

обучения, созданию педагогической модели образовательного процесса является важнейшим этапом качества подготовки специалистов. Образовательные стандарты выступают гарантами качества обучения, являясь в настоящее время инновацией в новой парадигме обучения специалистов республики, определяющей уровень образования.

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ (КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ)

Н.С. Старжинская,
БГПУ, г. Минск

Инновационное развитие ведущих стран осуществляется по двум направлениям. Первое ориентировано *на создание новых знаний*, второе – *на диффузию инноваций (распространение знаний)*.

Начало инновационного развития в дошкольном образовании Республики Беларусь было положено созданием «Концепции развития дошкольного воспитания в БССР» (1990), где ведущей идеей стала идея гуманизации всей системы дошкольного воспитания на методологических основах личностно ориентированного образования. Свое логическое продолжение развитие названной идеи нашло в «Концепции дошкольного образования Республики Беларусь» (1999) [1]. На основе Концепции разрабатывались проекты педагогических новшеств: национальная программа «Пралеска» [2], технологии дошкольного образования белорусских ученых (О.Н. Анцыпирович, Л.Д. Глазыриной, Д.Н. Дубининой, И.В. Житко, И.А. Комаровой, Е.А. Стреха, Н.С. Старжинской, Л.С. Ходонович, В.Н. Шебеко и др.). Инновационные процессы в дошкольном образовании Беларуси направлены на поиск новых путей повышения его качества, реализации социального заказа общества.

Однако актуальной является ориентация на распространение знаний и ускоренное освоение инноваций, т.е. обеспечение второго направления инновационного развития в дошкольном образовании. Для этого необходимо формирование у педагогов дошкольных учреждений *инновационной культуры как ценностной основы инновационной деятельности*.

Инновационная культура рассматривается сегодня в мире в качестве стратегического ресурса XXI века. Она *включает знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения инноваций во всех сферах жизнедеятельности человека, формирует отношение общества к ним как к особо значимой социальной ценности* [3].

Под инновационной культурой в широком смысле слова понимается «исторически сложившаяся устойчивая система норм, правил и способов осуществления нововведений в различных сферах жизни общества, характерная для данной социокультурной общности» [4].

Различаются инновационная культура общества и инновационная культура личности. Инновационная культура общества – это специфический

интеллектуальный актив, который способен обусловить возникновение уникальных конкурентных преимуществ общества и участвовать в создании национального богатства [5, с. 60]. Инновационная культура личности отражает целостную ориентацию человека на инновационную деятельность. Эта ориентация проявляется «в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения» [6, с. 60].

Технологический подход и основное содержание всякой технологии основывается на решении так называемой обратной задачи: «от результата к процессу». Исходя из определения инновационной культуры личности в целом, мы попытались определить уровни инновационной культуры личности слушателя – педагога учреждения дошкольного образования. При этом мы опирались на Международный стандарт ИСО 9000, в котором разработаны уровни зрелости, выступающие критерием должного. Уровни зрелости характеризуют степень развития способностей организации и даются по возрастающей шкале от 1 до 5 [7, с. 234].

Описанные критерии уровней зрелости могут быть экстраполированы на образовательную онтологию. (Все формулировки носят условный характер.)

Уровни формирования инновационной культуры личности

1. Начальный (ключевой признак – основной вид деятельности слушателя – выполнение задания)

На этом уровне систематический подход и планирование деятельности по формированию инновационной культуры отсутствуют. Результаты деятельности – непредсказуемы. Совершенствование деятельности слушателя осуществляется в качестве реакции на замечания и подсказки преподавателя.

2. Проактивный (ключевое слово – проблема и ее решение. При этом педагог формулирует проблему, слушатель ищет способы ее решения с помощью педагога)

Некоторые результаты деятельности предсказуемы. Систематически осуществляются корректирующие и профилактические мероприятия. Сформированы основные когнитивные и личностные ценности.

3. Активный (ключевой признак – слушатель сам видит проблему и ищет способы ее решения с помощью педагога)

Осуществляется стратегическое планирование деятельности, ориентированной на оптимальный результат. Используются эффективные маневренные системы управления образовательной деятельностью. Результаты развития личности предсказуемы.

4. Инновационный (слушатель не только видит проблему, но и находит приоритетные средства ее решения)

Формируется эффективный взаимосвязанный процессный подход, стабильные положительные результаты и устойчивые тенденции. Происходит постоянное совершенствование на основе обучения как усвоения культуры.

5. Устойчивого развития (способность освоения инноваций в долгосрочном плане)

Дальнейшая стратегическая оценка результатов развития инновационной культуры личности (сущее) позволяет сравнить ее с эталоном

(должное) и осуществить верифицированное планирование процессов совершенствования, необходимых для продвижения по направлению к устойчивому развитию.

Список использованных источников:

1. Концепция дошкольного образования Республики Беларусь. Министерство образования Республики Беларусь. – Минск, 1999.
2. Пралеска: программа дошкольного образования / Е.А. Панько [и др.]. – Минск, 2007. – 320 с.
3. Никитенко, П.Г. Стратегия развития национальной инновационной системы Беларуси / П.Г. Никитенко // Проблемы управления. – № 1 (22). – 2007.
4. Энциклопедия социологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict/sociology>.
5. Иванюк, И.А. Инновационная культура общества – стратегический ресурс развития рыночной экономики инновационного взаимодействия / И.А. Иванюк, О.А. Воротилова // Современная экономика: проблемы и решения. – 2010. – № 2 (2). – С. 55–63.
6. Николаев, А. Инновационное развитие и инновационная культура // А. Николаев // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 2. – С. 57–63.
7. Обеспечение устойчивого развития – концепция менеджмента качества (Перевод выполнен БелГИСС на основе переводов IWA и FENO). – Минск: 09. 2007.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У СЛУШАТЕЛЕЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ КУРСА «ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ»

О.В. Стрелкова,
БГПУ, г. Минск

В настоящее время социально-государственный заказ, процесс информатизации в обществе, рынок труда предъявляют более высокие требования к организации подготовки будущих специалистов на основе компетентного подхода, который «сосредотачивается на том, чтобы не увеличить объем информированности человека в различных предметных областях, а помочь людям самостоятельно решать проблемы в незнакомых ситуациях» [2, с. 6]. Компетентный подход подразумевает смещение конечной цели образования с накопительной модели «знания, умения и навыки» (ЗУН) на модель непрерывно и качественно развивающихся компетенций [3].

Современные ученые (А.М. Новиков, Э.М. Калицкий, А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя, О.Е. Лебедев, Д.А. Иванов, И.С. Сергеев, А.В. Хуторской, О.Л. Жук, Д. Равен, Э.Ф. Зеер и др.) в своих работах выделяют ключевые (базовые, универсальные) и профессиональные (специальные) компетенции. Профессиональные компетенции определяют владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, готовность