



Рис. 3. Эпюры изгибающих моментов

Таким образом, обучение на основе интерактивных и активных методов позволяет решить задачу формирования как общих, так и профессиональных компетенций. И для решения этой задачи большим потенциалом обладают активные и интерактивные методы обучения.

Библиографический список

1. Сорокина Е.И., Маковкина Л.Н., Колобова М.О. Использование интерактивных методов обучения при проведении лекционных занятий // Теория и практика образования в современном мире: матер. III междунар. науч. конф. Санкт-Петербург, май 2013 г.). СПб.: Реноме, 2013. С. 167-169.
2. Адильбекова А.К. Интерактивные методы обучения и их классификация. URL:http://www.rusnauka.com/16_NPRT_2013/Pedagogica/5_138923.doc.htm.
3. Одинцева С.А., Коцюба И.В., Раевская Л.Т. и др. Сборник задач. Сопrotивление материалов: метод. указ. к выполнению расчетно-графических работ для студ. всех спец. Ч. 2. Екатеринбург, УГЛТУ, 2014.

Л.В. Моисеева, И.А. Партин
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
лесотехнический университет», Екатеринбург

НОВАЯ СИСТЕМА АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ОСНОВЕ ПРОФСТАНДАРТА

Государству необходимы целеустремленные, высокомотивированные специалисты, имеющие общие цели, ценности, принципы, которые позволят внедрять инновации в образовании. Новая система аттестации должна привести к выявлению педагогов.

Ключевые слова: Новый порядок аттестации, профессиональный стандарт педагога.

L.V. Moiseeva, I.A. Partin
Ural State Forest University, Yekaterinburg

NEW CERTIFICATION SYSTEM BASED ON TEACHING STAFF PROFESSIONAL STANDARDS

States need motivated, highly motivated professionals with common goals, values and principles that will help drive innovation in education. The new appraisal system should lead to the identification of teachers.

Key words: new certification procedure, professional standards.

Новый порядок аттестации в Российской Федерации с внедрением Профессионального стандарта педагога на соответствие занимаемой должности предполагает мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Такую оценку дает работодатель аттестуемого педагога. Из этого следует, что аттестация напрямую связана с выполнением трудовых функций и трудовых действий педагога, определенных в соответствии с реально выполняемой педагогической деятельностью, и зафиксированных в трудовом договоре. Это позволяет установить профессиональную идентификацию работника и отделить профессиональную деятельность от тех функций, которые не являются предметом деятельности педагога.

В 2015-2016 учебном году процедуру аттестации педагогических работников предстоит осуществлять в условиях реализации Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нового Приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и профессионального стандарта педагога, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н. Все педагоги будут проходить аттестацию в установленном МО РФ порядке без исключения [1, 2, 3].

В новом Порядке аттестации к организациям, осуществляющим образовательную деятельность в соответствии с пунктом 20 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность [1].

Аттестационные комиссии образовательных организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников. Ранее их называли «экспертные группы» и «эксперт по всестороннему изучению и анализу профессиональной деятельности». Теперь появилась новая формулировка: «При формировании аттестационных комиссий определяются их составы, регламент работы, а также условия привлечения специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников». Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом и вступает в силу со дня его вынесения [1, 2, 3].

Актуальным становится повышение педагогической компетентности и личностного развития будущего педагога за счет развития интеллектуальных, творческих способностей, личностных качеств и субъектности. Указанный перечень компетенций свидетельствует о заметном усложнении содержания и структуры профессиональной деятельности выпускников программ прикладного и академического бакалавриата, ее трудовых действий и функций.

Будущее аттестационных процедур, по прогнозам специалистов, предопределено следующим образом: проведение сертификации педагогов, независимая оценка персонала, проведение общественно-государственной сертификации педагогов и независимого квалификационного экзамена (профессиональных испытаний), создание общественных ассоциаций педагогов для дальнейшего их участия в проведении вышеназванных процедур [3].

В связи с этим необходима новая система повышения квалификации руководителей и педагогов по проведению процедур самооценки, самообследования и мониторинговых исследований, проводимых образовательной организацией (первая категория) и учреждениями системы образования (высшая категория), на основе которых производится оценка результатов освоения обучающимися образовательных программ. Это может быть разработка и реализация программ повышения квалификации руководителей образовательных организаций. В системе образования сегодня необходима активность и личностная сформированность педагога как профессионала, внутренняя направленность на саморазвитие и самосовершенствование, реализацию личностного потенциала в профессии. Тем не менее, личностные и профессиональные качества педагога не всегда в полной мере соответствуют социальному заказу. В связи с этим педагоги испытывают сложности в профессиональной деятельности, отсутствие

желания развиваться профессионально или личностно, трудности в решении профессиональных задач. Для этого необходимо оптимизировать профессионально-личностную направленность педагогов, которая становится значимой задачей в образовании.

Библиографический список

1. Приказ Министерства образования и науки РФ об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность от 7 апреля 2014 г. № 276.

2. Профессиональный стандарт педагога, утв. Пр. Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н.

3. Оганезова Л.М. Аттестация педагогических кадров и профессиональный стандарт педагога – новые подходы redsoved.org. 2014 г.

М.И. Абубакирова

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
лесотехнический университет», Екатеринбург

**ТЕХНОЛОГИЯ ПОИСКОВО-ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КАК ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ
ИНФОРМАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ВУЗА**

Обоснование необходимости разработки и применения системы контроля развития базовой информационной компетенции обучающихся для успешного решения учебно-профессиональных и научных задач.

Ключевые слова: информационная компетенция, контроль знаний, поисково-проектная деятельность, информационный поиск.

M.I. Abubakirova

Ural State Forest University, Yekaterinburg

**SEARCH PROJECTING TECHNOLOGY AS A MEASURING INSTRUMENT
OF STUDENTS' INFORMATION COMPETENCE IN UNIVERSITY**

The article is devoted to development and application of measurement systems for the basic information competence of students to successfully address educational and professional and scientific problems.

Key words: information competence, knowledge measuring instrument, search projecting technology, information search.

Информационный поиск является первой ступенью в развитии информационной компетенции, которая согласно ФГОС 3+ является