

2. Gorelov A. A., Krylov A. I. On the basic concepts used in the theory of physical training of military personnel. *Theory and practice of physical culture*, 2007, no. 9, pp. 78—79. (In Russ.)
3. Millet G., Bentley D. J., Roels B. et al. Effects of intermittent training on anaerobic performance and MCT transporters in athletes. *PLoS One*, 2014, no. 9(5), e95092. DOI: 10.1371/journal.pone.0095092.
4. Kuznetsov I. A., Tyndyk V. I., Shershnev V. A. Features of independent physical training of military personnel. *The IKBFUs Vestnik. Series: Philology, Pedagogy, Psychology*, 2011, no. 11, pp. 126—131. (In Russ.)
5. *Guide to physical training in the Air Force*. Moscow, Voenizdat, 2016. 330 p. (In Russ.)
6. Mironov V. V., Prikhodko P. N., Tikhonchuk A. A. Independent physical training is an important component of a healthy lifestyle for long-range aviation flight personnel. *Bulletin of TSU*, 2015, no. 7(147), pp. 62—66. (In Russ.)
7. Makarov E. L. Project activity as a means of developing independence in improving the physical training of flight personnel. *Science prospects*, 2021, no. 12(147), pp. 198—201. (In Russ.)
8. Makarov E. L. The role of the development of independence in the process of flight personnel's professional training in the era of global instability. *Scientific discussions in the era of global instability: ways to improve: Proceedings of IV international scientific and practical conference, Rostov-on-Don, June 30, 2022*. Rostov-on-Don, Manuscript, 2022. Pp. 170—172. (In Russ.)
9. Maslov S. I., Maslova T. A. Axiological approach in pedagogy. *Bulletin of the Tula State University. Humanitarian sciences*, 2013, no. 3-2, pp. 202—212. (In Russ.)
10. Khutorskoy A. V. Key competences as a component of the personality-oriented paradigm of education. *National education*, 2003, no. 2, pp. 58—64. (In Russ.)
11. Brizhak Z. I., Danchenko I. V. Methodology of a systematic approach in teaching: semantic perspectives of the problem. *North Caucasian Psychological Bulletin*, 2015, vol. 13, no. 2, pp. 18—24. (In Russ.)
12. Kadyrov R. M., Galkin N. B. *Physical training and performance of officers*. Leningrad, 1984. 60 p. (In Russ.)
13. Popov L. N. Systematization of methodological principles (approaches) of pedagogy. *Pedagogical education in Russia*, 2012, no. 1, pp. 15—21. (In Russ.)
14. Ushinsky K. D. *Selected pedagogical works*. Moscow, 1968. 393 p. (In Russ.)
15. Tebueva M. M. Methodological foundations in modern education. *Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences*, 2008, no. 80, pp. 523—527. EDN JUJRXL. (In Russ.)
16. Asadullin R. M. On the anthropological principle in modern pedagogical education. *Pedagogical journal of Bashkortostan*, 2015, no. 5(60), pp. 7—10. (In Russ.)
17. Shurmanov V. S. Essence and structure of independence: philosophical, psychological and pedagogical aspects of understanding. *Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2016, no. 2(70), pp. 184—189. (In Russ.)
18. Serikov V. V. *Education and personality. Theory and practice of designing pedagogical systems*. Moscow, Logos, 1999. 272 p. (In Russ.)
19. Yakimanskaya I. S. *Personality-oriented learning in modern school*. Moscow, Sentyabr', 2000. 112 p. (In Russ.)
20. Smirnov S. D. *Pedagogy and psychology of higher education: from activity to personality*. Moscow, 1995. 272 p. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 01.10.2022; одобрена после рецензирования 05.10.2022; принята к публикации 12.10.2022.  
The article was submitted 01.10.2022; approved after reviewing 05.10.2022; accepted for publication 12.10.2022.

## Научная статья

УДК 378.046.4

DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.459

**Aishat Umarovna Anzorova**

Senior lecturer

of the Department of Pedagogy

Institute for the Development of Education of the Chechen Republic

Grozny, Russian Federation

kaf\_pedagogikivo@bk.ru

**Айшат Умаровна Анзорова**

старший преподаватель

кафедры педагогики,

Институт развития образования Чеченской Республики,

Грозный, Российская Федерация

kaf\_pedagogikivo@bk.ru

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ НЕФОРМАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

**Аннотация.** В статье анализируется значимость непрерывного развития руководителей общеобразовательных школ, обозначается изученность проблемы. Непрерывный рост профессионализма управленцев связывается с повышением качества российского образования. Выявляются ресурсы неформального образования, обеспечивающего обу-

чение руководителей в условиях высокой профессиональной нагрузки и многозадачности. Ставится цель работы, предполагающая описание педагогических возможностей неформального обучения руководителей общеобразовательных организаций. Выделены задачи, научная новизна и практическая значимость исследования. Осуществлен обзор научных

публикаций, подтверждающий педагогические возможности неформального образования менеджеров школ. Методологическим основанием исследования выступает положение А. М. Новикова о необходимости совершенствования каждого человека в течение всей жизни и создания условий для его непрерывного образования. Указаны возможности дистанционных и очных форм обучения специалистов образования. Предлагаются три варианта неформального обучения менеджеров в образовании: сетевые профессиональные сообщества, неформальное наставничество, конкурсы профессионального мастерства. Приводятся примеры сетевых профессиональных сообществ для руководителей школ, способов осуществления неформального наставничества и конкурсов профессионального мастерства. Они в совокупности обладают большими педагогическими возможностями, а именно: обеспечивают оперативное получение необходимой

информации, точечное решение управленческих проблем; возможность консультационной поддержки; получение оценки профессиональных экспертов; обучение руководителей без значительного отрыва от работы. Делается вывод о необходимости применения предложенных решений во внутриорганизационном обучении руководителей и в учреждениях повышения квалификации работников образования. Определяются перспективы дальнейших исследований, связанные с поиском других действенных вариантов неформального образования руководителей школ.

**Ключевые слова:** неформальное обучение, руководители, общеобразовательные организации, непрерывное развитие, менеджеры в образовании, сетевые профессиональные сообщества, неформальное наставничество, конкурсы профессионального мастерства, лидерство, внутриорганизационное обучение

**Для цитирования:** Анзорова А. У. Педагогические возможности неформального обучения руководителей общеобразовательных организаций в обеспечении их непрерывного профессионального развития // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4(61). С. 468—472. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.459.

## Original article

### PEDAGOGICAL POSSIBILITIES OF NON-FORMAL TRAINING OF HEADS OF GENERAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN PROVIDING THEIR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

#### 5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

**Abstract.** The article analyzes the importance of continuous development of general education school principals, outlines the level of research on the problem. The continuous growth of managerial professionalism is associated with an increase in the quality of Russian education. The resources of non-formal education, providing training of managers in conditions of high professional load and multitasking, are revealed. The aim of the work, which implies a description of the pedagogical possibilities of non-formal learning of heads of general educational organizations, is set. The tasks, scientific novelty and practical significance of the study are highlighted. A review of scientific publications confirming the pedagogical possibilities of non-formal education of school managers is carried out. The methodological basis of the research is the position of A. M. Novikov on the need to improve each person throughout his life and create conditions for his continuing education. The possibilities of distance and full-time forms of training educational specialists are indicated. Three options for non-formal education of managers in education are offered: network professional commu-

nities, non-formal mentoring, and professional competitions. Examples of network professional communities for school managers, ways of implementation of non-formal mentoring and professional competitions are given. They collectively have great pedagogical capabilities, namely: provide rapid receipt of necessary information, point solutions to management problems; the possibility of consulting support; getting an assessment of professional experts; training managers without a significant break from work. The conclusion about the need to apply the proposed solutions in the intra-organizational training of managers and in institutions of professional development of educators is made. The prospects for further studies related to the search for other effective options for non-formal education of school leaders are identified.

**Keywords:** non-formal learning, managers, general education organizations, continuous development, managers in education, network professional communities, non-formal mentoring, professional competitions, leadership, intra-organizational learning

**For citation:** Anzorova A. U. Pedagogical possibilities of non-formal training of heads of general educational organizations in providing their continuous professional development. *Business. Education. Law*, 2022, no. 4, pp. 468—472. DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.459.

#### Введение

**Изученность проблемы.** Вопросами исследования непрерывного развития руководителей образовательных организаций занимались такие ученые как Д. В. Бочков, Т. А. Елистратова, Л. М. Кидина, Е. Б. Майорова и др. Изучались перспективы неформального обучения, которые расширяют возможности профессионального роста специалистов системы образования в современных условиях их интенсивной нагрузки (Ж. Б. Марголина, И. В. Резанович, Н. А. Шумилова и др.). Однако не указывались педагогические возможности современных способов неформального образования руководителей школ, таких как сетевые сообщества, наставничество, конкурсы профессионального мастерства.

**Актуальность** исследования определяется высокой значимостью профессионального роста менеджеров в образовании. От их способности непрерывно совершенствовать свои управленческие умения, психолого-педагогические знания, общекультурные компетенции зависит готовность педагогов повышать свое мастерство. А уровень педагогических знаний определяет успеваемость учеников [1]. Тем самым непрерывное обучение руководителей обеспечивает повышение качества образования. Согласно профессиональному стандарту «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», среди трудовых функций руководителя школы выделяется «Управление

развитием общеобразовательной организации», которая предполагает внедрение образовательных инициатив и инноваций [2]. Необходимость осуществления такой деятельности еще раз подчеркивает важность перманентного развития представителей школьной администрации, которые без обновления своих знаний будут просто не способны внедрять инновации в современных условиях.

**Целесообразность разработки темы** исследования обусловлена тем, что, принимая во внимание высокую занятость современных руководителей и сложности их вовлечения в формальное повышение квалификации, имеет смысл развивать различные варианты неформального образования. В статье описаны наиболее оптимальные для современных руководителей общеобразовательных организаций варианты неформального обучения.

**Целью исследования** является описание педагогических возможностей неформального обучения руководителей общеобразовательных организаций. **Задачами** выступают: теоретическое обоснование педагогических возможностей неформального обучения руководителей, описание различных вариантов неформального образования представителей школ.

**Научная новизна** состоит в предложенных вариантах неформального обучения менеджеров в образовании: сетевые профессиональные сообщества, неформальное наставничество, конкурсы профессионального мастерства.

**Теоретическая значимость** заключается в совершенствовании теоретико-методологических оснований непрерывного профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций.

**Практическая значимость** выражается в разработке педагогических предложений, способствующих обучению руководителей системы образования без отрыва от работы. Они могут найти применение как в учреждениях повышения квалификации, так и во внутриорганизационном обучении представителей школьной администрации.

**Методология:** в исследовании применены общепедagogические методы: обзор научных работ, анализ теоретических положений, проектирование педагогических средств непрерывного развития специалистов образования.

### Основная часть

Целесообразность формирования у современных специалистов системы образования мотивации к непрерывному развитию вполне очевидна. Профессионально-личностное развитие рассматривается как «продолженный во времени процесс развития профессионала, ... обеспечивающий самореализацию личности» [3, с. 8]. Ученые убедительно обосновывают влияние повышения профессионализма менеджеров в образовании на эффективность деятельности всей общеобразовательной организации. Отмечается, что современное обучение руководителей ориентированно не на совершенствование у них отдельных управленческих компетенций, а на обновление их личности в целом, улучшение качеств мышления в логике стратегического менеджмента [4], формирование ценностных ориентаций [5], психолого-педагогических знаний у работников образования [6]. Выделяются принципы непрерывного образования специалистов управленческих и педагогических систем: гуманизма, демократизма, мобильности, открытости и пр. [7].

В исследованиях зарубежных специалистов подчеркивается, что руководители школ отдают предпочтение таким формам обучения, как наставничество и развитие лидерских качеств на основе опыта, а не формальным курсам [8]. Предлага-

ется использовать ресурсы неформального наставничества как важного компонента развития лидерства [9]. Подчеркивается, что стратегии неформального обучения становятся актуальными в качестве основы для продвижения инноваций, поэтому руководителям важно формировать соответствующую дружественную организационную культуру в школе [10].

Специалистами-практиками, осуществляющими повышение квалификации руководителей школ, указываются перспективные возможности цифровых ресурсов в обучении данной категории слушателей: дистанционные видеоконференции, лекций, консультации с использованием веб-камеры [11]. Внимание обращается на целесообразность курсовой и межкурсовой подготовки руководителей. Среди форм осуществления межкурсового обучения называются: учебно-методические объединения, Школа управленческого мастерства, круглые столы, вебинары, профессиональные конкурсы и др. [12].

Кроме того, сегодня активно развивается работа сетевых профессиональных сообществ, которые выступают современным, мобильным средством для обмена знаниями между ними [13]. Социальные сети рассматриваются также как средство получения неформальной обратной связи о качестве управленческой деятельности руководителей школ от педагогов образовательных организаций [14]. Таким образом, разработки учёных показывают значительные преимущества неформального образования, его направленность на непрерывное развитие руководителей школ.

**Методология.** Методологическим основанием исследования выступает положение А. М. Новикова о необходимости совершенствования каждого человека на протяжении всей жизни, рассмотрении непрерывного образования как многомерного движения личности в образовательном пространстве и создании оптимальных условий для такого движения [15, с. 202].

**Результаты.** Теоретический анализ научных работ показал, что неформальное образование руководителей общеобразовательных организаций является фактором, обеспечивающим их непрерывное профессиональное развитие. Однако существует множество вариантов такого образования, среди которых наиболее оптимальными являются: а) применение ресурсов цифровой среды; б) опора на опыт компетентных специалистов. Исходя из этого, считаем, что наибольшими педагогическими возможностями неформального обучения руководителей обладают сетевые профессиональные сообщества, неформальное наставничество и конкурсы профессионального мастерства. Представим характеристику данных вариантов неформального обучения.

*Сетевые профессиональные сообщества* сегодня выступают одним из простых, доступных, мобильных средств поиска и обмена знаниями между специалистами различных профессиональных областей. Руководители могут принимать участие в профессиональных сообществах для работников образования, раскрывающих как предметную тематику, так и вопросы, связанные с обновлением управленческих, психолого-педагогических и общекультурных знаний. Например, в социальной сети «ВКонтакте» большое количество подписчиков имеют такие сообщества как «Директор школы», «Акцион Образование: Менеджер Образования», «В помощь ЗАВУЧу школы» и пр. Руководители могут быть участниками таких сообществ, предлагать свои разработки, обсуждать актуальные проблемы. Также у каждой образовательной организации есть свое сообщество в данной социальной сети. Поэтому они несут ответственность за профессиональное курирование работы такого сообщества, управление его методическим, просветительским, информационным содержанием.

Второй вариант неформального обучения руководителей общеобразовательных организаций — это *неформальное наставничество*. В отличие от первого варианта (дистанционного), этот способ обучения является очным и адресным. Он предполагает реальное взаимодействие между управленцами, которое носит неформальный характер, то есть неофициальный, лишенный жесткой регламентации и контроля. Такое наставничество обеспечивает эмоциональное и при этом профессиональное взаимодействие, носящее партнерский характер взаимоотношений между обучаемым и обучающимся. Наставник может оказать помощь молодому специалисту; коллеге, генерирующему и развивающему инновации, а также другим педагогам, которые нуждаются в помощи при решении конфликтных ситуаций, поиску механизмов повышения качества образования и пр.

*Конкурсы профессионального мастерства* сочетают в себе очный и дистанционный варианты обучения руководителей. В РФ реализуется множество таких конкурсов: «Учитель года», «Самый классный классный», «Педагогический дебют» и пр. Относительно новым конкурсом для образовательной системы является конкурс «Лидер в образовании». Он проходит уже 5 лет и является инструментом по поиску, обобщению и дессиминации лучших управленческих практик на уровне региона и страны. Руководители могут быть как наблюдателями этих конкурсов, так и активными его участниками. Взаимодействуя с коллегами, обсуждая с ними вопросы стратегического менеджмента,

руководители делятся своими решениями и расширяют имеющийся арсенал средств, необходимых для управления современной общеобразовательной организацией.

Педагогические возможности данных вариантов неформального образования менеджеров достаточно широки. В комплексе они обеспечивают: а) оперативное получение необходимой информации; б) точное решение управленческих проблем; в) возможность консультационной поддержки; г) получение оценки профессиональных экспертов; д) обучение без значительного отрыва от работы.

### Заключение

Возможность оперативного получения необходимых знаний позволяет руководителям общеобразовательных организаций принимать верные управленческие решения. Чтобы быть лидером в образовании, руководителю современной школы важно непрерывно развиваться. Это возможно за счет его вовлечения в различные варианты неформального образования. Среди них большими педагогическими возможностями обладают: сетевые профессиональные сообщества, неформальное наставничество и конкурсы профессионального мастерства. Включение руководителей школы в такие варианты обучения позволит им расширить свои профессиональные компетенции, требующиеся как для управления образовательной организацией, так и для реализации в ней инновации. Перспективы исследования связываются с поиском других действенных вариантов неформального образования руководителей школ.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Grissom J. A., Loeb S., Master B. Effective instructional time use for school leaders: Longitudinal evidence from observations of principals // *Educational Researcher*. 2013. Vol. 42. No. 8. С. 433—444.
2. Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)». Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 250н от 19.04.2021. URL: <https://base.garant.ru/402691091/>.
3. Резанович И. В. Профессионально-личностное развитие директоров общеобразовательных организаций в межкурсовой период // *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*. 2022. № 3(52). С. 5—14.
4. Майорова Е. Б. Непрерывное профессиональное образование руководителей образовательных учреждений в современных условиях // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена*. 2008. № 61. С. 414—419.
5. Щербакова О. И. Изучение и формирование ценностных ориентаций руководителей в процессе непрерывного образования и саморазвития. Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. 2013. № 11(2). С. 27—28.
6. Ильясов Д. Ф. Популяризация научных психолого-педагогических знаний среди учителей : монография. Челябинск, 2019. 232 с.
7. Марголина Ж. Б., Шумилова Н. А. Неформальное образование в контексте организации непрерывного профессионального образования в современных условиях // *Вестник Нижневартского государственного университета*. 2018. № 2. С. 62—68.
8. Zhang W., Brundrett M. School leaders' perspectives on leadership learning: The case for informal and experiential learning // *Management in education*. 2010. Vol. 24. No. 4. С. 154—158.
9. Parfitt C. M., Rose A. L. Informal mentoring for aspiring school leaders: A phenomenological study // *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 2020. Vol. 28. No. 3. С. 278—294.
10. Rodriguez-Gomez D. et al. Factors promoting informal and formal learning strategies among school leaders // *Studies in continuing education*. 2020. Vol. 42. No. 2. С. 240—255.
11. Бочков Д. В., Елистратова Т. А. Организация непрерывного образования руководителей общеобразовательных учреждений // *Интеллект. Инновации. Инвестиции*. 2009. № 1. С. 70—72.
12. Кидина Л. М. Непрерывное образование руководителей образовательных организаций в системе дополнительного профессионального образования // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2020. Т 9. № 4(33). С. 145—148.
13. Селиванова Е. А. Потенциал сетевых профессиональных сообществ в формировании готовности педагогов к обмену знаниями // *Сибирский педагогический журнал*. 2022. № 2. С. 108—118.
14. Teachers' informal feedback seeking towards the school leadership team. A social network analysis in secondary schools / M. Tuytens et al. // *Research Papers in Education*. 2019. Vol. 34. No. 4. С. 405—424.
15. Новиков А. М. Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия, векторы развития. М. : Эгвес, 2000. 272 с.

### REFERENCES

1. Grissom J. A., Loeb S., Master B. Effective instructional time use for school leaders: Longitudinal evidence from observations of principals. *Educational Researcher*, 2013, vol. 42, no. 8, pp. 433—444.

2. On approval of the professional standard “Head of an educational organization (management of a preschool educational organization and a general education organization)”. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 250n of 19.04.2021. (In Russ.) URL: <https://base.garant.ru/402691091>.
3. Rezanovich I. V. Professional and personal development of directors of educational organizations in the inter-course period. *Scientific support of the system for advanced training of personnel*, 2022, no. 3(52), pp. 5—14. (In Russ.)
4. Mayorova E. B. Continuing professional education of heads of educational institutions in modern conditions. *Izvestia of the Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen*, 2008, no. 61, pp. 414—419. (In Russ.)
5. Shcherbakova O. I. Study and formation of value orientations of managers in the process of lifelong education and self-development. *Education through life: lifelong education in the interests of sustainable development*, 2013, no. 11(2), pp. 27—28. (In Russ.)
6. Ilyasov D. F. *Popularization of scientific psycho-pedagogical knowledge among teachers: monograph*. Chelyabinsk, 2019. 232 p. (In Russ.)
7. Margolina Zh. B., Shumilova N. A. Non-formal education in the context of continuing professional education organization in modern conditions. *Bulletin of Nizhnevartovsk State University*, 2018, no. 2, pp. 62—68. (In Russ.)
8. Zhang W., Brundrett M. School leaders’ perspectives on leadership learning: The case for informal and experiential learning. *Management in education*, 2010, vol. 24, no. 4, pp. 154—158.
9. Parfitt C. M., Rose A. L. Informal mentoring for aspiring school leaders: A phenomenological study. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 2020, vol. 28, no. 3, pp. 278—294.
10. Rodriguez-Gomez D. et al. Factors promoting informal and formal learning strategies among school leaders. *Studies in continuing education*, 2020, vol. 42, no. 2, pp. 240—255.
11. Bochkov D. V., Elistratova T. A. Organization of continuing education of heads of educational institutions. *Intelligence. Innovation. Investment*, 2009, no. 1, pp. 70—72. (In Russ.)
12. Kidina L. M. Continuing education of heads of educational organizations in the system of additional professional education. *Azimut of scientific research: pedagogy and psychology*, 2020, vol. 9, no. 4(33), pp. 145—148. (In Russ.)
13. Selivanova E. A. The potential of network professional communities in the formation of teachers’ readiness for knowledge exchange. *Siberian Pedagogical Journal*, 2022, no. 2, pp. 108—118. (In Russ.)
14. Tuytens M. et al. Teachers’ informal feedback seeking towards the school leadership team. A social network analysis in secondary schools. *Research Papers in Education*, 2019, vol. 34, no. 4, pp. 405—424.
15. Novikov A. M. *Russian education in a new era. Paradoxes of heritage, vectors of development*. Moscow, Egves, 2000. 272 p. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 01.10.2022; одобрена после рецензирования 05.10.2022; принята к публикации 12.10.2022.  
The article was submitted 01.10.2022; approved after reviewing 05.10.2022; accepted for publication 12.10.2022.

## Научная статья

УДК 372

DOI: 10.25683/VOLBI.2022.61.464

**Tat'yana Vadimovna Slyusarskaya**

Candidate of Psychology, Associate Professor  
Associate Professor of the Department of Special Psychology,  
Tula State Lev Tolstoy  
Pedagogical University  
Tula, Russian Federation  
slyusarskaya@mail.ru

**Татьяна Вадимовна Слюсарская**

канд. психол. наук, доцент,  
доцент кафедры специальной психологии,  
Тульский государственный педагогический университет  
им. Л. Н. Толстого  
Тула, Российская Федерация  
slyusarskaya@mail.ru

**Natalia Aleksandrovna Turamuratova**

educator,  
Kindergarten of combined type No. 10  
Uzlovaya, Russian Federation  
turamuratova@rambler.ru

**Наталья Александровна Турамуратова**

воспитатель,  
Детский сад комбинированного вида № 10  
Узловая, Российская Федерация  
turamuratova@rambler.ru

## ОСОБЕННОСТИ СЕНСОРНОГО РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С АМБЛИОПИЕЙ И СТРАБИЗМОМ

5.8.2 — Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (педагогические науки)

**Аннотация.** Дошкольное образование в современной системе уровневого образования в Российской Федерации является фундаментом системы общего образования, так как именно в дошкольном возрасте формируются важные целевые ориентиры, подготавливающие ребенка-дошкольника к школе и приобщающие к социальным и культурным ценностям социума. Одним из таких целевых ориентиров на этапе завершения дошкольного образования определяется владение начальными

знаниями о себе, о природном и социальном мире, в котором живет ребенок (сенсорное развитие). Исследуя процессы формирования образов внешнего мира, ряд авторов подчеркивают, что их полнота и запас зависят от развития сенсорной сферы, а также характера нарушения и времени наступления зрительного дефекта. Цель исследования заключалась в теоретическом и эмпирическом изучении особенностей сенсорного развития у дошкольников с амблиопией и страбизмом, что