



Образовательный диалог

ТЕМА НОМЕРА

СОВРЕМЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ:
КАК БЫТЬ УСПЕШНЫМ?

МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

2020, № 4



Департамент образования
Администрации городского округа город Рыбинск
Муниципальное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Информационно-образовательный Центр»

Образовательный диалог

МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЖУРНАЛ

Издаётся с 2014 года

2020

№ 4

ТЕМА НОМЕРА:
«СОВРЕМЕННЫЙ
РУКОВОДИТЕЛЬ: КАК
БЫТЬ УСПЕШНЫМ?»

РЕДАКЦИОННАЯ
КОЛЛЕГИЯ:

Шувалова С.О., к.п.н.;
Карастелина С.В.;

Компьютерная вёрстка:
Кабанова О.Н.

Обеспечение тиража:
Гусева Н.Е.

АДРЕС:
152935, Ярославская обл.,
г. Рыбинск,
ул. Моторостроителей, д. 27.
Тел. (4855) 24-30-60

В НОМЕРЕ

- | | |
|--|--------|
| Шувалова С.О. Современные требования к компетенциям руководителя образовательной организации: как быть успешным? | - 3 - |
| Семенова О.Ю. Реализация целевой программы развития кадров муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск: итоги и новые тенденции | - 8 - |
| Кораблева Т.Б. Новые способы управления кадрами в условиях трансформации образования | - 11 - |
| Светцова И.В. Инновационная деятельность как способ обновления и совершенствования профессиональных компетенций педагогов детского сада | - 15 - |
| Лапина Т.М. Организация управления коллективом в период дистанционного обучения | - 17 - |
| Вершинин Е.В. Формирование резерва педагогических кадров – работа на перспективу | - 20 - |
| Зубкова Л.А., Бардыкина Е.Б. Самообучающаяся организация: опыт построения системы обучения внутри школы | - 22 - |
| Кужина С.В. Взаимное обучение с использованием сетевых форм как ресурс развития профессиональной компетентности педагогов | - 27 - |
| Осипова Н.М. Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа как ресурс повышения качества образования школьников | - 30 - |
| Реброва Е.А. Профессиональные обучающиеся сообщества как средство развития профессиональных компетенций педагога | - 32 - |
| Скользнева Ю.Н. Опыт организации внутрифирменного обучения в условиях реализации ФГОС ДОУ | - 34 - |

- Бачурина С.В.** Навигация профессионального развития педагога - 36 -
- Скоробогатова С.Г.** Профессиональное самосовершенствование педагога - навигатор личностного роста в рамках конструирования персональной среды саморазвития - 40 -
- Жукова Ю.Е.** Информационно-образовательная среда как ресурс профессионального развития педагога - 43 -
- Федорова С.Л.** Формирование индивидуального образовательного маршрута как одно из направлений профессионального саморазвития педагога - 46 -
- Куликов Е.А.** Повышение педагогического мастерства через участие педагога в профессиональных конкурсах - 48 -
- Баранова О.А., Жукова Н.Н.** STEAM-технологии как средство повышения профессиональных компетенций педагога дополнительного образования - 51 -
- Харченко Н.В.** Профессиональное саморазвитие педагога через совершенствование ИКТ-компетентности - 54 -
- Ромашова И.Г.** Тьюторский центр непрерывного дополнительного образования учителей начальной школы, как ресурс для профессионального саморазвития педагога - 57 -



Современные требования к компетенциям руководителя образовательной организации: как быть успешным?

Шувалова Светлана Олеговна,

Директор, канд. пед. наук,

Заслуженный учитель РФ,

МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»

*Успех – это сумма небольших усилий,
повторяющихся изо дня в день
Роберт Кольер (Robert Collier)*

Почему об успехе и способах его достижения так много говорится, а в реальности лишь немногие люди могут похвастаться тем, что достигли прочного, стабильного успеха?

В самом деле, на полках магазинов множество пособий, раскрывающих тайны успеха, обучающих способам эффективного поведения, взаимодействия с другими людьми, обретения благополучия и финансовой состоятельности.

Казалось бы, читай книги, учись, преуспевай, обогащайся! Но не тут-то было. Множество людей остаются неудовлетворенными своей жизнью. Они искренне хотят успеха, благополучия, процветания. И не просто хотят, а, казалось бы, делают для этого все, что могут. Они трудятся не покладая рук! Но успех вновь и вновь ускользает, оказываясь где-то далеко, за горизонтом.

А вместо успеха мы получаем постоянный стресс, нехватку денег и времени, недовольство работой, начальниками, подчиненными, семейными отношениями, и в итоге ощущение бессмысленности жизни, отчаяние из-за неудачных попыток вырваться из этого замкнутого круга и начать наконец жить «по-человечески».

Вспомним известную притчу...

«Однажды шел по лесу мудрец. И увидел он лесоруба, рубившего дерево старым тупым топором. Было ясно, что этот

человек работает уже долго и очень устал. К тому же он был раздражен, что дело движется так медленно.

«Что ты делаешь?» – спросил мудрец.

«Не видишь разве, я работаю!» – раздраженно ответил лесоруб.

«Твой топор затупился, и работа стала слишком тяжелой для тебя!» – воскликнул мудрец. – «Заточи топор и работа пойдет веселее».

Но не стал слушать его лесоруб.

«Мне некогда заниматься этой ерундой! Я работаю!» – с нетерпением воскликнул он».

Неужели настоящий успех для большинства настолько неуловим, что так и обречен оставаться миражом, эфемерной мечтой, нераскрытой тайной?

А успех руководителя и его организации взаимосвязаны? Можно ли влиять на достижение успеха организации? Всякий ли лидер способен вести организацию к успеху?

Сегодня в научной литературе существует чрезвычайно разнообразная трактовка понятий «компетенция», «компетентность» и «компетентностный подход».

Компетентность – это сложная интегральная характеристика, состоящая из комплекса компетенций, содержание которой определяется целями, задачами и характером деятельности. [4]

Не ставя целью развитие дискуссии терминологического свойства, примем вслед за мнением представителей научно-академического сообщества следующий подход: компетенция — это предметная область, в которой индивид хорошо

осведомлен и проявляет готовность к выполнению деятельности, а компетентность – интегрированная характеристика качеств личности, выступающая как результат его подготовки для выполнения деятельности в определенных областях.

Под управленческой компетенцией современного руководителя школы будем понимать его готовность и способность к реализации управленческих функций и эффективному решению управленческих задач на основе знания теории менеджмента, сформированных умений и трудовых действий.

Мы живем в эпоху значительных качественных перемен, происходящих в системе образования.

Важнейшей тенденцией инновационного процесса последнего десятилетия оказывается то, что образовательные инициативы все больше выходят за границы чисто учебного процесса. Чтобы ответить на вызовы времени, школа как система претерпевает изменения на всех уровнях. Новые результаты обучения связывают с новыми способами обучения.

Елена Ивановна Казакова, член-корреспондент Российской академии образования, в докладе на форуме «Форсайт-2030» утверждает, что через пять лет организации будут или «быстрые» или «мертвые». Руководителю приходится делать выбор между развитием и распадом организации. Становится необходимым получение новых знаний и способов деятельности, усвоение которых обеспечит внедрение инноваций, а значит способность побеждать в конкурентной борьбе.

Опираясь на определение уровня трудности в инновационном процессе можно четко видеть, что изменение поведения и кадров и руководителя наиболее сложный формат преобразований. Можно насытить школу цифровой техникой, обеспечить современными технологичными мастерскими и лабораториями, качественно обновить образовательную среду, но результата не будет!

Человеческий капитал в современном мире становится основным ресурсом развития любой страны, фактором стабильности и развития любой социальной системы. Образование – это наиболее мощная «инвестиция в человеческий капитал», в развитие человека.

Профессионализм – это самая ликвидная валюта в современном мире!

Непрерывное развитие педагога и руководителя – это инвестиция, приносящая непосредственную отдачу и в долгосрочной и в краткосрочной перспективе.

Эффективность любой социально-экономической системы зависит от эффективности и результативности руководителя, его умения ставить правильные цели, добиваться их исполнения, оптимально комбинируя существующие и привлекая дополнительные ресурсы, работать в среде с высокой степенью неопределенности.

Большинство моделей компетенций ориентирует менеджеров в двух принципиально различающихся смысловых пространствах — пространствах действий и пространстве качеств». Авторы модели «айсберг компетенций» [1] выделили в ней надводную (видимую и меньшую по объему) часть и подводную (значительно большую, но не так явно видимую) и постарались структурно представить очевидные и скрытые компетенции.

Современные высокие общественные ожидания от системы образования можно реализовать только внедрением стандартизации во все аспекты деятельности образовательной системы. Внедрение единых требований, моделей и средств для оценки профессиональных компетенций руководителя общеобразовательной организации позволят сформировать единый стандарт обязательных требуемых компетенций. На их базе планируется модернизация системы аттестации руководителей, в Ярославской области с июня 2020 года начата её апробация.

Надводная часть «айсберга» очевидна для внешних наблюдателей профессиональной

компетентности руководителя. Именно поэтому знания, умения и навыки являются предметом оценочной деятельности профессионализма директора образовательной организации при любых аттестационных (и других) процедурах.

Подводная часть не контролируема внешними наблюдателями и представляет собой в то же время психологическую основу формирования профессиональной деятельности.

Модель компетенций — это набор ключевых компетенций, необходимых сотрудникам для успешного достижения целей компании. В числе выделяют такие категории:

– личностные – это внутренние ресурсы сотрудника, которые сформировались под влиянием его характера и личных качеств, а также прочие психологические установки, которые каждый человек несёт во внешнюю среду;

– профессиональные – это способность сотрудника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами;

– управленческие – это навыки, обеспечивающие выполнение работы по достижению целей за счёт организации деятельности других людей;

– корпоративные – это компетенции, которые относятся к зоне корпоративной культуры: корпоративные ценности, ритуалы, правила поведения.

Личностные характеристики руководителя школы хорошо известны только их субъекту – носителю. Степень соответствия способностей, мотивов, ценностей, черт характера действующего руководителя (или кандидата на эту должность) образу компетентного лидера проверить значительно сложнее, и, как правило, она не включается в оценочные процедуры профессионализма менеджера.

Руководители образовательных учреждений часто задаются вопросом: почему модель школы, дающая в одном образовательном учреждении очевидные положительные результаты в воспитании и развитии личности ученика, при её

«копировании» в другом образовательном учреждении не способствует достижению желаемых успехов?

Школьная практика показывает, что причин может быть несколько:

– несоответствие уровня педагогической культуры учителей уровню поставленных педагогических задач;

– неудовлетворительное качество взаимодействия педагогов с родителями;

– неадекватная позиция лидера (или лидеров);

– особенности ученического коллектива и т.д.

Каждая школа уникальна по-своему, и она различается этническими, национальными, социокультурными особенностями. Общим же является то, что основным показателем эффективности работы педагогов выступает не количество выставленных отличных отметок по предметам, не количество интересных мероприятий, не отдельные формы и методы работы, а успешность ребёнка в реализации собственных интересов и способностей, в нравственном развитии и саморазвитии.

По мнению Александра Асмолова, успешной является та школа, в которой ученики чувствуют себя востребованными и понятыми, а учителя ощущают себя мастерами в булгаковском смысле слова. Это школа, в которой педагогу психологически не грозит феномен профессионального выгорания.

Для обеспечения функционирования и развития такой успешной школы руководитель должен быть эффективным менеджером, педагогом, психологом, экономистом, юристом, методистом, имиджмейкером. Для выполнения профессиональных функций он должен обладать компетенциями, позволяющими ему быть мобильным, умеющим выделять главное и принимать правильные решения, определять стратегию развития учреждения и вовлекать в это коллектив, уметь рисковать в условиях инноваций и добиваться успеха. Это есть все те качества и компетентности, которые позволяют быть «быстрым».

Важнейшая роль руководителя – построить работу организации так, чтобы её миссия и значимые цели не просто провозглашались, а находили реальное осуществление сначала в планах, а затем в практической работе. Чтобы организация начала действительно хорошо осуществлять свою миссию, свои цели и планы, и делать это эффективно, приходя ко всеобщему успеху, руководитель-лидер должен обеспечить правильное действие шести движущих сил успешной работы [3]:

– ясность – когда сотрудники имеют четкое представление о целях и приоритетах своей рабочей группы и организации;

– приверженность – когда сотрудники добровольно связывают себя с целями и приоритетами организации и следуют им;

– перевод на язык действий – когда сотрудники чётко знают, что конкретно им нужно делать, чтобы помочь рабочей группе и организации в достижении целей;

– создание возможностей – в распоряжении сотрудников имеется действенная система работы и достаточно свободы, чтобы выполнять свою работу хорошо;

– синергия – сотрудники находят между собой общий язык и умеют работать сообща;

– подотчётность – сотрудники регулярно отчитываются друг перед другом.

Отсутствие хотя бы одной из этих шести движущих сил является серьёзным пробелом в практической деятельности учреждения – от чего неизбежно возникают неудачи, сбои и проблемы, мешающие прийти к успеху.

Задача руководителя нового типа – избежать ошибок, приводящих к появлению таких пробелов, и успешно ввести в действие все шесть движущих сил.

Образовательная система отличается от других систем тем, что работает при ограниченном количестве ресурсов с одновременным увеличением целевых задач. Поэтому, с одной стороны, усиливается внимание к директорскому корпусу, к

введению стандартизированной эффективной системы формирования и отбора управленческих кадров, подготовки к реализации своих обязанностей, поддержки профессионального развития. А, с другой стороны, только человек, обладающий личностными качествами лидера, способный изменять себя адекватно вызовам времени обладает личностными ресурсами становления и поддержки эффективной организации. Ряд таких качеств приводит в своем выступлении на вебинаре ассоциации руководителей Н. Шевелёва:

– Успешное балансирование используемых личных качеств в зависимости от обстоятельств, требований, участников.

– Результативное наращивание и приобретение необходимых положительных качеств и избавление от качеств негативных.

– Требовательность – основа соблюдения установленного порядка и стандартов.

– Твердость, целеустремленность и эластичность / гибкость – верная пропорция между качествами. Отсутствие чрезмерной мягкости.

– Коммуникативность. Разговорчивость: от директивного управления до «пустозвонства».

– Эмпатия, отзывчивость: умение «надеть башмаки» другого человека.

– Стрессоустойчивость, терпение.

– Баланс – активность. Инициативность, вариативность и исполнительность.

– Любознательность, обучаемость, способность и потребность к самообучению.

– Ответственность + самостоятельность.

– Справедливость – находить компромисс между интересами сторон при диктате интересов дела.

– Уравновешенность – баланс между эмоциональностью и спокойствием («адекватная реакция»).

– Точность и внимательность позволяют разглядывать и учитывать в работе мелочи и детали.

– Оптимизм, чувство юмора: в

трудностях помогают, а достижения умножают.

- Умение играть по чужим правилам.
- Решительность и осторожность.

Нельзя не отметить и ряд качеств, которые затрудняют достижение успешной профессиональной деятельности административного работника:

- Гордыня.
- Обидчивость.
- Вспыльчивость и агрессия.
- Трусость.
- Жадность.
- Грубость.
- Пассивность, перерастающая в халатность.

Современный руководитель должен работать на опережение, не бояться внедрять инновации, как в своей работе, так и в работе образовательной организации, уметь ставить задачи, которые важны сегодня и станут ещё более важными завтра, находить пути их решения.

Ещё раз отметим как акцент, что продуктивность деятельности руководителя измеряется успехом педагогического коллектива, каждого педагога и каждого ученика! По мнению известного теоретика науки управления Питера Друкера [2] эффективности можно научиться, для этого необходимо:

– Знать, на что расходуется время, и работать на управление той малой доли своего времени, которую можем контролировать.

– Быть нацеленным на достижение результата, а не на работу как таковую.

– Строить свою деятельность на сильных качествах как собственных, так и других работников организации.

– Уметь определять приоритеты и концентрироваться на немногих важнейших задачах, выполнение которых принесёт ощутимые результаты.

– Принимать эффективные решения, которые определяются верной стратегией, а не сиюминутными тактическими соображениями. Продуктивные решения –

это ряд правильных шагов в верной последовательности.

И только тот руководитель, который освоил и активно продвигает в деятельности практики непрерывного развития кадрового потенциала организации успешен сам и ведёт к успеху коллектив.

Успех в разработке и внедрении инноваций напоминает составление пазла. Каждый из фрагментов по отдельности виден четко и ясно, но сложить целостную картину отнюдь не легко.

Руководитель образовательной организации должен понимать, как расположить отдельные фрагменты, подходящие друг к другу по форме и рисунку, чтобы создать единое целое и пробудить силу, стимулирующую тотальное освоение инновационной практики.

Конечно, быть лидером – это искусство, которому можно учиться всю жизнь.

Вы можете создать у себя новые привычки – привычки высокоэффективного человека, влиятельного лидера, обретшего свой собственный голос. И тогда дальше, по цепочке, вы начнете передавать эти новые привычки другим.

Усвоив основные принципы лидерства нового типа, вы будете готовы делать первые шаги в этом направлении и получите вдохновляющую перспективу – пойти по пути величия, а не посредственности и повести за собой других к успеху. Залог успеха руководителя в стремлении достижения успеха каждым сотрудником вверенной ему организации.

Литература:

1. Мурашов Ф.К. Модели компетенций – «подводная часть айсберга» управления в бизнесе. – <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-kompetentsiy-podvodnaya-chast-aysberga-upravleniya-personalom-v-biznese> (12.11.2019)

2. Питер Друкер Эффективный руководитель. Полное руководство к действию – как достичь желаемого

результата. – https://hub.kyivstar.ua/wp-content/uploads/2015/05/The_Effective_Executive.pdf (12.11.2019)

3. Школа Стивена Кови. 10 шагов к эффективности и богатству. – http://www.plam.ru/bislit/shkola_stivena_kovi_10_shagov_k_yeffektivnosti_i_bogatstvu/index.php (20.08.2017)



Реализация целевой программы развития кадров муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск: итоги и новые тенденции

Семенова Ольга Юрьевна,

заместитель директора по научно-методической работе,
Почетный работник общего образования РФ,
МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»

Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности и оптимальным использованием человеческих ресурсов.

Важнейшим элементом такой системы был и остаётся педагог, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания и развития сферы образования.

Образовательная экосистема должна непрерывно обновляться, тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности.

Решение такой задачи требует системной и целенаправленной работы по развитию кадров. Создание эффективных механизмов функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников – ключевой приоритет федерального проекта «Учитель

4. Чечель И.Д. Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития. – М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. – 192 с. – (Библиотека журнала «Директор школы»)

будущего» национального проекта «Образование».

В Рыбинском образовании таким системообразующим фактором стала Целевая программа развития кадров муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск на 2015-2018 годы и перспективы до 2020 года. Цель Программы: обеспечение непрерывной профессионализации кадрового потенциала как основы динамического развития муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск.

Профессионализация – процесс становления работника профессионалом, то есть человеком, в совершенстве владеющим навыками, знаниями, умениями, необходимыми для деятельности, и осознающий социокультурную ценность этой деятельности.

Пришло время подвести итоги. Представители администрации образовательных организаций города – большинство участников опроса отметили успешность реализации, как программы в целом, так и её отдельных направлений.

Более 75% респондентов отметили факт успешной реализации направлений Программы. Охарактеризуем только некоторые позитивные изменения.

По первому направлению «Создание условий для повышения уровня профессиональной квалификации кадров» обеспечено сопровождение образовательных организаций в разработке программ развития кадров, программ поддержки, программ внутрифирменного обучения педагогических работников: 60% учреждений имеют свои программы развития кадров, 80% используют в практике работы программы внутрифирменного обучения кадров по инновационным направлениям развития образования. Электронный сервис «Открытый университет методической поддержки педагога» зарекомендовал себя как эффективная возможность для самообразования.

Реализации второго направления Программы «Содействие развитию субъектной позиции педагога в обеспечении роста профессионального мастерства» способствовал рост числа надпредметных объединений педагогов. Молодежное сообщество дает возможность молодым специалистам развиваться, как в профессиональном, так и культурном плане. Активно включены в методическую деятельность педагоги и руководители со статусом, развивается конкурсное движение. В конкурсе «Педагогический дебют» за 5 лет заявили о себе 73 молодых педагога. В рамках деятельности региональной инновационной площадки «Развитие образцов субъектно-ориентированного педагогического процесса» наработаны, оформлены и получили признание на региональном уровне практики подготовки педагога к субъектно-ориентированному педагогическому процессу.

Деятельность региональной инновационной площадки «Освоение и развитие социокультурных практик как ресурса достижения обучающимися новых образовательных результатов с учётом

требований ФГОС» способствовала развитию социокультурной компетентности педагогов, практики оформлены и рекомендованы на региональном уровне к внедрению в образовательную деятельность; получили распространение социокультурные практики организации профессионального досуга педагогов (виртуальные площадки, выставки, творческие площадки на Ярмарке инновационных продуктов, клубы). Эта деятельность организована в рамках решения задач третьего направления Программы: «Формирование пространства освоения и развития новых социокультурных практик».

Основным механизмом непрерывной профессионализации педагогов является создание условий для их активного взаимодействия, общения, обмена знаниями и опытом. Наряду с традиционной практикой муниципальных знаковых мероприятий для педагогической общественности города осваиваются сетевые практики взаимодействия: обеспечено функционирование интерактивных виртуальных площадок в среде MediaWiki-Рыбинск, модулей Дополнительных профессиональных программ в системе дистанционного обучения Moodle, проведены сетевые мастерские, действуют сайты поддержки педагогов по разным предметам и направлениям. Именно распространение практик инициирования и организации профессионального диалога в открытом информационно-образовательном пространстве (4 направление Программы) позволило в условиях удаленного обучения методически сопровождать педагогов весной 2020 года.

В рамках 5 направления «Развитие практик публичной презентации и общественного признания профессиональных достижений педагога» обеспечена сертификация методической активности педагогов. С 2016 года выдано 3614 сертификатов методической активности. Развиваются формы

общественной экспертизы (открытые аудиты, общественное жюри на конкурсах и др.), совершенствуются практики стимулирования и оценки профессионального развития работников системы образования. Механизмом выявления и поддержки ценного инновационного опыта стало образовательное событие «Инновационный каскад», задача которого обеспечить зоны предъявления ценных практик, присваивать инновационные статусы, способствовать оформлению идей и их тиражированию.

Таким образом, сегодня мы можем констатировать, что в муниципальной системе образования, с одной стороны, есть условия для профессионального развития педагога, но, с другой стороны, есть необходимость поиска и освоения новых ресурсов профессионализации кадров. А это уже задачи новой программы, для проектирования которой нужно ответить на главный вопрос: как реализация Программы развития кадров повлияла на достижение показателей качества образования обучающихся? В рамках сетевой конференции «Современный руководитель: новые ресурсы развития кадрового потенциала» в форуме организовано обсуждение данного вопроса и выявлены проблемные зоны текущего состояния, которые станут потенциалом модернизации методической деятельности как на уровне учреждения, так на уровне муниципальной системы образования в процессе разработки Программы развития кадров на следующий период.

Предложенные направления для разработки новой Программы поддержали от 52 до 73% опрошенных. В числе задач стоят:

– освоение инструментов анализа диагностики профессиональных компе-

тенций педагогических работников, оказание тьюторской помощи в построении образовательных маршрутов, проведение стажировок с привлечением баз ценных практик, ресурса профессиональных сообществ и руководителей образовательных организаций для «горизонтального обучения», создание условий для проявления профессиональных активностей;

– в рамках реализации мероприятий государственной целевой программы развития образования запущен ряд проектов по переводу образовательных организаций в эффективный режим работы. Решение этой проблемы связывается с оптимизацией условий организации образовательного процесса на основе раскрытия внутреннего потенциала ресурсов организации и кооперации с ресурсами социума. А это в свою очередь требует обновления компетенций руководителей;

– проектирование ВСОКО, новая модель аттестации работников системы образования, процедуры аккредитации профессионального мастерства требуют формирования у педагогов нового методического мышления в части организации контроля и оценки достижения обучающимися образовательных результатов и самооценки качества своей педагогической деятельности;

– современный тренд образования – это рост онлайн-решений в образовании, развитие смешанной педагогики. Владение педагогами практиками использования дистанционных технологий и электронного обучения позволяет выстраивать вариативную информационно-образовательную среду, в необходимости которой нас убеждают обстоятельства жизни.



Новые способы управления кадрами в условиях трансформации образования

Кораблева Татьяна Борисовна,
заведующий,
Почетный работник сферы образования РФ,
детский сад № 116

Китайская мудрость гласит «Не дай Вам Бог жить во время перемен». Современный мир меняется с невероятной скоростью. Изменяются климат, социальные системы, отношения, огромные изменения происходят в мире... Однако может, стоит поспорить с китайской мудростью? Трудное время – это время величайших возможностей! Важно увидеть эти перемены, войти в них, а это значит «оказаться во времени».

Одной из таких возможностей является Управление персоналом организации. В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных учреждениях происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству, которое является наиболее важным звеном в общей системе управления образовательным учреждением. Это обусловлено возрастающей ролью работника, знанием его мотивационных установок, умением их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед образовательными учреждениями.

Небольшое исследование, целью которого было выявление эффективности организации управленческой работы в детском саду, показало, что за пять лет налицо переход от форм репродуктивных, информационных к продуктивным, исследовательским, требующим активного участия самого педагога в процессе образования. А это значит: существенно изменилось отношение педагогов к своей профессиональной деятельности, возросла доля педагогов с развитым самосознанием, которые способны принимать участие в технологических, организационных, социальных инновационных мероприятиях. Результаты оценки кадровых условий реализации ООП ДО фиксировали в оценочных картах.

Поэтому в нашем учреждении в течение нескольких лет реализуется план внутрифирменного повышения квалификации педагогических работников, который включает в себя различные формы работы:

Мероприятия	Тема мероприятия	Образовательный результат
Педагогические советы:	- «Использование технологий деятельностного подхода в образовании детей дошкольного возраста»	Деятельностный подход, реализуемый педагогами в практике работы нашего ДОУ, дает возможность детям включаться в самостоятельный поиск новой информации, в результате которого происходит открытие нового знания и приобретение новых умений, позволяет дошкольникам определить свою «детскую» цель деятельности и идти к ее выполнению.
Медико-педагогические совещания	- «Эмоциональное благополучие вновь прибывших детей»	Соблюдение педагогических установок на организацию эмоционально - развивающей среды в группе ДОУ, владение методами и

		приемами для создания положительных эмоциональных состояний, рациональный подбор эмоциональных форм воздействия с детьми обеспечивают эмоциональный комфорт (фон) для развития личности каждого воспитанника детского сада.
Семинары	- «Реализация проектного метода в условиях реализации ФГОС ДО»	Разработан комплект методических материалов «Проектная деятельность в ДОО». Практическое использование педагогами методических рекомендаций позволяет детям практиковаться в умении работать в команде, небольшими группами, решать конфликты, договариваться друг с другом, у них развиваются коммуникативные навыки.
	- «Технология продуктивного чтения-слушания как эффективное средство ознакомления детей с художественной литературой»	Наработаны методические материалы для педагогов по применению технологии и методические рекомендации родителям по организации семейного чтения, воспитанию любви к книге. Дети свободно выражают свои мысли и чувства не только по тому или иному художественному произведению, но и в реальных ситуациях.
	- «Развитие и поддержка детской инициативы и самостоятельности в рамках реализации ФГОС ДО».	Педагоги владеют различными способами развития и поддержки детской инициативы, дети старшего дошкольного возраста могут поставить цель и обдумать путь ее достижения в разных видах деятельности.
Вебинары	«Деятельностные технологии образовательной системы «Детский сад 2100».	Увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные технологии, развивающие у дошкольников любознательность, познавательный интерес, склонность к наблюдению, экспериментированию.
Консультации	- «Аттестация педагогов. Изменения в законодательстве об аттестации»; - «Как подготовиться к аттестации»; - «Как снять тревожность во время аттестации»; - «Разъяснение целей и задач аттестации, порядка аттестации, ознакомление с этапами проведения»	Замотивированность педагогов пройти аттестацию на квалификационные категории, готовность пройти процедуру аттестации без стрессов и урона здоровью.
	- «Современные педагогические технологии» (для молодых педагогов); - «Развитие творческих способностей ребенка»; - «Наблюдение – метод педагогической диагностики»	Обеспечение равных стартовых возможностей для профессионального роста молодых педагогов, умение формировать у детей творческое воображение в различных видах деятельности, методически грамотно осуществлять педагогическую диагностику и выстраивать индивидуальный маршрут образования.

Анкетирование, самоанализ деятельности	- «Что я знаю об аттестации»; - «Самоанализ образовательной деятельности в форме занятий»	Готовность педагогов к аттестации на квалификационные категории
Реализация тем самообразования педагогов	Выступления, открытые показы образовательной деятельности, творческие отчеты	Активизация творческого потенциала педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.

В результате реализации плана внутрифирменного обучения 81% педагогов овладели основами деятельностного подхода в работе с детьми.

83% педагогов используют в работе технологию продуктивного чтения-слушания в работе с детьми дошкольного возраста.

72% педагогов успешно используют в образовательной деятельности технологию «Метод проектов», ориентированную на интересы и возможности каждого ребенка.

На сегодняшний момент 19% педагогов имеют соответствие занимаемой должности, 53% педагогов аттестованы на квалификационные категории, 6% педагогов впервые готовы выйти на аттестацию на первую квалификационную категорию, 16% повышают свой образовательный уровень в ЯГПУ им. К.Д. Ушинского и МУБиНТ.

В 2019-2020 учебном году мы столкнулись с необходимостью дистанционного взаимодействия и повышения профессионального мастерства педагогов через внутрифирменное обучение. Несколько способов управления кадрами в дистанционном режиме:

1. Установление стабильно работающих каналов коммуникации.

Это может быть любой групповой чат в мессенджере или в Скайпе, которые позволяют проводить групповые совещания. У нас в ДОУ создан групповой чат ВКонтакте «Важные вопросы д/с 116». Это позволяет все важные вопросы обсуждать в групповом чате и создает у сотрудников понимание общих задач и ответственность за их выполнение.

2. Создание внутренней платформы обучения. В нашем ДОУ их две: платформа ГУГЛ и социальная сеть ВКонтакте.

Сервис Google Classroom (Гугл-класс) является хорошим подспорьем для проведения обучающих занятий, семинаров и курсов. Благодаря этому приложению было организовано дистанционное обучение педагогов детского сада по темам: Онлайн-курс «Образовательная деятельность в форме занятий» и «Инновационный проект «Комплексное развитие ребёнка дошкольного возраста средствами ООП ДО «Детский сад 2100». Освоение парциальной программы и пособий «Здравствуй, мир!». В процессе обучения все участники курса выполняли задания, обсуждали задания с администратором курса и другими педагогами, комментировали выполненные задания и видели комментарии к своим работам. При этом задания можно было выполнить в удобное время для слушателей курса, независимо от того, где они находятся, не нужно было использовать электронные письма. Процесс взаимодействия с использованием данного сервиса проходит намного быстрее, проще и эффективнее, а процесс обучения становится для педагогов более интересным, динамичным и результативным.

С помощью сервиса Google Forms (Гугл-формы) создавать опросы очень легко, а заполнять их – еще легче. Это мобильный и простой в освоении сервис, который доступен с любого устройства, необходима только почта Gmail. С помощью этого сервиса в период пандемии было проведено анкетирование родителей «Качество услуг, предоставляемых детским садом», опрос воспитателей «Плюсы и минусы программы «Здравствуй, мир!», диагностика «Возможности и затруднения» среди педагогов.

Создав сообщество ВКонтакте «Обучаемся онлайн», появилась возможность реализовать часть методической работы, запланированной на второе полугодие: консультации «Основные направления работы по познавательно-исследовательской деятельности», «Современные формы работы по развитию речевой активности дошкольников»; педагогический совет «Создание необходимых условий для единого образовательного пространства по речевому развитию дошкольников».

Вывод: онлайн-обучение позволяет получать знания и навыки при помощи компьютера или других гаджетов в режиме «здесь и сейчас».

3. Использование видеосвязи. Это позволяет создавать чувства единства. С сентября 2020 года весь коллектив осваивает программу OBS (Open Broadcaster Software) для проведения онлайн-встреч, родительских собраний с родителями своих воспитанников. Эта же программа используется и для организации просветительской и консультационной работы с педагогами детского сада.

Любое внедрение нового – достаточно сложный процесс, и, как правило, сопровождается рядом проблем. Из опыта применения дистанционного общения, мы выделили следующее:

1. Высокая трудоемкость разработки содержания дистанционного обучения: так как семинары, консультации представлены не только в печатном или электронном виде, но и аудиовизуальном – с демонстрацией слайдов и видеоклипов.

2. Недостаточная компьютерная грамотность педагогов, отсутствие опыта дистанционного обучения, не все специалисты детского сада были готовы к такому методу обучения.

3. Есть сложности в подборе специалистов, способных развернуть систему дистанционного обучения и сопровождении ее на всех этапах. Мало методических материалов по подготовке и проведению дистанционного обучения.

4. Требуется наличие современной компьютерной базы и хорошего доступа к интернету, а также надежность выбранной бесплатной площадки: насколько часто площадка «вылетает» из эфира.

Таким образом, существующая система методического сопровождения сотрудников в удаленном режиме и организация взаимодействия с ними в рамках внутрифирменного обучения, позволяет обеспечивать функционирование и развитие ДООУ, а, значит, сегодня каждый педагог понимает важность и необходимость этого вопроса и через свое самообразование, личную аттестацию, участие в различных мероприятиях, конкурсах, семинарах, вебинарах, активно находится в процессе обучения.

Перед каждым руководителем поставлена сложная, но разрешимая задача – «оказаться во времени». Задача администрации и методической службы детского сада – создать условия для успешного решения этой задачи.



Инновационная деятельность как способ обновления и совершенствования профессиональных компетенций педагогов детского сада

Светцова Ирина Владимировна,
заведующий,
детский сад № 107

Инновационная деятельность – это комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению новшеств с целью достижения значимого результата в повышении качества образования в детском саду.

Наша дошкольная организация имеет опыт участия в различных видах инновационной деятельности:

– в 2011 году реализовывали программу «Организация и функционирование «Мини-центра», как ресурса для оказания дополнительных образовательных услуг по художественно-эстетическому развитию детей от 1 года до 3 лет»;

– в 2013 году - муниципальная инновационная площадка по теме «Внедрение в образовательную практику ДОО новых форм социальной адаптации детей»;

– с 2016 года детский сад является соисполнителем региональной инновационной площадки по теме «Реализация социокультурных практик в образовательной деятельности для достижения обучающимися новых образовательных результатов в соответствии с требованиями ФГОС», а также всероссийской пилотной площадкой по реализации программы «Мозаичный парк».

Следовательно, процесс развития, изменения в организации происходит не хаотично, а прогнозируется на основе актуальной ситуации в обществе и направлен на решение конкретных задач.

Детский сад – это сложный организм, стремящийся к развитию. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив. Включение педагога в инновационную деятельность

влияет на повышение уровня его профессиональной компетентности, в основе которой лежит личностное и профессиональное развитие.

Система профессиональной компетентности педагога включает в себя совокупность умений и способностей. А для развития профессиональной компетентности педагога необходимо обновление и совершенствование основных профессиональных компетенций для создания условий развития детей, взаимодействия с семьями воспитанников, взаимодействия с коллегами и социальными партнерами.

Успешное развитие ребенка, его личностная активность и социальная состоятельность зависят от грамотного, целенаправленного руководства со стороны педагога. В процессе реализации инновационной деятельности в детском саду педагоги освоили формы организации сотрудничества взрослых и детей, ориентированного на интересы и возможности каждого ребенка и учитывающего социальную ситуацию его развития. Организация разнообразных форм сотрудничества как взрослого с детьми, так и детей между собой внутри коллектива, позволяет нам поддерживать положительные, доброжелательные отношения детей друг к другу и взрослого к ребенку.

Педагоги освоили разнообразные модели сотрудничества воспитанников, где мы поддерживаем инициативу и самостоятельность детей в разнообразных видах деятельности; создаём возможность выбора детьми материалов, видов

активности участников совместной деятельности и общения.

При реализации инновационной деятельности педагоги научились разрабатывать сценарии событий, где каждый участник имеет свою роль, выполняет деятельность в соответствии со своей ролью; осуществляет подготовительную работу и планирует результат. Профессионализм педагогов совершенствуется в разработке методического ресурса для успешного обеспечения результата. Педагогами разрабатываются конспекты, сценарии событий социально-ориентированной деятельности, апробируются новые формы сотрудничества.

Педагоги проявляют умения подбирать целесообразные способы организации социокультурных практик, где дети, родители, педагоги и социальные партнеры - участники, причем включенность каждого участника образовательных отношений равномерна.

При формулировании целей и задач предстоящего события педагог должен понимать цель проведения, планировать результат его проведения, его внешний социальный аспект, а также возможные приращения в развитии детей личностного характера. Инновационная деятельность способствует развитию у педагогов умения прогнозировать результаты социокультурной деятельности воспитанников, что ориентировано на повышение качества образования.

Для того, чтобы грамотно определить цели и задачи деятельности, педагогу необходимо знать социальную ситуацию в обществе, современные проблемы и потребности социума, иметь интерес ко всему новому и необычному. Умение педагога профессионально поставить цель деятельности и конкретизировать ее в задачах будет не только определять характер деятельности, но и обеспечит достижение запланированного результата, сделает деятельность педагога действительно эффективной. В процессе инновационной деятельности педагоги

познакомились со способом составления дорожной карты, с четким планированием каждого шага деятельности, не упуская важные моменты плана, а некоторые участники продемонстрировали способность к пошаговой реализации социокультурной практики.

Рассматривая законодательную базу современной системы образования, мы понимаем, что современному воспитателю необходимо иметь качества творческого, компетентного и профессионального педагога, способного к саморазвитию и самосовершенствованию. Инновационная деятельность позволила педагогам проявить способность к выбору и привлечению ресурсов для реализации социокультурной практики: это и поиск социального партнера, и разработка рекламной продукции, печатного материала для непосредственной работы, и вовлечение родителей в образовательную деятельность дошкольной организации.

Важным компонентом качественного сотрудничества детского сада с социальными институтами, творческим двигателем детей и взрослых в проявлении активной позиции сотворчества является грамотная мотивация деятельности всех участников акции.

Умение педагога заинтересовать всех участников образовательных отношений, ведет к полному самораскрытию их потенциальных возможностей, способностей, развивает личностную позицию, стимулирует активную социально значимую деятельность.

Педагоги приняли участие в разработке критериев и показателей оценки результативности социокультурной практики, подборе инструментария и осуществлении измерения уровня социокультурной компетентности у детей старшего дошкольного возраста.

В инновационной деятельности педагоги детского сада научились грамотно осуществлять интерпретацию результатов оценки социокультурной компетентности обучающихся с целью

дальнейшего развития детей и адекватного выстраивания образовательного маршрута с каждым ребенком.

Важным моментом развития профессионализма педагогов является и умение транслировать свой положительный опыт, свои умения и достижения. Педагоги совершенствовали презентационные компетенции в написании и публикации статей в журналах, на образовательных сайтах, выступления на образовательных профессиональных событиях разного уровня. Ведение собственного публичного блога отражает работу детского сада в инновационном режиме. Педагоги приобрели опыт участия в муниципальном образовательном событии «Инновационный

каскад» на презентационной и конкурсной площадках с представлением опыта и вовлечения слушателей в практическую деятельность. Педагоги нашего детского сада транслировали свой инновационный опыт на Ярмарке социально-педагогических инноваций межрегионального и международного уровней.

Таким образом, мы понимаем, что реализация инновационной деятельности является способом обновления и совершенствования основных компетенций педагога для создания условий развития детей, взаимодействия и сотрудничества с семьями воспитанников, партнерства с коллегами и социальными партнерами.



Организация управления коллективом в период дистанционного обучения

Лапина Татьяна Михайловна,

заместитель директора по учебно-методической работе
СОШ № 26

Весной 2020 года всем школам пришлось столкнуться с очень непростой ситуацией, вызванной массовым переходом на дистанционный режим обучения: это и новизна нормативного поля, и региональные кейсы, и факторы рынка образовательных онлайн-услуг. Возникшая проблема определила управленческую задачу: организовать управление коллективом при удаленной работе.

Среди ресурсов, позволяющих обеспечить успешное выполнение поставленной задачи можно выделить следующие: кадровые, организационные, материально-технические, информационные и финансовые. Коротко охарактеризуем имеющиеся в нашей школе ресурсы.

Кадровые:

- администрация школы, успешно применяющая IT-технологии для решения профессиональных задач;
- учителя с высоким уровнем развития ИКТ-компетентности, разрабатывающие уроки для обучения школьников в дистанционном формате, представляющие опыт своей работы на методических объединениях, семинарах.

Организационные:

- методический совет школы, являющийся главным связующим звеном всех подструктур;
- методические объединения учителей, оказывающие в рамках своей деятельности помощь коллегам по развитию ИКТ-компетентности.

Материально-технические:

– рабочее пространство учителя, оснащенное аппаратными и программными средствами;

– наличие (или возможность организации) доступа к сети Интернет.

Финансовые:

– средства образовательного учреждения.

Информационные:

– материалы по проведению учебных занятий в дистанционном формате. Материалы находятся в свободном доступе каждого учителя;

– цифровые образовательные ресурсы включают разработки учебных занятий, тесты, разнообразные зрительные иллюстрации и звуковое сопровождение к изучению учебных программ, созданные как учителями школы, так и имеющиеся в школьной медиатеке.

– ресурсы сети Интернет. С каждым днём в сети Интернет увеличивается количество предлагаемых к использованию учебных электронных ресурсов и образовательных платформ, и задача учителя постепенно сводится не к созданию новых ЦОР, а к грамотному отбору имеющегося материала.

Для управления вышеперечисленными ресурсами используются методы, которые условно можно разделить на несколько групп.

Правовые методы управления (правовые нормы и правоотношения):

– мероприятия по осуществлению контроля за деятельностью педагогов в период дистанционного обучения, использованием ресурсов, в том числе ресурсов сети Интернет.

Организационно-педагогические методы управления (распределение управленческих задач между исполнителями, организационное стимулирование и стимулирование свободным временем):

– создание рабочей группы по вопросам организации смешанной формы дистанционного обучения (с использованием онлайн-уроков);

– организация повышения квалификации для учителей по использованию возможностей ИКТ;

– организация сетевого взаимодействия педагогов;

– организация консультационной поддержки;

– организация проведения мастер-классов;

– организация системы взаимопосещения онлайн-уроков;

– улучшение условий труда;

– поощрение творческого подхода;

– поддержка инициатив;

– вовлечение персонала в процесс управления.

Среди распорядительных методов можно выделить:

– Инструкция для учителя при проведении онлайн-уроков;

– Методические рекомендации для учителя, использующего в образовательном процессе средства ИКТ;

– Должностная инструкция учителя, использующего в образовательном процессе средства информационно-коммуникационных технологий и цифровые образовательные ресурсы;

– Инструкции по использованию возможностей Электронного дневника школьника;

– Инструкция по организации работы в Skype;

– Количественные критерии оценивания работ учащихся в период дистанционного обучения.

Среди экономических методов можно использовать:

– премирование педагогов;

– увеличение стимулирующих выплат;

– рациональное использование собственных средств на оснащение ОУ дополнительными ресурсами ИКТ.

Из социально-психологических методов наиболее эффективными являются:

– проведение семинаров, мастер-классов по вопросам организации онлайн-уроков;

- участие в конкурсах, конференциях по использованию возможностей ИКТ;
- мониторинг динамики затруднений;
- мониторинг потребностей;
- психологические тренинги.

Анализируя свою управленческую деятельность в период дистанционного обучения, мы выделили три аспекта, которые на наш взгляд являются наиболее важными в период удаленной работы.

Коммуникация

При удалённом общении с сотрудниками, как правило, используются мессенджеры, электронная почта, телефон.

Для себя мы определили несколько правил:

– При удаленной работе требуются общие сборы коллектива, для организации которых рационально использовать технологии, позволяющие собеседникам видеть друг друга.

– Поскольку содержание электронного письма может быть неверно интерпретировано, письмо с инструкциями должно быть максимально чётким, однозначным в понимании.

– Нежелательно использовать электронную почту или другие каналы письменной коммуникации для разбора конфликтов и сложных ситуаций, а вот похвала и благодарность должны быть не только регулярными, но и, по возможности, публичными.

– Необходимо находить возможности для неформального общения - делиться интересными цитатами, новостями, статьями и др.

Контроль

При удаленной работе значение контроля лишь возрастает. В период дистанционного обучения было организовано посещение онлайн-уроков администрацией, была разработана схема мониторинга для учителей: какие возникали затруднения при проведении онлайн-урока, кто отсутствовал на занятии; для классных руководителей: причины отсутствия учащихся, вопросы организации работы с родителями.

Мотивация

У каждого человека своя мотивация, вне зависимости от того, работает он дома или в школе. Но нужно признать, что понимать, какие потребности актуальны сейчас у сотрудника, которого руководитель не наблюдает ежедневно на работе, сложнее. И есть определённые особенности мотивации на расстоянии.

При удаленной работе администрацией использовалась как внешняя (материальная) мотивация сотрудника, так и внутренняя.

Рост влияния

Для многих гораздо более сильными мотиваторами, по сравнению с материальным вознаграждением, являются такие факторы, как рост доверия, предоставление бóльшей самостоятельности.

Для сотрудников, работающих удалённо, могут быть актуальными: руководство проектами, предполагающее управление другими сотрудниками (что также возможно дистанционно), наставничество, работа с менее опытными коллегами, вовлечение сотрудника в обсуждение вопросов и принятие значимых решений.

Осознание значимости результата

В данном случае, сотрудника мотивирует осознание того, что результат его работы представляет собой ценность. Важно понимание своего вклада в общую работу, важности и ценности собственной деятельности.

Новые знания

Некоторых сотрудников мотивирует возможность как получать знания, так и самому становиться признанным экспертом в своём деле.

В этом случае будет важно следующее: возможность онлайн-обучения на внутренних и внешних ресурсах, возможность получить консультацию у наставника или более опытного коллеги удалённо, возможность самому быть таким наставником для менее опытных коллег.

Независимость

Мастерство руководителя заключается в том, чтобы давать независимость

сотрудникам, при этом чётко определяя её границы.

Сотрудников, работающих дистанционно, будут мотивировать высокий уровень доверия руководства, поручение им ответственных задач или поддержки важных процессов.

Защищённость

Люди с этой потребностью предпочитают работать в рамках хорошо выстроенной структуры, в ситуациях, когда чётко определены ориентиры.

Это означает наличие контакта с руководителем, возможность быстрого доступа для обсуждения сложных вопросов, позитивные отзывы о работе, которые дают чувство безопасности и уверенности в будущем, детальное объяснение новых процессов и процедур в случае внедрения изменений.

Признание

Некоторым людям свойственно желание сделать свою работу хорошо для того, чтобы получить высокую оценку от руководителя и коллег.

В этом случае становятся важны похвала и признание усилий даже тогда, когда результаты можно и улучшить («Я вижу, что ты стараешься»), возможность участия в конкурсах, проектах и т.д., максимально возможная публичность для награждения или просто позитивной обратной связи (например, в рамках онлайн-совещания).

Весна 2020 года показала, что удаленная (или дистанционная) работа педагогов – не далекое будущее. Реальность постоянно ставит задачи поиска новых способов управления кадрами.

Литература:

1 Кох Л. Удаленные работники требуют особого внимания // журнал «Управление персоналом» – 2019. - № 14.

2 Содиков М.О. Перспективы развития управления персоналом в удаленном режиме // журнал «Молодой ученый» – 2020. - № 23.



Формирование резерва педагогических кадров – работа на перспективу

Вершинин Евгений Васильевич,
директор,
СОШ № 44

В динамичном и напряжённом ритме настоящего слово «трансформация» стало уже привычным, знакомым и понятным. Трансформация образования была ожидаемым явлением, но, тем не менее, не все оказались готовы к тому, чтобы искать и использовать в своей повседневной работе новые формы, новые средства достижения поставленных целей, не все оказались готовы к тому, чтобы постоянно учиться применять передовые разработки и технологии.

И всё же, сегодня, как и всегда многое, если не всё, решает человеческий фактор. Успех или неуспех любого дела зависит от работы не только команды педагогов, администрации, но и от каждого учителя, от их вовлечённости в работу школы с учётом современных требований, от их мотивации, коммуникации и уровня конфликтности. Любой руководитель несмотря на опыт работы с людьми, сталкивается с

проблемами, которые принято называть «человеческий фактор».

В рамках трансформации образования приходится проводить много организационных изменений, которые, в большинстве своём, на первоначальном этапе вызывают непонимание и сопротивление. Среди этих ситуаций особо выделяются те, которые требуют от человека поиска новых решений и энергетических затрат. Типичными жизненными ситуациями такого рода и являются конфликты. Весна 2020 года яркий тому пример.

К сожалению, не все педагоги были готовы к событиям, произошедшим в 2019-2020 учебном году. Также, учитывая то, что в школе педагоги имеют нагрузку, превышающую нормативы, возникали серьезные трудности с организацией рабочего времени учителя. Особо остро, на сегодняшний день стоит вопрос с укомплектованностью штата должностями: учитель математики, учитель русского языка и литературы, учитель иностранного языка. И прогноз не благоприятен. Средний возраст педагогических работников составляет 50 лет, а желающих, прийти на смену опытным педагогам, к сожалению, немного. Сегодня организации высшего образования осуществляют подготовку бакалавров и магистров, но их очень мало, да и желания пойти работать в школу у них нет.

В 2019 году администрация школы 44 при проектировании программы развития одним из ключевых векторов развития определила подготовку новых педагогических работников. Была организована встреча директора школы с проректором по научной работе ФБГОУ ВО «ЯГПУ им. К.Д. Ушинского» по вопросу взаимодействия для организации профориентационной работы с обучающимися школы для мотивации будущих выпускников к обучению в педагогической организации высшего образования и дальнейшего трудоустройства в образовательные организации города Рыбинска. В ноябре 2019 года данное направление работы школы было представлено на инновационном совете при

Департаменте образования городского округа город Рыбинск для присвоения статуса «Муниципальный инновационный проект по теме «Система профориентационной работы образовательной организации по выявлению и сопровождению педагогически одаренной молодежи».

Реализация проекта осуществляется педагогическими работниками школы и работниками ЯГПУ им. К.Д. Ушинского. Обучающиеся с желанием вошли в реализацию этого проекта. Дети начали проектировать свой профессиональный путь, возникла заинтересованность в обучении педагогическому мастерству. Увеличилось число участников олимпиады по педагогике, а самое главное – выпускники стали поступать на направления подготовки по педагогическому профилю. В июле 2020 года заключено пять целевых договоров на обучение по программам высшего образования по педагогическому направлению подготовки.

Конечно работа еще только началась, но уже сейчас можно с уверенностью сказать, что мы начали проектировать свой педагогический коллектив сами, буквально через 2 года после окончания очной магистратуры в школе появится новый учитель математики, что позволит снизить педагогическую нагрузку у имеющихся работников.

На протяжении последних двух лет в коллективе школы ведется подготовка участников профессиональных конкурсов: «Учитель года России», «Педагогический дебют». Данная работа направлена на оказание методической и профессиональной помощи молодым педагогам для профессионального роста. Учителя школы в 2020 году в сложных условиях достойно представили свой опыт, коллектив сплотился при организации помощи участникам, все этапы конкурса были преодолены. При организации электронного обучения коллективом педагогов были апробированы различные образовательные платформы, ежедневно педагоги делились

опытом. Все это позволило на достаточно высоком уровне организовать образовательную деятельность, позволившую не снизить качество образования школьников.

Мы ценим опыт коллег, проработавших в системе образования много лет, но для

реализации современных целей обучения необходимы молодые, современно подготовленные педагоги, которые быстрее реагируют на трансформацию в образовании России.



Самообучающаяся организация: опыт построения системы обучения внутри школы

Зубкова Лариса Анатольевна,

заместитель директора,

Бардыкина Елена Борисовна,

учитель русского языка и литературы,

Почетный работник общего образования РФ,

СОШ № 23 им. С.И. Грудинского

«Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики). Образовательная экосистема должна непрерывно обновляться, тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности. Образовательный процесс в такой экосистеме поддерживается новыми образовательными технологиями и постоянно модернизируемым содержанием, ориентированным на практику и меняющуюся социокультурную ситуацию. Образовательная экосистема основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика.

Важнейшим элементом образовательной экосистемы является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными

компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной экосистемы.

Полноценной интеграции учителя в образовательную экосистему в настоящий момент препятствуют в том числе профессиональные дефициты» [1].

Потребность самосовершенствования в личностном и профессиональном смысле, по А. Маслоу, стоит на вершине «пирамиды» потребностей любого человека. Поэтому одной из возможностей, которая должна быть создана в целях непрерывного профессионального развития учителя, является возможность сформировать индивидуальную программу профессионального роста, образования, независимо от опыта профессиональной деятельности [2].

По мнению П.М. Сенге, основное назначение самообучения состоит в «подготовке и развитии навыков персонала для эффективной работы в данной организации».

Основой современных ФГОС становится формирование базовых компетентностей современного человека:

– информационной (умение искать, анализировать, преобразовывать, применять информацию для решения проблем);

– коммуникативной (умение эффективно сотрудничать с другими людьми);

– самоорганизация (умение ставить цели, планировать, ответственно относиться к здоровью, полноценно использовать личностные ресурсы);

– самообразование (готовность конструировать и осуществлять собственную образовательную траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая успешность и конкурентоспособность).

Этими компетентностями должны обладать и обучающиеся, и педагогические работники, однако к педагогу предъявляются особые требования - базовые компетентности педагога (материалы ФГОС).

Умение педагога учиться, одновременно обучая и воспитывая обучающихся, позволяет ему стать педагогом-профессионалом, способным самостоятельно обнаруживать проблемы, решать их в широком социокультурном контексте, проектировать ситуации развития и воспитания в образовательном процессе. Отсюда обучение на рабочем месте становится одним из наиболее действенных механизмов формирования компетентности педагогов, позволяет решать различные проблемы, связанные с организацией образовательного процесса, эффективного взаимодействия субъектов образовательного процесса [3].

Педагогический коллектив СОШ № 23 понимает под самообучающейся организацией ту:

– в которой атрибутами педагогической деятельности являются непрерывное обучение, сотрудничество и опыт;

– которая развивается за счет постоянного совершенствования всех своих сотрудников (В.И. Маслов);

– в которой совершенствование внутриорганизационных коммуникаций происходит на основе активного включения педагогов в процессе принятия решений.

Непрерывность образования стала необходимым условием профессиональной самореализации, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства и важнейшим условием индивидуального развития личности учителя. Проблемы профессионализма педагога, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании.

В нашей школе эта проблема одна из приоритетных. Организация деятельности СОШ № 23 как открытой самообучающейся образовательной организации направлена на создание системы повышения квалификации работников на рабочем месте в соответствии с запросами как самого работника, так и школы непосредственно.

С учетом того, что перед школой стоит задача обеспечения нового качества образования, школа № 23 видит миссию методической деятельности в создании условий, отвечающих требованиям «цифрового века», обеспечивающих современный уровень качества образования. Практика школы в данном направлении ориентирована на выявление и восполнение профессиональных дефицитов, формирование индивидуальных траекторий профессионального совершенствования педагогов и создание условий для их карьерного роста.

Результаты деятельности школы в данном направлении отвечают интересам не только педагогов, но и других участников образовательных отношений:

– администрации образовательной организации позволяют использовать возможности практико-ориентированной образовательной среды для обеспечения качества образования, повышения имиджа и конкурентоспособности школы через расширение спектра образовательных услуг;

– родителям (законным представителям) предоставляются гарантии в получении их ребенком конкурентоспособного образования и содействие в воспитании будущего гражданина;

– обучающийся получит качественное образование, которое позволит ему эффективно реализовать способности, быть социально защищенным и конкурентоспособным.

Вектор развития методической службы СОШ № 23 направлен на создание условий для успешной работы педагогического коллектива, обеспечивающих современный уровень качества образования и представлен моделью «Методический треугольник» (Рисунок 1).



Рисунок 1. Методический треугольник

Основные направления деятельности методической службы СОШ № 23:

– развитие системы «горизонтального обучения»;

– создание системы учительского роста, обеспечивающей возможность карьерного роста педагогических работников соответственно их уровню владения профессиональными компетенциями.

Цель методической деятельности: создание оптимальной образовательно-методической среды, отвечающей требованиям «цифрового века», способствующей росту педагогического мастерства коллектива и обеспечивающей современный уровень качества образования.

Задачи:

1. Обеспечить условия для информационной, методической и научной поддержки педагогов.

2. Способствовать высокому уровню готовности педагогов к инновационной деятельности.

3. Создать систему методических услуг в соответствии с потребностями педагогов.

4. Создать условия для непрерывного повышения квалификации педагогических работников, развития мотивации к профессиональному и карьерному росту.

5. Расширить спектр методических услуг путём развития новых форм методической поддержки педагогов.

6. Создать механизм изучения динамики становления и развития профессиональной компетентности учителя.

При выборе стратегии и механизмов достижения поставленной цели СОШ № 23 руководствуется как ранее апробированными, обеспечивающими решение локальных проблем, так и модифицированными способами и методами анализа, программирования, оценки, мониторинга, направленными на решение комплексных задач.

Особенность модели методической службы СОШ № 23 заключается в том, что информационно-образовательное пространство школы является «открытой педагогической системой, направленной на формирование творческой, интеллектуально и социально развитой личности» как обучающегося, так и педагога. В ее состав входят взаимодействующие целостные компоненты:

– комплекс информационных образовательных ресурсов;

– совокупность компьютерных средств обучения и современных средств коммуникации;

– система современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современном ИОП.

Особое внимание в СОШ № 23 уделяется дифференциации в обучении педагогов. В школе реализуется модель,

получившая название «Ступени мастерства», включающая три уровня профессионального развития педагогов.

Модель «Педагог-профессионал» объединяет педагогов, обладающих высокими педагогическими способностями.

Формы и методы работы: участие в инновационных процессах, создание дидактического, методического материала, участие в конкурсах, руководство творческими группами. Самостоятельный выбор форм и методов обучения.

Модель «Педагог-стажер» объединяет педагогов, у которых отмечается неполнота собственных профессиональных знаний.

Формы и методы обучения: активные формы и методы под руководством заместителя директора, руководителей школьных УМО.

Модель «Педагог-практикант» объединяет молодых и малоопытных педагогов. Формы и методы обучения: определение системы знаний по методике преподавания предмета, массовый позитивный опыт, наставничество, Школа молодого учителя.

Обеспечение непрерывности процесса профессионального «образования в течение всей жизни» возможно только при комплексном взаимодействии образовательных учреждений и методических служб разных уровней. В процессе реализации практики СОШ № 23 организует социальное взаимодействие по ряду направлений:

– обучение по программам повышения квалификации на базе школы и/или с использованием дистанционных образовательных технологий: ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», «Школа цифрового века» (издательский дом «Первое сентября»);

– обмен педагогическим опытом в области реализации программ дополнительного образования: Рыбинский филиал ГОАУ ДО ЯО ЦДЮТТ (детский технопарк «Кванториум76»), Центр «Солнечный»;

– реализация образовательных программ при участии социальных партнеров;

– курс внеурочной деятельности по модулю «Технологии XXI века»: ФГБОУ ВО РГАТУ имени П.А. Соловьева; по предметам учебного плана («технология»): ГОУ СПО ЯО Рыбинский промышленно-экономический колледж;

– инновационная деятельность по направлению «Развитие и распространение лучшего опыта в сфере формирования цифровых навыков образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, имеющих лучшие результаты в преподавании предметных областей «Математика», «Информатика» и «Технология» в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика» (создание цифрового учебно-методического комплекса по программам внеурочной деятельности): СОШ № 21, СОШ № 24 имени Бориса Рукавицына, СОШ № 43.

Построение системы методической работы школы основано на трех аспектах.

Нормативно-организационный аспект

Разработка комплекта локальных актов, включающего следующие документы:

– Приказы и положения о создании и деятельности Центра развития кадрового потенциала, Центра мониторинга и диагностики, Центра профессионального самоопределения и профессиональной ориентации школьников;

– Положение о рабочей группе;

– Планы работы Центров.

Материально-технический аспект

– Наличие локальной сети, отвечающей современным требованиям.

– Внутрешкольная платформа для организации дистанционного обучения.

– Автоматизированная информационная система, позволяющая автоматизировать процесс формирования

данных для аттестации (портфолио педагога) (АИС «NetSchool», АИС «АСИОУ»).

– Автоматизированные рабочие места (АРМ) педагогов, представляющие профессионально-ориентированную совокупность программно-аппаратных средств, объединенных в комплексное решение, интегрированных в информационно-образовательную среду.

Организационно-технологический аспект

1. Разработка модели «Педагог в информационно-образовательном пространстве школы» - анализ возможностей информационно-образовательного пространства, используемых в школе при организации работы с педагогами, позволяющих обеспечить реализацию «адресных» (в том числе индивидуальных) программ (маршрутов) профессионального развития.

2. Реализация модели «горизонтальное обучение» на уровне школы в трех направлениях:

– формальная модель (курсы повышения квалификации, стажировка на базе ОУ, в том числе с привлечением социальных партнеров);

– неформальная модель (участие в деятельности сообществ, наставничество, педагогические активности);

– информальная модель (обучение в процессе общения и деятельности).

3. Создание виртуального методического кабинета (ВМК).

4. Вовлечение педагогов в инновационную деятельность.

5. Популяризация конкурсного движения – привлечение педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства.

Реализация модели профессионального развития педагогического коллектива способствовало:

– обновлению системы непрерывного повышения квалификации работников;

– развитию школьной системы мониторинга и диагностики;

– созданию творческой атмосферы, культивированию интереса к новшествам, инициирование новшеств;

– приведению квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований;

– развитию цифровых компетенций педагогов.

В настоящее время в СОШ № 23 наблюдается:

– профессиональный рост педагогов;

– профессиональная и личностная самореализация педагогов, удовлетворенность профессиональной деятельностью;

– мотивационная готовность и практическая ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;

– проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;

– повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

В системе управления развитием кадрового потенциала школы:

– управление развитием кадрового потенциала преобразуется в соуправление, достигается баланс единоначалия и коллегиальности в управлении;

– происходит диалогизация управления развитием кадрового потенциала; жёсткая организационная структура управления трансформируется в гибкую, подвижную, при которой доминирует сетевой (горизонтально-координационный) тип взаимодействия компонентов структуры управления.

В педагогической деятельности: мотивационная и технологическая готовность учителей к решению профессиональных задач, обеспечивающих реализацию ФГОС.

Литература

1. Проект «Создание условий для профессионального роста учителя». – URL:

https://docviewer.yandex.ru/view/98310706/?page=4&*=5zKE02NYudLIFqXwvHjbxUA0smN7I (дата обращения 11.10.2019)

2. Михайлов А.В. Школа как самообучающаяся организация // Непрерывное образование: XXI век. – 2013. – Вып. 1. – URL: <https://i1121.petrus.ru/journal/article.php?id=1947> (дата обращения 15.10.2020)

3. Открытая самообучающаяся организация: основные понятия и организация деятельности: Методические рекомендации для руководителей, заместителей руководителей и педагогов образовательных организаций. – Курган. – ГАОУ ДПО ИРОСТ, 2015. - URL: <https://yadi.sk/i/GP6ZG3V2NLJ2uA>

4. Методические рекомендации по созданию и обеспечению функционирования центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, центров непрерывного повышения

профессионального мастерства педагогических работников в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». – URL: <http://docs.cntd.ru/document/561251520> (дата обращения 11.10.2019)

5. Бурмистрова А.В. Становление и развитие профессионально-педагогической компетентности педагога в условиях введения ФГОС // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. - 2014. – № 2. – С. 32

6. Создание траектории профессионального роста будущего педагога как условие развитие системы подготовки педагогических кадров. – URL: <https://infourok.ru/doklad-na-temu-sozdanie-traektorii-professionalnogo-rosta-dlya-buduschego-pedagoga-kak-uslovie-razvitiya-sistemi-podgotovki-peda-2958504.html> (дата обращения 11.10.2019)



Взаимное обучение с использованием сетевых форм как ресурс развития профессиональной компетентности педагогов

Кужина Светлана Владимировна,
заместитель директора,
Заслуженный учитель РФ,
СОШ № 32 им. акад. А.А. Ухтомского,

Деятельность по развитию кадрового потенциала школы требует выявления эффективных средств развития инициативы и творчества педагогов, публичного предъявления своих достижений и признания ценного педагогического опыта. Для этого надо использовать такие эффективные формы, как:

– организация взаимного обучения средствами сетевого взаимодействия, которое направлено на структурирование

связей между отдельными педагогами, образовательными организациями, процессами, действиями. Взаимообучение с использованием сетевых форм должно осуществляться на основе добровольного объединения ресурсов школ-партнеров, взаимной ответственности и обязательств, идеи открытости школ-партнеров для достижения общей цели развития профессиональных компетенций педагогов;

– в организации взаимобучения с использованием возможностей методической сети важной становится дистанционная поддержка как содействие при выстраивании и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов школ-партнеров по методической сети;

– сетевые образовательные события, оцениваемые человеком как значимые для его образования и самообразования.

В этом случае будет идти процесс наращивания социального капитала не только отдельно взятой образовательной организации, а сети школ, объединенных вокруг решения важной для этих школ проблемы.

Для нас первым серьезным опытом обучения коллег школы-партнера стало участие в Межрегиональном образовательном интернет-проекте «Мост дружбы», организованном Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки в целях оказания поддержки образовательным организациям Республики Тыва в подготовке их выпускников к государственной итоговой аттестации 2 года назад. Важными задачами интернет-проекта стали обмен опытом и методическая поддержка школ, стимулирование учителей как школы-партнера, так и нашей образовательной организации к эффективному и продуктивному использованию информационно-коммуникационных технологий. Ежемесячно, разрабатывая совместный план взаимодействия с МБОУ СОШ им. Ш.Ч. Сат с. Чаа-холь, акцентировали внимание прежде всего на тех «болевых точках» в подготовке учащихся к ГИА, которые «вылечить» педагоги школы-партнёра самостоятельно, без методической поддержки со стороны наших учителей-предметников, на тот момент не могли. Нашими учителями было проведено 5 занятий с коллегами дружественной школы, 4 сетевых заседания методических объединений учителей-предметников по вопросам эффективных методов и способов подготовки к ГИА.

На наш взгляд, ключевой идеей, вокруг которой сегодня можно и нужно создавать методическую сеть, является региональный проект «Современная школа (реализуется в рамках нацпроекта «Образование»), и в частности 2 его направления: «Реализация программ в сетевой форме» и «Обновление содержания и совершенствование методов обучения предмету «Технология».

Почему мы считаем, что повышение квалификации в рамках методической сети по этим направлениям обеспечит высокий уровень мотивации и вовлеченность кадров школ-партнеров по сети в процесс взаимного обучения?

Во-первых, Федеральным проектом «Современная школа» предусмотрено, что к концу 2024 г. не менее, чем 70% образовательных организаций будут реализовывать образовательные программы в сетевой форме в целях повышения эффективности использования инфраструктуры и кадрового потенциала системы образования и расширения возможностей детей в освоении программ общего образования. Одновременно, школы неизбежно столкнутся с проблемами в управлении и организации процесса освоения образовательных программ в сетевой форме. Прежде всего, это проблемы, связанные с нормативным обеспечением реализации программ в сетевой форме. СОШ № 32 уже 9 лет работает в статусе МРЦ профильного обучения. С 2011 г. 124 ученика ОО города освоили программы профильного (углублённого) уровня на базе РЦ.

В реестре образовательных услуг мы предлагаем обучающие семинары для административных команд школ «Управленческий и организационный аспекты реализации программ в сетевой форме». В рамках сетевого взаимодействия с нашими партнерами – СОШ № 20 и СОШ № 27 по реализации профильного обучения мы совместно существенно продвинулись в плане создания нормативных документов, регламентирующих сетевую форму реализации образовательных программ и

готовы оказать методическую помощь административным командам других образовательных организаций в разработке документов: Положение о сетевой форме реализации образовательных программ, Договор о сетевой форме реализации образовательных программ, Совместную образовательную программу. Развитию профессиональных компетенций административных команд способствует и проведение общественной экспертизы подготовленных локальных нормативных актов с привлечением сетевых партнёров.

С января 2020 г. наша школа работает в статусе муниципальной инновационной площадки по теме «Модель школьного технологического образования «Технология – навигатор в будущее». И вновь проектная идея родилась не на пустом месте. Тем же проектом «Современная школа»: обозначена задача обеспечения возможности «изучения предметной области «Технология» посредством сетевой формы с привлечением ресурсов организаций, имеющих высокооснащенные ученико-места. И конечно же, реализация разработанной нами модели школьного технологического образования, невозможна без организации соответствующего методического сопровождения педагогов не только нашей школы, но и педагогов школ-партнёров. Одним из направлений инновационной деятельности в рамках проекта является расширение методической сети образовательных организаций,

участников проекта для повышения качества школьного технологического образования и развития профессиональных компетенций педагога. В рамках реализации проекта нами разработана программа внутрифирменного обучения «Активные методы современного технологического образования», которая ориентирована на учителей технологии, носит практико-ориентированный характер, содержит серию мастер-классов учителей технологии и искусства СОШ № 32. Эту программу мы будем реализовывать совместно с нашими партнерами: согласие на участие в проекте дали школы №№ 20, 6, 44. Кроме того, треть своего коллектива мы обучили на базе своей школы по программе «Психологизация педагогического процесса для успешной реализации задач ФГОС общего образования» и планируем провести серию вебинаров для педагогов наших сетевых партнёров.

Организация взаимного обучения средствами сетевого взаимодействия – для нас дело новое. В частности, необходимо отработать механизмы управления договорными отношениями в рамках сети, экспертного оценивания созданных организационно-методических материалов.

И тем не менее, взаимообучение с использованием сетевых форм – мощный ресурс в наращивании профессиональных компетентностей педагогов и административных команд.



Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа как ресурс повышения качества образования школьников

Осипова Наталья Михайловна,

заместитель директора по учебно-воспитательной
работе СОШ № 5

В настоящее время оценочной процедурой Всероссийской системы оценки качества образования являются Всероссийские проверочные работы, направленные на оценку уровня общеобразовательной подготовки обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС.

Всероссийские проверочные работы (ВПР) – это итоговые контрольные работы, которые проводятся в общеобразовательных организациях по завершении обучения с 4 по 7 классы в штатном режиме.

Успешные результаты Всероссийских проверочных работ во многом зависят от того, насколько эффективно решена проблема психолого-педагогического сопровождения.

Психологическая готовность – психическое состояние, которое характеризуется мобилизацией ресурсов субъекта труда на выполнение конкретной деятельности.

Компоненты готовности:

а) мотивационные (потребность успешно выполнить поставленную задачу, интерес к деятельности, стремление добиться успеха и т.п.);

б) познавательные (понимание инструкции, условий задачи, оценка ее значимости, знание средств достижения цели);

в) эмоциональные (чувство ответственности, уверенность в успехе, воодушевление);

г) волевые (управление собой и мобилизация сил, сосредоточение на задаче,

отвлечение от мешающих воздействий, преодоление сомнений, страха).

Сопровождение школьников в период подготовки к ВПР представляет собой комплексный подход к подготовке учащихся к ВПР на основе анализа имеющихся затруднений. Мы к затруднениям относим следующие:

1. неумение (развито недостаточно) понимать и выполнять инструкцию к заданиям;

2. неумение (развито недостаточно) гибко реагировать на изменение формулировки и/или условий задания (адаптивность);

3. низкий темп деятельности ученика;

4. низкая стрессоустойчивость в трудной и/или неожиданной ситуации (вредные всплески эмоций, которые влияют на деятельность и на окружающих).

В средней школе №5 успешно реализуется дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Развиваясь, учимся», обеспечивающая психолого-педагогическое сопровождение школьников в период подготовки к ВПР.

Реализация программы «Развиваясь, учимся» нацелена на развитие творческой, исследовательской самостоятельности и инициативы младших школьников, способствует их дальнейшему саморазвитию и самоопределению, что соответствует требованиям ФГОС НОО к личностным результатам освоения обучающимися основной образовательной программы.

Само сопровождение включает в себя следующие направления деятельности: диагностику, просвещение, консуль-

тирование, профилактику и коррекцию и охватывает всех участников образовательного процесса: обучающихся, их родителей и педагогов. На практике все это проходит через мониторинги «Трудные вопросы ВПР» и «Читательская грамотность (умение работать с инструкцией/смысловое чтение)», а также через программу внеурочной деятельности «Развиваясь, учимся». Итогом такой работы является повышение нормативно-правовой, информационной и психологической компетентности родителей. А для учеников создаются благоприятные условия для развития стрессоустойчивости и адаптивности, что является необходимым фактором для повышения психологической готовности к ВПР.

Особенностью содержательных разделов данной программы «Исследуем родной язык», «Развиваем математические способности», «Мы успешные читатели», «Окружающий мир: хочу всё знать» является их нацеленность на формирование и развитие универсальных учебных действий школьников средствами учебных предметов. Материал каждого раздела имеет большой развивающий потенциал, способствует интеллектуальному, творческому, эмоциональному развитию младших школьников.

Кроме того, при проектировании работы учитываются итоги анализа рубежных работ учеников 3-4 классов по предметам русский язык, литературное чтение, математика и окружающий мир.

Следует отметить и формы организации занятий:

- малая группа обеспечивает постоянную включенность в работу, активность всех на протяжении сего занятия;
- однородность группы по составу (по уровню учебной готовности);
- безотметочность, цена ошибки сведена к минимуму;
- мотивационная составляющая (достижения на занятиях подтверждаются отметками в журнале).

В процессе реализации программы предусмотрено использование активных методов, что соответствует деятельностному подходу в обучении. В программе конкретно определены ожидаемые результаты обучения, такие как: овладение способами решения заданий продуктивного, проблемного, творческого и поискового (исследовательского) характера, умение организовать решение учебной задачи в совместной деятельности, применять эти умения в повседневной жизни, в том числе в нестандартных ситуациях, что позволяют считать её личностно-ориентированной и привлекательной для учащихся. В результате проведенных занятий у школьников повышается уверенность в себе при выполнении тестовых заданий, появляется желание проявлять инициативу и достигать более высокого уровня, возрастает удовлетворенность учебной.

Программа позволяет развивать умственные способности не только одаренных детей, но и даже несколько отстающих в развитии. Особо следует отметить, что школьники этой группы, работая на своем уровне и в своем темпе, успешно выполняют задания на развитие познавательных способностей.

В программе конкретно определены ожидаемые результаты обучения, такие как: овладение способами решения заданий продуктивного, проблемного, творческого и поискового (исследовательского) характера, умение организовать решение учебной задачи в совместной деятельности, применять эти умения в повседневной жизни, в том числе в нестандартных ситуациях, что позволяют считать её личностно-ориентированной и привлекательной для учащихся. Ценность программы – в обеспеченности инструментами мониторинга результатов её реализации.

Программа «Развиваясь, учимся» составлена в соответствии с требованиями к разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих

программ, является актуальной, значимой не только для ребёнка, но и для родителей, социума, для муниципальной системы образования, её реализация в

образовательной деятельности школы способствует повышению качества образования в целом.



Профессиональные обучающиеся сообщества как средство развития профессиональных компетенций педагога

Реброва Елена Анатольевна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе СОШ № 3

Пространство, в котором развивается образование, постоянно меняется, но главным стратегическим и технологическим ресурсом остается учитель. Именно от его интеллекта, профессионализма, профессиональной культуры зависит качество образования. С задачей переподготовки педагогов успешно справляются институты повышения квалификации работников образования. Однако, кроме курсов повышения квалификации, педагогу необходимо постоянное профессиональное самосовершенствование, поэтому все чаще рассматривается вопрос об использовании внутренних ресурсов организации для решения актуальных задач обучения, воспитания и развития обучающихся.

В школах, работающих в неблагоприятных социальных условиях (ШНСУ), наблюдаются низкая учебная мотивация школьников, проявляющаяся в большом количестве пропусков учебных занятий без уважительной причины, непривлекательности уроков для учащихся школы, неудовлетворенности взаимоотношений с учителем, и, как следствие, низкой успеваемости. И снова видится проблема в изменении аспектов организации учебно-воспитательной работы, в эффективности

сотрудничества учителей между собой и родителями.

Анализируя итоги успеваемости и результаты государственной итоговой аттестации СОШ №3 за последние несколько лет, можно констатировать факт, что в педагогическом коллективе недостаточна была проведена индивидуальная работа с категорией «трудных» учащихся, не с полной отдачей были использованы внеурочные занятия, направленные на коррекцию знаний, умений и применение их в новых внеучебных ситуациях.

Пути решения выявленных проблем педагоги искали, общаясь между собой: сравнивали результаты контрольных работ, проводимых в конкретном классе по разным учебным дисциплинам, проговаривали формы и методы проектирования уроков и индивидуальных занятий для ликвидации пробелов в знаниях обучающихся. Так, постепенно традиционно сложившиеся предметные методические объединения перешли в межпредметные. В исследованиях отечественных и зарубежных ученых еще в 90-е годы прошлого века фрагментарно встречаются концептуальные разработки, подтверждающие возможность создания и эффективной работы профессиональных

обучающихся сообществ, сокращенно ПОС. Профессиональные обучающиеся сообщества объединяют учителей не одной области преподавания, а педагогов разных учебных дисциплин. Таким образом, происходит реорганизация МО (методических объединений) в ПОС (профессиональные обучающиеся сообщества).

Знакомство с материалами по технологии создания профессиональных обучающихся сообществ педагогов как средства развития профессиональных компетенций педагогов, предложенными ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», общение с тьюторами, сопровождающими школы с низкими образовательными результатами, административная команда нашей школы увидела в ПОС расширение понимания значимости собственной роли учителя в поддержке и развитии учеников, рассказала об этой идее педагогическому коллективу. Инициатива создания профессиональных обучающихся сообществ была одобрена. Так на сегодняшний день в соответствии с выявленными диагностированием ЦОиККО проблемами в школе создано 4 действующих ПОС, каждое из которых работает над своей темой. Для образовательной организации в ближайшие годы актуальны «Формирование читательской и математической грамотности», «Проектирование урока с использованием таксономии учебных

задач», «Освоение современных методик поддержки слабоуспевающих учащихся», «Улучшение качества преподавания через рефлексию деятельности учителя».

Человеку свойственно пугаться чего-то нового. Но это не про учителя. Поэтому, несмотря на некоторые возникшие трудности, так, например, адаптация к работе в диалоговой форме и в новой группе коллег, профессиональные сообщества уже обсудили актуальность выбранной темы своего ПОС, проанализировали имеющиеся ресурсы и составили прогноз школьных улучшений, наметили план работы ПОС, утвердили график встреч.

Неоспоримыми плюсами современной формы организации методической работы в школе являются: сплочение коллектива, появление общей цели, изменения в стиле общения, чувство доверия как между учителями, так и между учителями и администрацией, учителями и детьми, родителями. Кроме того, участники сообществ говорят о повышении своей профессиональной компетентности, о самообразовании и саморазвитии, совместном практическом решении выделенных проблем, договариваются о совместных действиях без прямых указаний администрации. Между группами происходит обмен информацией, группы не закрыты. И как следствие, мы ожидаем изменение отношений к школе, к ученику, к родителям, а учеников к учителям.



Опыт организации внутрифирменного обучения в условиях реализации ФГОС ДОУ

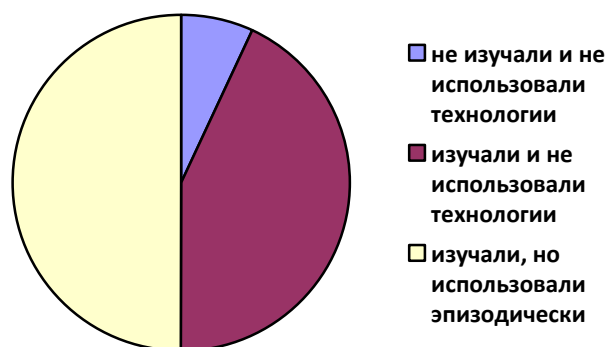
Скользнева Юлия Николаевна,
старший воспитатель,
детский сад № 49

В современных условиях профессиональная квалификация работников любой сферы деятельности становится одной из главных характеристик специалиста. Существенное изменение приоритетов в области обучения и воспитания детей привело к повышению требований к уровню профессионализма сотрудников дошкольных организаций. Стало очевидным, что существует проблема повышения профессионализма кадров на рабочих местах. Данные тенденции характерны и для дошкольных образовательных организаций. В этой связи выдвигается вопрос о том, каким образом компенсировать недостатки традиционной работы или же вообще заменить ее в части решения задачи непрерывного профессионального развития сотрудников детского сада. На наш взгляд, это представляется возможным, если реализовать в практике непрерывного профессионального развития сотрудников положения и принципы самообучающейся организации.

За прошедшие два года кадровый состав в нашем дошкольном учреждении изменился: к нам пришли педагоги, которые не работали в инновационном режиме, поэтому для нас было важно оценить их уровень владения современными технологиями. Также мы решили проверить, а как сотрудники со стажем используют полученные в ходе курсовой подготовки знания на практике.

Нами был проведен мониторинг, в ходе которого было выявлено, что:

- 7 % педагогов в силу разных причин не изучали, не интересовались и не стремились использовать данные технологии;
- 43 % – интересовались, изучали и хотели бы использовать их на практике, причем эта группа педагогов имела разный уровень сформированности умений и навыков;
- 50 % – педагоги, изучали, но использовали технологии эпизодически.



Для повышения уровня знаний об инновационных технологиях и, как следствие, умения их применить на практике, было решено провести внутрифирменное обучение, которое позволило бы сформировать у педагогов новые компетенции без отрыва от работы.

Цель разработанной программы - обеспечение профессионального роста педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях реализации ФГОС ДО, формирование творчески работающего коллектива.

Для достижения цели были поставлены задачи:

- систематическое обновление и расширение знаний и умений

педагогических работников в соответствии с требованиями времени;

- повышение профессиональной компетентности педагогических работников;

- повышение профессионального рейтинга педагогических работников в ОО;

- подготовка педагогических работников к выполнению новых образовательных задач, работа на опережение;

- воспитание у педагогических работников ОО стремления к самосовершенствованию и профессиональному росту;

- повышение мотивации педагогов к обучению.

Педагог, по завершении обучения, способен и готов:

- проектировать изменения в образовательной среде и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики;

- осуществлять планирование и реализацию образовательной работы в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и основной образовательной программой детского сада № 49;

- применять современные образовательные технологии для обеспечения качества образовательного процесса на уровне дошкольного образования.

Инновационность программы заключается в использовании педагогами в процессе профессионального развития современных технологий: технологии проектирования, информационных технологий, технологии «портфолио» и т.д., составлены творческие отчеты, фото- и видеопрезентации.

Структура курса включает в себя 8 разделов и охватывает широкий спектр тем – от законодательной основы до организации планирования.

Когда речь идет о повышении профессиональной компетентности,

необходимо понимать, что дело не только в знакомстве с инновационными технологиями, но и в их дальнейшем применении педагогами в работе с детьми, поэтому программа обучения включает теоретические и практические занятия. Тематика курса была разработана с учётом потребностей педагогов, чтобы исключить повторение той информации, которая уже известна.

Для изучения разделов использовались продуктивные формы работы:

- Научно--практическая лаборатория.

- Проектные группы.

- Тематические педагогические советы.

- Педагогический совет.

- Педагогическая конференция.

- Комплекс инновационного развития.

Методы:

- Метод ситуационного анализа.

- Метод анализа кейсов, случаев.

- Метод инцидента.

- Информационный лабиринт или баскет.

- Метод проектов.

Неотъемлемой частью программы являлись групповые дискуссии, упражнения, промежуточные тесты, деловые игры, практические занятия, решение различных ситуационных задач на примере реальных событий, сравнение всего материала с практическими ситуациями на работе, сопоставление проблем и способов решения, а также разработка учебной документации.

В программу входило обязательное проведение открытого занятия. В период обучения было проведено 13 занятий, а, начиная с 4 раздела, педагоги приступили к разработке индивидуальных проектов. Согласно мониторинговым исследованиям, за счет внутрифирменного обучения существенно возросла доля педагогов детского сада, применяющих на практике инновационные технологии. Проекты, разработанные в ходе курса, были представлены на конкурсах различного уровня и получили высокие оценки.

В заключение хотим отметить, что модель внутрифирменного обучения обладает преимуществами:

- предполагает на повышение квалификации педагогов эффективное расходование бюджетных и внебюджетных средств;

- предоставляются более широкие возможности для организации индивидуального образовательного маршрута педагога;

- способствует более эффективному применению инновационных технологий в профессиональной деятельности.

И, как следствие, в результате реализации программы достигаются в организации образовательной деятельности качественно новые образовательные результаты.



Навигация профессионального развития педагога

Бачуринa Светлана Вячеславовна,

заместитель директора по научно-методической работе,
Почетный работник общего образования РФ,
гимназия № 18 им. В.Г. Соколова

В статье рассматривается вопрос непрерывного профессионального совершенствования педагога, представлены способы и формы работы, способствующие развитию педагога, вовлечению каждого учителя в процесс обучения и самообучения, предлагается средство формирования индивидуального образовательного маршрута педагога для профессионального саморазвития, конструирования персональной среды развития.

Этимология слова «навигация» и его лексические значения в первую очередь связаны с судоходством. Навигация (лат. *navigatio*, от лат. *navigo* — «плыть на судне»).

1. Мореплавание, судоходство.

2. Период времени в году, когда по местным климатическим условиям возможно судоходство.

3. Основной раздел судоходства, в котором разрабатываются теоретические обоснования и практические приёмы вождения судов.

В течение многих веков термин «навигация» означал совокупность

указанных значений. В XX веке, с развитием науки и техники, появлением воздушных судов, космических кораблей — новых объектов навигации — появились новые смысловые значения термина.

Теперь, в общем смысле, навигация — процесс управления некоторым объектом (имеющим собственные методы передвижения) в определённом пространстве передвижения. Состоит из двух основных частей: теоретическое обоснование и практическое применение методов управления объектом, маршрутизация, выбор оптимального пути следования объекта в пространстве.

Мы рассмотрим это применительно к профессиональному развитию учителя: в каком пространстве и по какому маршруту двигаться педагогу? Первое и главное условие — ДВИГАТЬСЯ, развиваться ВСЕГДА! «Вечно изобретать, пробовать, совершенствоваться и совершенствоваться — вот единственный курс учительской жизни...» — так говорил великий русский педагог К.Д. Ушинский.

Предлагаем навигатор профессионального развития педагога, по которому можно выстроить свой индивидуальный маршрут развития (приложение 1).

В нём 7 блоков. Первый – образование.

Обратимся к словам Владимира Михайловича Лизинского, кандидата педагогических наук, главного редактора журнала «Классный руководитель»: «Учитель – это человек, который учится всю жизнь, только в этом случае он обретает право учить». Всё начинается с рефлексии. Учитель осознаёт проблемные зоны своей педагогической деятельности и выбирает методическую тему для разработки. Особо следует обратить внимание на необходимость постоянного изучения образовательных технологий, во-первых, потому, что их много, они появляются и трансформируются, во-вторых, сейчас, в связи с необходимостью активного и широкого использования цифровых ресурсов, жизненно необходимо осваивать самые разнообразные информационно-коммуникационные технологии, технологии электронного обучения.

Формы и объёмы обучения могут быть разными: программы переподготовки, курсы повышения квалификации, дополнительные профессиональные программы, семинары, вебинары и т.д. Их реализуют и проводят МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» и другие организации дополнительного образования педагогов очно, очно-заочно и дистанционно.

В недалёком прошлом были возможны и, надеемся, в недалёком будущем вновь будут возможны стажировки за рубежом. Знакомясь с системой образования другой страны, мы анализируем, что возможно перенести на российскую почву, в свою образовательную организацию, что из зарубежного опыта будет эффективным у нас. И, конечно, практически каждый учитель занимается самообразованием.

Сейчас это стало более разнообразным и доступным благодаря появлению электронных версий педагогических, методических, психологических и т.д. книг, журналов и статей.

Вспомним слова Генри Форда: «Если ты не учишься, то незаметно станешь стариком, и не важно, тебе 20 или 80 лет. Когда ты учишься, ты всегда остаёшься молодым и прогрессивным». А ведь любой учитель хочет всегда оставаться молодым и прогрессивным!

В развитии учителя важна роль педагогических сообществ. Один в поле не воин! Методические объединения или кафедры, временные и постоянные проблемные, рабочие и творческие группы, активная групповая деятельность на педагогическом совете, клубы, муниципальные методические объединения, ассоциации учителей-предметников, разнообразные сетевые сообщества – именно в них учитель не чувствует себя одиноким, здесь единомышленники вместе решают проблемы, каждый педагог чувствует «плечо друга», получает поддержку и может развиваться в правильном направлении.

А также транслировать свой опыт! Нарботки по методической теме и другой опыт можно представить в виде выступлений и стендовых докладов, открытых уроков, занятий или открытых мероприятий, мастер-классов и презентаций на круглых столах, педсоветах, семинарах, конференциях разного уровня. Интересно разрабатывать дидактические и методические материалы и представлять их коллегам в разных сообществах, публиковать в различных изданиях и создавать собственные сайты.

Конечно, учитель развивается, участвуя в профессиональных конкурсах или сопровождая участника конкурса «Педагогический дебют», «Учитель года», «Сердце отдаю детям», которые проводятся на муниципальном уровне в системе образования городского округа город Рыбинск. Здесь, безусловно, не обойтись

без креативности! Создавая творческий отчёт или педагогическое эссе, собирая портфолио педагога и занимаясь инновационной деятельностью, проходя конкурсные испытания, педагог систематизирует свой опыт, учится его транслировать, обогащается опытом коллег.

Теперь также проводится много дистанционных профессиональных конкурсов, где достаточно разместить свои наработанные материалы. И эту форму стоит использовать для своего развития.

Для опытных учителей хорошим стимулом развития является наставничество над молодым педагогом или практика студентов. Часто это происходит не формально, по назначению приказом, а потому, что молодой учитель сам выбрал учителя-тьютора, к которому прислушивается, которому доверяет, за которым идёт. В этом обоюдном процессе происходит развитие и начинающего учителя, и опытного педагога.

Сопровождение одарённых, способных и высокомотивированных учащихся также стимулирует развитие и учителя. Выстраивая их индивидуальный образовательный маршрут, педагог с ними готовится к различным олимпиадам, конкурсам, фестивалям, конференциям, может являться тьютором проектов, организатором внеурочной деятельности, коллективных творческих дел, различных социокультурных практик и социально значимых акций, помогая найти и реализовать себя, личностно развиваться учащемуся. Но в этой деятельности и педагог всегда находится в активной позиции.

Как полноправный и важный блок навигатора выделим свободное время педагога и вспомним слова В.А. Сухомлинского, которые необыкновенно актуальны сейчас: «Важнейшее условие духовного роста педагога – это прежде всего время – свободное время учителя. Пора понять, что чем меньше у учителя свободного времени, чем больше он загружен всевозможными планами, отчётами, заседаниями, тем больше

опустошается его духовный мир, тем скорее наступит та фаза его жизни, когда учителю нечего будет отдавать воспитанникам... Время – ещё и ещё раз повторяю – это большое духовное богатство учителя... Педагогическое творчество – сложный труд, требующий огромной затраты сил, и, если силы не будут восстанавливаться, учитель выдохнется и не сможет работать». У учителя есть право на отдых! У него может и должно быть хобби! Как найти на это время при огромной нагрузке? Планировать свою деятельность на год, месяц, неделю и день! Доказано, что люди планирующие успевают больше. Научиться расставлять приоритеты и постичь искусство тайм-менеджмента.

Очень важно находить время на общение! Общаться в неформальной обстановке с учениками, родителями, коллегами, просто с хорошими людьми, с которыми приятно находиться, заряжаться энергией и позитивом очень важно. Хорошо иметь так называемых людей влияния, присматриваться к успешным людям и учиться не на своих ошибках, а на чужом успехе! В напряжённом графике учительских будней и выходных нужно обязательно полноценно общаться с близкими людьми: родными и друзьями. Общаться с хорошей литературой! Общаться с самим собой (поразмьшлять, пофилософствовать, заняться рефлексией) ...

Итак, круг замкнулся! Рефлексия даёт толчок новым целям, новым планам, новому витку развития... Но, пожалуй, полноценного развития педагога не произойдёт, если в образовательной организации не созданы для этого условия:

- система методической поддержки учителя,
- действующие постоянные и временные объединения педагогов, возможность
- транслировать опыт,
- инновационная деятельность,
- система психологической поддержки адаптирующихся молодых педагогов и склонных к выгоранию опытных, возрастных учителей: мониторинги,

групповые тренинги, индивидуальные консультации.

Сейчас в связи с дистанционным обучением, сложной эпидемиологической ситуацией возник новый запрос на психологическую поддержку всех участников образовательных отношений: как избежать стресса? Конечно, в школах с выстроенной социокультурной средой и крепкими традициями легче педагогу найти своё место, проявить себя, развиваться и реализоваться. Это тоже нашло отражение в навигаторе.

Варианты использования навигатора могут быть различны:

- электронный / бумажный формат;
- цветное решение (приложение 1, зеленый цвет);
- стрелки / условные обозначения;
- план на год / на 3-5 лет;

– форма отчёта и т. п.

Его можно использовать в качестве конструктора, модифицировать и трансформировать под себя, т.е. проявить творчество.

Завершить разговор о навигации профессионального развития педагога хотелось бы вновь словами К.Д. Ушинского: «Учитель живёт до тех пор, пока учится [развивается]; как только он перестаёт учиться [развиваться], в нём умирает учитель».

Приложение 1

Навигация профессионального развития педагога

Образование	Педагогические сообщества	Трансляция опыта	Профессиональные конкурсы	Наставничество	Работа с одарёнными и высокомотивированными учащимися	Свободное время
Рефлексия ↓	МО / кафедра	МТ	Участие	Молодые педагоги	Индивидуальные образовательные траектории	Хобби
Проблемные зоны ↓	Проблемные / творческие группы	Выступления / стендовые доклады	Сопровождение	Педагогическая практика	Олимпиады	Планирование
МТ	Клубы	Мастер-классы	Креативность	Тьютор	Конференции	Тайм-менеджмент
Изучение ОТ	ПС	ОУ / ОЗ / ОМ	Творческий отчёт		Конкурсы	Общение
ПП	ММО	Презентации	Эссе		Фестивали	С учениками
КПК	Ассоциации	Круглые столы	Портфолио педагога		Проектная деятельность	С родителями
ДПП	Сетевые сообщества	Семинары	Инновационная деятельность		ВУД	С коллегами
Семинары		Конференции			КТД	С хорошими людьми / успешными людьми / людьми влияния
Вебинары		Разработка дидактических / методических материалов			СКП	С близкими людьми
Стажировки за рубежом		Публикации			Акции	С хорошей литературой
Самообразование		Сайты				С самим собой ↓
						Рефлексия ↓
Образовательная организация						
Система						
Методическая поддержка	Проблемные / творческие группы	ОПО	Инновационная деятельность	Служба психологической поддержки:	Социокультурная среда	Традиции
	Клубы			мониторинги		
				тренинги		
				индивидуальные консультации		



Профессиональное самосовершенствование педагога - навигатор личностного роста в рамках конструирования персональной среды саморазвития

Скоробогатова Светлана Геннадьевна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
средняя школа № 28 имени А.А. Суркова

*Никогда не прекращайте вашей
самообразовательной работы и не
забывайте, что, сколько бы вы не учились,
сколько бы вы не знали, знанию и
образованию нет ни границ, ни пределов*
Н.А. Рубакин

Учитель продолжает учиться всю жизнь. Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует новые образовательные потребности учителя. Каким я представляю себе современного учителя? Это личность со сложившимся позитивным мировоззрением, нацеленная на постоянное саморазвитие и профессиональный рост, толерантная, обладающая нравственными качествами, стремящаяся к самосовершенствованию.

Профессиональное самосовершенствование педагога – это осознанный, целенаправленный процесс повышения своей профессиональной компетентности, развития профессионально значимых качеств в соответствии с внешними социальными требованиями.

Движущей силой и источником профессионального саморазвития педагога является его осознанная потребность в этом процессе, вызванная желанием быть лучше, успешнее, иметь признание окружающих, получать удовольствие от процесса и результатов профессиональной деятельности. Зачастую эта осознанная потребность не возникает сама по себе, определенную роль играют условия, в которых находится педагог. Это признание его работы, возможность карьерного роста, заинтересованность в его развитии руководителя.

Одними лозунгами и повышением зарплаты невозможно привести учителя в состояние психологической готовности к работе по новым федеральным государственным стандартам, поднять его на новый уровень мастерства и культуры. Педагога нужно провести через систему психолого-педагогических тренингов, создать образовательную среду, обеспечивающую поддержку процесса профессионального и личностного роста. Административная команда нашей школы предпринимала разные подходы к формированию организационной культуры коллектива, понимая, что это должен быть коллектив единомышленников, поддерживающий имидж своей организации.

Участие в федеральном проекте «Анализ уровня социального капитала», использование коллективного проектирования при разработке стратегических документов организации, представление результатов деятельности на семинарах и конференциях различного уровня – это неполный перечень всех действий, которые были предприняты более 7 лет назад.

Так, например, опыт по формированию организационной культуры педагогического коллектива представлялся на муниципальном семинаре «Развитие организационной культуры учреждения в условиях перехода на новый образовательный стандарт» еще в 2013 году.

В ходе разработки и реализации Программы развития кадрового потенциала средней школы № 28 имени А.А. Суркова, цель которой заключалась в повышении профессионального мастерства педагогов

посредством внутрифирменного обучения и реализации инновационных практик, было определено одно из направлений «Становление и развитие субъектной позиции педагога». В рамках этого направления велась целенаправленная работа по разработке и апробации персонифицированных программ повышения квалификации (ПППК). Это были первые попытки создания индивидуальных образовательных маршрутов каждым членом коллектива. Было непонимание как это делать, возникало недовольство - зачем это нужно, но люди пытались. Сюда входил комплекс мероприятий по диагностике и выявлению профессиональных затруднений учителей с целью их ликвидации, по определению тем самообразования, по постановке личных целей и задач по их достижению. Опыт данной деятельности представлялся на муниципальном семинаре «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС» в гимназии № 18 имени В.Г. Соколова в 2014 году. Это был определенный заход на осмысление каждым учителем своего вектора развития, который он пытался облечь в свою программу.

Реализуя региональный инновационный проект «Комплексный проект в основной школе как фактор достижения новых образовательных результатов» в 2014 году, педагогами были разработаны и апробированы индивидуальные образовательные программы по проектной и исследовательской деятельности. Разработанные программы представлялись педагогической общественности на «Инновационном каскаде – 2014», участие в мероприятии способствовало анализу и систематизации своей деятельности в данном направлении, это были начальные шаги к пониманию необходимости профессионального саморазвития.

Как видно из выше сказанного, речь о профессиональном саморазвитии педагога идет на протяжении многих лет. Представление наработанного опыта на

семинарах различного уровня способствует анализу результатов деятельности административной команды и коллектива, принятию необходимых управленческих решений, выходу практики на новый виток развития.

Время не стоит на месте, появление профессионального стандарта Педагог, национального проекта «Образование», участие учителей в разработке ВСОКО, Программ развития образовательной организации и кадрового потенциала, ООПСОО – все это способствует развитию профессиональных компетенций учителей и повышению качества образования. Все изменения в образовательной политике, новые направления представляются на производственных совещаниях, педагогических советах, чтобы все коллеги владели информацией, следили за развитием ситуации.

Инновационная деятельность коллектива по сопровождению допрофессиональной педагогической подготовки способствовала разработке и реализации программы внутрифирменного обучения «Совершенствование профессиональной компетентности педагогов в условиях организации и сопровождения допрофессиональной педагогической подготовки школьников», ценность которой заключается в том, что каждый педагог привнес в неё свои знания и опыт. Результатом реализации программы стали разработанные педагогами рабочие программы курсов психолого-педагогической направленности, локальные акты, сопровождающие деятельность сводного педагогического класса и педагогической группы, повышение компетентности педагогов по сопровождению допрофессиональной педагогической подготовки. Это был первый опыт организации внутрифирменного обучения, который реализовывался в 2015 году. Изменение привычной для педагога собственной роли способствовало повышению мотивации, интереса к выполняемым видам деятельности, формированию коллектива единомышленников. В настоящее время в нашем педагогическом коллективе

осуществляется программа внутрифирменного обучения осуществления электронного обучения с использованием дистанционных технологий. Она краткосрочная, заключается в обзоре различных образовательных платформ, которые используют коллеги, знакомством с программой ZOOM и практическими занятиями по ее применению.

Подводя итоги вышесказанному, хочу отметить с управленческой точки зрения, что важную роль в навигации профессионального саморазвития педагога играет стратегическое видение руководителя, участие в инновационной деятельности коллектива, в разработке и проведении занятий в рамках внутрифирменного обучения, КПК, представление личного опыта.

Если смотреть на этот вопрос с личной позиции, то я считаю, что основными формами саморазвития учителя являются самовоспитание (воспитание воли, качеств характера, определенной модели поведения) и самообразование (познание нового, осмысление информации, ее интеграция с имеющимися знаниями, интеллектуальное обогащение). Именно самообразованию и самовоспитанию принадлежит важнейшая, но содержательно и методологически разному организованная роль.

В настоящее время существует много информации о планировании своей деятельности и управлении своим временем. Было бы желание эту информацию осмыслить, а самое главное применить на практике. Я бы выстроила такую траекторию: личное желание – получение информации – применение полученной информации для достижения поставленных целей – анализ результатов – постановка новых целей и задач. На первом месте стоит – личное желание, но это желание может побудить, например, предложение руководителя принять участие в проекте или представить свой опыт педагогической общественности.

Целью профессионального саморазвития является достижение осознанного образа или идеала педагога, в сущности, она

недостижима, поскольку предела развитию личности не существует, но важен сам процесс приближения к этой цели как к постоянно ускользающей линии горизонта.

Основными направлениями профессионального саморазвития я бы отметила:

- духовно-нравственное развитие;
- совершенствование профессиональных значимых качеств;
- развитие общей, правовой и педагогической культуры, эстетических и физических качеств;
- развитие навыков самостоятельной работы над собой;
- выработка умений управлять своим поведением, потребностями и чувствами.

Мое становление началось с участия в первых региональных инновационных проектах, которые реализовывал наш коллектив. Прохождение курсов повышения квалификации, посещение и участие в различных мероприятиях, руководство инициативными группами при разработке стратегических документов, разработка личного индивидуального образовательного маршрута, помощь в разработке и реализации личных индивидуальных образовательных программ учащихся – все это способствовало развитию и становлению моих личных профессиональных качеств. Участие в приоритетном национальном проекте «Образование» и победа в 2018 году в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями далась не с первой попытки, но дорогу осилит идущий. Получение в 2020 году ведомственной награды «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» было для меня значимым событием.

В заключении хочу сказать, что желание и правильно спланированная работа по саморазвитию является стимулом для повышения профессионального мастерства и для развития творческой составляющей, а в последствии, выходом на новый профессиональный уровень.



Информационно-образовательная среда как ресурс профессионального развития педагога

Жукова Юлия Евгеньевна,
заведующий,
детский сад № 22

Стратегической целью государственной политики в области образования является повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

Цифровая образовательная среда образовательной организации должна стать единым пространством коммуникации для всех участников образовательных отношений, действенным инструментом управления качеством реализации образовательных программ, работой педагогического коллектива.

Следовательно, необходим ресурс профессионального развития педагогов, который будет ориентирован на самообразование специалиста, на формирование его профессионально-личностной сферы и развитие ИКТ-компетенций. Таким ресурсом может стать информационно-образовательная среда. Такая среда должна включать в себя, как организационно-методические условия, так и совокупность технических и программных средств хранения, обработки, передачи информации, обеспечивающую оперативный доступ к педагогически значимой информации.

Повышение качества дошкольного образования на современном этапе находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров.

Современная виртуальная среда является не только носителем большого объема информации, но и обладает специфическими инструментальными возможностями. В ней моделируются или

воспроизводятся все ранее освоенные человечеством формы и способы потребления и обработки информации, а также появляются новые.

Это стало возможным благодаря уникальному потенциалу цифровых технологий, за которыми будущее.

Профессиональная ИКТ-компетентность педагога основана на Рекомендациях ЮНЕСКО «Структура ИКТ-компетентности учителей» и присутствует во всех компонентах Профессионального стандарта педагога.

Приоритет в мировом опыте образования сместился с выучивания фактов на поисковую грамотность.

Умение обращаться с компьютером из желательного навыка превратилось в необходимость.

Взяв на вооружение социальную психологию, многие ведущие образовательные учреждения начали применять персонализированный подход, позволяющий скорректировать программу каждого педагога в соответствии с его нуждами. Blended Learning, или смешанное обучение – это образовательная концепция, в рамках которой ученик или учитель получает знания и самостоятельно онлайн, и очно.

Такой подход дает возможность контролировать время, место, темп и путь изучения материала. Смешанное образование позволяет совмещать традиционные методики и актуальные технологии.

Изменения, которые происходят в системе образования включают в себя 5 требований от педагога:

1. Полные знания о преподаваемом предмете.
2. Знания о смешных предметах.
3. Знания в сфере IT.
4. Знания в сфере психологии детей.
5. Навыки урегулирования конфликтов с детьми и родителями.

И одно из них «знания в сфере IT». Только такой человек сможет обучать интересно и качественно, будет увлекательно и доступно объяснять материал. Он станет проводником в мир предмета, даст инструменты познания и научит ими пользоваться.

Есть такой современный термин как *фактчекинг* – это умение правильно ориентироваться в массе информации, вычлнять главное, анализировать и применять знания. Именно такой педагог, владеющий фактчекингом будет преподавателем будущего.

Для решения этих задач и подготовки педагогов необходимы изменения – формирование системы непрерывного обновления педагогами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков.

Результатом этих изменений должно быть: высокий профессиональный уровень педагогов в области работы с цифровыми устройствами, владения педагогическими технологиями и методами использования информационных образовательных ресурсов.

К таким методам относятся организация самостоятельной и совместной образовательной деятельности обучающихся на базе «облачных» сервисов, технологии электронного и смешанного обучения, дистанционных и online курсов, мобильного обучения с использованием цифровых гаджетов и соответствующих учебных приложений и программ.

В рамках работы по теме муниципальной инновационной деятельности в апреле 2018 года нами было проведено исследование среди дошкольных образовательных учреждений города Рыбинска по теме «Самооценка педагога по определению уровня сформированности

профессиональных компетенций в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога». Педагогам были предложены ряд вопросов. По результатам опроса были выявлены дефициты педагогов в данном направлении.

На основе полученных данных и для эффективного развития профессиональной компетентности педагогов нами была разработана Информационно-образовательная среда как ресурс профессионального развития педагога в условиях введения профессионального стандарта «Педагог» – это Модель «Путеводитель по Профстандарту Педагога». Целью которой является создание условий для реализации педагогом возможностей непрерывного самообразования через организацию открытого образовательного пространства.

Структурно ресурс представлен тремя блоками:

- блок диагностики профессиональных затруднений;
- методический блок;
- мониторинг профессионального развития педагога.

Диагностический блок, который содержит карту комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов, результаты которой являются основой проектирования индивидуального маршрута педагога.

Диагностические методики разработаны для определения уровня соответствия педагога его профессиональной компетентности, самооценки профессионального развития педагога в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», способности его к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности и др.

В него входят:

- тесты, анкеты на выявление «Способности педагога к творческому саморазвитию»;
- карта самооценки степени соответствия профессиональной компетентности воспитателя;

– лист самооценки профессионального развития педагога в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» по должности «Воспитатель»;

– анкета по итогам самообразования в сфере подготовки к работе в условиях профессионального стандарта «Педагог»;

– диагностика информационных, профессиональных затруднений и потребностей педагогов, уровня педагогического мастерства.

Также на каждого педагога заполняется Карта диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов.

Индивидуальные образовательные траектории обеспечивают расширение возможностей образовательного пространства, выбор наиболее эффективных и удобных для педагогических кадров путей и способов непрерывного образования, роста профессиональной компетентности, квалификации и конкурентоспособности педагогов на рынке образовательных услуг.

Методический блок включает банк методических проектов, материалы обучающих семинаров, видеокolleкции, материалы мастер-классов, педагогических мастерских, каталог внешних ресурсов, педагогический чат. Предполагает работу в режиме конференц-связи и проведение вебинаров.

Данный блок учит организовывать и планировать работу самостоятельно, независимо получать и анализировать знания, искать и отбирать информацию, принимать решения, формировать навык презентации проектов, заниматься самообразованием и многое другое.

Блок *«Мониторинг профессионального развития педагога»* включает карты самооценки деятельности и наблюдения роста уровня профессионализма педагога.

Цель мониторинга профессионального развития педагога состоит не только в том, чтобы получить конкретную картину изменений, происходящих в процессе профессионального становления педагога в определенный момент, но в том, чтобы сделать заключение о тенденциях развития

этого процесса, предвидеть всевозможные пути управленческой деятельности, направленной на поддержку и развитие положительных тенденций и на торможение нежелательных.

Данный ресурс был представлен на:

– Ярмарке Инновационных продуктов – 2019 (а именно диагностический блок);

– на семинаре «Первые шаги в профессии: этапы учительского роста»;

– на межрегиональном этапе 17 международной Ярмарки социально-педагогических инноваций в г. Ростове 2018 и 2019 гг.;

– на Всероссийском смотре-конкурсе образовательных организаций «Достижения образования» на основе многокомпонентного анализа;

– на Девятом международном Слёте учителей в городе Геленджик.

– и на Региональном семинаре «Школа методиста». Национальный проект «Образование»: обсуждаем, проектируем, действуем.

Информационно-образовательная среда способна привести к единому знаменателю все заинтересованные стороны передовой образовательной среды. В свою очередь, такая координация гарантированно обеспечит развитие образовательной организации.

Практическая значимость данной разработки в том, что она предлагает готовый инструментарий по оценке и самооценке педагогом уровня профессиональных компетенций и выявления дефицитов в соответствии с профессиональным стандартом Педагога, с последующим построением индивидуального образовательного маршрута. Основная цель это повышение качества образования посредством роста уровня профессионализма педагогов, готовности педагогов к постоянному профессиональному росту.

Каждый педагог сам должен решить, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, ее осваивать, фиксировать и отслеживать.



Формирование индивидуального образовательного маршрута как одно из направлений профессионального саморазвития педагога

Федорова Светлана Леонидовна,
учитель биологии,
СОШ № 21

Учитель и его система профессиональных компетентностей есть та инновационная область, развитие которой должно привести к ожидаемым изменениям всего образовательного пространства школы и в том числе, качестве образования.

Мы должны понимать, что даже самый заслуженный и авторитетный учитель, не ставя перед собой цели и не стремясь к преодолению трудностей, в конечном итоге может скатиться на уровень «среднячка». Поэтому, для развития у педагога высокого потенциала, ему прежде всего надо научиться прогнозировать и планировать свою деятельность. Одним из приёмов данного развития является внедрение в методическую работу индивидуального образовательного маршрута (ИОМ), который может занять важное место в портфолио педагога, являясь средством самообразования, стержнем и направлением профессионального мастерства. ИОМ педагога представляет собой целенаправленно проектируемую образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития. Основанием для повышения мастерства педагогов в форме построения ИОМ являются: изменения, происходящие в образовании; запросы и потребности участников образовательного процесса. Целью и соответственно результатом реализации ИОМ является развитие профессиональной компетентности педагога, его творческого

потенциала, роста самооценки и самоуверенности.

Сроки реализации маршрутов могут варьироваться от одного года до нескольких лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации и локальных задач.

Характерными чертами ИОМ является то, что в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и развитию профессиональной компетентности.

В ИОМ должны отражаться три основных направления деятельности:

1. Самообразование педагога.
2. Деятельность педагога в профессиональном сообществе.
3. Участие педагога в методической работе образовательного учреждения.

Согласно обозначенным направлениям деятельности ИОМ, определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий период.

В различных источниках мы можем найти алгоритмы разработки ИОМ и примеры карт их построения. Но в любом случае алгоритм разработки ИОМ педагога должен предусматривать:

- диагностику профессионального мастерства, самоопределение педагога;
- реализацию маршрута;
- составление на основе полученных результатов ИОМ.

Мой индивидуальный образовательный маршрут отражает следующие направления деятельности:

1. Профессиональное (предмет преподавания).
2. Психолого-педагогическое (ориентированное на учеников и родителей).
3. Методическое (педагогические технологии, формы, методы и приёмы обучения).
4. Информационно-компьютерные технологии.
5. Здоровьесберегающие технологии.

Что же может включать каждое направление?

1. Профессиональное

- Изучение образовательных стандартов, уяснение их особенностей;
- Разработка рабочих программ по своим предметам в соответствии требований ФГОС;
- Знакомство с новыми педагогическими технологиями через предметные издания и интернет;
- Плановая аттестация (с 2008 г. имею высшую квалификационную категорию);
- Изучение нового УМК и учебников, уяснение их особенностей и требований;
- Плановое повышение квалификации. Это могут быть различные формы деятельности учителя: курсы повышения квалификации при институте повышения квалификации и переподготовки работников образования; методические практикумы в школах; обобщение своего опыта и представление его в публикациях; научно-практические конференции, различные вебинары;
- Профессиональные публикации;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства (в 2007 г., 2008, 2014 являлась участником Приоритетного национального проекта «Образование», в 2015 г. стала победителем данного проекта). Считаю, что данный конкурс в полном объеме позволяет сделать анализ работы педагога за прошедшие 5 лет и поставить задачи для последующей работы.

2. Психолого-педагогическое

- Изучение и систематизация материалов методической, педагогической и психологической литературы;

- Повышение педагогической квалификации, переосмысление содержания своей работы в свете инновационных технологий обучения;

3. Методическое

- Знакомство с новыми формами, методами и приёмами обучения;
- Посещение уроков коллег и участие в обмене опытом;
- Изучение опыта работы лучших учителей школы, города, региона через интернет;
- Участие в экспертных комиссиях (являлась членом профессионального жюри областного этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»);
- Организация работы с одарёнными детьми, активное и результативное участие обучающихся в творческих конкурсах и олимпиадах разного уровня.

Мое профессиональное саморазвитие неразрывно связано с саморазвитием моих учеников. Несколько лет я являюсь руководителем школьного научного общества. Совместно с детьми мы проходим ступень за ступенью этапы конкурсов, преодолевая различные трудности. Только наша совместная работа позволяет ежегодно достигать высоких результатов. Мои ученики являются победителями и призерами множества муниципальных конкурсов: Юный исследователь окружающей среды; Малая научно-практическая конференция школьников; Золотаревские чтения; Научная конференция школьников памяти академика А.А. Ухтомского и многих других.

Имея опыт выступления на конференциях муниципального уровня, мы пытаемся покорить более высокие вершины и участвуем в конкурсах Всероссийского уровня: Всероссийский проект «Познание и творчество», Российская научная конференция «Открытие», Большая Всероссийская олимпиада школьников Радиус.

Также работы моих учеников получают высокую оценку на различных международных конкурсах: Открытый международный конкурс «Мир, в котором

мы живем»; Международные конкурсы «Звездный час», «Старт» и другие.

Большая часть детей строит свой индивидуальный образовательный маршрут – маршрут своего саморазвития.

4. Информационно-компьютерные технологии

– Сбор и анализ в интернете информации по обучению предмету, педагогике и психологии;

– Разработка комплекта сценариев уроков с применением ИКТ и формирование копилки методических материалов;

– Разработка пакетов тестового материала в электронном виде;

– Размещение своих разработок на сайтах в интернете;

– Участие в конкурсах в интернете.

5. Здоровьесберегающие технологии

– Внедрение в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий;

– По каждому направлению определение показателей, видов деятельности и сроков исполнения.

На основании накопленных материалов в конце каждого учебного года провожу анализ педагогической деятельности, который предполагает соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуального маршрута на следующий период.

В завершении выступления хотелось бы напомнить вам слова А.С. Макаренко о том, что овладение педагогическим мастерством доступно каждому педагогу при условии целенаправленной работы над собой. «Мастерство - это то, чего можно добиться, и как может быть известны мастер-токарь, прекрасный мастер-врач, так должен и может быть известным мастером педагог... И каждый из педагогов, будет обязательно мастером, если не бросит нашего дела, а насколько он овладеет мастерством, — зависит от собственного напора».



Повышение педагогического мастерства через участие педагога в профессиональных конкурсах

Куликов Евгений Андреевич,
преподаватель-организатор ОБЖ,
СОШ № 20 имени П.И. Батова

Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы. Конкурсы педагогических достижений помогают реализовать эти задачи, стоящие перед творческим педагогом.

Для учителя участие в конкурсе означает возможность продемонстрировать свои достижения в профессиональной педагогической деятельности, предъявить результаты своей работы с учениками, совместной работы с родителями, местным сообществом.

Участие в конкурсе – это своего рода остановка, взгляд на свою деятельность со стороны. У каждого педагогического работника появляется возможность показать, что он является современным учителем,

потому что использует современные образовательные технологии, в том числе информационно-коммуникативные; обобщает и распространяет собственный педагогический опыт, прежде всего на районном уровне (мастер-классы, презентации опыта работы, открытые уроки и мероприятия, общественные слушания, круглые столы и др.), а впоследствии на городском и других уровнях, таким образом повышая свою квалификацию и совершенствуя мастерство.

Заявление на участие в конкурсе требует от педагога определенной смелости и профессиональных умений. И большое влияние на это оказывает предыдущий накопленный опыт педагога участия в подобных мероприятиях, наличие методической поддержки как в образовательном учреждении, так и в муниципальном методическом объединении.

Современному педагогу необходимо постоянно повышать уровень своих профессиональных компетентностей: предметной, методической, коммуникативной, информационной, общекультурной, правовой.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, школа определяет основные пути развития его профессиональной компетентности:

– Работа в методических объединениях, творческих или проблемных группах (школьного и муниципального уровней).

– Инновационная деятельность педагога.

– Участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-класса, форумах, фестивалях и т.п.

– Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.

Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессионализма учителя. Они создают благоприятную мотивационную среду для профессионального развития педагогов, распространения инновационного опыта, способствует профессиональному

самоопределению. Каждый конкурс несет свою смысловую нагрузку.

Понять значимость конкурсов в жизни учителя может в полной мере тот, кто сам однажды принял участие в профессиональном конкурсе, кто был в группе поддержки, помогал советом или делом. По большому счету, не так уж важны победы и призы – важна сама атмосфера интеллектуального напряжения, единения, атмосфера сотворчества. Подобные мероприятия требуют огромных затрат — интеллектуальных. Ведь они рождают уверенность в собственных силах и устремляют вперед.

Участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» и других потребовало от меня индивидуального подхода в подборе информации. В одних конкурсах требовалось грамотно преподнести материал, быть серьезным и требовательным к детям. В другом – быть креативным, быстро решая определённые педагогические задачи.

Можно по-разному относиться к конкурсам, принимать их или не принимать, поддерживать или игнорировать, но, думаю, сложно отрицать то, что ситуация конкурса – это мобилизация внутренних ресурсов, необходимость точного расчёта времени, огромное психологическое напряжение.

Что же дали мне эти конкурсы? Ответ на этот вопрос я получал в конце каждого финала. Первое, что я приобрёл, это связи – познакомился с ведущими специалистами в своих областях. Это помогло мне в моей преподавательской деятельности, так как и по сей день со многими поддерживаю общение, могу обратиться за советом (обменяться информацией). Второе – это уверенность в себе. Одним из плюсов участия в конкурсах – это возможность заявить о себе, а также дать возможность карьерного роста.

К положительным сторонам конкурсов можно отнести:

1. развитие компетенций педагогов, развитие творческого потенциала, приобретение к исследовательской деятельности;

2. развитие активной жизненной позиции, коммуникативных способностей, стремления к самосовершенствованию, самопознанию, самоактуализации;

3. создание благоприятной мотивационной среды для профессионального развития педагогов;

4. внедрение новых педагогических технологий в муниципальную сферу образования;

5. повышение рейтинга не только отдельного педагога, но и школы в целом и др.

Помимо плюсов, можно выделить и ряд трудностей:

1) Проблемы организации трудового дня (не хватает времени).

2) Стрессовость, напряженность.

Подготовка и участие в конкурсах становятся настоящей школой повышения уровня педагогической компетентности.

Безусловно, конкурсы педагогического мастерства выявляют оригинальные, нетрадиционные подходы к обучению и воспитанию детей, стимулируют педагогическое творчество, дают возможность представить не только собственный опыт, но и познакомиться с разработками коллег. Нужно отметить, что конкурсы педагогического мастерства позволяют учителю «выходить» за пределы образовательного учреждения, осмысливать

происходящее в современной школе, прогнозировать профессиональное развитие и проектировать свою дальнейшую педагогическую деятельность, направленную на профессиональные достижения.

Развитие профессионализма – это длительный, развёрнутый во времени процесс овладения профессией; но, если учитель равнодушен к своему делу, способен чутко реагировать на любые изменения образовательного процесса, находится в потоке инноваций и творческого поиска, участвует в конкурсах профессионального мастерства и этим самым подает пример своим воспитанникам, – он обязательно будет успешен!

Подводя итоги, хочется еще раз подчеркнуть, что профессиональные конкурсы – это не только смотры педагогических талантов, они помогают поддерживать престиж профессии, дают новый импульс для творчества на этом поприще. Участие в них, как правило, выводит конкурсантов на новую профессиональную ступеньку, они как будто бы получают ещё одно образование: повышается уровень их педагогического мастерства, продвигается карьера, растёт уважение среди коллег.

Ну, а главный постулат остается неоспоримым: где успешен Учитель, успешен и Ученик. В добрый путь, коллеги!



STEAM-технологии как средство повышения профессиональных компетенций педагога дополнительного образования

Баранова Ольга Анатольевна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе,
Жукова Наталья Николаевна,
методист,
Центр технического творчества, Рыбинск

Современное состояние системы дополнительного образования предъявляет новые требования к деятельности педагога дополнительного образования. Повысился спрос на высококвалифицированного, творчески работающего, социально активного и конкурентоспособного педагога, способного воспитывать социализированную личность в быстроменяющемся мире.

Согласно Концепции модернизации российского образования, приоритетной задачей на современном этапе становится повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического коллектива, соответствующего запросам современной жизни. Чтобы грамотно управлять образовательной деятельностью, педагог дополнительного образования должен обладать целым рядом профессиональных компетенций, содержание которых отражено в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

Основываясь на зафиксированных стандартом функциях трудовой деятельности педагога, мы выделяем одним из направлений профессионального развития педагогов дополнительного образования Центра технического творчества – использование дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в целях развития познавательной сферы учащихся, формирования у них престижа

интеллектуального труда и освоения опыта практической деятельности.

Развитие технической направленности выделено в число основных направлений регионального приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей в Ярославской области», что подразумевает обновление содержания дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ и формирование актуальных профессиональных компетенций педагогических работников.

Проект «Учитель будущего» – один из 9 федеральных проектов национального проекта «Образование», направленный на развитие кадрового потенциала системы образования. В рамках реализации проекта в Ярославской области определены следующие задачи:

- создание условий для актуализации знаний и компетенций в области применения передовых образовательных технологий;
- восполнение профессиональных дефицитов и «точек роста» педагогов;
- создание системы тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов.

Для решения поставленных задач методическую работу в образовательной организации, включая внутрифирменное обучение, рекомендуется осуществлять на основе индивидуальных планов профессионального развития педагогов.

Содействию развитию субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства уделяется большое внимание и в целевой программе развития кадров муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск на 2015-2017 годы и перспективы до 2020 года.

К педагогам, работающим в системе дополнительного образования, предъявляются достаточно высокие предметно-профессиональные требования, связанные с уровнем и мастерством владения психолого-педагогическими компетенциями и методической культурой, а также реальной возможностью помочь реализовать ожидания ребенка в выбранной им сфере дополнительного образования.

В настоящее время педагог дополнительного образования должен обладать профессиональными компетенциями, позволяющими сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационной готовностью и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных проблем развития обучающихся в условиях дополнительного образования.

Характерной особенностью педагога дополнительного образования является его многоликость, он выступает в нескольких «функциональных ролях»:

- педагог как практический исполнитель им же созданной программы;
- педагог-методист, анализирующий и оценивающий результаты своей деятельности и деятельности учащихся,
- педагог-исследователь, подвергающий самоанализу свои практические действия, постоянно изучающий достижения передовой педагогической практики и науки и транслирующий свой опыт.

Сложность и многообразие целей и задач методической работы в современном учреждении дополнительного образования, разносторонний характер ее содержания, конкретные особенности каждого педагога требуют разнообразия методических форм

работы с кадрами и их оптимального сочетания между собой. Методическую работу в образовательной организации, включая внутрифирменное обучение, рекомендуется осуществлять на основе индивидуальных планов профессионального развития педагогов.

По результатам проведенного анкетирования не все педагогические работники Центра технического творчества готовы организовать образовательную деятельность на современном оборудовании, с помощью электронного обучения и с использованием образовательных технологий, формирующих инженерно-технические компетенции обучающихся. Анализ диагностического исследования по выявлению актуальных педагогических потребностей и профессиональных затруднений педагогов дополнительного образования показал большую заинтересованность членов педагогического коллектива в изучении STEAM-технологий, способствующих развитию технических, исследовательских, проектных, информационных компетентностей обучающихся, вовлечению детей в инженерное и техническое творчество.

STEAM – один из трендов в мировом образовании, который позволит повысить интерес к техническому творчеству и создать мотивационную среду для педагогов и обучающихся за счет использования цифрового оборудования, инженерных конструкторов, мета-предметных связей.

В соответствии с выявленными дефицитами в педагогической деятельности и противоречием между имеющимся уровнем развития профессиональных компетенций педагогов и необходимым по требованиям профстандарта была разработана модель «Развитие профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования с использованием ресурсов STEAM-технологий». Модель предусматривает индивидуальную траекторию развития каждого педагога на основе выявленных дефицитов и поставленной цели обучения.

В рамках модели в качестве результатов деятельности предполагается приращение необходимых компетенций.

Основываясь на теоретических положениях, мы рассматриваем профессиональную компетентность педагогов как необходимое условие и фактор профессионального развития специалиста дополнительного образования. В составе понятия «профессиональная компетентность педагога» в рамках внедрения STEAM-технологий мы выделяем следующие компетенции:

– *технологическая компетенция*: педагог способен ориентироваться в современных тенденциях развития техники и технологий; знает технологии обучения и воспитания, методы, средства, формы деятельности и условия их применения;

– *креативная компетенция*: педагог определяет образовательные результаты проектной и исследовательской деятельности обучающихся в области технического творчества;

– *информационно-поисковая компетенция*: педагог отбирает содержание обучения к программе творческого объединения и мероприятиям досуговой деятельности; выбирает образовательные события, способствующие развитию технологических навыков и технических способностей обучающихся;

– *информационно-технологическая компетенция*: педагог отбирает (или корректирует, разрабатывает) дидактические ресурсы (в том числе с применением ИКТ) для организации самостоятельной познавательной деятельности обучающихся; владеет информационно-технологическими средствами обеспечения деятельности (компьютер, факс, Интернет и пр.)

Модель включает в себя 5 блоков: целевой, технологический, проектный, деятельностный и результативно-аналитический.

Целевой блок предусматривает:

– знакомство с нормативными документами, предъявляющими требования

к компетентности специалиста системы дополнительного образования;

– определение уровня развития у педагогов компетенций, связанных с внедрением STEAM-технологий в образовательную деятельность;

– выбор каждым педагогическим работником образовательной цели, направленной на повышение квалификации и развитие необходимых компетенций;

– разработку педагогом дополнительного образования индивидуального профессионально-образовательного маршрута.

Технологический блок раскрывает особенности организации процесса обучения педагогов, построения теоретической и практической работы.

Проектный блок базируется на основах педагогического инжиниринга и предусматривает организацию индивидуальной работы педагогов по развитию профессиональных компетенций, необходимых для проектирования и планирования образовательной деятельности, направленной на развитие технических, исследовательских, проектных, информационных компетентностей обучающихся, вовлечению детей в инженерное и техническое творчество.

Реализация *деятельностного блока* подразумевает представление педагогами результатов своей деятельности по освоению предложенных компетенций через презентацию нового методического или дидактического материала, проведения открытых занятий, мастер-классов или мероприятий, тиражирование опыта в средствах массовой информации и на образовательных событиях разного уровня.

В рамках реализации модели в качестве результатов деятельности предполагается приращение необходимых компетенций, определённых педагогом для своего развития. Поэтому *результативно-аналитический блок* содержит разработанные авторским коллективом проекта критерии и показатели уровня развития профессиональных компетенций,

выделенных в ходе диагностики готовности педагогических работников к внедрению STEAM-технологий в образовательную деятельность.

Дистанционная форма сопровождения педагогов в рамках модели развития профессиональных компетенций способствует:

- обеспечению доступности информационных материалов для всех педагогических работников Центра технического творчества в удобное для них время;

- появлению возможности регулярного консультирования педагогов по вопросам разработки и реализации

индивидуальных образовательных маршрутов и развития дефицитных компетенций;

- мотивации педагогов на внедрение элементов дистанционных технологий в образовательную деятельность своего творческого объединения.

Посредством индивидуального образовательного маршрута реализуется право педагога на выбор траектории повышения квалификации и развития дефицитных компетенций, что способствует повышению активности педагогических работников и качества образовательной деятельности.



Профессиональное саморазвитие педагога через совершенствование ИКТ-компетентности

Харченко Наталия Владимировна,
учитель биологии,
СОШ № 5

Реализация приоритетного нацпроекта «Цифровая образовательная среда» в рамках проекта «Образование» – это требование времени. Поэтому совершенствоваться в данном направлении необходимо не только учащимся, но и их учителям.

Одним из основных показателей профессионализма педагогов является ИКТ-компетентность. Компетенция – это личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач; компетенция – это скорее процедурное умение (как делать?), а не декларативное знание (что?).

Все мы знаем, что изменились требования Профессионального стандарта педагога: современный педагог должен обладать целым рядом ИКТ-компетентностей. Только тогда он будет чувствовать себя комфортно в ЦОС.

Профессиональная ИКТ-компетентность – квалифицированное использование общераспространенных в данной профессиональной области в развитых странах средств ИКТ при решении профессиональных задач там, где нужно, и тогда, когда нужно.

В профессиональную педагогическую ИКТ-компетентность входят:

- общепользовательская;
- общепедагогическая;
- предметно-педагогическая (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности).

В каждый из компонентов входит ИКТ-квалификация, состоящая в соответствующем умении применять ресурсы ИКТ.

Современному педагогу необходимо:

– знать образовательные возможности основных видов телекоммуникаций – электронной почты, вебинаров, форумов, чат-конференций и т.п.;

– владеть информацией об основных российских и зарубежных образовательных сайтах (содержание ресурсов и их качество, дидактические возможности);

– знать наиболее популярные типы программ, классификации программ по функциональному признаку, характеристики отдельных типов обучающих программ;

– владеть методикой дистанционного обучения. Таким образом, учитель должен быть хорошо осведомлен о различных видах информационно-коммуникационных технологий и уметь практически применять некоторые из них, уметь организовывать учебно-познавательную деятельность.

ИКТ-компетентность педагога предполагает, что он:

– активно участвует в формировании информационно-образовательной среды школы;

– применяет современные ИКТ для обеспечения качества обучения;

– использует компьютер как средство управления информацией;

– свободно работает с информацией в сети Интернет.

Мое повышение квалификации в этом направлении началось с прохождения курсов «Организация практической деятельности учащихся 9 класса в системе дистанционной поддержки при изучении электронного учебного модуля» и разработки курса в системе MOODLE «ОЗОЖ».

Данный курс позволил сформировать мне ИКТ-компетенции как:

Общепользовательский компонент

– Использование приемов и соблюдение правил начала, приостановки, продолжения и завершения работы со средствами ИКТ.

– Соблюдение этических и правовых норм использования ИКТ.

– Клавиатурный ввод.

– Аудиовидеотекстовая коммуникация (двусторонняя связь, автоматизированные коррекция текста и перевод между языками).

– Навыки поиска в Интернете и базах данных.

– Систематическое использование имеющихся навыков в повседневном и профессиональном контексте.

Общепедагогический компонент

– Педагогическая деятельность в информационной среде (ИС) и постоянное ее отображение в ИС в соответствии с задачами:

– Планирования образовательного процесса.

– Прозрачности и понятности образовательного процесса окружающему миру (и соответствующих ограничений доступа).

– Организации образовательного процесса:

– выдача заданий учащимся,

– проверка заданий перед следующим занятием, рецензирование и фиксация промежуточных и итоговых результатов, в том числе в соответствии с заданной системой критериев,

– дистанционное консультирование учащихся при выполнении задания, поддержка взаимодействия учащегося с тьютором.

– Организация образовательного процесса, при которой учащиеся систематически в соответствии с целями образования:

– ведут деятельность и достигают результатов в открытом контролируемом информационном пространстве,

– следуют нормам цитирования и ссылок (при умении учителя использовать системы антиплагиата),

– используют предоставленные им инструменты информационной деятельности.

– Подготовка и проведение консультаций с компьютерной поддержкой.

Предметно-педагогический компонент

– Знание качественных информационных источников включая: литературные тексты.

– Поддержка учителем реализации всех элементов предметно-педагогического компонента предмета в работе учащихся.

Желая обобщить свой педагогический опыт и систематизировать дидактические материалы, я разработала персональный сайт педагога на платформе инфоурок, который активно использую в работе для проведения обобщающего повторения при подготовке к олимпиадам и ГИА. На нем размещены технологические карты уроков, лабораторные работы по предмету, материалы для подготовки к ГИА, наглядные материалы к урокам, олимпиадные задания прошлых лет для подготовки учащихся к олимпиадам.

Я принимала участие в разработке универсальной модели обучения, используя которую возможно формировать ИКТ компетентности как на уроках, так и во внеурочной деятельности. Для реализации этой модели обучения в образовательный процесс наряду с использованием презентаций, видеороликов, интерактивной доски, необходимо было освоить работу с образовательными платформами и углубить знания использования ИКТ компетенций в учебном процессе.

При изучении биологии в 5-6 классах широко используется платформа Учи.ру. Использование данной платформы позволяет учителю повысить интерес ученика при изучении предмета. При работе с платформой происходит формирование общепедагогического и общепользовательского компонентов ИКТ-компетенций учителя. На данной платформе учитель может задавать домашнее задание в соответствии с пройденным материалом по предмету. Оценивание работы учащихся происходит онлайн, что позволяет учителю сократить время проверки домашних заданий. Использование платформы Учи.ру ориентирует учителя на индивидуальный

подход в обучении, позволяет проследить индивидуальный маршрут и темп работы каждого учащегося, оказать своевременную помощь при выполнении заданий, т.к. учащиеся могут выполнять задания в любое удобное для них время, каждый может выполнять задания в своем темпе.

В 9-11 классах широко используется онлайн-школа Фоксфорд. В ходе работы в онлайн-школе у учителя формируется общепедагогический компонент ИКТ-компетенции: планирование и организация образовательного процесса (выстраивания траектории индивидуального образовательного маршрута учащегося). Онлайн-школа Фоксфорд используется так же при подготовке учащихся к ГИА. Предложенные школой тесты для подготовки позволяют сократить время поиска информации в сети интернет, позволяет сделать процесс подготовки более прозрачным и понятным для обучающегося. Мне хочется порекомендовать использование онлайн-школы Фоксфорд для работы всем учителям.

Много внимания уделяется подготовке обучающихся к ВПР. Использование платформы Решу ВПР позволяет повысить ИКТ-компетентность учителя. Закрепляются навыки клавиатурного ввода информации, систематическое использование имеющихся навыков в повседневном контакте, планирование образовательного процесса. Большая работа отводится совершенствованию навыков по отбору информации, отслеживанию результатов деятельности учащихся.

При переходе на дистанционное обучение в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией освоила работу на платформах РЭШ и СберКласс. Использование платформы СберКласс позволяет учителю сделать образовательный процесс в данных условиях более разнообразным. Учащимся могут быть предложены и видеоролики по предложенной теме урока и рисунки, и схемы, так же разнообразны формы контроля знаний учащихся, что позволяет повысить интерес учащихся к изучению

предмета. Но вместе с тем работа на платформе требует от учителя более глубокого знания и применения ИКТ-компетенций.

Одним из направлений повышения квалификации педагога мною была выбрана платформа профессионального развития педагога «Я Учитель». В октябре учителям на этой платформе был предложен Интенсив «Я учитель 2.0.» по сформированности компетенций педагога. Онлайн-диагностику по формированию ИКТ-компетентностей я прошла на 88 %.



Тьюторский центр непрерывного дополнительного образования учителей начальной школы, как ресурс для профессионального саморазвития педагога

Ромашова Ирина Геннадиевна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе
СОШ № 32 имени академика А.А. Ухтомского

*Нельзя чему-нибудь научить человека,
можно только помочь ему обнаружить
это внутри себя
Г. Галилей*

Реализация стандартов начального общего образования потребовала перестройки не только профессиональной подготовки будущего учителя начальных классов, но, в первую очередь, процесса повышения квалификации уже работающего педагога.

Необходима организация систематического методического сопровождения, чтобы учителя смогли овладеть всеми компетентностями, которые необходимы для современного учителя.

В рамках регионального проекта «Учитель будущего» (национального проекта «Образование») на базе ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» создан «Тьюторский центр непрерывного

дополнительного профессионального образования учителей начальной школы», который является подразделением кафедры начального образования и создан для обеспечения непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Цель деятельности подразделения: внедрение системы непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Задачи:

- обеспечить доступность для каждого учителя начальной школы качественное дополнительное профессиональное образование (ДПО) с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей;

- создать условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства;

– обеспечить для учителей начальной школы единое образовательное пространство ДПО;

– стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных обучающихся сообществ;

– поддерживать развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников на основе обмена тьюторского сопровождения и обмена опытом в профессиональных обучающихся сообществах;

– обеспечить возможность использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения;

– обеспечить опережающее обучение новым образовательным технологиям.

Руководитель проекта – Тихомирова Ольга Вячеславовна, к.п.н., заведующий кафедрой начального образования ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования». Реализация программы проекта под её руководством отличается незаорганизованностью, живостью и высоким профессионализмом.

Для реализации цели и задач была организована сеть муниципальных тьюторских команд. Рыбинскую команду возглавляет Живанская Наталия Львовна, Заслуженный учитель РФ, руководитель учебно-методического отдела МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр». В составе рыбинской команды: Воронина Ольга Владимировна, заместитель директора по УВР СОШ № 24 им. Бориса Рукавицына и Ромашова Ирина Геннадиевна, заместитель директора по УВР СОШ № 32 им. А.А. Ухтомского.

С начала функционирования центра было организовано более 30 встреч: курсы, семинары, поездки, конференции. Информация и рабочие материалы которых сразу размещаются на страничке сообщества сайта ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования».

Для организации работы было проведено анкетирование учителей начальной школы, выявлены точки роста,

которые позволили построить маршруты деятельности центра.

На базе нашей школы проведен семинар «Формирование информационной грамотности младших школьников». Участники семинара высоко оценили презентованные приёмы работы с информацией. Ценным «приобретением» для коллег из школ области стали ответы на такие вопросы:

– как точно сформулировать запрос, который обеспечит предоставление качественной информации;

– как оценить представленную информацию;

– как формировать умение читать и интерпретировать информацию, представленную сплошным и не сплошным текстом.

С 16 по 19 декабря 2019 года состоялась поездка группы тьюторов в Финляндию в город Тампере. Педагоги посетили города Хельсинки и Тампере, познакомились с системой образования Финляндии. Два дня пребывания в городе Тампере запомнились посещением Университета, начальной школы-сада и гимназии. Результатом поездки стал проект «Формирование функциональной грамотности младших школьников средствами феномен-ориентированного подхода», в этом случае во главу угла ставится феномен-ориентированное обучение, позволяющее школьникам приобретать необходимые знания в процессе практического освоения выбранного феномена, будь то спортивное питание или строительство мостов.

Данный проект был представлен на «Презентационной площадке проектных идей» в городе Ярославле.

12 августа 2019 года в рамках семинара «Тьюторское сопровождение профессионального развития педагога» в издательстве «Просвещение» (г. Москва) состоялась встреча наших тьюторов с авторами и методистами учебно-методических комплектов по начальному образованию. Участники встречи получили ответы на актуальные вопросы, в том числе по введению учебных предметов «Родной

русский язык» и «Литературное чтение на родном русском языке»: учебные пособия по новым предметам были закуплены школами города с 1 по 4 класс.

На базе МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» в этом году силами тьюторской команды была реализована программа «Формирование функциональной грамотности младших школьников». Слушателями курсов стали педагоги и заместители директоров Рыбинских школ. Они с интересом осваивали теорию и включались в образовательные практики по вопросам развития у младших школьников критического мышления, способах построения образовательной деятельности на принципах событийности, проектирования урока на основе таксономии учебных задач Д. Толлингеровой и т.д., что способствует достижению нового качества образования.

Каждый педагог может обратиться за помощью к тьюторам Центра.

Всё это формирует образовательную среду, которая создает условия педагогам для совершенствования профессионального мастерства и развития их творческого потенциала, внедрения нового содержания образования, овладения инновациями и прогрессивными педагогическими технологиями и в конечном счете повышения качества образования.

Таким образом, создание и совершенствование в школе современного

тьюторского сопровождения учителей начальных классов, работает на предоставление качественных образовательных услуг, удовлетворение запросов участников образовательного процесса, а также на развитие школы, на её завтрашний день: одно из таких приоритетных направлений сегодня – это создание Профессиональных обучающихся сообществ. Неформальный подход при создании таких групп, нацеленность на конструктивное решение конкретной проблемы, позволит:

- восполнить «дефициты» и «приросты» профессиональной компетентности;

- освоить способы коллективной мыслительной работы, «должностное» взаимодействие и общение, индивидуальное и совместное принятие решений, ответственное отношение к делу и к другим людям;

- обогатить социально-профессиональные компетентности педагогов посредством взаимообмена профессиональным опытом;

- развить корпоративность, т.е. общность профессионально-ценностных ориентаций и культуры сотрудничества.

Учить – это позволять учиться (М. Хайдеггер): передает знание тот, кто обладает этим знанием, передает умение учиться тот, кто проживает на себе опыт Учения.

Издательский центр
МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»
152935, г. Рыбинск, ул. Моторостроителей, 27
тел. (4855) 24-30-60
E-mail: ioc.ryb@mail.ru
Сайт: <http://ioc.rybadm.ru>