

including engineering and pedagogical profile becomes particularly relevant. The increasing role of the engineer-teacher caused modern challenges necessitates the modernization of vocational education in high school, makes modernized Graduation Requirements Engineering Pedagogical University XXI century. This, in turn, gives to the universities the problem of training a competitive market specialist intellectual labor – engineers, teachers, armed with not only the required set of professional knowledge, but also prepared to work in a changing environment.

Modernization of Vocational Education has identified the need for significant changes in a number of conventional approaches to training system based on a high level of skill, professionalism, social position, high morality as essential factors of professional stability in the new socio-economic conditions.

KEY WORDS: EDUCATIONAL PROCESS, MANAGEMENT FUNCTIONS, HIGHER EDUCATION INSTITUTION.

РЕФЕРАТ

Бахтиярова Х.Ш. Управления учебно-воспитательным процессом подготовки будущих инженеров-педагогов в высшей профессионально-технической школе (образ учебного менеджмента). / Халидахон Шамшатдимивна Бахтиярова // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вып. 26.

В статье проанализированы одну из актуальных проблем в педагогической теории управления воспитательным процессом в вузе, определены уровни и подуровни управления воспитательным процессом в вузе инженерно-педагогического профиля.

В современной экономической ситуации в Украине, в условиях интеграции украинской экономики в мировую систему, необходимости развития промышленности на новом техническом уровне вопрос о качестве подготовки специалистов, в частности инженерно-педагогического профиля, становится особенно актуальным. Возрастание роли инженера-педагога, вызвана современными вызовами, обуславливает необходимость модернизации профессионального образования в высшей школе, выдвигает осовремененные требования к выпускнику инженерно-педагогического вуза XXI века. Это, в свою очередь, ставит перед вузами задачу подготовки конкурентоспособного на рынке интеллектуального труда специалиста – инженера-педагога, не только вооруженного необходимым набором профессиональных знаний, но и подготовленного к работе в меняющихся условиях.

Модернизация профессионального образования определила необходимость существенного изменения ряда конвенционных подходов к системе подготовки специалистов с учетом высокого уровня квалификации, профессионализма, общественной позиции, высокой нравственности как необходимых факторов профессиональной устойчивости в новых социально-экономических условиях.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: УПРАВЛЕНИЕ ВОСПИТАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ, ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ, ВЫСШЕЕ УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ.

УДК 371.14+378.094

ЩОДО КОНСТРУЮВАННЯ ЗМІСТУ КУРСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕДЖІВ (візія компетентнісного підходу)

Бахтіярова Х. Ш., кандидат педагогічних наук
Хмелевський М. О., кандидат економічних наук

Постановка проблеми. Аналізуючи та порівнюючи різні системи вищої освіти, які існують ніні в цивілізованому світі, можна зробити досить вірогідне припущення, що в педагогіці вітчизняної вищої школи найближчим часом виникне серйозна суперечність між рівнем інтелектуальних запитів студентів і спроможністю викладачів відповісти на ці запити. Об'єктивність виникнення цієї суперечності обумовлена поступовим утвердженням принципово нової парадигми освіти. Вона полягає в реальному збільшенні числа студентів, які мають на меті в результаті навчання отримання не лише формальної відзнаки про освіту – диплом, а перш за все – знань, умінь і навичок, виражених у відповідній сукупності професійних компетенцій, необхідних для власної реалізації в умовах ринкової економіки.

Особливу гостроту ця проблема набуватиме у вищих навчальних закладах із підготовки молодших спеціалістів коледжах і технікумах. Це обумовлюється очевидною відмінністю принципів форму-

вання та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів в університетах і академіях та педагогічних працівників у коледжах. Якщо в університетах ефективною системою кваліфікаційного росту викладачів є навчання в аспірантурі і докторантурі, захист кандидатських і докторських дисертацій, робота над науковими проблемами, керівництво пошуковою роботою аспірантів і т. ін., то в коледжах і технікумах така система відсутня. Існуюча нині законодавча і нормативна база вищої освіти не дає конкретної і чіткої відповіді про можливості і шляхи створення ефективної практики підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Відсутні й серйозні наукові роботи з цієї проблеми.

Як свідчить аналіз та вивчення досвіду роботи навчальних закладів, їх діяльність із підвищення кваліфікації педагогічних працівників базується на загальних рекомендаціях та документах, які залишилися від часів радянської України.

Таким чином, задача виявлення науково-практичних проблем у плануванні, змісті й організації підвищення кваліфікації викладачів, обґрунтування шляхів її удосконалення та пошуку методів реалізації є актуальною для наукового пошуку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми форм та методів підвищення кваліфікації педагогічних працівників розроблялись у працях сучасних педагогів-дослідників. Зокрема, І. Підкасий розглядає рівень кваліфікації учителів, як фактор росту загального їх потенціалу; В. Буряк присвятив цикл своїх робіт проблемам удосконалення підготовки фахівців-випускників педагогічних навчальних закладів як основи подальшого їх професійного самовдосконалення; О. Пометун та Ю. Зінковський розглядають питання підвищення кваліфікації викладачів з огляду на компетентнісний підхід у змісті навчання; проблеми розвитку особистості вчителя з позицій педагогіки і психології ґрунтовно розкриті в роботах В. Андрущенко; найбільш системні дослідження проблем підвищення кваліфікації педагогічних працівників вищих та професійно-технічних навчальних закладів здійснені Академіком АПН України Н. Ничкало та професором О. Коваленко.

Виклад основного матеріалу. За даними Міністерства освіти і науки України [1] сьогодні в державі працюють 152 коледжі, 180 технікумів і 134 училища, в яких навчається понад 441 тисячі студентів. З них 73,6% за напрямками: інженерія, транспорт, економіка, математика та інформатика. За нашими підрахунками, викладання професійно-орієнтованих та спеціальних дисциплін у студентів, які навчаються за спеціальностями цих напрямків, здійснюють біля 10 тисяч педагогів. Якщо виходити з установленого нормативного терміну підвищення кваліфікації – один раз на п'ять років, то щорічно дві тисячі викладачів потребують реалізації свого законного права на підвищення кваліфікації за рахунок держави.

Сьогодні в системі вищої освіти поширені декілька форм підвищення кваліфікації педагогічних працівників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації.

Основною з цих форм вже багато років залишається навчання на факультетах підвищення кваліфікації університетів і академій. Ще два десятиліття тому це була досить доступна система навчання. Зараз, коли значно збільшилися витрати на оплату праці, проживання в гуртожитках чи готелях, добові і проїзд, а цільове державне фінансування на це відсутнє, підвищення кваліфікації через факультети університетів і академій для коледжів і технікумів, розташованих в містах, де немає таких навчальних структур, стало практично неможливим. Більш того, останніми роками факультети підвищення кваліфікації переведені на самофінансування, що посилило складність навчання. Коледжі й технікуми також не мають на ці цілі бюджетної підтримки. Самому ж викладачеві сплачувати від однієї до декількох тисяч гривень, що дорівнює його місячній заробітній платі, є абсолютно неможливим.

Другою досить ефективною формою підвищення кваліфікації є стажування викладачів на підприємствах та в проектних і наукових установах. Але й тут є свої проблеми. По-перше, більшість підприємств, навіть у промислових регіонах, таких, наприклад, як Харків, змінили форму власності, в багатьох випадках скоротили обсяги виробництва, нерідко, змінили профіль своєї діяльності. По-друге, економічні відносини ринкового характеру внесли свої зміни в динаміку технічного і технологічного переозброєння. Підприємства продовжують працювати на застарілому обладнанні, залишаються попередніми технологічні процеси і т. ін. По-третє, на підприємствах практично не працюють спеціальні підрозділи, які раніше займалися підготовкою кадрів, зв'язками з навчальними закладами і т. ін. Отже, у виробничій сфері немає кому здійснювати функції, пов'язані з підвищенням кваліфікації педагогічних працівників. Така ж ситуація склалася й у проектних та наукових інституціях.

У цих умовах викладач у ході стажування вимушений власними силами організувати собі виконання програми, знаходити необхідну інформацію, реалізовувати своє органічне професійне прагнення до нових знань, нових технологій.

Ще однією формою підвищення кваліфікації викладачів коледжів і технікумів є, так зване, спеціальне або ж ініціативне стажування. Ця форма не передбачає її обов'язковості, вона ініціюється

самим викладачем. У будь-який час викладач може за погодженням із керівництвом навчального закладу в короткий термін вивчити на підприємстві, на кафедрі університету або академії нові технології виробництва чи навчання, сучасне обладнання і т. ін. Навчальні заклади активно підтримують подібні ініціативи викладачів. Вони стали деякою альтернативою формальним (нормативним) методам. Але й у цій справі все побудовано на власній інтуїції викладача, його старанності й бажанні завжди мати відповідну професійну підготовку. Ні в нормативному плані, ні в науково-методичному така форма підвищення кваліфікації не визначена і не має достатнього обґрунтування.

До спеціальних форм підвищення кваліфікації ми відносимо також величезне розмаїття курсів, які в обов'язковому порядку в досить жорстких рамках підвищують кваліфікацію викладачів охорони праці, безпеки життєдіяльності, військової підготовки та інших. Судячи з наявних документів (свідоцтв, дипломів, сертифікатів) зміст навчання на цих курсах досить стандартизований, не змінюється роками. Разом з тим таке навчання є формальним допуском до педагогічної професійної роботи, що є досить сумнівним з точки зору конституційності та права.

Навіть наведеного переліку форм підвищення кваліфікації та виявлених в цьому плані проблем достатньо для того, щоб стверджувати про необхідність розробки серйозних наукових, методичних і організаційних заходів з удосконалення і розвитку діяльності з навчання педагогічних працівників коледжів і технікумів протягом всієї професійної діяльності.

Перша концептуальна ідея, яка на наш погляд, здатна принципово по-новому підійти до удосконалення змісту курсів з підвищення кваліфікації педагогічних працівників, ґрунтується на сучасних педагогічних теоріях дидактичних компетенцій і професійної компетентності викладача. Ми розглядаємо підвищення кваліфікації не як простий навчальний процес і передачі соціального досвіду, а як цілеспрямовану, науково обґрунтовану і спеціально організовану діяльність і нарощування професійних компетенцій. Тобто якщо визнати, що професійна компетентність викладача -- це органічна інтеграція великого за обсягом масиву компетенцій, то ріст кваліфікації педагога – це нарощування масиву цих компетенцій, які будуть засвоєні особистістю, що навчається або ж підвищує кваліфікацію в іншій формі.

Проблема в тім, щоб визначити на кожному етапі підвищення кваліфікації саме ті компетенції, які є найважливішими і необхіднішими. Ми вважаємо, що розглядати цей процес необхідно, спираючись на три головні складові професійної кваліфікації (компетентності) викладача:

- професійно-фахові компетенції;
- психолого-педагогічні компетенції;
- організаційно-методичні компетенції.

У цей перелік ми умисно не включаємо загальні компетенції, допускаючи, що педагогічний працівник їх уже засвоїв у процесі організованого навчання при отриманні ним середньої й вищої освіти, а також завдяки життєвому досвіду.

У той же час, формулюючи визначені нами вище складові професійної компетентності педагога, ми виходимо з необхідності системного і одночасного впливу на поступовий ріст його кваліфікації. Схематично це показано на рис.

Іншими словами, якщо ми говоримо про підвищення кваліфікації як про організований педагогічний процес, то він, безумовно, має підпорядковуватись чинним дидактичним принципам і правилам, головним з яких є обов'язковість навчальної мети і навчального результату. Навчальною метою при будь-яких формах організації є підвищення кваліфікації, а результатом – приріст педагогічних компетенцій.

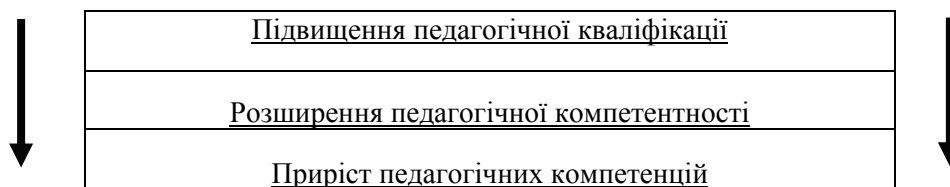


Рисунок. – Поступовий ріст кваліфікації педагога

Оптимальність такого шляху вирішення питання організації і планування підвищення кваліфікації як системи післядипломної освіти та стажування викладачів коледжів і технікумів підтверджується його інтегративними зв'язками з особистісними характеристиками педагогів, різним рівнем їх попередньої підготовки, самовдосконалення та інше.

Для прикладу порівняємо випускників двох ВНЗ – інженерно-технічного і інженерно-педагогічного. Обидва вони можуть працювати викладачами одних і тих самих навчальних дисциплін. Але якщо другий має серйозну психолого-педагогічну та методичну підготовку, то перший володіє лише інженерними знаннями. При навчанні їх на факультетах підвищення кваліфікації зміст навчальної програми буде однаковим, але особистісні потреби для нарощування педагогічної компетентності будуть абсолютно різними. Мабуть і місця проведення стажування для них будуть різними. Відрізнятися повинна і періодичність заходів із підвищення кваліфікації. Але об'єднує їх єдине – необхідність поступового приросту педагогічних компетенцій, які трансформуються у розширення педагогічної компетентності.

Для конкретизації цієї позиції ми сформулювали перелік педагогічних компетенцій, які мають входити до визначених нами груп.

До професійно-фахових компетенцій включаються:

- нові знання з відповідної галузі науки, техніки, технологій;
- знання про нові методи дослідження, аналізу, синтезу, вимірювань, проектування і т. ін. у відповідній галузі економічної діяльності.

Тобто, мова йде про отримання і засвоєння компетенцій, які дають можливість викладачеві володіти новітніми знаннями, способами діяльності, досвідом творчого вирішення задач сучасності, а також розуміти перспективи розвитку відповідної галузі виробництва, економіки чи суспільного життя.

До психолого-педагогічних компетенцій входять:

- знання нових педагогічних парадигм, концепцій, систем, досвіду розвитку освіти в інших країнах;
- нові знання та способи ефективної взаємодії в системі "викладач-студент" з урахуванням сучасних наукових поглядів на психологічні і вікові особливості молоді.

Ця група компетенцій є передумовою формування викладача, як активного діяча в галузі освіти, здатного об'єктивно порівнювати і оцінювати системи і схеми в освіті, пояснювати ті чи інші явища в освітньому середовищі, формувати власну систему відносин зі студентами на корпоративній і безконфліктній основі.

Третя група компетенцій – організаційно-методичні компетенції – включає:

- знання про нові методи і технології навчання та способи діяльності з їх реалізації;
- сучасні методи контролю в навчальному процесі та використання ІТ-технологій;
- знання нових організаційно-розпорядчих і нормативних документів в галузі освіти, роль викладача в акредитації спеціальностей і т. ін.

Ці компетенції направлені на нарощування професійно-прикладної характеристики викладача, його здатності організувати навчання на рівні сучасних вимог і на основі сучасних інноваційних технологій.

Очевидно, що такий перелік спеціальних компетенцій для нарощування педагогічної компетентності викладача може бути реалізованим у будь-якій з існуючих форм підвищення кваліфікації. Факультети підвищення кваліфікації університетів і академій можуть формувати диференційовані навчальні плани і програми в залежності від попередньої освіти та стажу роботи викладача, а також в залежності від того, який раз викладач проходить навчання на ФПК. При стажуванні на виробництві чи в науковій установі є можливість більш чітко і конкретно формувати плани-завдання викладачам, вимагати від них необхідного результату. В той же час, очевидним є й той факт, що для виконання вимог запропонованої системи компетенцій, вже недостатньо пройти на протязі п'яти років стажування лише на виробництві. Треба буде стажуватися або ж на кафедрі університету або академії, чи в іншому навчальному закладі, який має достатній досвід упровадження педагогічних технологій, методик чи засобів навчання.

Разом із тим, проблемним залишається питання, пов'язане безпосередньо з організацією заходів із підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Вважаємо, що діяльність спеціальних факультетів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації має бути поставлена виключно на основі державного замовлення. Ні викладач, ні коледж не повинні за це сплачувати гроші державному ВНЗ. Ця робота повинна бути системною, організованою і постійною та базуватися у педагогічних і інженерно-педагогічних ВНЗ, тобто, там, де є випускаючі кафедри з педагогіки і методики, де зосереджені наукові матеріали та спеціальна інформація з проблем навчання і виховання. В інженерно-педагогічних навчальних інституціях до того ж є і спеціальні технічні кафедри.

Що стосується стажування на виробництві та в наукових установах, то питання також має своє вирішення. У сучасних умовах, наприклад, можливо проходити стажування частинами на різних підприємствах із чіткою цільовою направленістю. Так, за п'ять років можна вирішити завдання.

Але виходом із ситуації може також бути розширення переліку форм підвищення кваліфікації викладачів коледжів на основі запропонованої нами системи нарощування компетенцій. Ми вже назвали і досить детально описали проблеми і шляхи удосконалення навчання на ФПК та стажування на виробництві.

Крім того, в коледжах можуть знайти своє важливе місце і такі форми, як, наприклад, робота викладачів у педагогічних клубах та педагогічних школах. Ефективність цих форм є досить високою. Адже зміст їх роботи та напрямки діяльності можуть досить чітко управлятися в залежності від характеристик складу педагогічного персоналу, методичних завдань колективу, спеціальностей, наявності можливостей для навчання на ФПК чи стажування. Більш того, рівень регулювання роботи цих структур може бути таким, щоб, поступово на науковій основі досягати необхідного приросту компетентності викладачів. Досвід Київського транспортно-економічного коледжу засвідчує, наприклад, що саме через педагогічні клуби і педагогічні школи було досягнуто володіння педагогами такими складними дидактичними проблемами як тестова форма контролю навчальних досягнень студентів, модульно-рейтингова і кредитно-модульна система організації навчального процесу, застосування в навчанні мультимедійних засобів, методика розробки методичних посібників на електронних носіях.

Значний результат в плані підвищення кваліфікації педагогічних працівників можна отримати при розумній системній роботі з планування і проведення відкритих занять, написання і захист педагогами рефератів з психолого-педагогічних проблем, проведення педагогічних семінарів. Все це є інструментом як індивідуального професійного росту викладача, так і вироблення відповідної дидактичної стратегії навчального закладу, яка сприяє росту компетентності його працівників.

Слід назвати і особливі форми, які недавно з'явилися у практиці роботи, але вже підтвердили свою корисність.

Перш за все – це цільове короткотермінове стажування. Особливо корисним воно є для викладачів спеціальних дисциплін. Саме так, наприклад, були отримані знання про передові технології виготовлення деталей менш спеціальні технології зварювання в Інституті ім. Патона, уміння з комп'ютерного проектування, проведення економічного аудиту в електрозварюваних умовах, технолог – педагогічні основи організацій та проведення навчально-виховного процесу.

Наші спостереження свідчать, що при системній роботі з організації підвищення кваліфікації в обов'язковому порядку росте зацікавленість викладачів у самостійному вивченні спеціальної фахової і психолого-педагогічної літератури та періодичних видань. Це також є одним з напрямків підвищення кваліфікації.

В проекті змін до закону України "Про вищу освіту" пропонується визначити підвищення кваліфікації як "розширення профілю – набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності", а "стажування – набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності" [2]. З огляду на особливості підвищення кваліфікації педагогічних працівників таке формулювання є не в повній мірі коректним. Скоріше всього додаткові здатності, які ми представляємо у вигляді додаткових компетенцій, сприяють новій якості виконання завдань та обов'язків, а не додаткових завдань. З цих же причин, на нашу думку, і стажування може розглядатися як набуття особою додаткових знань та досвіду способів діяльності, необхідних для підвищення якості виконання функцій, пов'язаних з професійною діяльністю.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз стану організації, змісту та форм підвищення кваліфікації викладачів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації свідчить про наявність у цій галузі діяльності суттєвих проблем, пов'язаних із недостатньою увагою до неї педагогічної науки та відсутністю державної підтримки.

Удосконалення діяльності в цьому напрямку можливе на підставі запровадження компетентного підходу до формування змісту підвищення кваліфікації, який передбачає системне нарощування (трансформацію) відповідного комплексу спеціальних компетенцій, які в свою чергу будуть розширювати педагогічну компетентність викладача.

Розвитку роботи навчального закладу з удосконалення професіоналізму педагогічних працівників буде сприяти активне запровадження стажування викладачів на виробництві, в наукових і проєктних установах, а також на спеціальних кафедрах університетів і академій, проведення цільового короткотермінового стажування, робота творчих об'єднань, клубів і семінарів.

Організовану діяльність із підвищення кваліфікації викладачів через ФПК доцільно здійснювати на підставі державного замовлення в педагогічних та інженерно-педагогічних вищих навчальних закладах.

Проведена в процесі підготовки статті робота також засвідчує необхідність більш ґрунтовного аналізу форм, методів і засобів підвищення кваліфікації викладачів коледжів і розробки серйозних методичних матеріалів, навчальних програм та державних нормативних документів.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Вища освіта України Європейський вимір: стан, проблеми, перспективи. Інформаційно-аналітичні матеріали до засідання підсумкової Колегії Міністерства освіти і науки. 21 березня 2008 року.
2. Сайт МОН України 11<http://www.mon.gov.ua>

РЕФЕРАТ

Бахтиярова Х.Ш., Хмелевський М.О. / Щодо конструювання змісту курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників коледжів (візія компетентнісного підходу). // Вісник НТУ. – К.: НТУ – 2012. – Вип. 26.

Метою статті є аналіз конструювання змісту підвищення кваліфікації педагогічних працівників коледжів і технікумів, виявлення проблем у цій галузі діяльності, формування та обґрунтування пропозицій щодо методів, форм і основних принципів удосконалення роботи з підвищення кваліфікації викладачів.

У статті доведена наявність суттєвих проблем в організації підвищення кваліфікації педагогічних працівників коледжів, вперше запропоновано розглядати підвищення кваліфікації як розвиток педагогічної компетентності на основі системного приросту спеціальних компетенцій. Визначено структуру та склад цих компетенцій, їх характерні особливості, запропоновано підходи щодо забезпечення ефективності діяльності з підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ; КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД; КОМПЕТЕНЦІЇ; ПЕДАГОГІЧНІ ШКОЛИ; СПЕЦІАЛЬНЕ СТАЖУВАННЯ.

ABSTRACT

Bakhtiarov H.SH., Khmelevsky MO / On the design of training courses training teachers colleges (vision competentive approach). // Visnyk NTU. – K.: NTU. – 2012. – Vol. 26.

The aim of the article is to analyze the design content teachers training colleges and technical schools, problems in this area of activity, the formation and justification of proposals on methods, forms and basic principles of improving the work of the professional development of teachers.

The article demonstrated the presence of significant problems in organizing training teachers colleges, first proposed to consider training as developing teaching competence in a systematic increase in specific competencies. The structure and composition of these competencies, their characteristics, proposed approaches to ensure the effectiveness of the training of teachers.

KEY WORDS: QUALIFICATION IMPROVEMENT, COMPETENCE APPROACH, COMPETENCIES, PEDAGOGICAL SCHOOLS, SPECIAL IN-DEPTH TRAINING COURSE.

РЕФЕРАТ

Бахтиярова Х.Ш., Хмелевский Н.О. / По конструированию содержания курсов повышения квалификации педагогических работников колледжей (образ компетентностного подхода). // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вып. 26.

Целью статьи является анализ конструирования содержания повышения квалификации педагогических работников колледжей и техникумов, выявление проблем в этой сфере деятельности, формирование и обоснование предложений относительно методов, форм и основных принципов совершенствования работы по повышению квалификации преподавателей.

В статье доказано наличие существенных проблем в организации повышения квалификации педагогических работников колледжей, впервые предложено рассматривать повышение квалификации как развитие педагогической компетентности на основе системного прироста специальных компетенций. Определена структура и состав этих компетенций, их характерные особенности, предложены подходы по обеспечению эффективности деятельности по повышению квалификации педагогических работников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД, КОМПЕТЕНЦИИ, ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ШКОЛЫ, СПЕЦИАЛЬНАЯ СТАЖИРОВКА