy`zovov: materialy` Sed'moj mezhdunar. nauch. konf, Minsk: Chety're chetverti, 2023б pp. 24-27.
6. Pristinskaya T.V. Metodicheskoe soprovozhdenie professional'nogo rosta pedagogov v usloviyax deyatel`nosti stazhirovochny'x ploshhadok [Methodological support for the professional growth of teachers in the context of internship sites], Pedagogicheskaya perspektiva, 2024. N. 1(13). pp. 25-32.
7. Moiseev N. N. Vremya opredelyat` nacional'ny'e celi [Time to define national goals], Moscow, 1997, vol. 3, pp. 172-173.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ/ ABOUT THE AUTHORS

Игорь Иванович Ганчерёнок, доктор физ.-мат. наук, профессор, декан факультета повышения квалификации педагогических работников, Государственное учреждение образования «Минский городской институт развития образования», 220034, Республика Беларусь, г. Минск, пер. Броневой, 15А, gancherenok@minsk.edu.by

Igor Ivanovich Gancherenok, Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Advanced Training of Teaching Staff, State Educational Institution "Minsk City Institute of Educational Development", 15A Bronevoy lane, Minsk, Republic of Belarus, 220034

Татьяна Ивановна Мороз, кандидат педагогических наук, доцент, ректор, Государственное учреждение образования «Минский городской институт развития образования», 220034, Республика Беларусь, г. Минск, пер. Броневой, 15А, morozti@minsk.edu.by

Диана Шамасовна Смирнова, кандидат экономических наук, доцент кафедры социальных коммуникаций, доцент, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, 410012, г. Саратов, ул. Астраханская, 83, dsmirnovad@mail.ru

Наталья Евгеньевна Шумовская, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и управление водным транспортом», доцент, Каспийский институт морского и речного транспорта им. ген.-адм. Ф.М. Апраксина – филиал «ВГУВТ», 414000, г. Астрахань, ул. Никольская, стр. 6, gavrilinan.e@mail.ru

Tatiana Ivanovna Moroz, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Rector, State Educational Institution "Minsk City Institute of Educational Development 15A Bronevoy lane, Minsk, Republic of Belarus, 220034

Diana Shamasovna Smirnova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Social Communications, Associate Professor, Saratov National Research State University named after N.G. Chernyshevsky, 83 Astrakhan str., Saratov, Russia, 410012

Natalia Evgenyevna Shumovskaya, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department at Economics and Management of Water Transport, Associate Professor, Caspian Institute of Sea and River Transport named after General-Admiral F. M. Apraksin – branch of Volga State University of Water Transport, Astrakhan, Russia, Nikolskaya St., 6., 414000