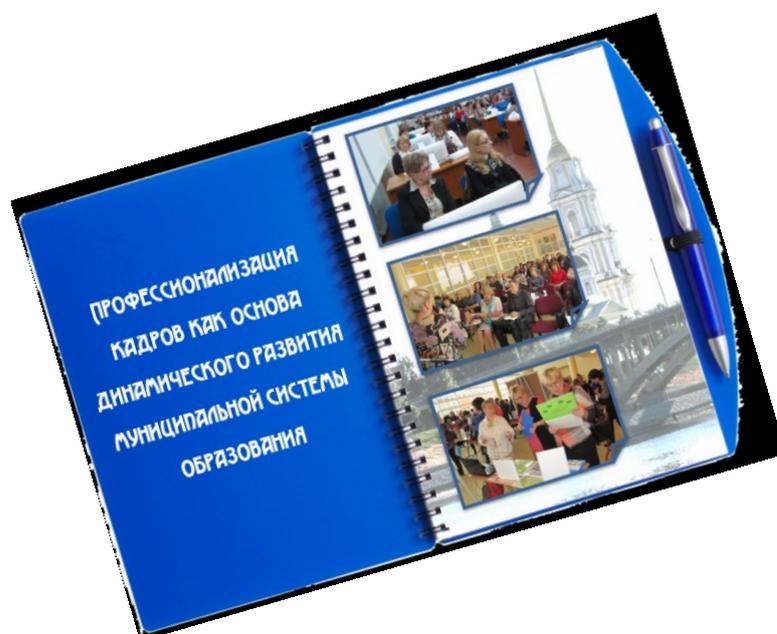


Департамент образования  
Администрации городского округа город Рыбинск

Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования  
«Информационно-образовательный Центр»

*Профессионализация кадров  
как основа динамического развития  
муниципальной системы образования*

**МАТЕРИАЛЫ XIV МУНИЦИПАЛЬНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**



2016 год

Профессионализация кадров как основа динамического развития муниципальной системы образования: материалы XIV муниципальной конференции / Сост. О.Б. Модулина. – Рыбинск: МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр». – 2016. – 148 с.

В сборнике представлены материалы XIV муниципальной конференции работников системы образования города Рыбинска по теме «Профессионализация кадров как основа динамического развития муниципальной системы образования», которые обсуждались на пленарном заседании и в ходе работы пяти секций.

Все статьи публикуются в авторской редакции.

© Департамент образования Администрации городского округа город Рыбинск, 2016

© МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», Рыбинск, 2016

## МАТЕРИАЛЫ ПЛЕНАРНОГО ЗАСЕДАНИЯ

### Механизмы стимулирования профессионального совершенствования педагогов в муниципальном образовательном пространстве

*Шувалова Светлана Олеговна,  
директор МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»,  
кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель РФ*

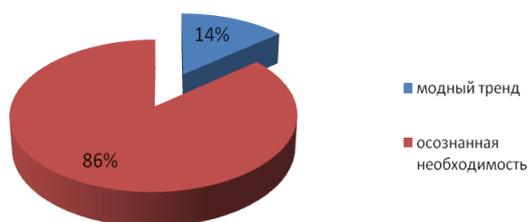
***Каждый отдельный человек должник общества за своё умственное развитие***

*Н.Г. Чернышевский*

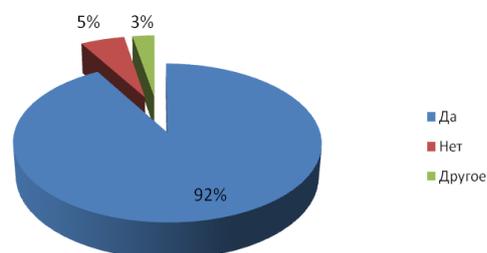
Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в новых образовательных стандартах на уровне общего образования. В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (от 28 мая 2014 г. № 3241п-П8) отмечено, что «повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации».

Проведенная нами сетевая дискуссия на тему «Развитие педагогического потенциала: модный тренд или осознанная необходимость?» позволила зафиксировать, что наши педагоги понимают значимость и готовы непрерывно совершенствовать свой профессионализм и внедрять инновации в образовательный процесс (Рисунок 1).

Развитие кадрового потенциала:  
модный тренд или осознанная необходимость?



Качество работы педагога напрямую зависит от его способности непрерывно совершенствовать своё мастерство?



*Рисунок 1.*

В 2015 году творческим коллективом педагогов и руководителей образовательных организаций (школ, учреждений дополнительного образования детей, дошкольных учреждений), специалистов Департамента образования и МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» была разработана муниципальная целевая программа развития кадров на 2015-2017 годы и перспективы до 2020 года.

С управленческой точки зрения программа развития персонала является основой принятия управленческих решений в повседневной деятельности руководителей по развитию кадров. В ходе процесса разработки и реализации такой программы руководитель выявляет собственную позицию к происходящим изменениям в социальном контексте, анализирует потенциал профессионального и личностного развития работников в новых условиях и берёт на себя ответственность за цели и задачи профессионального развития кадров.

В системе образования города Рыбинска 2910 педагогических работников, 335 из них – руководители и заместители руководителей образовательных организаций.

Программа направлена на обеспечение устойчивого развития педагогических работников в профессиональном и общекультурном плане. Современный педагог – многосторонний интересный человек, профессионал педагогической деятельности, авторитетная личность для обучающихся и родителей, успешный и активный житель родного города.

На современном этапе развития отечественного образования заметно обновляются профессиональные требования к педагогам, а именно переносится акцент с профессиональных знаний на уровень профессиональных компетентностей и субъектной позиции педагога в осуществлении профессиональной деятельности.

Требования к совершенствованию профессионализма педагогов зафиксированы в документах:

- Профессиональный стандарт педагога;
- Федеральная Комплексная программа развития кадрового потенциала;
- Региональный проект «Развитие кадрового потенциала Ярославской области».

Сегодня созданы предпосылки для развития профессионализма, к ним можно отнести:

- разработанность идей и механизмов непрерывного образования, ориентированного на развитие профессионализма, на постоянное удовлетворение запросов педагога, создание условий для проектирования и реализации индивидуальной образовательной программы, позволяющей ему выбрать оптимальные сроки для реализации образовательных подпрограмм, содержания и форм обучения;

- создание единого открытого образовательного пространства, находясь в котором педагог может выбирать собственный путь развития, определять содержание, формы, варианты становления своего профессионализма;

- концепция лично ориентированного подхода, учитывающего образовательные запросы и потребности педагога, индивидуальный уровень профессионализма;

- учёт мотивов профессионального развития педагога, что позволяет предлагать соответствующее содержание, корректировать его, определять степень заинтересованности в собственном профессиональном развитии и по необходимости подключать механизмы стимулирования.

Образовательное пространство Рыбинской муниципальной системы образования можно рассматривать *как систему управления развитием личности*. В данной системе выделяется несколько уровней:

- идеология, философия формирования и развития личности в границах муниципальной системы образования;
- основные компоненты содержания образования, освоение которых обеспечивает формирование базовой культуры личности;
- необходимые учебно-методические, кадровые, финансовые и материально-технические условия, обеспечивающие эффективное развитие личности.

Закрытое образовательное пространство – это пространство, в котором известен тот путь, которым надо провести педагога, и известен тот образ, к которому вести. Открытое – предоставляет выбор содержания образования, образа, пути.

Открытое образовательное пространство там, где происходит профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности, перепрограммирование способов обучения и развития. Основными показателями открытого образовательного пространства являются:

- многообразие и вариативность образовательных предложений;
- реализация образовательных предложений в качестве ресурсов для построения индивидуальной образовательной программы субъекта образования;
- возможность профессионального саморазвития и самообучения;
- наличие зон для диалога, взаимообмена идеями и ресурсами, обсуждения инновационной идеи, апробации нового способа, критического осмысления своего и чужого опыта.

Департаментом образования, специалистами МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», администрацией образовательных организаций создаются условия для личностного роста педагога. Исследования отечественных специалистов показывают, что только треть педагогов способны и готовы развивать себя профессионально без внешнего воздействия. Это и есть наши лидеры, профессионалы с большой буквы. Каждый руководитель мечтает об увеличении их числа, поскольку профессиональные задачи усложняются, инновации «захлестывают», потребности и запросы родителей и детей к системе образования возрастают, работодатели «жаждут» получить кадры новой формации. Адекватно и качественно реагировать на эти вызовы может только развивающийся педагог.

Как содействовать этому развитию?

Как стимулировать и поддерживать тех, кто готов совершенствоваться?

Стимулирование – это стержневая социально-психологическая функция управления, призванная поощрять и активизировать стремление учителя хорошо работать и добиваться более высоких результатов своего труда.<sup>1</sup>

Для организации системы стимулирования развития профессиональной деятельности и компетентности необходимо учесть:

- самоопределение руководителей на развитие деятельности педагога и коллектива образовательной организации;
- квалификацию руководителей в области управления преобразованиями;
- стиль общения в коллективе;

<sup>1</sup> Чинкина, Н.Ш. Педагогические основы стимулирования мотивации творческого саморазвития учителя / Н.Ш. Чинкина. – Казань: Изд-во Казан. Гос. ун-та, 1999. – 317 с.

- характер совместной деятельности в профессионально-педагогических группах и в детско-взрослых группах;
- уровень профессионального мастерства и инновационной компетентности педагогов;
- чуткость педагогов к новому, способность к анализу инновационных процессов;
- наличие разнообразных форм творческой профессионально-педагогической деятельности в образовательной организации;
- самоопределение педагогов на развитие собственной деятельности;
- опосредованное стимулирование через ссылки на авторитеты в области педагогики и инновационной практики образования.

Абсурдно считать, что педагог может научить составлять образовательную программу ученика, если сам этого делать не умеет. Как педагог может выполнить социальный заказ, когда не может выполнить свой?

Заказ на индивидуализацию образовательной позиции должен исходить не столько от государства, сколько от самого человека, его индивидуальных представлений о самореализации.

В числе принципов стимулирования профессионального развития педагога можно назвать:

- учёт индивидуального стиля творческой деятельности педагога;
- усиление ценности и личностной значимости творческого саморазвития;
- включенность педагога в творческое саморазвитие, в разнообразные формы профессионально-творческой деятельности и общения;
- индивидуализация и дифференциация способов и форм неформального образования;
- единство и взаимосвязь профессиональной практики и творческого саморазвития педагога;
- поддержка развития человеческого и социального капитала педагога и организации в целом.

Механизмом стимулирования можно назвать правило принятия руководством решений относительно стимулирования персонала организации. При этом важно определить функцию стимулирования, т.е. определить зависимость вознаграждения педагога от выбираемых действий. Ниже приведено описание некоторых механизмов стимулирования.

**Согласование интересов педагога** (потребность в обогащении профессиональных компетенций для успешной деятельности – рефлексия дефицита квалификации и поиск ресурсов для их восполнения) **и администратора** (необходимость новых компетенций у педагога для решения новых профессиональных задач – формирование заказа на совершенствование профессионализма). Задача управленца своевременно почувствовать импульс перемен в образовательной организации, определить стратегию развития учреждения, понять какие новые компетенции должны появиться у педагогов и определить ресурс для восполнения дефицитов. Грамотный заказ на повышение квалификации кадров – это 50% успеха педагогического коллектива в будущем!

**Совместное проектирование индивидуальной программы профессионального саморазвития педагога** и программы развития кадрового потенциала образовательного учреждения. Первый опыт проектирования и разработки индивидуальной программы развития молодого педагога стал возможен благодаря созданию сетевого контента в среде Moodle методистами МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» в 2015 году. Но будет ли ресурс жить, будет ли он востребован – во многом зависит от нашей совместной деятельности.

**Осуществление публичной презентации достижений педагога** (размещение в открытом пространстве, предложение к общественно-профессиональной оценке, стимулирование к получению внешней оценки и т.п.). Опыт проведения муниципальных открытых уроков педагогами, имеющими инновационные статусы, показал наличие тех самых интегральных средств профессионального мастерства, которые невозможно скопировать, невозможно просто взять и воспроизвести. Но, вместе с тем, стал основанием для подражания, демонстрацией личностных вершин в профессии, выступил мотиватором для собственного совершенствования в профессии. Да и педагогам, победителям приоритетного национального проекта «Образование», есть, что продемонстрировать педагогическому сообществу, раскрывая профессиональные секреты.

**Включение педагога в процесс передачи опережающих (инновационных) знаний и практик** членам педагогического коллектива через активизацию новых форм методической работы и внутрифирменного обучения. В прошедшем учебном году 63% образовательных организаций города представили свой опыт организации внутрифирменного обучения, 5 команд выступили со своими предложениями эффективного обучения персонала на круглом столе в Институте развития образования и получили высокую оценку педагогического сообщества. 11 образовательных организаций приняли участие в российском проекте, направленном на обогащение социального капитала организации, что послужило стимулирующим началом для разработки своих программ развития кадрового потенциала.

**Вознаграждение за профессиональные достижения** (руководство видит и отмечает активность педагога в освоении практик обогащения информационного контента; включение показателей в эффективный контракт; направление на обучение в престижный центр и др.). Далеко не каждая сфера может гордиться столь отлаженной системой представления к грамотам и наградам различного уровня как образование. Ежегодно более 20 человек представляются к государственным и отраслевым наградам, более 100 к грамотам и благодарностям регионального уровня и более 200 муниципального.

Возможны и другие механизмы, которые найдут отражение в программах развития кадрового потенциала в различных образовательных организациях.

В целевой муниципальной программе развития кадрового потенциала сделана попытка учесть рассмотренные механизмы. Надеемся, что при грамотном их включении в менеджмент образовательной организации процент тех педагогов, которые будут заинтересованы в своем профессиональном совершенствовании возрастет, нормой

станет непрерывно наращивать свою компетентность. Необходимо не просто успевать за временем, а опережать его в своих возможностях!

Главное – научить человека максимально использовать различные ресурсы в открытом образовательном пространстве для построения своей образовательной программы. Именно сам педагог, а никто другой, является заказчиком на своё образование, сам планирует содержание своего образования и сам несет за это риски и ответственность, обладая в конечном итоге тем или иным уровнем образованности. Задача управленцев создать условия для развития кадров, найти те эффективные стимулы, которые послужат мощными мотиваторами саморазвития кадров.

## **Развитие кадров как имиджевая составляющая в региональной системе образования**

*Константинова Валентина Геннадьевна,  
заведующий кафедрой менеджмента  
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»*

Ещё в апреле 2008 года на итоговой конференции международной экономической организации развитых стран ОЭСР («Организации экономического сотрудничества и развития») исследователи, политики и практики были единодушны во мнении, что улучшение систем образования в разных странах возможно лишь при условии развития школьного руководства. При решении поставленной тогда задачи – изучить практику работы успешных директоров, а также контекстные (внешние) факторы, связанные с условиями их работы и системой их профессионального развития – исследователи в разных странах независимо друг от друга пришли к выводу, что успешен не только тот руководитель, кто развивается сам. Успешен, в первую очередь тот, кто мотивирует на развитие свою команду и педагогов. Под успешными практиками в исследовании понимались практики работы директоров школ с высокими образовательными результатами.

Представим несколько другой аспект исследования факторов, влияющих на качество образования. В наш угол зрения попадает уровень профессионального развития педагогических и руководящих кадров как имиджевая составляющая руководителя и его образовательной организации, определяющие авторитет и репутацию ОО в региональной системе образования, и как следствие, желание (или нежелание) родителей отдать ребёнка в ту или иную школу.

Стоит отметить, что имидж рассматривается как образ субъекта (коллективного или индивидуального), преобразованный в определенной среде и отражённый в сознании других людей<sup>2</sup>. Имидж становится одним из ведущих средств, «визитной карточкой» организации, создаваемой с целью произвести нужное впечатление

---

<sup>2</sup> Константинова В.Г., Мокшеев В.А. Понятийные аспекты имиджа руководителя и процесса его формирования в условиях дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5; URL: <http://www.science-education.ru/128-22509> (дата обращения: 02.11.2015).

на окружающих в системе общественных связей. В современном обществе имидж рассматривается в качестве мощного интеллектуального капитала организации, а имидж руководителя во многом определяет её конкурентоспособность и успешность. Исследуя современную роль имиджа образовательной организации, мы пришли к выводу, что имидж организации напрямую связан с образом руководителя. Более того, репутация организации, её успешность и конкурентоспособность часто сегодня «привязаны» к имиджу руководителя и управленческой команды. Если руководитель ОО придаёт особое значение развитию кадрового потенциала, то ему прямо или опосредованно удастся реализовать назначение имиджевых характеристик и функций – целенаправленно произвести нужное (позитивное) впечатление на других людей (общественность, учредителя, родителей). Важно отметить, что применительно к имиджу отображение поведения и деятельности субъекта имиджа в обществе может не соответствовать тому образу, который субъект имиджа планирует (или желает) получить у социума. Причиной может стать отсутствие условий или их недостаточность для тождественного желанию субъекта имиджа отображения. Для того, чтобы нивелировать такое несоответствие, носитель имиджа, в нашем случае – руководитель – должен постоянно решать проблему профессионального развития и роста педагогов, так называемую проблему «качества учителей». Ведь и педагоги школы – это тоже носители, субъекты имиджа, как собственного, так и имиджа школы.

Всегда одним из главных вопросов деятельности управленца считался кадровый вопрос. Как и чем мотивировать учителя, чтобы избежать текучести кадров и, более того, как создать стабильный работоспособный коллектив педагогов-единомышленников, чтобы создать положительный имидж и закрепить за школой позитивную репутацию? Любой учебник по управлению персоналом констатирует, что главными мотиваторами труда являются *вознаграждение, физические условия деятельности, возможность развития, чувство причастности к общему делу и профессиональный интерес*. В условиях ограниченного ресурса в системе образования первого из перечисленных мотиваторов, приходится актуализировать другие – чувство причастности к общему делу, возможность личностного развития через рост и углубление профессиональных интересов учителей. То есть, во главу угла встаёт нематериальный мотивация.

Мотив причастности к общему делу необходимо подкрепить системой информирования, которая обеспечивает прозрачность для каждого педагога всех управленческих решений и возможность участия в них. Как показывает практика, на формирование чувства причастности колоссальное влияние оказывает сегодня возможность участия педагогов в работе управляющего совета. Это позволяет быть в курсе динамики развития ОО, быть участником (а не зрителем!) решения возникающих проблем и вопросов.

Важным моментом для личностного развития учителя является планирование карьеры. Программа управления развитием кадрового потенциала должна стать сегодня важной составляющей программы развития каждого ОО. Педагог должен осознать своё профессиональное будущее, понять и определить способы своего профессионального выражения, осознавать, что развитие карьеры предполагает продвижение вперёд,

увеличение полномочий, профессионального статуса, престижа, развития имиджа собственного и его влияния на имидж школы. Руководителю стоит адекватно оценить, нужна ли педагогу вертикальная карьера (повышение в должности), или же может быть успешно выстроена карьера горизонтальная (расширение спектра деятельности, расширение обязанностей, руководство временной проектной группой и т.п.). Часто при неправильном выборе типа карьеры, школа теряет профессионального педагога и взамен не получает профессионального завуча, что, кстати, и имиджу школы может пойти далеко не на пользу.

В образовательном учреждении весьма эффективно работает ступенчатая карьера, совмещающая элементы карьеры горизонтальной и вертикальной. Управление внутриорганизационной карьерой требует изучения и анализа достижений и заслуг работников, специальных исследований и, конечно, понимания динамики карьерного и профессионального развития. Неплохо бы учитывать, что на возраст в 25–30 лет выпадает период приобретения необходимых навыков, формирования профессионализма. Время от 30 до 45 лет – этап продвижения, когда повышается квалификация, накапливается опыт, растёт потребность в самоутверждении, в более высоком статусе. Именно в этот период весьма уместны вертикальные продвижения. А вот следующий этап, этап сохранения (45–60 лет), часто представляет собой пик совершенствования квалификации и генеративности. Работник достигает вершин творческой независимости и самовыражения и приобретает право и возможность передать свой опыт молодым. Это может сопровождаться и изменениями в его карьере. На возраст от 60 до 65 лет приходится этап завершения. Многими учителями он переживается весьма остро как этап кризиса карьеры<sup>3</sup>.

Надо отметить, что для российской школы наиболее типична линейная карьера – постепенное последовательное движение педагога вверх по карьерной лестнице. Во многих школах имеет место так называемая «линия развития карьеры» педагогов, имеющих выраженный управленческий потенциал: учитель – руководитель проектной или инновационной группы – руководитель методического объединения или предметной комиссии – заместитель директора. Одним из факторов повышения заинтересованности в работе педагога является перспектива продвижения по этой линии развития. Эффект – с одной стороны, школа получает и выращенного в ее недрах профессионала-педагога (учителя, обеспечивающего высокое качество образования), а с другой – патристичного и преданного организации профессионала-управленца.

Таким образом, руководители могут использовать в качестве эффективного инструмента развития педагогов систему мотивирования педагога на собственное развитие и выстраивание их профессиональной карьеры, которая будет формировать не только вовлеченность, приверженность организации и организационный патриотизм учителя, но и обеспечит имиджевый компонент образовательной организации в региональной системе образования.

---

<sup>3</sup> Першина Л.А. и др. Как мотивировать учителя // Директор школы / [Электронный ресурс] <http://direktoria.org/digest>

## Личная эффективность педагога: ограничения и ресурсы

*Гайнутдинов Рашид Минасхадович,  
доцент кафедры менеджмента  
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»,  
кандидат психологических наук*

Банально, но «качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей» (из результатов международного исследования «лучших систем школьного образования мира» 2008 г.). Поэтому генеральный путь повышения качества образования (КО) в стране – повышение качества учителей. По результатам исследования были выделены универсальные и самые эффективные стратегии для обеспечения КО, связанные с государственным уровнем:

- применение эффективных механизмов отбора кандидатов для обучения профессии педагога;
- назначение учителям достойной базовой заработной платы.

Для влияния на качество образования на уровне региона, муниципалитета, организации существует множество направлений и средств: система подготовки и переподготовки учителей, система аттестации, в т.ч. профессиональный стандарт педагога, система мотивации и стимулирования, в т.ч. механизмы эффективного контракта, методические службы и профессиональные конкурсы, организационная культура образовательной организации, доминирующий в организации стиль управления и т.п. Всё это, несомненно, важно и работает (или не работает). Но согласитесь, что никакие организационные механизмы и усилия не дадут требуемого качества образования, если сам педагог внутренне не мотивирован (не любит работу и детей), не является личностью.

Возможно ли такое? К сожалению, это встречается не так редко: педагоги работают избирательно, только с частью класса, часто не умеют работать с группой, не используют активных методов, не проявляют заинтересованности ни в предмете, ни в детях, не реагируют на индивидуальные сигналы от них, используют, мягко говоря, неэтичные обобщения, срываются до психического давления и физического оскорбления. С этими явлениями мы встречаемся, конечно, не во время открытых уроков и мастер-классов, а когда разбираем конфликты, посещаем рядовые уроки, смотрим отзывы в Интернете, читаем отзывы выпускников, слушаем своих друзей и родных. Да, часто это не вина, а беда учителя, причин этому может быть множество: стал учителем случайно – «так получилось», профессиональное выгорание, «конвейер» массовой школы, забюрократизированность педагогического труда, постоянные реформы в системе образования, потеря ценностных ориентиров своей работы, усложнение отношений с родителями, трудный контингент и пр., и пр..

Труд учителя автономен – педагог в течение длительного времени находится наедине с классом – в этом его величайшая ответственность и высочайшие требования к квалификации и этическим качествам педагога, работающего с тончайшим «предметом» – душами детей.

Зададимся вопросом: какие существуют ограничения и ресурсы личной эффективности педагога? Главное ограничение – «я не хочу»; главный ресурс – «я хочу», а значит: «я смогу», «я научусь», «я имею возможность»!

Не будем говорить о множестве организационно-управленческих возможностей и методов – об этом курсы нашей кафедры менеджмента для управленцев. Здесь хотелось бы высказать свою позицию о личностных ресурсах, которые есть у каждого, ведь единственное чем мы в полной мере можем распорядиться в своей жизни – это наша личность. Господь через наших родителей дал нам великий шанс – состояться! Дал нам в управление собственную личность! Представьте, что это – ваш личный бизнес, ваша организация, которую вы должны сделать эффективной и высококонкурентной.

Именно такой подход мы предлагаем в нашем новом курсе, который назвали «Персональный менеджмент» – это целенаправленное и последовательное применение практических методов управления в повседневной деятельности с целью оптимизации использования своих персональных ресурсов: интеллекта, воли, способностей; и наоборот: развитие своих персональных ресурсов с целью повышения личной эффективности в первую очередь в профессиональной деятельности.

Умные педагоги учатся всю жизнь, в разных местах и разными способами. Учатся всю жизнь на своих и чужих ошибках, учатся у своих детей и коллег. Учатся у тех, кто действительно что-то знает. Учатся не потому, что это нравится, а потому, что это единственный путь к успеху.

Постоянное развитие и повышение квалификации – должно быть не диетой, а образом жизни учителя: «Учитель лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим собственным воспитанием и образованием» (А. Дистерверг).

Деятельность учителей-новаторов, мастеров педагогического труда доказывает, что чем ярче индивидуальность педагога, тем гармоничнее сочетаются в нём профессионализм и духовная культура, тем своеобразнее он воспринимает, оценивает и преобразует окружающую действительность, а потому он более интересен учащимся, обладает большими возможностями влияния на развитие их личности. Стержнем формирования педагогического мастерства, позволяющего добиваться высоких результатов и психологического благополучия участников образовательного процесса, является высокая общая культура, мотивация и педагогическая рефлексия сотрудника.

В разработанном курсе мы предлагаем уделить внимание развитию личностных компетенций, позволяющих педагогу ОО стать и быть менеджером собственной судьбы:

1. Управление личной энергией и здоровьем.
2. Управление собой, где выделяются умения: обретения смыслов и постановки целей, выделения приоритетов в жизни и в работе; тайм-менеджмента, т.е. умения управлять своим временем; самомотивации.
3. Оптимизация принятия решений в жизни и на работе.
4. Развитие коммуникативной компетенции
5. Развитие умения публичных выступлений
6. Развитие конфликтологической компетенции.

## **Здоровье педагога – ресурс успешной профессиональной карьеры**

*Шилов Иван Александрович,  
заместитель директора СОШ № 12 им. П.Ф. Дерунова*

У слова «успех» – древнерусские истоки; они от глагола «спеть», который выражал четыре группы значений:

- первое – спешно двигаться;
- второе – спешно готовить, запасать;
- третье – помогать, способствовать;
- четвёртое – развиваться, созреть.

Значит, чтобы добиться успеха, то есть успеть больше в своей жизни, мы должны максимально эффективно использовать своё время и постараться, чтобы этого времени у нас было как можно больше, то есть мы должны заботиться о своём здоровье.

Правильный образ жизни известный российский ученый-медик Илья Ильич Мечников назвал ортобиозом («орто» – прямой, правильный, «био» – связанный с жизнью).

В современных условиях придерживаться правильного образа жизни, как нам зачастую кажется, не так просто. Нам некогда уделить 2-3 часа (1,2-1,8% времени) в неделю занятиям физической культурой, нет возможности правильно и вовремя питаться, нам даже на сон времени «не хватает», но при этом некоторые находят время на 20 пятиминуток в день перекурить и часик на вечернюю бутылочку пива.

Все мы – взрослые люди – отлично понимаем, что всё зависит не от наличия «свободного» времени, а от того, как мы используем данные нам 24 часа, чем мы их заполняем в зависимости от наших приоритетов: весело проведем субботнюю ночь в компании друзей за богатым столом или посвятим это время здоровому сну, не переедая вечером после нелегкой, порой стрессовой, трудовой недели.

Давайте немного освежим в памяти основные составляющие ортобиоза, и постараемся найти возможности следовать им.

Первым важнейшим условием физиологического благополучия является труд. Только активно трудясь, человек может сохранить бодрость и силы. Л.Н. Толстой много раз высказывался, что физический труд должен быть обязательным для лиц, занимающихся умственной деятельностью: «При усиленной умственной работе без движения и телесного труда сущее горе. Не походи я, не поработай и ногами, и руками в течение хоть одного дня, вечером я уже никуда не гоюсь: ни читать, ни писать, ни даже внимательно слушать других, голова кружится, а в глазах звезды какие-то и ночь проводится без сна». Это утверждение подтверждается современными исследованиями. Общеизвестно, что лучший отдых после умственной работы – это заняться работой физической.

В СОШ № 12 имени П.Ф. Дерунова проводятся физкультурные занятия для педагогического коллектива на TRX, в тренажерном зале, плавательном бассейне. Самые ответственные за своё здоровье бегают на пришкольном стадионе, организуя себе занятия самостоятельно. Для приобщения к занятиям физической культурой педагогов проводятся корпоративные мероприятия в виде «Дней здоровья»,

как с использованием материально-технической базы школы, так и на природе, например выезд на игровую площадку «Полигон». Педагоги принимают активное участие в подготовке и сдаче норм комплекса ГТО.

В зрелые годы возраст снижает возможности организма, а физические упражнения, напротив, повышают их, то есть, занятия физическими упражнениями противодействуют старению. И невозможно отрицать, что организовать занятия физической культурой можно в любой образовательной организации. Это могут быть занятия на фитболах, степ-аэробика, занятия с сэндбэгами или просто комплекс общеразвивающих упражнений.

Вторым важным условием ортобиоза является нормальный сон. Состояние сна служит средством восстановления сил человека, правильное использование этого средства абсолютно необходимо.

Следующее условие – позитивное настроение и положительные эмоции. Как ни странно, но не только положительные эмоции вызывают смех, улыбку, бодрую походку, но и наоборот: улыбка и бодрая походка вызывают положительные эмоции. А значит, мы с вами можем формировать своё отношение к жизни и регулировать настроение. Доброжелательность – необходимый элемент культуры нашего поведения. Она особенно важна для педагога, так как он, по долгу службы, вступает в широкие коммуникации, общается с множеством других людей.

Четвертым условием ортобиоза является рациональное питание не только по содержанию полезных веществ, но и по качеству, количеству и режиму. Опыты на крысах показали, что переедание сокращает их жизнь. Если крысу кормить досыта, то она живет практически в два раза меньше, доживая до 2-2,5 лет, а если ее кормить в пределах необходимого рациона, что в полтора-два раза меньше, то её жизнь продляется порой до 4 лет.

Вред переедания состоит в том, что, во-первых, излишки откладываются в виде жировых отложений под кожей, увеличивая нагрузку, главным образом, на сердечно-сосудистую систему; во-вторых, образуется больше шлаков, оказывающих токсическое действие на весь организм; в-третьих, происходит рост вредных микробов в толстом кишечнике. Вместе с тем, в течение жизни человеку необходимо обеспечить его потребности в энергозатратах, витаминах и строительном материале. Простыми словами есть надо для того, чтобы жить, а не жить для того, чтобы есть.

Если вы задерживаетесь на работе допоздна, приучите себя брать ужин с собой или просто прервитесь на 10-15 минут и дойдите до ближайшего супермаркета за творогом или огурчиком и помидоркой. Таким образом, вы вовремя примите ужин, а значит, не переедите на ночь и будете крепко спать, не ворочаясь от тяжести в животе.

Устранение вредных привычек – курения, злоупотребления алкоголем и наркомании – является неотъемлемой составной частью ортобиоза. Курение и алкоголизм, эти, так называемые, малые наркомании, приносят огромный вред. От алкоголя тяжело страдает печень: ее клетки постепенно гибнут и замещаются рубцовой тканью; развивается так называемый цирроз печени, и она перестает должным образом выполнять свою барьерную защитную роль. Алкоголь разлагает мозг, так как под его действием разрушается структура белка. Другими словами он действует

на белковые клетки мозга как кипятка на яйцо во время варки. Никотин – нервно-сосудистый яд. Он «бьёт» современного человека в самое больное место: усиливает атеросклероз. Если от инфаркта миокарда курящие люди умирают в 11, то от рака легких в 13 раз чаще, чем некурящие. В среднем, курящие живут на 10 лет меньше.

Соблюдение режима, т.е. выполнение определённой деятельности организма в определенное время, приводит к образованию в мозгу условных рефлексов на время. В результате, при приближении времени приема пищи начинается выделение желудочного сока, что благоприятно влияет на принятие и переваривание пищи, а привычное время для работы – на соответствующую форму деятельности. Мозгу не приходится каждый раз «раскачиваться», настраиваясь на новую деятельность. В силу этого работа протекает лучше. Как говорит шестикратный Чемпион мира по самбо Сергей Лопавок: «Режим бьёт всё».

Все составляющие режима взаимосвязаны: если мы легли поздно, а на работу нам вставать в 6 утра, то, в лучшем случае, на завтрак мы «засунем» в себя чашку чая или кофе с бутербродом, потому как тарелка каши в наш непроснувшийся организм точно «не влезет». А мы себе и окружающим на это скажем: «Я не могу есть по утрам, природа такая, я не виноват». Затем необеспеченный необходимым количеством энергии и не восстановившийся из-за недостатка сна организм противится плодотворно работать. После этого мы, если получается, обедаем, и через час-два чувствуем прилив сил, начиная «нагонять», то, что необходимо сделать сегодня. А как мы знаем «поспешись – людей насмешись», то есть качество нашей работы «абы как». Но через два-три часа работоспособность снова резко снижается, и мы естественно задерживаемся на работе, проклиная ее, говоря себе, что работы просто завал. Соответственно время ужина наступает в районе 21-22 часов. И теперь нам хочется хоть немного пожить для себя, сделать несколько дел по дому и снова лечь за полночь.

Думается, кое-кто сейчас увидел себя со стороны...

И второй пример: лег спать в 22-23 часа, после 8-9 часов сна проснулся в бодром настроении с чувством аппетита. На завтрак «заправился» кашей, чаем с бутербродом и вперёд – решать рабочие задачи. До обеда на фоне отдыха и здорового сна сделал основной объем работы, с чувством удовлетворения идет на обед. Пополнив запасы энергии качественной и здоровой пищей, возвращается на работу не спеша доделывать оставшиеся более легкие дела. По окончании рабочего дня, приходит в начале шестого или седьмого домой, ужинает, занимается домашними делами и ложится спать.

В этом примере себя узнали успешные люди.

«Режим бьёт всё!»

## МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА: ВЕКТОР РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

### **Программа развития кадрового потенциала образовательного учреждения как фактор правовых и организационных условий для развития профессионализма педагогов**

*Никулина Елена Валентиновна,  
заместитель директора по УВР  
СОШ № 24 имени Бориса Рукавицына*

*Целенаправленные совместные практики мобилизуют и  
совершенствуют знание в системе, позволяя учителям  
узнавать, что делают их коллеги, и учиться у них.<sup>4</sup>*

*Майкл Фуллан*

За последние годы в системе образования произошли существенные широкомасштабные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- внедрение ФГОС начального, а затем основного общего образования;
- разработка и апробация новых моделей финансирования образовательных учреждений;
- внедрение в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования.

В соответствие с национальной образовательной стратегией (2020) главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Стоит подчеркнуть, что «образование для устойчивого развития должно обеспечить развитие системного, критического и творческого мышления и отношения к жизни, понимания местных и глобальных проблем...»<sup>5</sup>. Развитие подобного мышления и отношения к жизни у учащихся возможно только при их активном участии в образовательном процессе. А это означает необходимость использования в практике современного учителя разнообразных интерактивных методов обучения, что, в свою очередь, требует новаторства и креативности со стороны работников образования.

Учитель в школе, безусловно, является носителем определенных знаний, но современное образование не может обеспечить устойчивое развитие, используя лишь эту компетенцию педагога. Требования к учителю кардинально изменились:

- во-первых, необходима смена типа педагогического мышления: от репродуктивного – к продуктивному, от исполнительского – к творческому,

---

<sup>4</sup> Фуллан, М. Выбор ложных движущих сил для реформы целостной системы [Электронный ресурс] / М. Фуллан <http://www.trizway.com/content/reformi%20slojnih%20sistem.pdf>

<sup>5</sup> К вопросу о реализации национальной стратегии образования для устойчивого развития в России [Электронный ресурс] / Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6 // <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10955>

от установки на трансляцию знаний – к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога;

– во-вторых, меняется ролевая компонента: учитель должен стать наставником и консультантом для учащихся в процессе их индивидуального образования и обучения, он должен помогать учащимся раскрывать и реализовывать заложенный в них потенциал.

На современного педагога возложена серьёзная миссия: стать профессионалом, демонстрирующим культурные образцы действий, на основе которых он может инициировать пробные действия детей; консультировать их, корректировать их действия. К тому же, он должен создать условия для приобретения детьми жизненного опыта, самостоятельной выработки ценностей. Наконец, учитель должен стать «со-участником» обучения и воспитания, «третьим судьей» и, в некоторой степени, – режиссёром, от профессионализма которого зависит будущее каждого ребёнка, которому он оказывает помощь, не избавляя от учебных проблем, а помогая их решать.

Всё перечисленное заставляет по-новому взглянуть на систему повышения квалификации работников образования, а также предъявить новые требования к личности самого учителя. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать своё педагогическое мастерство, активизировать научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого её преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Но для того чтобы «получить» такого педагога, требуется серьёзная всесторонняя работа на разных уровнях с привлечением разнообразных способов и действий:

– кардинальное изменение программ обучения будущих педагогов в вузах;  
– перестройка программ профессиональной переподготовки кадров;  
– разработка и дальнейшее осуществление программ развития кадрового потенциала как муниципальной системы образования в целом, так и конкретных образовательных учреждений в частности.

Программа развития кадрового потенциала образовательного учреждения – это некий инструмент, помогающий:

– изменить стереотипность мышления педагогов – стажистов, богатый запас знаний которых в совокупности с многолетним опытом преподавания и результативностью обучения, является одновременно отличным потенциалом для осуществления национальной образовательной стратегии и своеобразным грузом, не позволяющим ее осуществлять, так как аргументы «за чем мне это, я и так учу хорошо» выдвигаются ими на первый план;

- организовать планомерное, в первую очередь направленное на интересы образовательного учреждения в целом, на его развитие, на повышение эффективности и престижности, обучение кадров;

- максимально использовать внутренний потенциал образовательного учреждения для его же развития, для адаптации и обучения молодых специалистов.

Грамотно выстроенная программа развития кадров помогает регулировать организационные условия развития профессионализма педагогов, так как заложенные в ней направления четко обозначают место каждого, будь ты учитель с многолетним стажем или молодой начинающий педагог:

- создание условий для подготовки педагогов с целью успешного квалифицирования с учётом требований профессионального стандарта и Федеральных Государственных образовательных стандартов;

- создание условий для становления и развития субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства;

- формирование пространства освоения и развития новых социокультурных практик для обогащения личностных и профессиональных качеств педагога...

Это лишь выдержка из программы развития кадрового потенциала СОШ № 24 имени Бориса Рукавицына, работа над которой осуществлялась административной командой образовательного учреждения при реализации Программы поддержки «Информационно-образовательного Центра» города Рыбинска. Благодаря тьюторскому сопровождению руководителей программы С.О. Шуваловой и О.Б. Модулиной, каждое образовательное учреждение (СОШ № 24, 28, 36), участвующее в программе, выбрало свою стратегию, свой подход к решению главной проблемы – организация условий для развития профессионализма педагогов. И это естественно, ведь каждая школа имеет свою индивидуальность, в том числе и свои особенности внутренней организации.

Не смотря на разнообразие подходов к созданию программ, все они затрагивают следующие направления организации условий для развития профессионализма педагогов:

- оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров;

- работа с резервом, развитие системы наставничества;

- профилизация образования (привлечение в будущую педагогическую деятельность учащихся старших классов);

- стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы;

- конкурсы как форма профессионального развития;

- создание эффективных моделей аттестации;

- увеличение объемов финансовой поддержки педагогов;

- создание здоровьесберегающих условий;

- создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников;

- моральное стимулирование педагогических работников.

Документ с грифом «программа» предполагает не только определение направлений работы, но и описывает механизмы и пути реализации поставленных задач,

просчитывает риски и эффективность ее для образовательного учреждения. Немало важным будет и тот факт, что программа – это документ, имеющий определённый правовой статус. Как и программы государственного и регионального значения, программа образовательного учреждения является нормативным документом, в основе которого чётко определены права и обязанности для всех работников. Нежелание посещать курсы, семинары, проблемные группы, как в ОУ, так и за пределами его; отказ от посещения уроков коллег и трансляции собственного опыта, проявление негативизма к предложению поучаствовать в инновационном проекте – всё это имеет тенденцию проявляться в тех учреждениях, где нет нормативных документов, закрепляющих перечисленное выше как обязанность педагога. Наличие же программы развития кадрового потенциала помогает решать эту проблему и, с правовой точки зрения, не только обязывает педагогов к выполнению чего-либо, но и раскрывает перед ним новые возможности, позволяет применять различные способы стимулирования.

Представлю два возможных варианта направления на курсы педагогов:

- «в этом году ты пойдешь на курсы, ты должен их пройти и освоить новые технологии, не забудь, что у тебя скоро аттестация»;
- «согласно программе развития кадров, нам необходим специалист, владеющий новой педагогической технологией, Вы наиболее подходящая кандидатура из нашего коллектива, кто сможет обучиться, а затем помочь другим в усвоении нового, можно будет провести семинар(ы), мастер-класс(ы), что будет прекрасным дополнением в Ваше портфолио, а возможно и предпосылкой для дальнейшего стимулирования».

Какой из вариантов наиболее эффективен для развития профессионализма учителя? Уверена – второй. Именно в нём читается чёткое планирование деятельности педагога, направленное к тому же не только на повышение его профессионализма, но и на эффективность деятельности учреждения. И в нём же можно увидеть один из аспектов программно-документального: целеполагание и механизм ее осуществления.

Отмечу, что осуществление продуманной со всех сторон (в том числе, и с правовой, и с организационной) программы развития кадрового потенциала позволит достигнуть определенных эффектов:

- активизация процессов внутриорганизационного обучения педагогических работников;
- становление и развитие образовательных организаций как самообучающихся организация;
- повышение уровня социального капитала всего педагогического коллектива;
- рост творческой активности педагогов;
- разнообразие форм включенности педагогов в общественную и культурную жизнь ОУ и города;
- появление педагогических инициатив и проявление лидерских качеств среди молодых педагогов.

«Кадры решают всё». Но кадрами нужно умело руководить и направлять их деятельность в нужное для образовательного учреждения русло, в чём огромную помощь может оказать Программа развития кадрового потенциала.

## Профессиональное развитие педагога как условие реализации ФГОС

*Кужина Светлана Владимировна,  
заместитель директора по УВР  
СОШ № 32 им. академика А.А. Ухтомского,  
Заслуженный учитель РФ*

***Профессия учителя не терпит шаблона,  
отставания от требований времени***

*Ш.А. Амонашвили*

Профессиональный стандарт педагога – это целевой ориентир профессионального развития учителя в условиях реализации ФГОС. Не случайно в концептуальном обосновании Профстандарта подчёркивается, что «в стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу».

Требования Профессионального стандарта, предъявляемые к профессиональной деятельности учителя, мы рассматриваем с позиции формирования субъектности ученика и педагога. Вступление в 2014 г. в РИП «Развитие образцов субъектно-ориентированного педагогического процесса (СОПП) в соответствии с требованиями ФГОС» начали с осмысления понятия «субъектность». Быть субъектом, значит инициировать и осуществлять практическую деятельность, общение, познание и другие виды человеческой активности. Чаще всего субъект отождествляется с личностью, которая является носителем субъектных свойств. По утверждению А.В. Петровского, быть личностью – значит быть субъектом собственной жизни, субъектом предметной деятельности, субъектом обучения, субъектом самосознания.

Сформировать субъектность ребёнка может только взрослый, который сам является субъектом деятельности. Поэтому мы рассматриваем как профессиональную компетентность субъектность педагога, которую Е.Н. Волкова характеризует как личностное образование, интегрирующее в себе все свойства и качества педагога, обуславливающие успешность педагогической деятельности.

Для обеспечения успешного личностно-профессионального развития необходимо выявить личные и профессиональные потребности педагогов (понять, чем они обусловлены, как на их развитие можно влиять и кто это может делать), создать условия для того, чтобы каждый учитель мог удовлетворить свой запрос.

С целью выявления потенциала коллектива в способности реализовывать педагогический процесс субъектно-ориентированного типа провели диагностирование, выделив блоки, определив их состав и параметры, соответствующие СОПП. В качестве ориентира для выделения диагностических блоков взяли требования Профессионального стандарта к осуществлению основных трудовых функций (фрагмент представлен в таблице):

Диагностический блок – *общепедагогический*.

Состав диагностических блоков	Диагностические параметры (выборка)
Владение современными образовательными технологиями	умение разрабатывать и осуществлять совместно с родителями <i>индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуальные образовательные программы</i> обучающихся с учётом их личностных и возрастных особенностей
	умение организовывать и поддерживать разнообразные виды деятельности учащихся, ориентируясь на их личность
	умение разрабатывать индивидуально-ориентированные проекты
	умение развивать у обучающихся способность самостоятельно ставить учебные задачи, проектировать пути их реализации, контролировать и оценивать свои достижения
Умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию	умение корректировать свою профессиональную деятельность
	умение прогнозировать результаты профессиональной деятельности
	умение проводить рефлексию своей профессиональной деятельности
	умение анализировать <i>эффективность</i> учебных занятий и подходов к обучению (самоанализ урока/образовательного мероприятия)
Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции	умение оценить эффективность и результаты обучения учащихся по предмету, учитывая освоение знаний, овладение умениями, УУД, развитие опыта творческой деятельности
	умение обсуждать с обучающимися актуальные события современности
	умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся
Владение методическими приёмами, педагогическими средствами и их совершенствование	владение методикой преподавания предмета
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение формировать и развивать УУД,</li> <li>- умение формировать образцы и ценности социального поведения,</li> <li>- умение формировать навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях,</li> <li>- умение формировать навыки поликультурного общения и толерантность</li> </ul>
	умение осуществлять связь по предмету с практикой, организовывать учебные пробы

Анализ результатов диагностики позволил выявить дефициты в формировании профессиональных компетентностей педагогов, связанных с реализацией субъектно-ориентированного типа педагогического процесса:

*в обучении (общепедагогическая функция)*

- умение разрабатывать индивидуально-ориентированные проекты;

- умение развивать у обучающихся способность самостоятельно ставить учебные задачи, проектировать пути их реализации, контролировать и оценивать свои достижения;
- умение осуществлять оценочно-ценностную рефлексию (весь состав блока);  
*в воспитательной деятельности*
- владение навыками проектирования и организации образовательного события с участием обучающихся, родителей и педагогов;
- проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка);
- умение создавать в учебных группах разновозрастные детско-взрослые общности учащихся, их родителей и педагогов;  
*в развивающей деятельности*
- умение разрабатывать и осуществлять совместно с родителями **индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуальные образовательные программы** обучающихся с учётом их личностных и возрастных особенностей;
- умение осуществлять тьюторское сопровождение обучающихся, конструирующих индивидуальные образовательные маршруты;
- умение оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик.

Творческой группой педагогов, занятых в реализации инновационного проекта, определили основные направления восполнения выявленных дефицитов с ориентацией на проблематику РИП:

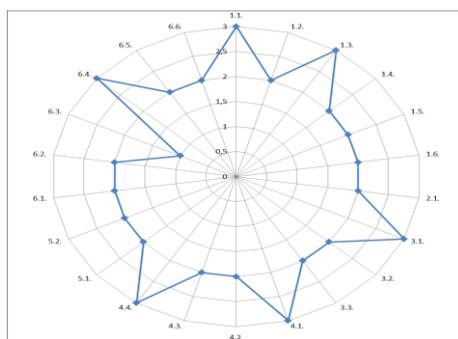
- 1) овладение технологией и освоение практики организации общешкольных проектов (образовательных событий) как средства формирования субъектной позиции обучающихся;
- 2) овладение технологией и освоение практики организации тьюторского сопровождения обучающихся в их движении по индивидуальному образовательному маршруту;
- 3) проектирование образовательного маршрута развития педагога для реализации СОПП.

Первое направление – освоение практики организации общешкольных проектов входит в техническое задание соисполнителей РИП. В решении данной задачи использовали возможности внутриорганизационного обучения, проектировочные семинары – «мозговые штурмы»: «Типы педагогического процесса. Субъектно-ориентированный педагогический процесс», «Технологии педагогического процесса субъектно-ориентированного типа», «Проектирование и «запуск» образовательного события с позиции СОПП». В итоге не только «родились», но и успешно были реализованы два масштабных общешкольных проекта – «Марш Победы» и «Фестиваль науки и творчества», в рамках которых удалось создать максимально возможные условия для проявления субъектности как учеников, так и педагогов.

Для решения задачи освоения учителями технологии тьюторского сопровождения учащихся, приобретения тьюторских компетенций в школе имеются необходимые

ресурсы, в том числе и кадровые. Так, с целью создания условий для освоения педагогами новой профессиональной позиции – тьютора, ещё в 2010 году разработали программу спецкурса для учителей и заместителей директоров школ «Позиция педагога-тьютора в индивидуальном сопровождении обучающихся», которая прошла экспертизу в МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» г. Рыбинска. В настоящее время по данной программе обучено 14 педагогов школы, которые и являются ресурсом, способным обучать других коллег.

В формировании умения проектировать образовательный маршрут развития педагога для реализации СОПП «ставку» сделали на работу стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций педагогов, реализующих субъектно-ориентированный педагогический процесс», организованной на базе МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» с практическими занятиями в СОШ № 1 и СОШ № 32. В ходе стажировки учителя не только осмыслили актуальность СОПП в формате ФГОС, получили представление о способах и ресурсах профессионального развития, но и на основе предложенной научными руководителями РИП матрицы для оценки компетентностей педагогов, выстроили свой **индивидуальный «профессиональный профиль»**, ставший отправной точкой для построения собственного образовательного проекта (Рисунок 1).



*Рисунок 1. Пример «профессионального профиля» учителя*

Важным этапом работы на стажёрской площадке стало конструирование индивидуальной программы профессионального развития учителя и выбора средств её реализации. В качестве первого шага преодоления профессиональных дефицитов в рамках стажировки педагога разработали и реализовали индивидуальный образовательный проект. Следующий шаг – его реализация.

Участие в деятельности РИП в качестве активных субъектов инновационной деятельности по данному направлению позволяет решать задачи, определённые Программой развития кадрового потенциала школы на 2015 – 2017 гг.:

- создать условия для повышения уровня профессиональной квалификации педагогов с учётом требований профессионального стандарта и федеральных государственных образовательных стандартов;
- содействие развитию субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства;
- включение педагогов в инновационную деятельность в целях обогащения их личностных и профессиональных качеств;

- развитие практик публичной презентации и общественного признания профессиональных достижений педагога.

«Чтобы успешно управлять профессиональным развитием педагогов, необходимо решать двуединую задачу: создавать соответствующие условия для повседневной профессиональной деятельности и воспитывать у учителей соответствующие потребности и мотивы» (Профессиональный стандарт «Педагог»).

Библиографический список:

1. Кашлев, С.С., Глазычев, Н.И., Соколова Н.И. Субъектность как профессиональная компетентность педагога [Текст] //Вестник Международной Академии наук (Русская секция). – 2011.- Специальный выпуск – С. 20-21

2. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании)», утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. № 544н

### **Внутрифирменное обучение персонала в условиях реализации профессионального стандарта «Педагог»**

*Григорьева Ирина Валентиновна,  
заместитель директора по УВР лицея № 2,  
Почётный работник общего образования*

Повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Поэтому важнейшим звеном в системе школьного образования является подготовка педагогических кадров, которая предполагает рост научно-теоретической и психолого-педагогической компетентности учителей.

Актуальность данного направления объясняется не только введением в образовательный процесс компетентностного подхода в связи со сменой образовательной парадигмы и ориентацией на целенаправленное развитие ключевых компетенций, но и внедрением профессионального стандарта «Педагог», направленного на развитие новых профессиональных качеств учителя, а также в связи с переходом к эффективному контракту.

Начиная в 2012 году в качестве пилотной школы внедрение новых образовательных стандартов на ступени основного общего образования, мы столкнулись с проблемой недостаточной готовности педагогов к необходимым изменениям в организации образовательного процесса в условиях реализации системно-деятельностного подхода. Именно тогда возникла потребность в обучении учителей непосредственно на рабочем месте. В практику методической работы были включены новые формы взаимодействия педагогов: коллективное проектирование уроков и круговая модель разработки проектов как элементы внутрифирменного обучения кадров.

Преимуществами внутрифирменного обучения являются:

- постоянный характер обучения,

- возможность осуществления не только предметной переподготовки учителей, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы учителей школы;
- возможность распространения ценного опыта отдельных учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива школы, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным учителям по решению конкретной проблемы;
- возможность в большей степени учитывать особенности, как самого учителя, так и школы, в которой он работает.

На наш взгляд, внутрифирменное обучение ориентировано, прежде всего, на задачи школы, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию учителей.

Повышение квалификации на уровне образовательной организации объективно требует новой управленческой философии, то есть разработки модели управления системой повышения квалификации педагогов. Создание такой модели рассматривается как важнейшее условие формирования и функционирования системы повышения квалификации в любой образовательной организации, способствующее повышению эффективности образовательного процесса.

Следуя идее персонифицированной подготовки кадров, в ходе изучения научно-методической литературы и знакомства с имеющимися моделями внутрифирменного обучения мы пришли к выводу, что для организации обучения педагогов на рабочем месте наиболее приемлемой является адаптированная к условиям лица проблемно-ориентированная модель повышения квалификации, главная задача которой – *изменение мыслительных способностей учителя, его индивидуальное продвижение и самоизменение в процессе решения проблем школьной жизни*. В её основе лежит развивающий опыт педагога, при этом акцент делается на активном взаимодействии обучаемого с реальной социальной ситуацией, требующей своего решения. Концептуальные основы модели опираются на идеи *социального пространства и совокупного субъекта*.

В качестве социального пространства будем рассматривать *профессиональную среду лица*, совокупным субъектом будет выступать *научно-методическая кафедра*, работающая в условиях локальной профессиональной среды учителей-предметников, объединенных общим ценностно-смысловым пространством. Основным механизмом является метод индивидуального, группового или коллективного решения проблемных ситуаций. В результате такого взаимодействия учитель из объекта педагогического воздействия превращается в исследователя, ответственного как за своё собственное, так и за будущее школы.

По идеологии и принципам организации проблемно-ориентированная модель может быть использована в комплексе с круговой моделью разработки проектов, так как

обе модели базируются на следующих дидактических принципах повышения квалификации учителей:

- практическая ориентация, т.е. процесс повышения квалификации тесно связан с конкретными проблемами школы;
- ориентация на проблемы, т.е. повышение квалификации проектируется исходя из тех проблем, которые являются важными и осознаваемыми как значимые для конкретного учителя;
- ориентация в процессе повышения квалификации на осознание учителем новых проблем.

Таким образом, проведя анализ целевых установок и организационных возможностей данных моделей повышения квалификации, мы пришли к выводу о целесообразности их комплексного использования. Содержательный и процессуальный аспекты взаимодействия педагогов представлены на схеме 1.

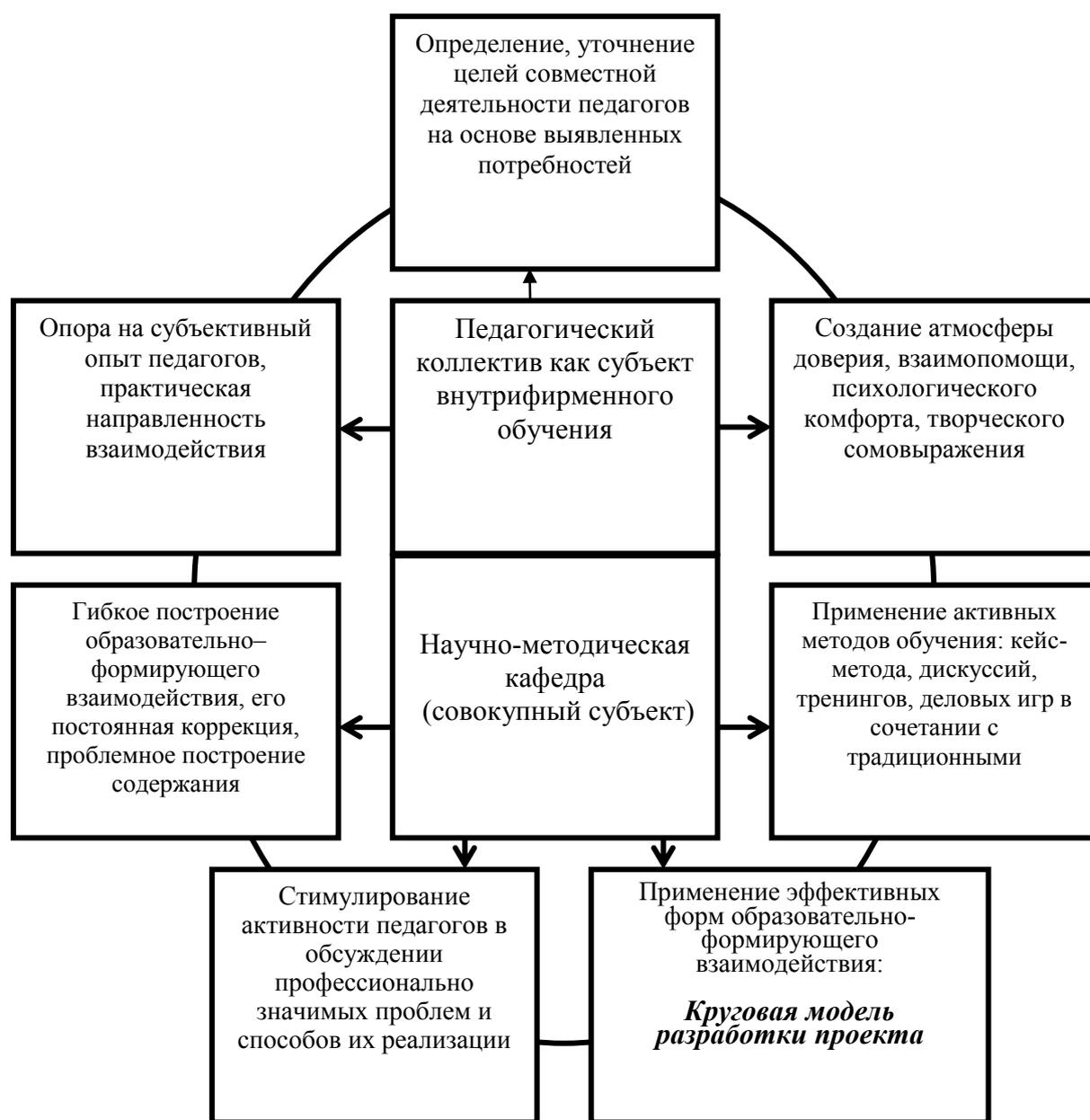


Схема 1.

Работа по внедрению модели внутрифирменного обучения требует внесения изменений:

1) в нормативно-правовую базу образовательной организации:

– модернизация действующих должностных инструкций учителя, классного руководителя, воспитателя ГПД;

2) в режим организации образовательного процесса:

– составление циклограммы деятельности рабочих команд;  
– определение места и времени реализации проектов ПК в рамках уроков;

3) в организацию научно-методического сопровождения педагогов:

– научно-методическая служба выступает как совокупный субъект;  
– стратегией научно-методического сопровождения педагогического персонала является внутрифирменное обучение;  
– средствами осуществления научно-методического сопровождения являются гуманитарные технологии:

*на персональном уровне:* индивидуальный образовательный маршрут педагога, консультирование, супервизия, коучинг;

*на командном уровне:* индивидуальный образовательный маршрут педагога, дискуссия, диалог, супервизия, консультирование, решение профессиональных задач; анализ видеоматериалов; проектировочный семинар;

*на организационном уровне:* индивидуальный образовательный маршрут педагога, управленческое консультирование, тренинг, деловая игра;

4) в процедуру аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности:

– разработка нормативно-правовой базы аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

– разработка структуры и содержания «Портфолио» педагога лицея с учетом требований профессионального стандарта «Педагог» и критериев оценки профессиональной деятельности педагогических работников, разработанных ЦО и ККО г. Ярославля.

Мы выделяем три уровня изменений, проявляющихся в следующих признаках:

– на персональном уровне: направленность педагогического персонала на непрерывное развитие, креативность, ответственность, рефлексивность;

– на командном уровне: наличие самоуправляемых рабочих команд, ориентация педагогического персонала на работу в команде, лидерство;

– на организационном уровне: непрерывность инновационных процессов, внутрифирменное обучение, климат, способствующий обучению.

Предлагаемая модель повышения квалификации педагогических работников способствует:

– становлению новых профессиональных позиций, повышению мотивации педагогов к авторству;

– расширению образовательного ресурса для формирования индивидуальных образовательных программ учителей и учащихся;

- расширению практики организации внутрифирменного обучения в муниципальной системе образования.

Библиография:

1. Базаров Т.Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://art.thelib.ru/business/management/vnutrifirmennoe\\_obuchenie\\_kak\\_tehnologiya\\_razvitiya\\_kadrovogo\\_potenciala\\_organizacii.html](http://art.thelib.ru/business/management/vnutrifirmennoe_obuchenie_kak_tehnologiya_razvitiya_kadrovogo_potenciala_organizacii.html).

2. Гаргай В.Б. Анализ моделей повышения квалификации на западе. // Методист, 2004. № 5 (С. 15)

3. Обласова Л.С. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как условие развития профессиональной компетентности // Студенты вузов -школе: межвузовский сб. студенческих научных статей / отв. ред. З.Я. Селицкая. – Ишим: Изд-во ИГПИ им. П.П. Ершова, 2008. – С. 120-123 (0,25 п. л.)

4. Обласова Л.С. Внутрифирменное обучение педагогического персонала // Справочник заместителя директора школы.-2013.-№ 1. – С.57-61

5. Освоение педагогами новых компетенций в исследовательски ориентированном повышении квалификации: Пособие для учителей, ориентированных на освоение исследовательской деятельности в процессе повышения квалификации / Под общ. ред. Л.Н. Горбуновой. – М.:АПК и ППРО, 2004. – 111 с.

## **Социокультурная среда – условие развития профессионального мастерства педагогов дошкольной организации**

*Смирнова Светлана Валентиновна,  
старший воспитатель детского сада № 106*

В настоящее время в нашем обществе происходят большие перемены, меняются ориентиры, расставляются новые акценты, возникают определённые веяния. Совершенно естественно, что эти изменения затронули и систему образования. Современному обществу требуется уже не столько педагог-исполнитель, сколько педагог-исследователь, новатор, творческая, широко образованная личность, способная смело мыслить и действовать. Высокий профессионализм необходимо сочетать с активным педагогическим поиском.

18 октября 2013 г. приказом № 544н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации утверждён профессиональный стандарт «Педагог» – рамочный документ, в котором определяются основные требования к квалификации работников образования.

Профессиональный стандарт – это инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире, инструмент повышения качества образования. Видится, что это первый шаг на пути становления эффективной системы управления кадровым потенциалом образовательных организаций всех уровней. Он предназначен для установления единых требований к содержанию и качеству профессиональной

педагогической деятельности, для оценки уровня квалификации педагогов при приёме на работу и при аттестации, планирования карьеры; для формирования должностных инструкций и разработки федеральных государственных образовательных стандартов педагогического образования.

Профессиональный стандарт «Педагог» стал основой для разработки целевой программы развития кадров муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск, которую можно рассматривать как управленческий механизм организации профессионального развития кадров образовательных организаций: возникновения и предъявления каждым педагогом собственных целевых ориентиров, выстраивания собственного дерева целей непрерывного роста профессиональной компетентности в соответствии с задачами коллективного развития образовательного учреждения.

Стратегическая цель программы развития кадров муниципальной системы образования: обеспечение непрерывной профессионализации кадрового потенциала как основы динамического развития муниципальной системы образования городского округа город Рыбинск.

Одним из направлений преобразований в практике развития кадрового потенциала муниципальной системы образования является формирование пространства освоения и развития новых социокультурных практик для обогащения личностных и профессиональных качеств педагога, актуальность которого не вызывает сомнений. Итоги интернет-опроса по вопросам общекультурного уровня педагогического сообщества показали, что социокультурная составляющая в общей профессиональной культуре педагогов в условиях быстро изменяющейся и активно развивающейся социокультурной действительности составляет 36%. Таким образом, ощущается дефицит использования социокультурных практик в становлении личностных и профессиональных качеств в условиях быстро изменяющейся и активно развивающейся социокультурной действительности.

Существенным условием развития профессионального мастерства педагога, его личностных качеств является социокультурная среда, которая формирует и обеспечивает определённые формы профессионального поведения педагога. Продуктом социальной жизни и профессиональной деятельности человека, по убеждению Л.С. Выготского, является культура. Следовательно, развитие личности будет тем успешнее, чем благоприятнее и комфортнее будет окружающая среда.

В «Словаре русского языка» С.И. Ожегова среда определяется как «окружающие социально-бытовые условия, обстановка, а также совокупность людей, связанных общностью этих условий».

Социокультурная среда – это социальное пространство, посредством которого человек активно включается в культурные связи общества. Это – совокупность различных (макро- и микро-) условий, направленные на интеллектуальную, эмоционально-волевою, потребностно-мотивационную и поведенческую сферы личности педагога.

В программе развития кадров муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 определено место социокультурной среды как условия

развития профессионального мастерства педагогов. Разработана модель социокультурной среды дошкольной организации (рисунок 1).

### Модель социокультурной среды детского сада № 106



Рисунок 1. Модель социокультурной среды детского сада № 106

*Цель:* создание условий для развития профессионального мастерства педагогов дошкольной организации.

Построение социокультурной среды детского сада основывается на следующих *принципах:*

- доступности социокультурных компонентов для каждого педагога, которая порождает осознанную и профессиональную социокультурную мотивацию;
- личностной адаптивности. В современном быстро меняющемся мире адаптация к различным нововведениям в образовании происходит абсолютно у всех педагогов, и молодых и со стажем. Социокультурная среда предполагает адаптивность склонностей, вкусов, заинтересованности в собственном профессиональном мастерстве (что наиболее интересное для себя я смогу взять на новый уровень становления образования);
- поливариативности, то есть возможности для педагога выбирать компоненты социокультурной среды в зависимости от его интересов, склонностей и потребностей;
- интеграционной инициативы – интеграции возможностей социокультурного компонента в процесс личностного и профессионального развития педагога, а также образовательный процесс организации;
- следования требованиям образовательных стандартов, а именно – социокультурной включённости в реализацию стандартов педагогов всех уровней.

Социокультурную среду детского сада № 106 можно рассматривать в аспекте внешней и внутренней интеграции её компонентов (рисунок 2). Социокультурная интеграция повышает интерес работников к организации образовательного процесса, их творческую инициативу, что в нынешних условиях приобретает особый смысл для развития профессионализма.

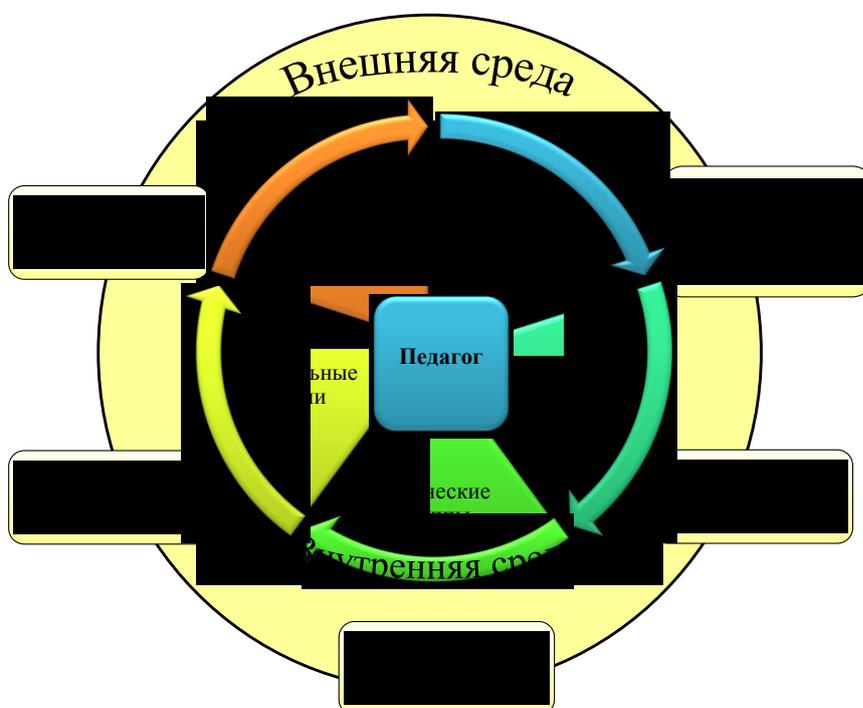


Рисунок 2. Компоненты социокультурной среды детского сада № 106

Базовым началом является воспитатель с его индивидуальными возможностями, интересами, потребностями. Взаимоотношения коллег основываются на признании профессионализма, интересе и совместной деятельности для достижения лучших результатов. В организации существуют традиции: это совместное посещение театра, культурно-массовых мероприятий, организация и проведение совместных досугов.

Организация творческих групп, добровольных профессиональных объединений педагогов, заинтересованных во взаимном творчестве, коллективном сотрудничестве по изучению, разработке, обобщению материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей развития изучаемых тем, обеспечила эффективную организацию образовательного процесса. Воспитатели разного возраста и стажа имели возможность учиться друг у друга, перенимать опыт, в совместной деятельности находить оптимальные пути решения поставленной задачи.

Многие педагоги входят в группу «ВКонтакте», где делятся своими педагогическими находками, впечатлениями, планируют и обсуждают предстоящую работу.

Многие годы в детском саду реализуется такое направление образовательной работы с воспитанниками как кружковая работа: театр-студия «Волшебная лампа», изостудия «Волшебная кисточка», кружки «Изониточка» и «Очень умелые ручки», интеллектуальная студия «Пифагор» и др. Руководят ими педагоги, которые заинтересованы определённым направлением, имеют хобби в повседневной жизни. Свои многочисленные идеи, творческий потенциал они переносят в организацию работы с детьми, активно делятся наработками с педагогами детского сада и города, что обеспечивает профессиональный рост педагогов. Организуют выставки творческих работ, участвуют в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах.

В детском саду регулярно организуются социальные акции «Белая ленточка», «Внимание, дорога» и социокультурные проекты «Наш цветущий детский сад», «Русская изба» и т.п., в ходе которых, воспитатели не только организуют взаимодействие всех участников образовательного процесса, но и повышают свой профессиональный уровень.

Внешняя социокультурная среда подразумевает организацию взаимодействия дошкольной организации с социальными институтами, участие в интернет сообществах (профессиональных и по интересам), сообществах города Рыбинска (3 педагога входят в состав Молодежного сообщества), которые обеспечивают условия для неформального общения и образования педагогов, продвижения социокультурных проектов.

Таким образом, социокультурная среда является особым стимулирующим фактором, так как способствуют своеобразному переносу личной заинтересованности и притязаний педагога в его профессиональную деятельность, а именно – в образовательный процесс. Следовательно, можно сделать вывод о необходимости организации социокультурной среды, выступающей совокупным стимулом развития личностных и профессиональных качеств педагога.

## **Профессиональный стандарт педагога: от общепользовательской ИКТ-компетентности к предметно-педагогической**

*Осипова Наталья Михайловна,  
заместитель директора по УВР  
МОУ Межшкольный учебный комбинат» (УПК)*

Один из основных векторов внедрения Федерального государственного образовательного стандарта является обеспечение индивидуализации образования. Это предполагает проектирование индивидуальной образовательной траектории, которая позволяет в наибольшей степени удовлетворять образовательные потребности учащихся и их родителей (законных представителей). Решение этого вопроса включает в себя ряд аспектов, перечислим некоторые из них:

- предложение разнообразного спектра образовательного контента для обеспечения выбора;
- освоение новых способов деятельности всех участников образовательных отношений посредством использования ресурсов открытого информационно-образовательного пространства (ОИОП).
- предъявление новых требований к образовательным результатам.

Всё это требует и новых условий, и новых способов работы учителя. Таким образом, непрерывное обновление компетенций педагогических кадров становится залогом успеха в решении поставленных задач.

Применим творческий подход к выполнению требований ФГОС и посмотрим на эту ситуацию с нетрадиционного ракурса, а именно, с точки зрения маркетинга в образовании. В этом случае школа должна предлагать широкий спектр разнообразных образовательных услуг, педагог выступать в качестве продавца услуги, а ученик/родитель – в роли покупателя этой услуги, который имеет право выбирать.

С точки зрения эффективности работы образовательной организации, современная образовательная услуга должна быть качественной, конкурентоспособной, своевременной и технологичной. И в создании такой услуги неисчерпаемы ресурсы ОИОП, включая дидактические возможности дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Стремительное развитие компьютерных технологий и Интернета подтягивает за собой развитие и новых способов обучения: электронное обучение, дистанционные образовательные технологии. Благодаря развитию Интернета и современных методов общения и обмена данными, становится возможным создавать и применять в обучении новые способы обучения, такие как электронные конспекты, энциклопедии, тесты, глоссарии, анкеты, виртуальные лаборатории и т.д.

Организация учебной деятельности в открытом информационно-образовательном пространстве с применением дистанционных образовательных технологий предоставляет ряд преимуществ:

- работать в удобное для себя время, темпе и свободном графике;
- работать в удобных и комфортных для себя условиях, дома;
- оперативный обмен информацией, офлайн/онлайн общение с учителем.

Кроме того, использование ресурсов ОИОП позволяет при реализации образовательной услуги рационально, оптимально и эффективно использовать сочетание различных форм образования.

Но все ли «продавцы» готовы предлагать образовательные услуги в ОИОП? Это предполагает, прежде всего, другой уровень компетентности в сфере применения ИКТ, что ведёт за собой переход от общепользовательской к предметно-педагогической компетентности. И с этого момента вопрос из сферы маркетинга в образовании плавно переходит в сферу непрерывной профессиональной подготовки кадров. Профессиональное становление и развитие учителя не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, оно продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Что можно сказать об ИКТ компетентности современного педагога?

Пример 1. Студент вуза, как правило, имеет недостаточно практики в использовании ряда информационных технологий (интерактивная доска, создание сайта и т.д.), а о формировании предметно-педагогической ИКТ-компетентности не на профильных направлениях подготовка, практически, вообще не говорится.

Пример 2. Недавно проведенные анкетирование педагогов показывает, что только 32% педагога проектируют и разрабатывают программы профессионального совершенствования, направленные на развитие компетентности с учётом современных требований, включая и требования к ИКТ компетентностям.

Таким образом, можно сделать заключение о том, что не все «продавцы\педагоги» демонстрируют высокую готовность к освоению/внедрению/предложению электронных образовательных услуг.

Шестилетняя практика работы в открытом информационно-образовательном пространстве города показывает, что названные услуги актуальны, своевременны и достаточно востребованы. За последние три года они постепенно начинают занимать определенный сегмент рынка образовательных услуг, предлагаемых образовательными организациями.

Так на сегодняшний день на площадке Дистанционной поддержки обучающихся города Рыбинска (<http://iocryb.ru:1111>) представлено 16 электронных модулей для учеников 8-9 классов. Они преимущественно носят предметный или надпредметный характер, в меньшей степени ориентационный. Выбор вроде бы обеспечен, но он пока не разнообразен. И в какой-то момент времени спрос на услугу может начать опережать предложение – и по качеству, и по количеству. С точки образовательного маркетинга для удовлетворения потребительского спроса на образовательную услугу можно предложить два варианта решения вопроса:

- или разрабатывать авторские электронные модули и цифровые ресурсы;
- или обдуманно (осознанно) использовать в контексте предмета/дисциплины готовые ресурсы (своеобразный «маркетинговый аутсорсинг»).

Что это даёт педагогу в образовательной деятельности?

Во-первых, происходит непрерывное развитие профессиональных, общекультурных и общетехнологических знаний и компетенций. Во-вторых, начинает складываться предметно-педагогическая компетентность в сфере ИКТ. В-третьих,

развивается разнообразие форм взаимодействия участников образовательных отношений, как в реальном, так и в виртуальном пространстве.

Особо следует отметить, что предметно-педагогическая компетентность в сфере ИКТ – это уникальное новообразование, которое включает в себя уникальный набор умений\компетенций, а именно:

- разработка и реализация программ учебных дисциплин;
- планирование и проведение учебных занятий;
- владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.;
- формирование универсальных учебных действий.

Всё названное составляет основное ядро профессионально стандарта педагога.

Озвучу личные приращения при разработке электронного модуля «Менеджер: профессия или призвание». Например, составление технологической карты занятия актуализировали следующие компетенции:

- умение проектировать структуру занятия;
- умение работать с информационными источниками (они должны быть доступными для представления и восприятия);
- умение четко формулировать инструкции к заданию
- умение подбирать разнообразные практические задания.

Кроме того, внедрение электронной образовательной услуги предполагает разнообразие способов взаимодействия в паре педагог–ученик. В процессе изучения модуля учащийся может получить у педагога все необходимые консультации в отведенное расписанием время в режимах онлайн/офлайн (очная встреча), либо по телефону, либо по электронной почте и т.д. Это позволяет сочетать общение с учеником в разных средах (реальной или виртуальной), обеспечивая тем самым для каждого ученика выбор психологически комфортного способа общения.

У электронных услуг есть и подводные камни. Один из них, это – электронный плагиат. Но умение найти и работать с плагиатом в свою очередь дает толчок для профессионального развития педагога в плане обеспечения разнообразия как теории, так и вариативности практики.

Результатом работы педагога по использованию ресурсов ОИОП является создание образовательной услуги, которая включает в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании:

- учащихся, проявивших выдающиеся способности;
- учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

Таким образом, использование возможностей/ресурсов открытого информационно-образовательного пространства позволяет каждому педагогу с одной стороны проектировать наиболее эффективные и удобные способы организации образовательной деятельности учащихся, а с другой стороны, обеспечивает снятие профессиональных дефицитов и непрерывное профессиональное развитие через выстраивание индивидуальных маршрутов как учеников, так и самого педагога.

## МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ФГОС: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

### Создание условий для повышения уровня профессиональной компетенции педагогических кадров (из опыта работы)

*Алексашина Ирина Михайловна,  
заместитель директора по УВР МОУ гимназия № 18 им. В.Г. Соколова*

Развитие современной системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно только при условии высокой компетентности педагогических работников. Профессиональная квалификация является интегральным образованием, включающим в себя профессиональный опыт, эрудицию, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики.

Гимназия №18 имени В.Г. Соколова - это учебное заведение, основанное на слиянии эстетического и общего образования, это своеобразный очаг культуры, в котором мы помогаем родителям с помощью музыки подготовить детей к жизни, превратить их в самостоятельных личностей с повышенной конкурентоспособностью во всех сферах жизни.

Именно поэтому одним из приоритетных направлений управленческой деятельности администрации является создание условий для повышения уровня профессиональной компетенции педагогических кадров.

Освоением теоретических основ стала просветительская работа с учителями-музыкантами по знакомству с современными педагогическими технологиями. Гимназия как единственное специализированное учреждение общего образования в городе взяла на вооружение современные педагогические технологии музыкального направления, такие как «Фонопедический метод певческого голосообразования» В.В. Емельянова, «Эмоционально-образную педагогику» В.В. Кирюшина. Учителя-инструменталисты используют в своей деятельности прогрессивные методики известных музыкантов Т.И. Смирновой и Т.Б. Юдовиной-Гальпериной, О.А. Геталовой.

В нынешнем учебном году, в соответствии с методической темой гимназии «Современные педагогические технологии на службе учителя-мастера», мы проанализировали возможности таких технологий, как информационно-коммуникационная, проектная, модульная, кейс-технология, технология мастерских, проблемного и развивающего обучения, уровневой дифференциации, определили степень актуальности их использования в практической работе.

Для решения проблемы повышения квалификации педагогов-музыкантов школьного уровня произошло налаживание партнерских отношений с учреждениями дополнительного образования и детскими музыкальными школами города. Учителя гимназии ежегодно посещают городские и региональные семинары, конференции, мастер-классы ведущих педагогов столичных музыкальных школ и школ искусств, авторов методик, разработанных учебников, которые проводятся на площадках этих учреждений.

В 2011-2012 учебном году на базе нашей гимназии были организованы курсы повышения квалификации под руководством кандидата психологических наук, заведующей кафедрой гуманитарных дисциплин ГОАУ ЯО «Институту развития образования» Томчук С.А. «Система работы по программе Критской Е.Д., Сергеевой Г.П. «Музыка» в основной школе» и «Требования ФГОС к преподаванию предмета «Музыка» в начальной школе», на которых обучились 14 человек.

В 2014-2015 учебном году по окончании курсов «ФГОС ООО: обновление компетенций учителя. Музыка» сертификаты получили 25 человек.

Для педагогов-музыкантов важным моментом для поддержания профессиональной квалификации является их собственная исполнительская деятельность. Для этого в гимназии ежегодно проводятся концерты для обучающихся, на которых выступают сами преподаватели. Более восьми лет назад в гимназии создан хор учителей, который неоднократно принимал участие в хоровых фестивалях города и области и ежегодно проводит открытые рождественские и пасхальные концерты.

В соответствии с концепцией Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения своеобразным расширением горизонтов музыкально-педагогической деятельности для учителей гимназии является совместная с учащимися научно-исследовательская работа. Это направление является мощным стимулом для повышения собственной эрудиции, знакомства с новыми информационно-образовательными источниками, взаимодействия с другими учреждениями культуры и искусства: центрами, библиотеками, музеями. За последние годы гимназисты под руководством учителей-музыкантов стали неоднократными призерами и победителями городских и областных научно-практических конференций.

Тематика исследований рассматривает музыкальную сферу в жизненных явлениях, произведениях живописи, литературы, кино; представляет изучение творчества композиторов, исполнителей, истории создания музыкальных инструментов и другие.

Одним из мощнейших стимулов развития социокультурных компетенций педагогов являются совместные российско-швейцарские проекты гимназии с гимназией Ремибюль (г.Цюрих, Швейцария). За прошедшие 15 лет в результате совместной деятельности были созданы музыкальные клипы, фотопанорамы и документальные фильмы об истории и национальных особенностях наших стран, поставлены спектакли, мюзиклы и эстрадные шоу-программы, в которых отражались культурные традиции, фольклорные направления, написаны статьи и эссе о важности межкультурных коммуникаций. Эта работа позволяет педагогу приобрести новые навыки, такие как общение на иностранном языке, пользование электронной почтой, оформление документов для иностранных граждан, подготовка экскурсий по городу, написание сценариев, постановка театральных и танцевальных номеров, создание декораций и костюмов, общение с разнообразными социальными и творческими партнерами.

Но именно эта разноплановая многогранная деятельность позволяет педагогам по-новому взглянуть на свою профессию, увидеть результативность своего труда, осознать необходимость постоянного самосовершенствования.

## **Школьная стажировочная площадка как продуктивная модель повышения квалификации педагогов**

*Соколова Ольга Николаевна,  
заместитель директора по УВР СОШ № 3*

Приоритетной задачей системы повышения квалификации в условиях нового образовательного и профессионального стандартов становится повышение профессиональной компетентности педагогов.

Целью деятельности школьной стажировочной площадки является распространение опыта инновационной деятельности.

Задачами деятельности стажировочной площадки служат:

- обобщение и распространение практики функционирования вариативных моделей образовательных систем, обеспечивающих повышение качества образования и достижение новых образовательных результатов в соответствии с ФГОС;
- внедрение новых технологий обучения, воспитания и управления образовательными системами, в т.ч. на основе использования возможностей современных информационных и телекоммуникационных технологий;
- разработка методического обеспечения программ повышения квалификации (стажировки) педагогических и руководящих работников системы образования по теме стажировочной площадки;
- реализация вариативных форм повышения квалификации (стажировки) педагогических и руководящих работников системы образования, в том числе, выстраивание индивидуальных траекторий их обучения.

Повышение квалификации педагога в такой продуктивной форме происходит внутри реального образовательного процесса, где педагоги не только наблюдают, как коллеги решают педагогические задачи, но и имеют возможность заимствовать созданный другими опыт, осваивать инновации.

В 2015 г. Департамент образования Ярославской области объявил конкурсный отбор на присвоение статуса региональной стажировочной площадки. Условиями участия организаций в конкурсной процедуре были обеспеченность высококвалифицированными педагогическими кадрами, удовлетворяющими современным требованиям к профессиональным кадрам, удовлетворяющим современным требованиям к профессиональным и социальным компетенциям педагога, освоение современных средств обучения, наличие специализированного оборудования, позволяющего качественно организовать учебный процесс и иметь высокие показатели результатов деятельности организации.

Школа №3 г. Рыбинска успешно прошла конкурсный отбор и на её базе начала функционировать региональная стажировочная площадка «Обучение детей с задержкой психического развития в условиях общеобразовательной школы».

Целью работы стажировочной площадки является формирование у педагогов компетенций, связанных с обучением детей с ограниченными возможностями здоровья (ЗПР) в образовательных организациях.

На программу стажировки было подано 50 заявлений из образовательных организаций г. Рыбинска, г. Тутаева, г. Пошехонья, Большого села. Было организовано две группы. Участвовали в стажировке педагоги разных предметов: истории, ИЗО, математики, биологии, русского языка и литературы, технологии, химии, географии, ОБЖ, физической культуры, обществознания, немецкого языка, физики, начальных классов, дефектологи, психологи, логопеды.



Обучение осуществлялось в два этапа: в июне было освоено 36 часов по теме «Общие вопросы организации обучения детей с задержкой психического развития»; в октябре-ноябре 36 часов по теме «Педагогические подходы к обучению детей с задержкой психического развития». В процессе обучения педагоги рассмотрели большой теоретический и практический материал по вопросам обучения детей с ЗПР; приняли участие в мастер-классах; посетили занятия, которые проводились с обучающимися с ЗПР.

Темп и содержание работы были высокими, но учителя были довольны, о чём свидетельствуют отзывы о курсах.

«Курсы очень помогли в понимании организации работы с детьми с ЗПР. Полностью дана нормативная база, методика работы, общая характеристика детей с ЗПР, взаимодействие субъектов образовательного процесса при организации коррекционно-развивающей работы».

«Многое узнала о важности и необходимости логопедического сопровождения детей с ЗПР».

«Особо хотелось поблагодарить за информацию по составлению рабочей программы учителя. Понравилось занятие с демонстрацией развивающих игр» (Толстова И.Н.)

«Занятия были очень насыщенные, имели практическую направленность, что особенно важно для применения опыта СОШ №3 в своей практике. Благодарю за предоставленные материалы» (Хватова К.А.)

«Курсы были очень содержательными. На них мы узнали много нового по работе с детьми с ЗПР. Большое спасибо организаторам курсов!» (Лавренова Л.И.)



Наступил 2016 год, и школа №3 готова к приёму следующей группы педагогов на программу стажировки, тем более, что с 1 сентября введён ФГОС НОО для обучающихся с ОВЗ. Поэтому в перспективе продуктивная модель повышения квалификации педагогов как школьная стажировочная площадка будет особенно актуальной и востребованной.

## Дополнительное образование педагога в условиях ФГОС: школьный центр развития кадрового потенциала

Бардыкина Елена Борисовна,  
учитель русского языка и литературы СОШ № 23

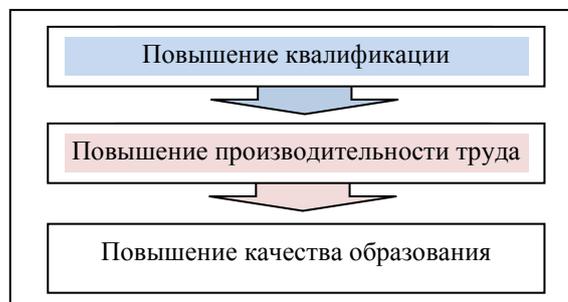
*Главное в этом мире не то, где мы стоим,  
а то, в каком направлении движемся.*

Оливер Холмс

Одной из основных проблем современного образовательного учреждения является повышение качества образования как фактора конкурентоспособности выпускников, что самым тесным образом связано с уровнем квалификации педагогических работников.

По словам президента РФ В.В. Путина, обеспечение достойной мотивации учителей, создание условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации является ключевым фактором развития всей системы общего образования. В настоящее время учителям присваиваются звания, категории, за которые они получают надбавки. Право на дополнительное вознаграждение, свой профессиональный статус необходимо подтверждать. Причем оценивать результаты работы учителя и его потенциал должны не чиновники, а коллеги, профессиональное сообщество. Добиться признания у коллег, учеников и их родителей может только профессионал высокого класса, постоянно повышающий своё профессиональное мастерство.

И ещё один фактор, влияющий на уровневую деятельность учителя, – введение в действие Профессионального стандарта педагога. В связи с этим возникает насущная необходимость постоянного повышения квалификации, а у школы – организации дополнительного профессионального образования.<sup>6</sup>



Современное образование является не только суммой знаний, но и основой психологической готовности человека к непрерывности накопления этих знаний, их переработке и совершенствованию при осуществлении передачи профессиональных знаний и умений, культур, нравственных ценностей от одного поколения к другому. В связи с этим предполагаются три типа образования:

– *формальное* – получаемое в образовательных учреждениях, структурированное с точки зрения целей и продолжительности обучения и подтверждаемое определенным видом документов;

– *информальное (спонтанное)* – образование, которое реализуется за счёт собственной активности индивидов в образовательной среде;

<sup>6</sup> Ч. 1 [ст. 76](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

– неформальное – осуществляемое повседневно, не структурированное с точки зрения целей и продолжительности, которое может осуществляться в форме самообразования.<sup>7</sup>

Задачей современной школы является совмещение всех видов образования наиболее оптимальным способом. Организацию повышения квалификации в стенах школы можно объяснить рядом причин:

- дешевле, чем в сторонних организациях;
- обучение без отрыва от учебного процесса;
- целевая направленность обучения.

При этом необходимо учитывать, что не все работники готовы постоянно заниматься повышением своего профессионального уровня. В связи с этим необходимо выделить следующие причины:

- недостаток у персонала знаний и навыков, необходимых в меняющихся условиях;
- недоверие к руководству;
- старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников;
- страх перед новым, неуверенность в собственных силах;
- непонимание целей и путей осуществления изменений;
- недостаточная заинтересованность в изменениях.

Именно поэтому для успешной работы учебного заведения, повышения качества образования необходимо организовать обучение персонала так, чтобы успешно преодолеть все трудности.

Для осуществления непрерывного образования педагогов школы №23 был создан *Центр развития кадрового потенциала* (в дальнейшем Центр РКП) Целью данного проекта является формирование эффективного кадрового потенциала школы и условий его дальнейшего развития, создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса.

*Задачи Центра РКП:*

- оказание методической помощи каждому учителю в построении индивидуальной образовательной траектории профессионального роста;
- выявление творческого потенциала педагогических работников;
- развитие инновационных процессов в образовательном учреждении;
- координация профессионального и общекультурного развития педагогов;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- создание условий для роста профессионального мастерства педагогов;
- обогащение творческого потенциала учителя;
- совершенствование профессионально важных личностных качеств;
- создание банков педагогической информации с использованием новых информационных технологий, проведение информационной работы;

---

<sup>7</sup> Масалимова А.Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей.

- создание условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников;
- работа с молодыми специалистами;
- организация единого информационного пространства школы.

Основными функциями *Центра РКП* стали:

- выявление и анализ потребностей в тех или иных знаниях и навыках для определенных работников компании в зависимости от стратегии ее развития и текущих задач, решаемых учебным заведением (посредством анкетирования);
- анализ возможностей и определение наиболее адекватных форм и методов внутрифирменного обучения;
- организация и проведение внутрифирменного обучения для целевой группы работников, его кадровое, материальное и техническое обеспечение;
- создание условий и мотивация реализации результатов обучения в процессе профессиональной деятельности обученных работников;
- оценка результатов обучения.

В процессе анализа деятельности выстраивается индивидуальная программа профессионального развития педагога. Она позволяет определить проблемное поле педагога, выявить наиболее результативный опыт, обобщить его и показать авторский вклад в реализацию общих целей и задач.

Проектирование индивидуальной программы профессионального развития должно осуществляться поэтапно и может иметь следующий маршрут:

- заполнение индивидуальной карты с учетом образовательных потребностей;
- составление индивидуальной программы самообразования;
- определение степени личного участия в коллективных формах профессионального обучения;
- выбор видов и направлений дополнительного профессионального образования.<sup>8</sup>

Центр осуществляет свою деятельность на основе внедрения Профессионального стандарта педагога и Кодекса профессиональной деятельности, организует работу с молодыми педагогами и повышение квалификации опытных работников, активно помогает учителям в освоении новой системы оценки деятельности педагога и организации инновационной деятельности в школе.

Для решения поставленных задач активно используются:

- обучение вне работы (курсы, предлагаемые МУ ДПО «Информационно – образовательный Центр», ГОАУ ЯО «Институт развития образования» и др.);
- обучение без отрыва от работы (курсы, проводимые тьюторами и приглашенными преподавателями);
- самообразование (посещение вебинаров, дистанционных курсов).

Формы внутрифирменного коллективного обучения, используемые в нашей школе достаточно традиционны: конференции, педагогические советы, организация

---

<sup>8</sup> Дубровин В.А. Внутрифирменное обучение – современная форма повышения квалификации

творческих групп, различные тренинги, тематические семинары, мозговой штурм, открытые уроки, педагогические мастерские, мастер-классы.

Школа активно сотрудничает с МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», специалисты которого проводят курсы по обучению новым образовательным технологиям в группах преподавателей школы.

Для координации работы Центра РПК функционирует сайт, на котором педагоги имеют возможность познакомиться с расписаниями вебинаров и различных курсов, найти документы, помогающие осуществлять педагогическую деятельность. Через сайт осуществляется и работа дистанционных курсов, общение педагогов, различное анкетирование для уточнения возникающих проблем. Сайт является площадкой для организации работы творческих групп, отчета о проделанной работе.

Безусловно, это только начало работы Центра по организации дополнительного профессионального образования в школе по-новому, предстоит еще очень многое сделать на этом пути, но, как говорит народная мудрость, «дорогу осилит идущий...»

## **Новые компетенции учителя XXI века**

*Шигапова Нелли Вячеславовна,  
учитель русского языка и литературы СОШ № 21*

«Я не стыжусь учиться; я выспрашиваю и выведываю, и выведываю, и питаю великую благодарность к тому, кто мне отвечает». Эти строки произнесены в глубокой древности великим философом Сократом, но сегодня, когда обновляется методический инструментарий преподавания учебных дисциплин, радикально меняется оценка результатов обучения, они звучат как профессиональное кредо современного педагога.

Какие же требования предъявляет общество и время к современному учителю? По данным международного исследования, проведённого PIRLS (2014), педагоги, ученики которых показали высокие результаты, в совершенстве владели методами, обеспечивающими их максимальную активность и самостоятельность. На уроке ими поддерживался высокий темп, привлекался богатый иллюстративный материал (презентации, фотографии, видеофрагменты), использовались разнообразные формы работ и заданий, позволяющих не только концентрировать, но и переключать внимание школьников. Владеть этими педагогическими умениями значит быть навигатором эффективной работы.

Легко или сложно быть профессионалом, выбирающим цель, которая опережает время? Всё зависит от того, насколько школьный учитель готов, в том числе и психологически, к изменениям в профессиональной деятельности.

К сожалению, по данным последних социологических исследований, уровень включённости педагогов в инновационную деятельность невысок. Как правило, преимущественно учителя в практике ежедневной работы новые структурные элементы урока вводят лишь на отдельных этапах, а педагогические технологии используют

не в системе, раз от раза. На занятиях чаще организуется групповая, индивидуальная и фронтальная работы, реже парная.

Прежде всего это обусловлено учебно-методическим комплексом, по которому работает учитель, т. к. не во всех учебниках предусмотрены упражнения на эти развивающие виды деятельности.

Избирательное, настороженное отношение традиционно работающих учителей также вызвано и недостаточной компетентностью в области продуктивных технологий и организации личностно-ориентированного образовательного процесса, и непониманием критериев результативности современного урока и, как следствие, затруднениями при составлении технологической карты урока, неумением выстраивать занятие как систему последовательного решения учебных задач через проблемные и учебные ситуации и недостаточной разработанностью тематического планирования, которое должно включать в себя не только содержание, но и характеристику видов деятельности учащихся на уровне учебных действий. В связи с нехваткой времени и большой загруженностью преподаватели часто формально подходят к выбору УУД, ограничиваясь их составлением к разделу рабочей программы, что, безусловно, отражается на качестве формирования универсальных действий. Кроме того, введение новых стандартов предусматривает значительные изменения в применении оценочной деятельности. Она предполагает 3 уровня оценивания: первый – система оценки достижения планируемых результатов, второй – оценка метапредметных результатов, третий — итоговая оценка. И если последний вид оценки наиболее знаком и освоен учителями, то предшествующие два вызывают затруднения в связи с неразработанностью данного направления.

Каковы пути решения обозначенных выше проблем? Это может быть повышение педагогической квалификации на базе образовательных учреждений – стажировочных площадок, в которых уже существуют образовательные практики нового типа. Создание печатных изданий, включающих методические рекомендации, разъясняющие особенности новых педагогических технологий, технологические карты, поурочное и тематическое планирование с разработанной системой УУД к каждому уроку, составленные с привлечением специалистов методических служб и обобщающие опыт учителей-предметников города. Возможно задействовать информационные ресурсы и создать электронную методическую копилку педагогических достижений и находок, банк учебных ситуаций и задач, размещённых на сайте МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр».

Да, всё должно когда-либо меняться, иначе общество будет статичным.

## **Программа развития образовательного учреждения как вектор системных обновлений деятельности школьной методической службы**

*Павлов Игорь Аркадьевич,  
директор СОШ № 26*

Современные ориентиры модернизации системы российского образования – доступность, качество, эффективность – предъявляют повышенные требования к работе школ. Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, региональная программа развития образования на 2015-2018 годы, городская целевая программа «Развитие системы образования городского округа город Рыбинск» ставят новые ориентиры:

- развитие механизмов и тиражирование методов, обеспечивающих индивидуализацию образования;
- развитие воспитательного потенциала образовательного учреждения;
- повышение качества ресурсного обеспечения;
- оптимизация образовательного пространства учреждений образования;
- развитие государственно-общественного характера управления образованием.

В целом, процесс модернизации системы образования региона и города способствует становлению нового типа учебного заведения, где созданы условия для максимальной реализации творческого потенциала личности. Требования к качеству образования побуждают педагогический коллектив школы заботиться о своей конкурентоспособности, что является активным фактором саморазвития и самосовершенствования учебного заведения. Существуют проблемы индивидуализации учебно-воспитательного процесса, обеспечения высокого уровня качества образовательных услуг, сохранения физического и нравственного здоровья обучающихся.

Полноценное наполнение информационно-образовательной среды школы невозможно без высококвалифицированного, грамотного в области современных педагогических технологий преподавателя, т.к. сегодня в сравнении с другими источниками информации учитель как источник явно проигрывает. Меняется облик образования, важным становится для школы не столько дать знания, сколько сформировать важные и значимые для общества компетенции, которые необходимы молодёжи для социальной адаптации в новом информационном обществе. Значит, результатом деятельности образовательного учреждения становится не система знаний, умений и навыков, а функциональная грамотность выпускника. Меняется методология деятельности современного учителя – научить школьника учиться работать с информацией, т.е. учитель должен стать технологом, менеджером образования. На первый план выдвигается методическая работа.

Это противоречие обусловило проблему разработки оптимальной модели общеобразовательной школы, способствующей интеллектуальному, нравственному, физическому, эстетическому развитию личности ребенка, максимальному раскрытию его творческого потенциала, формированию ключевых компетентностей, сохранению и укреплению здоровья школьников, путем обновления структуры и содержания образования, развития практической направленности образовательных программ и

использованию действенных методов учебно-воспитательной работы, что и обусловило необходимость разработки *новой программы развития школы на 2011-2016 гг.*

Школа № 26 в проектировании обновленного учебно-воспитательного процесса идейно и содержательно продолжила реализацию инновационной деятельности педагогического коллектива и административной команды школы в предыдущие годы по формированию образовательной среды, обеспечивающей реализацию индивидуальных образовательных потребностей субъектов образовательного процесса «Введение оборонно-спортивного профиля на старшей ступени обучения», «Информатизация образовательного процесса», «Нравственно-эстетическое воспитание школьников».

Новая Программа развития расширила зоны эффективно работающих проектов и предопределила разработку новых инновационных программ. В качестве механизма реализации Программы выступили школьные инициативные проекты, для которых Программа рассматривалась как идеологическая рамка для привнесения изменений в образовательную действительность школы.

Как показала практика реализации Программы развития школы 2011-2016гг, произошло создание субъектной и практико-ориентированной среды для достижения нового качества образования на всех образовательных ступенях, формирование у обучающихся функциональной грамотности и гражданских качеств с целью успешного личностного становления, профессионального самоопределения и дальнейшей социализации.

Основные сферы изменений и ожидаемые результаты.

*1. Проект «Ступени успеха» (реализация Федерального государственного образовательного стандарта)*

Цель проекта: создание оптимальных условий для обеспечения перехода на федеральный государственный образовательный стандарт второго поколения на всех ступенях обучения.

*2. Проект «Вертикаль» (сопровождение спортивно мотивированных и одарённых детей)*

Цель проекта: обеспечение доступности качественных образовательных услуг для спортивно мотивированных и одаренных детей через межведомственную интеграцию субъектов муниципальной системы образования по организации внеурочной деятельности.

*3. Проект «Учитель XXI века» (обновление школьной методической службы)*

Цель проекта: обновление структуры и содержания деятельности методической службы школы для обеспечения опережающей готовности кадров к решению новых профессиональных задач.

В условиях реализации Комплекса мер по модернизации образования и введения новых образовательных стандартов повышается значение методической работы с педагогами. Благодаря методической деятельности в учреждении реализуются принципы непрерывности, индивидуализации, дифференциации в работе с педагогами.

Несомненно, реализовать актуальные задачи модернизации образования может только профессионально компетентный педагог. Поэтому административная команда

СОШ № 26 приоритетным направлением определила реализацию проекта по обновлению школьной методической службы.

Принципы деятельности обновленной системы методической работы:

- целевая ориентация на опережающую готовность кадров к решению профессиональных задач;
- вариативность образовательных траекторий педагога средствами участия в методической деятельности школы;
- диверсификация форм и методов методической деятельности;
- открытость и доступность, предполагающие добровольность участия и свободу выбора индивидуальной образовательной программы педагога.

Ключевыми направлениями деятельности школы № 26 в условиях перехода на новый образовательный стандарт были определены:

- развитие информационно-образовательного пространства для обеспечения индивидуального образовательного маршрута обучающегося (освоение технологии дистанционного обучения и форм дистанционной поддержки, широкое внедрение ИКТ в образовательный процесс и т.п.);
- становление сетевой организации внеурочной и досуговой деятельности обучающихся благодаря эффективному социальному партнёрству с учреждениями дополнительного образования детей, учреждений спорта и культуры;
- внедрение технологий субъектно-ориентированного типа образовательного процесса (проведение индивидуальных образовательных проектов; коллективное проектирование образовательных событий; совершенствование исследовательской деятельности школьников, обеспечение условий для выбора способа получения образования и т.п.).

Практика осуществления проектных замыслов Программы развития школы позволила разработать и внедрить:

- вариативную модель построения методической службы на основе сетевой организация методической работы в рамках муниципального и регионального образовательного пространства в системе повышения квалификации;
- проектно-целевое управление методической деятельностью в образовательном учреждении;
- использовать различные способы мотивация и стимулирования педагогического персонала школы к саморазвитию и непрерывному совершенствованию профессионального мастерства;
- корпоративное управление знаниями для формирования человеческого капитала педагогических работников школы.

Внутрифирменное обучение как продуктивная форма непрерывного дополнительного профессионального образования педагогов было организовано на базе школы с привлечением специалистов МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» (г. Рыбинск), ГОАУ ЯО «Институт развития образования», Центра оценки и контроля качества образования (г. Ярославль) и др. Педагоги школы применяют современные образовательные технологии, обобщен опыт по проблемно-диалоговому,

проектному обучению, ИКТ-технологий, использованию малых средств информатизации (программируемые калькуляторы «casio») и др.

Школа – современный инновационный комплекс:

– Федеральная инновационная площадка «Реализация ФГОС и достижения нового образовательного результата через внедрение комплекса технологий деятельностного типа Образовательной системы «Школа 2100» в массовую практику начальной и основной школы» (с 2009 г.);

– Федеральный учебно-методический центр ОС «Школа 2100»: «Реализация преемственности в образовательной школе как способ достижения нового образовательного результата (на примере образовательной системы «Школа 2100»)» (с 2011 г.);

– Муниципальная инновационная площадка «Организация продуктивного взаимодействия с родительской общественностью посредством электронных услуг школы» (2012-2013 гг.);

– Региональная инновационная площадка «Механизм взаимодействия учреждений общего и дополнительного образования детей по организации внеурочной деятельности» (рук. ГОУ ЯО Центр детско-юношеского туризма и экскурсий). Проект «Планета путешествий»: обеспечение доступности качественных образовательных услуг по организации внеурочной деятельности» (2013 г.);

– Муниципальный ресурсный центр по развитию спортивного туризма и прикладных видов спорта «Вертикаль» «Обеспечение доступности качественных образовательных услуг для спортивно мотивированных и одаренных детей через межведомственную интеграцию субъектов муниципальной системы образования по организации внеурочной деятельности» (совместно с МОУ ДОД ЦДЮТЭ г. Рыбинска, с 2012 г.).

Индивидуальные образовательные маршруты педагогов школы позволяют проявлять активную профессиональную позицию. Учителя школы принимают участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсных мероприятиях. Педагоги школы – победители и призёры муниципального, регионального и участники всероссийского этапов конкурса «Учитель года» (2004, 2010, 2015), регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» (2010). Педагоги школы становились неоднократными победителями и призерами Приоритетного национального проекта «Образование» и лауреатами премии Губернатора Ярославской области (2006-2015).

Инновационный опыт работы учреждения обобщён и представлен на муниципальных ярмарках инновационных продуктов (г. Рыбинск, 2010-2015 гг.); региональной и международной ярмарках социально-педагогических инноваций (г. Ростов Ярославской области, г. Отрадный Самарской области, 2010, 2012, 2014), совещании Союза городов Центра и Северо-Запада России «От качества образования к качеству жизни» (г. Рыбинск, 2013), рекомендован научно-методическим советом МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» г. Рыбинска к широкому практическому применению.

Таким образом, управление методической работой как целенаправленное, сознательное взаимодействие всех участников целостного педагогического процесса

на основе познания его объективных закономерностей позволило эффективно и планомерно использовать силы, средства, людских ресурсы для достижения оптимального результата в инновационной (внедренческой) и методической деятельности.

## **Применение сетевых технологий в дополнительном образовании педагогов и школьных библиотекарей**

*Бердникова Ирина Юрьевна, методист  
МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»*

*Самылкина Наталья Александровна,  
методист по библиотечным фондам  
МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»*

Стратегия модернизации российского образования, внедрение ФГОС требуют существенных нововведений в педагогическую практику. Особую значимость в этом приобретает профессиональная переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров с помощью информационных и коммуникационных технологий.

Необходимы такие формы организации повышения квалификации, которые позволят эффективно реализовать личностно-ориентированный и деятельностный подходы, опирающиеся на самообразование, индивидуальный темп усвоения предлагаемого содержания курсов.

Процесс информатизации общества, внедрение новых информационных технологий во все сферы деятельности отражается и на системе повышения квалификации специалистов образования, неотъемлемой частью которого стали сетевые технологии. У такого взаимодействия имеется ряд неоспоримых преимуществ:

- гибкость (возможность заниматься самообразованием в удобное время, в удобном месте и в удобном темпе);
- адресность (деятельность ориентирована на индивидуальные запросы пользователя);
- доступность (обеспечивается любым персональным компьютером, имеющим выход в Интернет);
- эргономичность (снижение временных, финансовых, энергетических затрат);
- добровольность (вступление во взаимодействие с сетевым сообществом исходя из собственных убеждений).

Сетевые технологии благодаря своим преимуществам позволяют более эффективно использовать различные виды образовательных услуг формального, неформального и информального образования.

Формальное образование происходит в организованном и иерархически структурированном контенте, завершается выдачей свидетельства о повышении квалификации специалиста, имеет определённую продолжительность по времени и

основывается на учебной программе, организовано формальными, преимущественно зарегистрированными, организациями.

Специалистами МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» разработаны программы сетевых курсов для дополнительного образования педагогов и библиотекарей. Например, курсы в среде Moodle «Развитие профессиональных компетенций педагогов, реализующих субъектно-ориентированный педагогический процесс», «Социальные сервисы сети Интернет в деятельности педагога», «Оценка образовательных результатов».

Неформальное образование проходит часто вне специального образовательного пространства, в котором чётко обозначены цели, методы и результат обучения, в образовательных учреждениях или общественных организациях и клубах, во время индивидуальных занятий с методистом, педагогом дополнительного образования, а также представляет собой различные курсы, тренинги, короткие программы, которые предлагаются на любом этапе образования или трудовой деятельности, обычно не сопровождается выдачей документа, чаще всего носит целенаправленный и систематический характер.

Формами такого вида образования, которые используют специалисты МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», являются:

- сетевые сообщества (педагогов дополнительного образования детей, учителей русского языка и литературы);
- дистанционные консультации («Первые шаги в Wiki»);
- сетевые семинары («Современный ребёнок и взрослый: на пути к взаимопониманию»);
- сетевые мастерские («Веб 2.0 на службе школы», «Сопровождение учащихся при проектировании и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в городском информационно-образовательном пространстве», «Использование ресурсов открытого информационно-образовательного пространства для достижения учащимися новых образовательных результатов», «Информационные и коммуникационные технологии как средство достижения метапредметных результатов»);
- мастер-классы (например, «Внедрение дистанционных образовательных технологий: первые шаги...»);
- сетевой форум («Информатизация образовательного процесса: опыт, проблемы, перспективы...»).

В 2015 году по инициативе специалистов МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» был создан в среде Wiki информационно-образовательный ресурс «Открытый читальный зал» – виртуальная площадка, которая предназначена для творчества, инициативы и расширения круга общения и кругозора обучающихся посредством различных информационных ресурсов. Для педагогов – это дополнительная возможность помочь школьнику стать читателем, заинтересованным и взыскательным, возможность самовыражения, разрешения собственных сомнений в верности выбранных методов, педагогические находки и открытия. Пользователям предоставлена свобода выбора информационных ресурсов и интерпретации прочитанных произведений.

Одна из особенностей «Открытого читального зала» – интерактивный характер взаимодействия: методист, являясь администратором и участником, имеет возможность корректировать деятельность педагогов, оказывает им постоянную технологическую помощь.

Сайт «Открытый читальный зал» расположен по адресу <http://iocryb.ru:1122/mediawiki> и на данный момент имеет пять разделов.

*Первый раздел* содержит правила, регламентирующие деятельность и общение участников виртуальной площадки. Назначение новостных сообщений – продвигать основное содержание сайта и привлекать новых участников к активному чтению и общению на виртуальной площадке.

*Раздел «Встреча с книгой»* имеет несколько страниц: «Читаем классику», «В мире приключений и фантастики». Проектируя этот раздел, организаторы ориентировались на любителей литературы разных жанров.

*Страница «Мир приключений и фантастики»* интересна любителям захватывающих приключений и путешествий.

*Раздел «Страницы истории»* включает в себя страницы «История» и «Краеведение». Он рассчитан на читателей, интересующихся историей и культурой родного края.

Реализация идей «Открытого читального зала» предоставляет возможность участникам:

- обучаться и приобретать новые компетентности,
- получать информацию по интересующей теме,
- получать квалифицированные консультации,
- общаться с коллегами, сверстниками,
- публиковать свои материалы,
- принимать участие в обсуждении опубликованных материалов,
- участвовать в различных профессиональных и творческих конкурсах.

Информальное образование – это индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь и не обязательно носящая целенаправленный характер; образование, реализующееся за счёт собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде.

Стратегия обучения педагогов в условиях формального, неформального и информального образования направлена на получение высокого качества образования, предоставляющего возможность сформировать профессиональные компетенции, необходимые для практической деятельности педагога, приобретения прочных умений и навыков, повышающих конкурентоспособность, и способствующих развитию профессиональной карьеры.

Непрерывно повышать профессиональный уровень библиотечных специалистов школы позволяют возможности созданных дистанционных ресурсов методического сопровождения деятельности.

Созданный электронный ресурс сетевой методической поддержки осуществляет оперативность получения профессиональной информации в рамках муниципального методического объединения школьных библиотекарей г. Рыбинска.

Как показывает практика, сайт методической поддержки «Библиовектор» (<https://sites.google.com/site/bibliovektor/obavlenie>) активно используется школьными библиотекарями в повседневной работе. Данный электронный ресурс оперативно учитывает профессиональные потребности. Это актуальный инструмент для улучшения собственной профессиональной деятельности, с помощью которого развиваются информационно-коммуникационные компетенции библиотекарей.

На сайте «Библиовектор» размещена актуальная информация для школьного библиотекаря, решающая проблему обеспечения учебниками. Раздел «Учебники» представляет информацию о Федеральном перечне учебников, изменениях в нём, а также все нормативно-правовые документы Министерства образования и науки РФ, касающиеся обеспечения учебников.

Соорганизация участников ММО школьных библиотекарей использует возможности неформального образования, даёт практические результаты в деятельности по организации функционирования муниципального обменного фонда учебников. Создана виртуальная площадка, позволяющая оперативно функционировать и взаимодействовать всем без исключения образовательным организациям по максимальному обеспечению учащихся учебниками с помощью обменного фонда.

Блог «УМК в твоих руках!» (<http://samytkinaynat.blogspot.ru/>) позволяет школьным библиотекарям г.Рыбинска познакомиться с алгоритмом взаимодействия в муниципальном обменном фонде учебников, состоянием резерва учебников в образовательных организациях на конкретную дату, оперативно отчитаться модератору обменного фонда об использовании либо предоставлении резерва учебников. Данный ресурс заставляет библиотекарей осваивать информационно-коммуникационные компетенции с целью качественного взаимодействия по обеспечению образовательной организации учебниками к началу учебного года. Виртуальная площадка обменного фонда открыта для всех участников образовательного процесса: для учащихся и их родителей, педагогов и библиотекарей, руководителей школ, позволяет территориально удалённым участникам дистанционно активно взаимодействовать. Данный ресурс в свете новых требований к использованию сервисов сети «Интернет» на территории Российской Федерации переведён в среду Wiki под названием «МОФ учебников» (<http://iocyub.ru:1122/mediawiki/index.php>).

Раздел «Профстраница» (<https://sites.google.com/site/proektgodovogoplana>) позволяет территориально удалённым участникам методического объединения школьных библиотекарей, находясь на рабочем месте, обменяться опытом по составлению годового плана работы школьной библиотеки образовательной организации, познакомиться с методическими рекомендациями методиста МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», а также продемонстрировать в сети «Интернет» свой уникальный опыт планирования библиотечной деятельности, представив на демонстрацию проекты плана школьной библиотеки.

Создана сетевая площадка соорганизации сетевых образовательных событий, организуемых школьными библиотекарями с целью неформального образования учащихся «География образовательных событий» (<https://sites.google.com/site/geografiaobrazofatelnyhsobytij/>). На данной площадке

скоординированы виртуальные площадки сетевых образовательных событий школьных библиотек. С этого сайта происходит запуск, организация и модерирование событий на муниципальном уровне таких как:

- сетевая краеведческая межшкольная викторина «Путешествие по Рыбинску» МОУ СОШ № 20 им. П.И. Батова (пользующаяся заслуженной популярностью среди учащихся и педагогов как краеведческий ресурс);

- сетевая телеконференция «Мы за здоровый образ жизни!» МОУ гимназии № 8 им.Л.М. Марасиновой (перешедшая на новый уровень организации события – межшкольный вебинар);

- сетевая краеведческая телеконференция «Мой адрес не дом и не улица, или место прописки сказочного героя...» МОУ СОШ № 17 им. А.А. Герасимова (являющаяся краеведческим школьным ресурсом информации о сказочных местах Ярославской области и местом общения по данной теме).

Библиотечные специалисты, освоив дистанционные сервисы, инструменты, создав собственные электронные ресурсы, усиливают свою работу по продвижению и развитию чтения учащихся с помощью сетевых дистанционных технологий, тем самым повышают свой профессиональный уровень, с целью расширения спектра возможностей сопровождения образовательно-воспитательного процесса и информационного пространства школы развивают новые компетенции информального образования.

## **Проектирование ИОМ как элемент самосовершенствования деятельности педагога в условиях введения ФГОС**

*Шарова Светлана Анатольевна,  
директор СОШ № 6*

*Аганина Ольга Алексеевна,  
заместитель директора по УВР СОШ № 6*

***Учиться надо всю жизнь, до последнего дыхания!***

*Сюнь-цзы, китайский стратег  
и мыслитель, VI век до н. э.*

За последние годы система образования претерпевает существенные изменения. Введение в образовательный процесс федеральных государственных образовательных стандартов требует от педагогов быстрой и массовой смены профессионального мировоззрения, смены педагогической позиции, технологического перевооружения, перестройки содержания образования и способов его интерпретации, овладения навыками проектирования образовательного процесса.

Необходимо быстро принимать решения, ориентироваться в огромном потоке информации, непрерывно учиться, развивать и реализовывать себя в различных сферах. Поэтому особенно важно в деятельности педагогов уделять большое внимание самообразованию и повышению квалификации. Традиционная модель системы

повышения квалификации зачастую оказывается недостаточно мобильной, поэтому возникает необходимость формирования новой организации повышения квалификации, которая создаст необходимую основу для позитивных перемен в сфере подготовки специалистов системы образования.

Наиболее необходимой и значимой тенденцией современных образовательных систем сегодня является обучение в течение всей жизни. Создать условия для реализации педагогом возможностей непрерывного образования позволяет самостоятельно спроектированный индивидуальный образовательный маршрут с учетом личностно-профессиональных потребностей. Этому служит накопительная система повышения квалификации – система учета общего времени обучения слушателей через различные виды повышения квалификации по одной или нескольким дополнительным профессиональным программам.

Процесс обучения по накопительной системе включает в себя несколько этапов:

- диагностический (определяем свои профессиональные дефициты);
- мотивационный (планируем повышение качества образования, самосовершенствование);
- этап целеполагания (обозначаем значимость возможных изменений);
- проектировочный (разрабатываем индивидуальный образовательный маршрут);
- аналитико-рефлексивный (подводим итоги, планируем перспективы).

При обилии отчетов, которыми загружены педагоги, возникает опасность их эмоционального выгорания, когда педагогический процесс становится неинтересен. Основной защитой от эмоционального выгорания, ощущения однообразия педагогического процесса является инновационная деятельность, проектирование индивидуального образовательного маршрута, связанного с теми видами деятельности, которые позволят ему развиваться, самосовершенствоваться.

Школа № 6 имеет большой опыт инновационной деятельности по различным направлениям. С 2015 г. образовательная организация включена в региональную инновационную площадку «Развитие образцов субъектно-ориентированного педагогического процесса в основной школе в рамках реализации ФГОС».

Полноценная учебная деятельность предполагает не только самостоятельное воплощение задуманного, но и самомотивацию, самостоятельное целеполагание, формирование плана деятельности и представление ее результатов. Роль администрации и педагогов при этом – предоставить ученикам широкий выбор, возможности для самореализации не только в рамках уроков. Субъектно-ориентированный тип педагогического процесса предусматривает охват всей жизнедеятельности в школе: и внеурочной, и внеклассной. Важной задачей современной школы является развитие творческого мышления, осуществление продуктивной деятельности учащихся.

Реализация полноценной учебной деятельности требует серьезной и качественной подготовки как учителя, так и ученика. Педагогам необходимо учиться в образовательном процессе исходить от интересов и образовательных запросов учащихся.

Стремясь развивать профессиональные компетенции, необходимые для реализации субъектно-ориентированного типа педагогического процесса, в 2015 г.

прошли обучение 7 педагогов. В 2016 г. планируется обучить еще 6 человек. Но и этого тоже недостаточно, т.к. весь коллектив при реализации практик данного типа педагогического процесса должен быть единым организмом.

Мы используем разные возможности для повышения квалификации:

- на уровне образовательной организации проводим педагогические советы, семинары, практикумы, открытые уроки, мастер-классы, круглые столы, тренинги;
- на муниципальном уровне используем возможности МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» (КПК, стажировки – практическое погружение в изучаемый материал, участие в конференциях, семинарах, Инновационном каскаде);
- на региональном уровне – возможности ГАУ ДПО «Институт развития образования» (дистанционное обучение, теоретическое осмысление, методы работы, технологии).

Педагогам, участникам региональной инновационной площадки «Развитие образцов субъектно-ориентированного педагогического процесса в основной школе в рамках реализации ФГОС» в рамках стажировки было предложено заполнить таблицы по определению степени сформированности профессиональных компетенций. Каждый выявил свои дефициты по уровню владения теми или иными технологиями. На основании этого составлена диаграмма в программе Excel. При наложении диаграмм участников проекта можно было отследить, какие компетенции западают, что необходимо развивать, совершенствовать. В результате выявленных дефицитов педагоги проектировали индивидуальные образовательные маршруты на год (выбирали те модули, семинары, которые помогут им восполнить свои пробелы). Во время стажировки часть занятий проходила очно, часть – дистанционно. Стажировка закончилась, но реализация индивидуальных образовательных маршрутов продолжается. Интернет позволяет нам находить интересные Всероссийские и региональные конкурсы, семинары, конференции, в которых мы можем участвовать заочно.

Выбрав тему самообразования, педагог получает возможность использовать свои наработки в написании творческого отчета при аттестации, обобщении передового педагогического опыта, создании публикаций статей в журналах, выпуске авторского пособия, выступлениях на семинарах.

Итак, *структура индивидуального образовательного маршрута педагога по теме самообразования* эффективна, если включает следующие компоненты:

- целевой (постановка целей, определение задач образовательной работы);
- содержательный (отбор содержания материала на основе литературных источников, передового педагогического опыта прошлых лет и современных веяний по теме вашего самообразования);
- технологический (определение используемых педагогических технологий, методов, методик, систем обучения и воспитания для реализации содержания темы самообразования);
- диагностический (определение системы диагностического сопровождения);
- результативный (формулируются ожидаемые результаты, сроки их достижения и критерии оценки эффективности реализуемых мероприятий).

Профессиональный рост педагога во многом зависит от уровня его активности: чем выше уровень, тем значимее ступень профессионального развития, выше уровень превращения процесса профессионального образования в самообразование, процесса актуализации – в самоактуализацию, процесса развития – в саморазвитие.

### **Инструмент реализации индивидуального образовательного маршрута педагога дошкольной образовательной организации в свете введения ФГОС дошкольного образования**

*Носкова Татьяна Николаевна,  
заведующий детского сада № 93*

Как определяет новый Стандарт дошкольного образования, цель руководства *непрерывным дополнительным профессиональным образованием* педагогов – создание условий для повышения качества образования через организацию непрерывного образования педагогов и администрации (схема 1). Результатом является формирование современных компетенций как у руководителя дошкольного образовательного учреждения, так и педагогов.

В основе организации непрерывного дополнительного образования педагогических кадров ДООУ детский сад №100 лежит принцип сопровождения. Под руководством администрации педагог проходит все стадии проектирования своего образовательного маршрута: процесс диагностирования, рассмотрение запросов, интересов, целей, составление маршрута пути, процедуру рефлексии, постановку новых целей и т.д.

В первую очередь, повышение уровня профессионализма руководящих работников и воспитателей детского сада осуществляется на *курсах повышения квалификации* как продолжении *формального образования*. Дополнительная потребность кадров в профессиональном совершенствовании выявляется в ходе диагностирования и бесед. Направление на курсы осуществляется с учетом производственной необходимости и интересов специалиста, позволяет успешно решать педагогические задачи, которые ставит Департамент образования Администрации городского округа город Рыбинск и дошкольное образовательное учреждение.

Анализ уровня профессиональной компетенции педагогов дошкольного учреждения позволил выявить, что в образовательном процессе педагоги недостаточно хорошо ориентируются в современных технологиях. В связи с этим появилась задача поиска соответствующих условий, форм и методов повышения профессиональной компетентности специалистов детского сада. На основе данных проведенного анализа с учетом современных тенденций в работе с кадрами был разработан План повышения уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольного учреждения, в котором нашли отражение приоритетные направления деятельности: использование методов активного обучения педагогов и их рациональное

сочетание с традиционными; внедрение нетрадиционных методов и форм работы; повышение квалификации педагогов в рамках сетевого взаимодействия.

Важно отметить, что мы не отказываемся от использования традиционных форм организации работы с педагогическими кадрами. Но наиболее эффективным, на наш взгляд, является использование инновационных форм работы.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) специалиста дошкольного учреждения – это целенаправленно проектируемая дифференцированная образовательная программа для каждого педагога детского сада. Направление образовательного маршрута и его содержание определяет сам педагог на основе личных интересов и профессиональных потребностей, выявленных посредством мониторинга педагогических затруднений и предпочтений. В процессе проектирования ИОМ педагогам оказывается консультативная помощь и предоставляется информация о возможностях методической работы в рамках ОУ и за его пределами.

В ИОМ отражаются три основных направления деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов ДООУ детский сад №100:

- самообразование;
- деятельность в профессиональном сообществе;
- участие в методической работе ДООУ.

Согласно обозначенным направлениям деятельности, определяются содержание, формы и методы работы педагога на текущий учебный год.

Важным направлением ИОМ педагогов является работа по самообразованию. Преобразования, коснувшиеся данного аспекта деятельности педагогов ДООУ, направлены на совершенствование формы презентации результата проделанной работы. В конце учебного года каждый педагог представляет отчет по теме самообразования в форме презентации. Тем самым педагоги получают возможность, с одной стороны, раскрыть свое видение изучаемой проблемы, продемонстрировать свой уровень квалификации, а с другой – непосредственно увидеть значимость своего вклада в повышение общего уровня педагогического процесса.

Особую роль в непрерывном повышении квалификации педагогов играют профессиональные объединения, где каждый на основе своих педагогических предпочтений, интересов, потребностей получает возможность совместного изучения и разносторонней разработки приоритетного направления развития детского сада.

Реализация ИОМ отражается в карте педагога с указанием того, что конкретно сделано по каждому из направлений деятельности.

Результативность реализации ИОМ составляет основу разделов *личного портфолио педагога*. Ведется работа по созданию электронного банка портфолио педагогов детского сада №100.

*Неформальное, или внутрифирменное*, образование организуется по запросам педагогов с целью обмена опытом, получения консультаций более опытных и передовых педагогов в каком-либо направлении. Преимущество данного подхода в том, что обучение педагогических кадров осуществляется на рабочем месте, внутри коллектива, своими собственными силами, что позволяет организовать индивидуальный подход в образовании воспитателей и специалистов, быстро решать проблемные вопросы.

Внутрифирменное (внутрисадовое) обучение является основой качественных изменений в образовательном пространстве учреждения. Значение обучения кадров внутри дошкольного образовательного учреждения возрастает многократно в ситуации, когда наблюдается недостаток финансовых средств для решения крайне важной проблемы - повышения квалификации педагогов в условиях дошкольного образовательного учреждения.

Именно эти проблемы остро встали перед управленческой командой детского сада №100 после объединения двух образовательных дошкольных учреждений. Для этого была продумана плановая деятельность с педагогическими кадрами, которая позволила принимать эффективные управленческие решения при:

- проектировании, организации и координации работ с педагогическими кадрами;
- разработке перспективных линий развития педагогического коллектива;
- руководстве методической работой дошкольного образовательного учреждения;
- обобщении передового педагогического опыта;
- определении форм и методов контроля за работой педагогического коллектива;
- расстановке кадров на учебный год.

Внутрифирменное обучение ДООУ детский сад №100 проектируется по запросам:

- заведующей, старшего воспитателя (учитываются положения Программы развития ДООУ, этапность реализации методической темы детского сада, плана работы ДООУ и т.д.),
  - воспитателей-коллег,
  - собственно по индивидуальным запросам педагогов.
- Внутрифирменное обучение проектируется для:
- всего коллектива;
  - групп педагогов (творческие и проблемные группы);
  - отдельно для педагога.

Таким образом, учитывая поставленные перед собой цели, запросы администрации и педагогического коллектива, каждый педагог составляет индивидуальный маршрут своего непрерывного дополнительного образования с учётом обозначенных составляющих.

Система обучения педагогических кадров в детском саду включает в себя четыре взаимодополняющих этапа.

I этап – изучение теории: новых тенденций развития образования, современных продуктивных технологий, форм и методов организации образовательного процесса.

II этап – освоение теоретических вопросов, первичное использование в педагогической практике тех или иных инноваций.

III этап – апробация моделей, форм и методов обучения, демонстрация практических умений владения современными педтехнологиями в организации образовательного процесса.

IV этап – обобщение опыта, анализ проблем и достигнутых результатов, определение дальнейших путей деятельности дошкольного образовательного

учреждения по повышению профессионального мастерства педагогов.

Изучая потребности педагогов, администрация детского сада №100 намечает новые направления в деятельности учреждения (внедрение в образовательный процесс продуктивных современных технологий, совершенствование материально-технической и научно-методической базы для осуществления работы по приоритетному направлению), создаёт творческие (проблемные) группы для изучения определённых вопросов и проблем, а также освоения новых технологий.

Таким образом, управление работой дошкольного образовательного учреждения над непрерывным дополнительным образованием педагогов создало условия для:

- реализации каждым административным работником и воспитателем права и возможности профессионального роста, соответствующего его индивидуальным потребностям и возможностям;

- роста мотивации педагога на повышение своих профессиональных компетенций;

- удовлетворённости педагога своей профессиональной деятельностью.

Аристотель говорил: «Ученикам, чтобы преуспеть, надо догонять тех, кто впереди, и не ждать тех, кто позади». Сейчас это высказывание можно перефразировать следующим образом: «Педагогу, чтобы преуспеть, надо догонять тех, кто впереди, и не ждать тех, кто позади».

### ***Индивидуальный маршрут непрерывного дополнительного образования педагогов***



## МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ПЕДАГОГ В ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ГОРОДА: ПРАКТИКИ И ПОЗИЦИИ»

### **ИКТ-компетентность педагога как условие осуществления профессиональной деятельности в информационно-образовательной среде**

*Смирнова Алевтина Николаевна,  
проректор ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»,  
кандидат педагогических наук*

*Редченкова Галина Дмитриевна,  
заместитель руководителя ЦИТ  
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»*

В условиях инновационных изменений в образовании одним из главных факторов успеха становится педагог-профессионал с его интеллектуальным и творческим потенциалом.

Педагогу предъявляются новые современные требования, среди которых умение выстраивать и успешно осуществлять образовательный процесс в ИКТ-насыщенной информационно-образовательной среде (ИОС), ориентированной на новые образовательные результаты.

Задача педагога знать и освоить потенциал ИОС своей образовательной организации (ОО), вписать свою педагогическую деятельность в ИОС – использовать ее компоненты, взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса.

«Учителя должны применять такие методы и организационные формы учебной работы, которые отвечают требованиям развивающегося общества знаний. Учащиеся должны иметь возможность не только глубоко освоить содержание предложенных им образовательных дисциплин, но и понимать, как они могут сами производить новые знания, используя для этого потенциал современных средств ИКТ». (*Рекомендации ЮНЕСКО «Структура ИКТ-компетентности учителей»*) [1].

Средства ИКТ могут стать и становятся для педагога естественным инструментом его профессиональной деятельности. При этом педагог психологически должен быть готов к быстрому развитию средств ИКТ и следовательно к постоянному совершенствованию собственной ИКТ-компетентности через повышение квалификации и, что очень важно, самообразование.

Часто понимание ИКТ-компетентности у педагогов сводится к умению пользоваться современным компьютерным, интерактивным и иным оборудованием, оперировать программными средствами ИКТ, т.е. к базовой (функциональной) компьютерной грамотности. В то время как ИКТ-компетентность педагога заключается не только и не столько в этих умениях, сколько в желании и опыте применения ИКТ как эффективного педагогического средства в своей профессиональной деятельности.

Российские ученые Кузнецов А.А., Хеннер Е.К., Имакаев В.Р., Новикова О.Н. [2] выделяют три основных аспекта профессиональной ИКТ-компетентности педагога: когнитивный, операциональный и аксиологический, а именно:

- наличие достаточного уровня функциональной грамотности в сфере ИКТ;
- эффективное обоснованное применение ИКТ в деятельности для решения профессиональных, социальных и личностных задач;
- понимание ИКТ как основы новой парадигмы в образовании, направленной на развитие учащихся как субъектов информационного общества, способных к созданию знаний, умеющих оперировать массивами информации для получения нового интеллектуального и/или деятельностного результата.

В уровневой модели ИКТ-компетентности педагога они выделяют два существенно различных уровня профессиональной ИКТ-компетентности – уровень подготовленности и уровень реализованности. Данные уровни соответствуют этапам профессионального совершенствования педагога в сфере ИКТ.



Рисунок 1. Уровневая модель ИКТ-компетентности педагога [2]

Данная модель согласуется с моделью ИКТ-компетентности, легшей в основу Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и основанной на Рекомендациях ЮНЕСКО «Структура ИКТ-компетентности учителей» (2011) [1]. Профессиональная ИКТ-компетентность педагога рассматривается по трем компонентам (составляющим):

- общепользовательская;
- общепедагогическая;
- предметно-педагогическая (требования зависят от предметной области, в которой работает педагог).

Сегодня мы констатируем возрастание мотивации и активности педагогов в области использования ИКТ в образовательном процессе.

Источником информации об использовании педагогами ИКТ в своей профессиональной деятельности могут служить результаты обследования уровня ИКТ-компетентности педагогов, проведенного в 2014-2015 гг., в которое были включены 8 муниципальных районов области, изъявившие такое желание. В частности, в данном обследовании в апреле 2015 г. приняли участие более 640 педагогов из 25 ОО г. Рыбинска.

В качестве инструмента обследования использовался опрос (анкетирование) педагогов (*самодиагностика – анкетированному предлагалось самостоятельно оценить уровень своей профессиональной ИКТ-компетентности*), проведенный средствами сервиса сети Интернет.

Обследование содержит оценки двух уровней ИКТ-компетентности педагога: общепользовательской и общепедагогической.

Оценка ответов опроса педагогов ОО г. Рыбинска показывает следующие результаты.

### ***Общепользовательская компетентность***

Использование инструментальных программных средств и сервисов сети Интернет – ***большинство педагогов имеют уровень практикующего пользователя, который осознанно работает с длительными целями и планами***, а именно, используют в системе (не системно, разово)

– текстовые редакторы 73% (24%), программы для создания мультимедийных презентаций 62% (30%), электронную почту 59% (29%), поиск информации в сети Интернет (веб-сервисы) 81% (16%);

– электронные таблицы 41% (45%), программы для работы с компьютерной графикой 23% (46%), программы для работы с видео и звуком 41% (48%), социальные сетевые медиохранилища 48% (34%).

Растет количество педагогов, использующих современное интерактивное и мультимедийное оборудование, а именно, используют в системе (не системно, разово)

- интерактивную доску – 36% (37%);
- системы интерактивного тестирования и голосования (пульта) – 7% (25%);
- документ-камеру – 20% (30%);
- фото и видеокамеры – 22% (48%).

### ***Общепедагогическая компетентность***

Работают с электронным журналом и дневником – 96%.

Используют в учебном процессе ЭОР для работы обучающихся:

- демонстрационные программы<sup>9</sup> – 66% (31%);
- информационные программы<sup>10</sup> – 50% (42%);
- обучающие программы<sup>11</sup> – 31% (49%);

---

<sup>9</sup> Демонстрационные – обеспечение вариативных видов наглядности в процессе работы с учебным материалом (визуальное представление знаний на уровне репродукции)

<sup>10</sup> Информационные (информационно-справочные, информационно-поисковые системы, электронные библиотеки, базы данных и др.) – расширение возможностей представления учебной информации, развитие умений работы с учебной и справочной информацией

<sup>11</sup> Обучающие программы – формирование предметных знаний и умений посредством интерактивного диалога, индивидуализации процесса учения на основе возможности выбора способа работы с учебным материалом

- имитационные, моделирующие программы<sup>12</sup> – 11% (37%);
- проверяющие программы (контролирующие, тестирующие) – 28% (51%);
- компьютерные тренажеры – 26% (49%).

Используют в учебном процессе инструментальные программные средства и средства компьютерных телекоммуникаций. *Предлагают своим ученикам учебные задания* – требующие использования

- текстового редактора 61% (31%);
- мультимедийной презентации – 58% (36%);
- электронных таблиц – 22% (47%);
- графического редактора, программы работы с мультимедиа (видео, звук, анимация и др.) – 23% (52%);
- цифровых инструментов (фото-, видео-, вебкамера, сканер и др.) – 21% (51%).

Являются зарегистрированными участниками профессионального сетевого сообщества – 46%

Имеют персональный сайт или личные страницы в сети Интернет – 24%.

Используют личный сайт/блог в целях:

- обмена информацией с коллегами – 14%;
- публикации материалов к урокам – 6%;
- обмена информацией с коллегами и публикации материалов к урокам – 6%;
- обмена информацией с коллегами и информирования родителей – 5%;
- информирования родителей (дистанционного консультирования учащихся/родителей по их запросу) – 4% (2%).

Из полученных данных можно сделать вывод, что большой процент педагогов не используют или не очень активно (не системно) используют ИКТ в учебном процессе, и это может быть обусловлено целым рядом причин: психологическая неготовность к использованию ИКТ; низкий или недостаточно высокий уровень сформированности общепользовательской (базовой) ИКТ-компетентности; низкий уровень мотивации к успеху; недостаточное количество имеющихся ЭОР (или их отсутствие), способных адекватно решать конкретные дидактические задачи педагога; лимит времени у педагога для подбора и изучения имеющихся образовательных и медиа-ресурсов для использования в образовательном процессе по учебному предмету (номенклатура ресурсов, дидактические возможности), для изучения новых компьютерных методик обучения; невостребованность имеющихся знаний и умений в сложившихся в ОО формах организации образовательного процесса и др.

Педагоги, уже имеющие знания и умения в области ИКТ, безусловно, должны постоянно их проявлять в своей профессиональной деятельности. Организация информационно-методического сопровождения педагогов в едином информационно-образовательном пространстве города может помочь решению целого ряда указанных проблем, в частности, содействовать выявлению профессиональных затруднений педагога в области использования ИКТ в образовательном процессе, удовлетворению

---

<sup>12</sup> Имитационные и моделирующие программы – создание условий для реализации новых видов деятельности (ориентировочно-исследовательская деятельность). Например, простые интерактивные модели, виртуальные компьютерные лаборатории

его познавательных интересов, определению педагогом содержания и возможных маршрутов самообразования.

Использование сетевых интернет-технологий (сетевое взаимодействие) в условиях единого информационно-образовательного пространства города позволяет снять пространственные и временные ограничения для профессионального взаимодействия педагогов, иметь среду оперативного профессионального взаимодействия – например, осуществлять консультирование по вопросам применения ИКТ в образовательном процессе, экспертизу (в том числе и общественную экспертизу) результатов и продуктов профессиональной деятельности педагогов. Думается, что для педагогов крайне важно развитие как индивидуальной, так и коллективной профессиональной активности в едином информационно-образовательном пространстве города – это возможность проявить себя в профессиональном общении и сотрудничестве, совершенствовать свою ИКТ-компетентность, возможность профессионального развития.

Список литературы:

1. Структура ИКТ-компетентности учителей. Рекомендации ЮНЕСКО [Электронный ресурс] <http://iite.unesco.org/pics/publications/ru/files/3214694.pdf>
2. Кузнецов А.А., Хеннер Е.К., Имакаев В.Р., Новикова О.Н. Проблемы формирования информационно-коммуникационной компетентности учителя российской школы [Электронный ресурс] // Образование и наука. – 2010. – № 7 [http://urora.o.rsvpu.ru/filedirectory/155/2010\\_07\\_N75.pdf](http://urora.o.rsvpu.ru/filedirectory/155/2010_07_N75.pdf)

## **Роль учителя в современном информационно-образовательном пространстве**

*Голубева Марина Анатольевна,  
учитель математики СОШ № 23*

***Кто постигает новое, лелея старое,  
тот может быть учителем***

*Конфуций*

Характерной особенностью современной жизни является высокий темп изменений в различных сферах деятельности человека. Каждое новое поколение с момента рождения погружается в интенсивно меняющиеся условия жизни, что непременно сказывается на траектории развития и становления человека. Система российского образования динамично развивается, учитывая требования и условия, с которыми встречается ученик и выпускник школы.

Информационно-образовательное пространство школы – это пространство осуществления личностных изменений людей (педагогов и учащихся) в образовательных целях на основе использования современных информационных технологий. Информационные технологии в образовании относятся к важнейшим компонентам современных образовательных систем всех ступеней и уровней. Благодаря

внедрению информационных технологий в образовании создаются новые возможности для всех участников образовательного процесса: от сокращения времени на поиск и доступ к необходимой информации, ускорения обновления содержания образования до повышения уровня индивидуализации образования, его личностной ориентации.

Образовательное пространство является сферой взаимодействия трех его субъектов: учителя, ученика и среды между ними. Вывод Л.С. Выготского<sup>13</sup> о трехстороннем активном процессе (активен ученик, активен учитель, активна среда между ними) позволяет рассматривать трехкомпонентное взаимодействие субъектов образовательного пространства как единый процесс целенаправленного формирования личности ребенка, не разделяя воспитание и образование.

Трудно переоценить роль учителя, ее влияние на процесс становления и развития личности ученика. Особенно актуально это влияние сейчас, когда от личности учителя во многом зависит, какую жизненную позицию выберет ученик. Важнейшим элементом школьного образования, наряду с решением задач усвоения знаний конкретных предметов школьной программы, становится принципиально новый для школы элемент – развитие личностных способностей и подготовка к условиям жизни в высоко конкурентной среде. Учитель должен быть подготовлен к работе в новых условиях. Это не только владение новым содержанием, новыми методами работы, но и новое осознание места учителя в учебном процессе. В современных условиях наряду с традиционной ролью появляются новые роли. Каждая роль – это совокупность определенных социально ожидаемых действий.

Доктор психологических наук Евгений Павлович Ильин писал: «На уроке ученик в основном сидит, а ведь должен идти. Значит, нужен путь. Интересный – всем и каждому». Помочь сформировать этот интересный путь, конечно же, помогает учитель, выступая в роли тьютора, что в переводе с английского означает «наставник, репетитор, опекун». Тьютор в современной педагогике – это учитель-консультант и координатор. Его цель – создать образовательную среду, которая позволит ученику максимально самостоятельно получать знания и навыки, обучаясь в удобном для него режиме, в том числе в рамках урока. При этом тьютор помогает эффективно использовать учебные материалы, Интернет, практический опыт других учащихся. Таким образом, система знаний выстраивается через активность детей, их деятельность, практику. Координирующая работа тьютора направлена на помощь в постановке проблемы, определении целей и задач деятельности, планировании действий по реализации, анализе результатов работы. Тьютор консультирует и поддерживает учеников в процессе их самостоятельной деятельности. При этом он создает благоприятную творческую атмосферу, где недопустима критика идей и высказываний учащихся, навязывание собственной точки зрения или исследовательской стратегии. Тьютор умеет слушать и выделять существенные моменты в любом высказывании ученика. Учитель направляет ребенка с помощью обзорной информации, наводящих вопросов, совета, так как организаторская роль тьютора превалирует над образовательной.

---

<sup>13</sup> Выготский Л.С. Педагогическая психология. Научное издание. – М.: ПЕДАГОГИКА-ПРЕСС. – 1999. – 536 с. – С. 57

Координируемая тьютором учебная деятельность школьников помогает формировать у них следующие качества: инициативность, доброжелательность, открытость, наблюдательность, творческую и интеллектуальную активность, способность к нестандартным решениям, гибкость и критичность мышления, бережное и внимательное отношение к опыту старших, оптимизм, толерантность.

Именно учитель, являясь координатором, помогает школьнику сформировать персональный путь реализации личностного потенциала каждого ученика в образовании, т.е. свой образовательный маршрут. Возможность индивидуального маршрута образования ученика предполагает, что ученик при изучении темы может, например, выбрать один из следующих подходов:

- образное или логическое познание;
- углубленное изучение;
- ознакомительное, выборочное или расширенное усвоение темы.

Образовательный маршрут основывается на реализации индивидуальных способностей, возможностей и интересов учащегося, происходит формирование творческой, интеллектуально и социально развитой личности, благодаря вовлечению учащегося в самостоятельную деятельность.

Учитель – консультант. Предполагается, что консультант либо знает готовое решение, либо он владеет способами деятельности, которые указывают путь решения проблемы. Организовать деятельность учителя в роли консультанта помогает информационная система NetSchool.

Каждое методическое объединение нашей школы создает свои цифровые зоны, содержание которых отражено в портфолио предметов. Данный проект направлен на поддержку учащихся как на базовом, так и на расширенном уровне. Базовый уровень предполагает в основном работу с информационными материалами и направлен на поддержку учащихся при выполнении домашнего задания. Эти материалы помогают тем учащимся, которые по какой-либо причине отсутствовали на уроке или хотят повторить и закрепить материал, изученный на уроке. В портфолио предмета расположены ссылки на интерактивные учебники, содержащие правила, задачи и примеры по изученному материалу; ссылки на видеоуроки по изученному материалу. Здесь же расположены образцы оформления заданий. Каждый ученик имеет возможность проверить свои знания с помощью тренажеров, предусматривающих самоконтроль.

Учитель-модератор. Модерирование – деятельность направленная на раскрытие потенциальных возможностей ученика и его способностей. В классе, где я являюсь классным руководителем, в основном обучаются дети с хорошей математической подготовкой. Поэтому в свое время я разместила в системе NetSchool информационное письмо о проведении региональной устной олимпиады школьников по математике среди учащихся 5-7 классов общеобразовательных учреждений Ярославской области. Ребята заинтересовались, и мы участвовали в этой олимпиаде ежегодно. Такой оптимизм побудил меня разместить материалы в подразделах «Дополнительные материалы» и «Творческие задания» для тех, кому интересна математика. Этот материал учащиеся могут самостоятельно использовать для подготовки к предметным конкурсам

и олимпиадам различного уровня, а также для участия в он-лайн играх, организуемых на региональном портале «Математика для всех».

Сегодня становится очевидным, что роли учителя расширяются. На смену традиционному образованию, в основе которого – усвоение систематизированных знаний, умений, навыков для подготовки человека к жизни и труду, приходит открытое, предоставляющее человеку разнообразные наборы образовательных услуг, позволяющее учиться непрерывно и обеспечивающее возможность широким слоям населения получение качественного образования. Появилась новая роль учителя – «сетевой педагог». Сетевой педагог является организатором дистанционного обучения.

В работах одного из ведущих ученых в области дистанционного обучения профессора, доктора педагогических наук, Е.С. Полат отмечается, что «дистанционное обучение – это система. Как любая система, она не может быть полностью автономной, изолированной от других форм обучения в макросистеме непрерывного образования. Если речь идет о базовом образовании, то дистанционное обучение строится в соответствии с теми же целями, что и очное обучение (т.е. по соответствующим образовательным программам), с тем же содержанием. Но формы подачи и организации учебного материала, формы взаимодействия учителя и учащихся и учащихся между собой здесь иные. В условиях дистанционного обучения сетевые преподаватели ставят перед собой задачу не только достижения высокого уровня освоения учебного материала, но и развития у учащихся таких навыков, как умение ставить учебную цель, формулировать информационный запрос, находить адекватные источники информации, грамотно извлекать информацию, владеть приемами просмотрового, ознакомительного, изучающего чтения; использование приобретенной информации и знаний, выработанных на ее основе в собственной письменной речи, развитие визуальной, двигательной и словесно-логической памяти».

В задачи сетевого педагога, осуществляющего методическое сопровождение учащегося, входит формирование у детей общеучебных навыков, таких как навык запоминания и воспроизведения, навык интерпретации и использования полученных знаний при решении задач различного уровня, навык анализа, навык переноса знаний, навык постановки проблем. Особую роль такое образование играет для детей с ограниченными возможностями здоровья. Ведь для таких детей данное образование становится, пожалуй, единственной возможностью получения действительно качественного образования, приобретение общеучебных навыков помогут дальнейшей социализации данных детей.

В настоящее время в своей практике для организации индивидуальных маршрутов я занимаюсь созданием электронного учебного модуля по математике «Координатная плоскость» в среде дистанционного обучения Moodle.

В рамках прохождения курсов «Сервисы Интернет как инструмент создания условий оптимизации учебной деятельности обучающихся (на примере использования сервисов Google)» я создала веб-квест «Путешествие Маши». Цель веб-квеста: закрепление пройденного материала учащимися по теме «Признаки делимости». Здесь учитель вновь выступает здесь в роли тьютора и консультанта, повышая мотивацию учащихся к самообучению.

Сегодня становится очевидным, что дистанционные образовательные технологии актуальны не только, когда педагог и учащиеся пространственно удалены друг от друга, но также позволяют расширить границы взаимодействия всех участников образования за рамки уроков, сделать это взаимодействие более продуктивным и удобным.

В новых Стандартах сформулированы требования к современному учителю как к профессионалу, который

- демонстрирует универсальные и предметные способы действий;
- инициирует действия учащихся;
- консультирует и корректирует их действия;
- находит способы включения в работу каждого ученика;
- создает условия для приобретения детьми жизненного опыта.

Одна из главных составляющих стандарта без которого невозможно успешное внедрение ФГОС в школе – учитель. Если учитель хочет быть нужным в 21 веке, он должен перестроиться на новые требования, выбрав себе новую роль.

## **Новые возможности педагога в открытой образовательной среде**

*Мещанинова Ольга Олеговна,  
педагог дополнительного образования  
МБУ ДО «Центр «Молодые таланты»*

Федеральный государственный образовательный стандарт на всех уровнях школьного образования рекомендует создавать информационно-образовательную среду, которая выполняет множество функций. Наиболее актуальной становится организация «дистанционного взаимодействия всех участников образовательного процесса (обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников, органов управления в сфере образования, общественности), в том числе, в рамках дистанционного образования».

Одной из приоритетных задач современного учителя является создание предметной среды. В решении этой задачи ему могут помочь социальные сети. Существует масса специализированных сетевых сообществ, которые snискали широкое распространение в учебной практике общеобразовательных учреждений. Безоговорочным лидером среди подобных ресурсов в России является сеть «ВКонтакте». На сегодняшний день интернет-пространство очень активно осваивается учениками всех возрастов. Однако, это освоение происходит не с образовательной целью, а с развлекательной. Именно поэтому в это пространство должен прийти координатор – учитель, который аккуратно и тактично укажет школьнику на то, как можно использовать привычную ему среду для самообразования.

Педагогическое взаимодействие учителя и учеников осуществляется на трёх уровнях: учитель – ученик, учитель – малый ученический коллектив, учитель – большой ученический коллектив.

При общении учителя с учеником в «социальной сети» может использоваться форма личных сообщений, когда учитель обменивается с учеником сообщениями, адресованными лично ему. Например, консультация по выполнению исследовательской работы. Или обсуждение результатов выступления на конференциях. Высокий уровень взаимодействия преподавателя и школьника обеспечивает непрерывность учебного процесса. Обсуждение теоретических вопросов исследовательских и проектных работ учащихся выходит за рамки урочных занятий, что повышает эффективность обучения.

При общении учителя с малым ученическим коллективом лучше всего использовать форму «диалога». Такая форма может применяться для организации тематического внеклассного общения: общение с инициативной группой, общение с участниками внеклассного объединения, участниками спортивных соревнований и т.д. А также, для общения, осуществляемого в учебных целях: с отстающими, с учащимися 10-11 профильного класса, с участниками олимпиад и т.д.

Для того, чтобы эффективно осуществлять общение учителя со всем классом, целесообразно выбирать такую форму взаимодействия, как «классная группа». В рамках групп помимо обмена различной информацией учитель может осуществлять мониторинг посещения, а также организовывать опросы. Возможно размещение дополнительных материалов, домашнего задания, презентации, которая демонстрировалась на уроке и требует тщательной проработки. Применение в виртуальных учебных группах технологий форумов позволяет всем участникам самостоятельно или совместно создавать сетевой учебный материал: глоссарии, статьи, обсуждения, мультимедийные библиотеки и др. Ребята получают возможность нестандартно выполнить работы: подкрепить свой ответ фото и видео материалами, поделиться оригинальными решениями, задумками, идеями друг с другом, получить консультацию педагога. Это стимулирует самостоятельную познавательную деятельность, сокращает производственный цикл получения конкретного интеллектуального или творческого результата, способствует совершенствованию навыков всесторонней оценки и сопоставления получаемой информации.

Таким образом, грамотное использование ресурсов сети Интернет позволит существенно повысить наглядность обучения, предоставить учителям и школьникам большое количество актуальной дополнительной информации, а также обеспечить возможности быстрой коммуникации между участниками образовательного процесса и удобства дистанционного получения образовательных услуг.

Конечно, виртуальные социальные сети не являются единственным средством сетевого обучения. Педагогическое сообщество должно стремиться к многообразию форм учебной деятельности. Но сегодня возможности социальных сетей в решении образовательных задач явно недооценены. И этот вопрос ждет своего обсуждения.

## **Использование информационно-образовательной среды школы для активизации познавательной деятельности учащихся**

*Староверова Светлана Николаевна,  
учитель информатики МОУ СОШ № 5*

*Деятельность – единственный путь к знанию.*

*Бернард Шоу*

В последнее время российская система образования претерпевает постоянные изменения. Модернизация процесса обучения каждого педагога неуклонно приводит к пониманию того, что необходимо искать такие педагогические технологии, которые бы смогли заинтересовать учащихся и мотивировать их на изучение предмета.

Проблема активности в освоении учебного материала – одна из ведущих проблем в практике многих учителей. Для повышения мотивации к изучению предмета Информатика активно использую дистанционную поддержку учащихся, которая осуществляется через официальный сайт школы.

В меню сайта имеется кнопка «Дистанционная поддержка», через которую учащиеся попадают на предметный сайт учителя. Первоначально он был задуман как предметный блог учителей информатики, цель работы которого – дистанционное консультирование учащихся 5, 10, 11 классов. Со временем блог перерос в предметный сайт, который позволяет учителю:

- разметить неограниченное количество материала, добавляющего содержание учебника или поясняющего трудные темы (например, варианты трудных задач с подробным решением);
- создать комфортные условия для изучения материала: к сложному учебному материалу ученик может вернуться столько раз, сколько потребуется;
- создать условия для нового делового общения учитель-ученик.

Общие принципы общения, модерирование блога находятся на его главной странице. В учебно-методических материалах, размещенных на сайте, представлен теоретический и практический материал в соответствии с определённым алгоритмом:

- более доступно, чем в учебнике, изложен теоретический материал параграфа,
- выделено самое главное в теме,
- разобраны практические задания,
- даны ссылки на Интернет-ресурсы, расширяющие знания учащихся;
- опубликованы вопросы и задания к теме, позволяющие проверить её усвоение,
- предложено выполнение игровых заданий.

Считаю, что стратегическим направлением активизации обучения является не увеличение объема передаваемой информации, не усиление и увеличение числа контрольных мероприятий, а создание дидактических и психологических условий осмысленности учения, включения в него учащегося на уровне не только интеллектуальной, но личностной и социальной активности. Активное обучение знаменует собой переход от преимущественно регламентирующих, алгоритмизированных, программированных форм и методов организации

дидактического процесса к развивающим, проблемным, исследовательским, поисковым, обеспечивающим рождение познавательных мотивов и интересов, условий для творчества в обучении. Использование игровых технологий – один из возможных путей её решения.

В игре ребёнок – автор и исполнитель, и практически всегда – творец, испытывающий чувства восхищения, удовольствия, азарта, желания победы. Через игры идет нескончаемый поток информации. Учебная игра – это способ достижения всех задач обучения, и, следовательно, для нее характерны определенные требования: наличие четко поставленной цели и соответствующего педагогического результата; установка на необходимость мысленного усилия; строгая дозировка игровых моментов; возможность выбора конкретных действий каждым ребенком, что обеспечивает индивидуальную активность при коллективной форме деятельности.

В своей практике использую игры в разных ситуациях: в конце изучения большой темы с целью обобщения материала, повторения и систематизации изученного ранее в начале изучения темы для повышения интереса к предмету; активизации познавательного интереса во время проверки пройденного материала, во внеурочное время для расширения кругозора, знакомства с дополнительным внепрограммным материалом, во время урока для небольшого отдыха, для смены деятельности, в конце четверти на последнем уроке, когда уже выставлены итоговые оценки.

Примером игры может быть викторина – игра, заключающаяся в ответах на устные или письменные вопросы из различных областей знания.

Слово «викторина» появилось в 1920-х годах. Его придумал известный советский журналист и писатель Михаил Кольцов в качестве названия газетной подборки, включающей в себя вопросы, шарады, ребусы и т.п. Готовил эту развлекательную полосу сотрудник газеты по имени Виктор. От имени Виктор и произошло слово «викторина».

Из самого определения этого слова понятны все преимущества использования данного вида заданий на уроках. Любое соревнование на уроке помогает мотивировать учеников и делает урок интереснее, а участников соревнования – активнее. Также важно, что ученики пытаются ответить даже на те вопросы, точного ответа на которые они не знают. Правильная догадка обеспечит более прочное запоминание материала. Как правило, вопросы викторины – это знакомое всем нам задание на множественный выбор, в котором предлагаются 3-4 варианта ответа. Данная формулировка даёт учащимся ещё один шанс подготовиться к формату Единого Государственного Экзамена.

Так как в последние несколько лет одним из требований к обучению в школе является активное использование на уроке Интернет-ресурсов и интерактивных заданий, мной была создана электронная викторина на тему: «Путешествие в мир растений», позволяющая не только развивать универсальные учебные действия учащихся, но и формировать метапредметные знания.

Для запуска викторины необходимо перейти по ссылке <http://sch5.rybadm.ru/viktorina.html>, и выбрать нужную категорию нажатием на картинку.

Игра обладает простым (интуитивным) интерфейсом. Каждая категория викторины открывается в новой вкладке браузера и для возврата к главной странице нужно просто закрыть вкладку.

В первой части образовательного ресурса дана разработанная система знаний о растениях средней полосы России. Растительный мир нашей Родины богат и разнообразен. Мы гуляем в лесу или в поле, и часто не обращаем внимания на цветы и травы, которые растут у нас под ногами, а если и обращаем, то не знаем, ни их названий, ни свойств, которыми они обладают. А ведь каждое растение имеет свой характер. Есть растения съедобные, лекарственные, а есть ядовитые, есть растения-часы, есть даже растения барометры. Обо всем этом и о многом другом рассказывается в игре-викторине, которая поможет вам поближе узнать и полюбить природу своего края.

Викторина состоит из 8 карт: болото, дорога, лес, луг, пустырь, сад, водоем, окно. Выбирая любую из карт, ученик получает общую характеристику растений данной экосистемы, а затем конспективный рассказ о ее характерных представителях. Вторая часть – это собственно и есть викторина. В ней два типа заданий на нахождение рисунка растения: по названию растения; по описанию свойств растения.

При неправильном ответе дается возможность предложить новый вариант ответа. Как результат ученик получает определенную сумму баллов.

Достоинством викторины является ещё и то, что она является сетевой и может быть одновременно запущена на нескольких компьютерах. Кроме того, использование викторины предполагается и как на уроках биологии, при изучении учебного материала, так и на уроках информатики в плане развития пользовательских навыков обучающихся.

Интересной формой организации самостоятельной работы учащихся являются кроссворды. Кроссворд – это не просто угадывание слов, это результат анализа и синтеза известных фактов, развивающий кругозор ученика и вызывающий положительные эмоции. Разгадывание кроссворда – это соревнование с самим собой, способ одолеть себя, найти правильный ответ. Кроссворд позволяет проверить то, как ученик работает над текстом учебника, как анализирует прочитанный материал и отделяет одни признаки предмета или явления, от других.

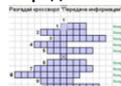
Для развития интереса к изучаемому материалу мною созданы электронные интерактивные кроссворды по нескольким темам предмета информатики, которые я применяю как на уроках, так и задаю в качестве домашних заданий. Преимуществом этой игровой формы является то, что при разгадывании электронных кроссвордов результат своей работы ученик видит сразу.

#### Разгадай кроссворды

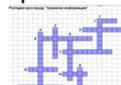
Устройства ввода-вывода информации



Передача информации



Хранение информации



Форма для загрузки файлов

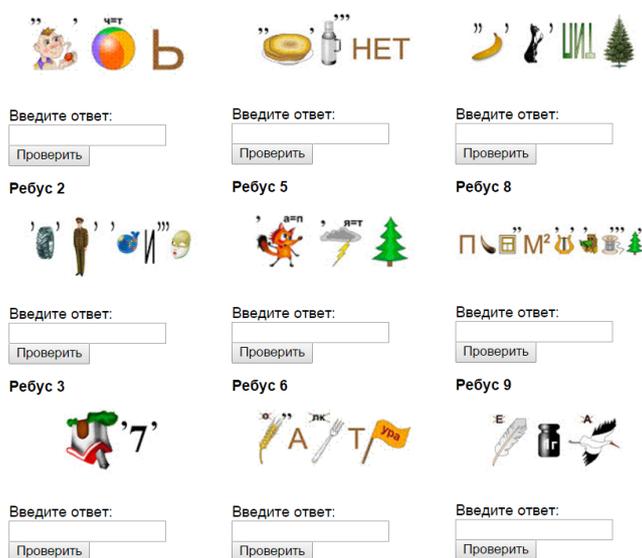
Выберите файл    Файл не выбран

Secret word:

Загрузить

Если слово в кроссворде написано правильно и угадано (хотя для тематических кроссвордов это слово не совсем подходит), то напротив него появляется текст – правильно (да), или неправильно (нет). На свой вопрос ученик сразу хочет получить ответ, прав он, или неправ, и если ответ неправильный, то он ищет другой ответ, то есть неверные знания не закрепляются. Кроссворды, также, как и практические работы выложены на страницу сайта. Они могут использоваться как на уроке для проверки знаний учащихся, так и дома, вместе с вопросами, поставленными в конце параграфа для проверки изученного материала. Ученики работают над кроссвордами как индивидуально, так и в парах.

Разгадывание ребусов, также, как и разгадывание кроссвордов, вызывает у учащихся положительные эмоции, способствует тренировке памяти ученика и благотворно влияет на работу клеток головного мозга. Ребус позволяет ученику в игровой форме не только запоминать терминологию предмета, но и развивать свой словарный запас. Для повышения эффективности своей работы мною разработаны интерактивное приложение для разгадывания ребусов.



Таким образом, использование игр в комплексе с другими средствами, методами и формами проведения занятий способствует повышению эффективности и продуктивности процесса формирования информационной культуры личности школьников и с успехом позволяет реализовать требования ФГОС в плане формирования ИКТ-компетентностей учащихся.

Использование сайта школы – это наиболее простая и доступная дистанционная поддержка учащихся, так как адрес официального сайта школы знают все ученики, и все они владеют навыками работы с информационно-коммуникационными технологиями.

Результат работы можно отследить по посещаемость страниц учащимися. Приятно отметить, что данный предметный блок востребован не только среди учеников СОШ № 5, но и среди учащихся других образовательных организаций.

Таким образом, организуя работу с учащимися путем дистанционной поддержки, учителя создают новую информационно-образовательную среду школы.

## **Сетевое сообщество педагогов дополнительного образования городского округа город Рыбинск. Опыт. Проблемы.**

*Толина Мария Валентиновна,  
руководитель структурного подразделения  
МБУ ДО «Центр детского творчества «Солнечный»*

***Следует поддержать развитие сетевых педагогических сообществ, интерактивных методических кабинетов – словом, всего того, что формирует профессиональную среду.***

*В.В. Путин*

Сетевое сообщество педагогов дополнительного образования детей города Рыбинска организовано в 2011 году на основе муниципального методического объединения педагогов дополнительного образования и рассматривается как новая форма организации профессиональной деятельности в сети.

Сегодня уже ни для кого не является секретом, что профессиональные сообщества являются средством поддержки профессиональной деятельности. Они позволяют специалистам постоянно расти, развиваться, оставаться актуальными. Кроме того, профессиональное сообщество – это то, что не позволяет педагогу оставаться один на один со своей проблемой. Общаясь с коллегами, педагог начинает чувствовать себя частью чего-то большего, чем просто место его работы, расширяются горизонты его профессионального видения. Многие проблемы решаются быстрее за счёт тех членов сообщества, кто уже их как-то решал и готов поделиться опытом. В конце концов, профессиональное сообщество – это пространство для пробной реализации своих творческих идей.

*Цель* – повышение профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования через создание единого методического пространства учреждений дополнительного образования детей города Рыбинска в сети Интернет.

*Задачи Сообщества:*

- обеспечение методической поддержки внедрения цифровых образовательных ресурсов в педагогическую практику;
- обмен опытом в области применения новых педагогических технологий.
- организация информационно - методической поддержки и профессиональной взаимопомощи.

Перейдя на новую форму организации профессиональной деятельности в сети, стало понятно, что есть определённые проблемы. Это:

- проблемы материально-технического и технологического обеспечения – недостаточное оснащение учебных кабинетов необходимым оборудованием для работы в сети Интернет;
- недостаточная психологическая готовность педагогов в работе в сети, недостаточное освоение ИКТ;

- недостаточная разработанность нормативно-правовой базы, регулирующей отношения в сети;
- недостаточное использование возможностей Интернета и средств ИКТ;
- потребительское отношение некоторых участников при использовании накопленного сообществом опыта;
- недостаточность опыта;
- разная активность членов сообщества;
- сопротивление изменениям и др.

Пытаясь решить некоторые проблемы, мы сочли возможным вести работу сетевого сообщества в двух режимах: в сети Интернет: на сайте [www.openclass.ru](http://www.openclass.ru), где зарегистрировано сетевое сообщество педагогов дополнительного образования детей города Рыбинска, а также в форме лекционных и практических занятий в аудиториях МУ ДПО «Информационно-образовательного Центр» и Центра «Солнечный». Готовность педагогов определяло выбор формы работы в сетевом сообществе: хорошо владеющие персональным компьютером и имеющие возможность использования технических средств, присоединились к сообществу, расположенному в сети, что предоставило им возможность выбора форм общения.

И все-таки, при существующих проблемах необходимо отметить преимущества сетевого взаимодействия:

- развитие сетевого взаимодействия расширяет спектр качественных образовательных услуг, обеспечивает рост профессиональной компетентности педагогов;
- сетевое образование обеспечивает возможность совместного использования образовательных ресурсов;
- результаты образования в сети более объективны;
- нововведения при сетевой организации распространяются более быстро;
- участие педагогов в сетевом образовании повышает их мотивацию участия в опытно-экспериментальной деятельности.

Постепенно решая проблемы и имея в основе работы большое количество преимуществ, ежегодно сообщество реализовывало свою деятельность в двух-трех проблемных зонах, таких:

- сетевая организация как новый тип отношений и деятельности в современных условиях;
- педагог дополнительного образования как субъект повышения качества дополнительного образования;
- современные образовательные технологии в процессе обучения и в воспитательной работе;
- учебно-методический комплекс педагога дополнительного образования – неотъемлемая часть профессиональной деятельности педагога дополнительного образования.

В сетевом сообществе педагогов дополнительного образования города Рыбинска использовались следующие формы деятельности:

- обучающий семинар;

- виртуальная конференция;
- проект;
- мастер-класс;
- опрос;
- обсуждение;
- форма обратной связи между членами сообщества (внутренняя переписка);
- обмен опытом;
- консультации.

Большинство тем, которые вносились для обсуждения в проблемные зоны, были сформированы по социальному запросу педагогов. Форма работы выбиралась в соответствии с потребностями участников сообщества и задачами, которые ставились на данном этапе. Например, в ходе обучающего семинара, мастер-класса, опроса, консультаций, обмена опытом была возможность присутствовать на очных встречах или воспользоваться материалами администратора или участников сообщества, размещёнными в сети. Самые распространённые формы работы – обучающий семинар и консультации. На обучающих семинарах участникам предлагались уже накопленные и апробированные на практике методические материалы, которые одновременно размещались в сети. В ходе консультаций педагогам была оказана помощь в подготовке к аттестации на квалификационные категории, написании авторских образовательных программ и рецензий к ним, написании творческих работ и рецензий данного вида деятельности, подготовка открытых занятий, применение представленного на занятиях материала с учётом особенностей работы педагога и его творческого объединения. В сети данная форма работы имела место: вопрос-ответ через личные сообщения или на форуме.

Виртуальная конференция, обсуждение, форма обратной связи между членами сообщества (внутренняя переписка) – это формы, которые использовались преимущественно в сети.

Сетевым сообществом педагогов дополнительного образования детей города Рыбинска накоплен большой банк методических материалов, которые размещены в рамках Интернет-пространства,

В работе Сообщества принимали участие все учреждения дополнительного образования города Рыбинска, а также педагоги дополнительного образования Д/Д 72 и Рыбинского детского дома. Хочется отметить, что в его состав входили не только педагоги дополнительного образования, но и педагоги-организаторы, методисты, заведующие структурными подразделениями. Педагогический стаж участников сообщества – от 1 месяца до 30 лет. Квалификационные категории – без категории, первая, высшая. Образование – педагогические колледжи, институты, университеты, а также не педагогические средне-специальные и высшие учебные заведения. Несмотря на разный возраст, подготовку, образование участников сетевого сообщества, включенные в программу, разработанные и предложенные для обсуждения темы, формы работы у всех педагогических сотрудников вызвали профессиональный интерес.

Отсюда – вывод: сетевое сообщество педагогов дополнительного образования детей города Рыбинска актуально, имеет практическую направленность, здесь педагоги

чувствуют себя успешными, получают положительные переживания и видят результат своего труда, происходит поддержка педагогов на рабочем месте, для профессионального развития, взаимодействия и общения не выходя из учреждения. Сетевое сообщество помогает в удобное время, имея доступ к Интернету, общаться со своими коллегами и единомышленниками. А это повышает уровень профессиональной культуры.

## **Развитие тьюторской позиции учителя в современных условиях**

*Цедилина Елена Константиновна,  
учитель биологии СОШ № 23*

«Главной задачей образования на современном этапе развития человеческой цивилизации должно стать создание условий для самостоятельного выбора человека, формирования готовности и способности действовать на основе постоянного выбора и умение выходить из ситуации выбора без стрессов» (Из доклада международной комиссии ЮНЕСКО по образованию в XXI веке).

Развитие информационного общества, формирование информационно-образовательной среды учреждения, муниципальной системы образования требует изменения и ролевой позиции учителя. Для организации работы в информационно-образовательном пространстве учеников принятие учителем позиции тьютора становится наиболее актуальным и целесообразным.

Тьютор (от англ. *tutor* - наставник, репетитор, опекун) в современной педагогике – это учитель-консультант и координатор. Цель его работы – создать образовательную среду, которая позволит ученику максимально самостоятельно получать знания и навыки, обучаясь в удобном для него режиме. При этом тьютор помогает эффективно использовать учебные материалы, интернет, практический опыт других учащихся. Таким образом, система знаний выстраивается через активность детей, их деятельность, практику. Координирующая работа тьютора направлена на помощь в постановке проблемы, определении целей и задач деятельности, планировании действий по реализации, анализе результатов работы. Тьютор консультирует и поддерживает учеников в процессе их самостоятельной деятельности.

Тьютор отдает приоритет процессу самообучения. Выступает соратником (помощником) по обучению, отдавая предпочтение практической направленности на основе теории. Акцентирует внимание на проблемах реальной практики обучающихся.

Координируемая тьютором учебная деятельность школьников помогает формировать у них следующие качества: инициативность, доброжелательность, открытость, наблюдательность, творческую и интеллектуальную активность, способность к нестандартным решениям, гибкость и критичность мышления, бережное и внимательное отношение к опыту старших, оптимизм, толерантность.

Тьютор, также как и его подопечный, может не знать ответа. Но у него есть опыт самостоятельного нахождения ответов. И он умеет поделиться своим опытом и создать условия для возникновения такого опыта у других.

На сегодняшний день в России наиболее полно представлены две практики тьюторства: тьюторство в дистанционном обучении и тьюторство как сопровождение индивидуальных образовательных программ школьников.

Задачи тьютора в дистанционном обучении: помочь получить максимальную отдачу от обучения; следить за ходом обучения; давать обратную связь по выполненным заданиям; проводить групповые тьюториалы (консультации); консультировать и поддерживать индивидуально; поддерживать в ученике заинтересованность в обучении на протяжении всего курса; предоставить возможность постоянной электронной связи ученика и тьютора.

Курс «Медицина в профессиях» – предпрофильный курс для учащихся 8-9 классов, планирующих связать свою будущую профессию с медициной или просто любознательных. Курс знакомит с некоторыми медицинскими специальностями, востребованными на рынке труда и профессиями, где медицинское образование также необходимо. Курс проводится в очно-заочной форме, рассчитан на 17 академических часов, включает три очных и четырнадцать заочных занятий.

Курс «разбит» на темы. Каждая тема соответствует одному, реже двум, занятиям. Тема включает теоретический материал и задания для закрепления и контроля.

Для повышения заинтересованности обучающихся, включены видеоматериалы, иллюстрации. Некоторые теоретические материалы представлены в форме презентаций.

Рубрика «Обратная связь», включённая в каждую тему, даст возможность скорректировать наполнение курса, если в этом возникнет необходимость.

В основе работы учащихся – деятельностный подход в освоении материала. В работе учителя доминирует педагогическая поддержка самостоятельной работы обучающихся, их самоорганизации, самоконтроля. Работа учащихся в рамках курса даёт возможность связать изучаемый материал с повседневной жизнью, рассматривать не только учебные, но и реальные проблемы. Дистанционная поддержка курса, разработанного на платформе Moodle, даёт возможность школьникам в процессе учебной работы выйти в реальный мир за пределами классной комнаты.

Курс опробовался с группой учащихся 9 класса (10 человек) в 2014-15 уч. году. Все школьники успешно освоили материал курса и получили зачёт.

Для успешного освоения дистанционного курса необходимо наличие компьютера со стандартным набором офисных программ и выходом в интернет.

Затруднения при выполнении заданий могут возникнуть из-за технических проблем с компьютером или отсутствием возможности выхода в интернет.

Вывод: тьюторское сопровождение позволяет сделать процесс обучения личностно ориентированным, поскольку опирается на следующие постулаты: признание обучающихся главной действующей фигурой процесса обучения; ориентация на субъектный опыт и психологические особенности личности учащихся; признание двух равноправных источников процесса присвоения новых знаний: обучение и самообучение.

## **Использование учебного сайта для организации дополнительного пространства взаимодействия учителя и учеников**

*Крылова Елена Геннадьевна,  
учитель информатики гимназии № 18 имени В.Г. Соколова*

Одной из стратегических задач модернизации российской школы является формирование самостоятельных молодых людей, способных в новых социально-экономических условиях быстро и эффективно найти своё место. Понятно, что процесс обучения может быть эффективным в случае, когда происходит развитие не только познавательной сферы личности школьника, но и мотивационной. Новые цифровые устройства становятся обычным атрибутом современного молодого человека. Учащиеся охотней общаются с компьютером, чем с книгой. В этих условиях для успешной работы учителю нужно не только самому активно использовать современные информационные технологии, но делать так, чтобы ученик активно использовал их. Информация, включающая не только текст, но и графические изображения, анимацию, звук и видеофрагменты позволяет увеличить объем материала, повысить мотивацию учения, выводит преподавателя на новый, современный уровень преподавания.

Удобной формой работы современного учителя, которая поможет расширить пространство взаимодействия с учениками, лучше организовать обучающую и контрольно-оценочную деятельность как теоретических знаний, так и практических умений является личный учебный интернет-сайт.

При создании учебного сайта по информатике для учащихся старших классов, были поставлены следующие цели:

- повышение познавательной активности учащихся и, как следствие, повышение эффективности обучения;
- организация обучения и контроля знаний современными средствами;
- расширение пространства взаимодействия учителя и учеников.

Для достижения заявленных целей я решала следующие задачи:

- разместить материалы по предмету, актуальные для учащихся в доступном месте;
- организовать диалог по актуальным учебным вопросам за рамками урока;
- организовать контроль и оценку успешности освоения содержания отдельных учебных тем современными средствами.

На сайте находятся электронные материалы уроков, которые демонстрируются или используются в процессе урока. На уроке учащиеся конспектируют небольшую часть материала и теперь, благодаря сайту, имеют возможность работать с оригиналами учебного материала при домашней подготовке: полные версии презентаций, схем, таблиц, опорные конспекты, файлы для загрузки программных модулей. Материалы систематизируются и могут быть использованы для повторения и самоподготовки учеников к занятиям. При желании ученики могут высказать своё мнение относительно материалов или дополнить своими материалами.

Кроме электронных материалов на сайте выложены задания для домашней работы, которые представлены в разных формах: текстовые задачи, тесты, схемы,

таблицы, наборы вопросов к зачёту. Учащимся предлагается записать ответы в виде текстового комментария, или прикрепить скриншот выполненного задания, или отослать ответы на электронную почту учителя простым письмом или оформленным в виде файла. Каждый ученик является пользователем сайта с доступом «редактирование», поэтому для них открыта возможность просмотра и комментирования любого электронного материала, в том числе материалов друг друга. Эта возможность позволяет организовать не только проверку учителем выложенных на сайт домашних заданий, но и их взаимопроверку. Это может быть проверка заданий «по цепочке», когда проверяющий должен высказаться по поводу предыдущей выставленной работы, или проверка любой понравившейся работы, или проверка в закреплённых парах. Необходимость работы в минигруппах организует детей, даёт осознание зависимости одного пользователя от другого, заставляет не пропускать задания и вносит элемент участия в общем деле, создаёт эффект соревнования среди сверстников и формирует ответственность за взаимоконтроль и выставленные отметки. Возможность комментирования работ одноклассников включает детей в диалог и поиск истины, кроме того все оставленные «следы» видят другие пользователи, что даёт возможность учащимся корректировать собственную деятельность, т.е. осуществлять самоанализ.

На сайте представлены помимо обычных заданий, ссылки на интернет-страницы с интерактивными сервисами: on-line кроссвордами (<http://puzzlecup.com/crossword-ru/?guess=D59DDA82709B4727>), тестами (<http://gplinform.ucoz.ru/tests/0-42-0>), интерактивными заданиями (<http://learningapps.org>) и другие сервисы. Их использование позволяет организовать интерактивное взаимодействие между учителем и учеником, учеником и компьютером и вынести задания в новую плоскость. Используя интерактивный сервис, посетитель сайта не пассивно воспринимает предлагаемую информацию, а активно участвует в её формировании. Эта интерактивность сервисов позволяет создать и сохранить заинтересованную аудиторию сайта, одновременно производя контроль полученных знаний. По опыту работы, можно сказать, что ребёнок старается выполнить интерактивное задание несколько раз, пока не добьётся правильности решения. Автоматическая проверка сервисами позволяет проходить задание многократно, при этом пользователь сразу (не отложено по времени) видит результаты своей деятельности и может их скорректировать, прежде чем отсылать учителю ответ (или скриншот).

На сайте имеется «Таблица продвижения» (открытая учащимся только для просмотра), отражающая картину выполнения заданий по мере продвижения. Она представляет собой таблицу, в первом столбце которой прописаны фамилии учащихся, а в заголовках других столбцов – даты и вид заданий. Учитель, проверив задания, фиксирует цветом ячейки, своими комментариями по решению наличие, отсутствие или требующее доработки задание. Существуют согласованные учителем с учениками правила учёта домашних заданий: невыполнение задания к уроку ведёт к снижению отметки, полученной на уроке, три красные ячейки (не выполненные задания) приводят к дополнительной двойке, все зелёные ячейки в четверти – дополнительная пятерка. Каждый новый урок начинается с проверки выполнения домашних заданий,

демонстрации «Таблицы продвижения», при спорных вопросах демонстрация почты учителя с наличием или отсутствием входящих писем от учащихся. Таким образом, происходит целенаправленное наблюдение за результатами учащихся (фиксация проявляемых учеником действий и качеств по заданным параметрам) и оценка динамики образовательных достижений обучающихся.

Для повышения самооценки и мотивации к изучению предмета на сайте создана страница «Лучшие работы». Она является аналогом выставки или доски почёта в электронном виде. В данном разделе размещаются лучшие, самые интересные, оригинальные или достойные работы учащихся, результаты учебных проектов, результаты разнообразных внеучебных и внешкольных работ. Пользователь сайта может оценить (в комментариях) любую выложенную работу или прикрепить свою и получить отзывы одноклассников.

Для оперативного информирования об интересных актуальных конкурсах и результатах участия в них на сайте существует специальная страница «Конкурсы». На ней даны основные требования для участия и прямые ссылки на сайты, где проводятся конкурсы и олимпиады. При участии в мероприятиях соблюдается принцип добровольности, на странице сайта указываются участники и победители конкурсов, даётся краткая оценка личностных результатов, достижений учеников, степени активности и самостоятельности в мероприятиях, что приводит к соревновательному эффекту и стимулирует детей к активной самостоятельной деятельности. Результаты работы школьников и участия в мероприятиях могут быть частью портфолио учащихся, т.к. учебный сайт служит средством накопления информации об образовательных достижениях ученика.

Страница сайта «Электронные образовательные ресурсы» содержит подборку ссылок для подготовки к ГИА и ЕГЭ. Некоторые ресурсы (например, on-line тесты) используются непосредственно на уроке или в домашних заданиях. Ученики самостоятельно могут оценить свой уровень подготовки к экзамену, провести самоанализ и сделать выводы. Подобная практика позволяет ученику скорректировать свою деятельность, лучше подготовиться к итоговой аттестации.

С течением времени выявляются и некоторые трудности, негативные стороны использования учебного сайта для организации коллективного пользования в учебном процессе. При выполнении заданий или размещении комментариев существует возможность списывания учениками ответов друг у друга; задания, в большинстве своём, не являются индивидуальными. Возможности сайта не позволяют учителю проводить подробный анализ посещений, чтобы определять активность использования учащимися данного ресурса. Для отражения полной картины итогов учебной деятельности нужен электронный журнал (или ссылка на него), отражающий данные о текущих и итоговых оценках по предмету конкретного учащегося. Кроме того, необходимо учитывать техническую сторону вопроса, а именно: отсутствие интернета; поломка компьютера; запрет (или принципиальная позиция) родителей на выход в интернет; другие причины, независимые от детей. В этом случае задание остаётся невыполненным и необходимо искать способы альтернативного выполнения заданий.

Для учителя самая большая трудность – это администрирование сайта, качественное актуальное ведение его, которое занимает достаточно много времени учителя.

Хочется отметить, что позитивных сторон использования учебного сайта гораздо больше: выполнение заданий в любое удобное для учащегося время; проверка выполнения производится до урока (в основном дома) и, значит, не занимает время урока; оперативная обратная связь с учеником; любой ответ можно продемонстрировать как пример или антипример на уроке, возможность неоднократно вернуться к учебному материалу.

Таким образом, использование образовательного сайта расширяет пространство взаимодействия учащихся с учителем, повышает качество обучения и обеспечивает внедрение новых форм представления учебной информации.

## МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ПУБЛИЧНАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ И ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГА»

### Способы публичной презентации профессиональных достижений педагога

*Будаева Светлана Владимировна,  
учитель русского языка и литературы СОШ № 23*

Что такое публичность? Нужно ли к ней стремиться? Как ею воспользоваться?

Вот эти вопросы я постараюсь осветить в своём выступлении.

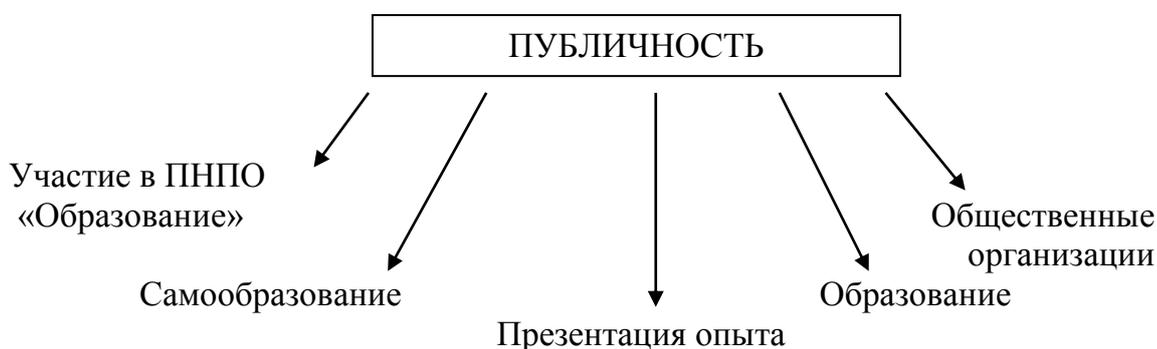
Обратимся к словарям и рассмотрим, что означает слово публичность. В философской энциклопедии этот термин означает открытость, доступность и коллективность.

Ещё одна цитата: «Публичность – это дар, но это и необходимость, потому что никто из нас не может прожить в одиночку, на необитаемом острове. Всем приходится вступать в общение».

Профессии учителя – публичная профессия. Мы всегда на виду, всегда с народом. Казалось бы, зачем нам ещё какая – то публичность?

Если обратимся к аттестационным документам (Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013), то увидим, что это закреплено официально: и первая, и высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации; в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

На основании этого можно вывести следующую схему:



Рассмотрим подробнее каждый из пунктов.

5 сентября 2005 года Владимир Владимирович Путин, Президент Российской Федерации, объявил о старте четырёх приоритетных национальных проектов, среди них был и проект «Образование». С этого момента у каждого учителя появилась возможность участвовать в проекте, выполнив условия, обозначенные в Положении.

С 2006 года я участвовала в проекте и дважды была удостоена Премии Губернатора Ярославской области» в 2006 и 2013 годах. Что даёт участие в данном проекте?

Во-первых, возможность систематизировать свою деятельность: не только вспомнить, где, когда и сколько обучающихся приняло участие в том или ином мероприятии, но, как показывает опыт, приучить себя к тому, что учёт, прежде всего, должен вести сам учитель. Любое мероприятие должно быть не только зафиксировано, но и все дипломы, грамоты должны быть отсканированы и храниться в электронном виде. Как показывает опыт, лучше это делать по каждому учебному году отдельно.

Во-вторых, оформление документов на ПНПО побуждает к созданию личного портфолио, где размещаются фотографии, награжденные материалы, проекты, в которых участвовали вы или ваши ученики.

В-третьих, вы поймёте, что вам необходимо пространство, где бы вы смогли разместить накопленный материал. Это могут быть сайты, виртуальные площадки педагогического мастерства, различные сообщества.

В-четвёртых, материалы, которые вы систематизируете, накапливаете, дают возможность обобщить ваш опыт работы и написать серьёзную методическую разработку. В моём арсенале таких разработок несколько:

«Изучение литературы Средневековья и эпохи Возрождения с использованием ИКТ», «Исследовательская деятельность как средство формирования ключевых компетенций», «Использование веб-квестов при изучении программных произведений по литературе».

Свой опыт необходимо рекламировать, участвуя в презентациях, семинарах, инновационных ярмарках, выступая перед коллегами на МО как на уровне школы, города, области и даже за пределами региона.

Возможность поделиться опытом дают как личные успехи, так и успехи обучающихся в конкурсах различного уровня. Задача учителя – организовать учащихся на участие в конкурсах. Это могут быть on-line олимпиады по предметам, творческие конкурсы.

Так в 2014-2015 учебном году моя ученица Тюпка Алёна с работой «Сказка о Неизвестном солдате» заняла несколько призовых мест на уровне города, области и России.

Обобщая и систематизируя свой опыт работы, придёт и понимание, что необходимо двигаться вперёд, не стоять на месте, искать что-то новое, интересное. Возникнет необходимость в обучении.

Огромную возможность для обучения предоставляют Государственное образовательное автономное учреждение Ярославской области «Институт развития образования» и МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр». Перечислю темы курсов только за последние несколько лет, которые я прошла: «Проектирование сетевого учебного пространства средствами сервисов сети Интернет», «Методическая лаборатория учителя русского языка и литературы в условиях реализации ФГОС», «Обучение русскому языку и литературе в соответствии с требованиями ФГОС общего образования», «Организация дистанционной поддержки учащихся»,

«Совершенствование профессиональных компетенций учителя русского языка и литературы в области методики обучения написанию сочинений».

При современном развитии техники у педагога появилась возможность учиться дистанционно, участвовать в вебинарах и семинарах, «не выходя из дома». У учителя появляется возможность выбирать те темы, которые необходимы в работе, иметь под рукой материалы, наиболее важные. Например, я поучаствовала в нескольких вебинарах по программе «Школа 2100»: «Парно-групповая работа как форма реализации деятельностного подхода в образовании», «Преемственность использования технологии продуктивного чтения в работе с дошкольниками и младшими школьниками».

Немаловажное значение для укрепления публичности отводится общественным организациям. В сентябре 2013 года Президент РФ Владимир Владимирович Путин принял участие в заседании Международного дискуссионного клуба «Валдай», где призвал к обретению и укреплению национальной идентичности. Премьер-министр России Дмитрий Анатольевич Медведев уже в начале ноября подписал постановление об образовании Совета по русскому языку при Правительстве РФ, а также утвердил положение о Совете. Согласно документу, Совет является совещательным органом, цели которого – рассмотрение ключевых вопросов в области государственной поддержки и развития русского языка и выработка предложений по совершенствованию госполитики в указанной сфере.

В связи с этим с 13 по 14 ноября 2013 года в городе Москве в стенах Московского педагогического государственного университета состоялся Учредительный съезд Всероссийской ассоциации учителей русского языка и литературы. В мероприятии приняли участие около 250 учителей из 82 регионов нашей страны.

Во многих городах России появились свои региональные отделения. Было создано и Ярославское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей литературы и русского языка». Членство в организации даёт возможность участвовать в Акциях, собраниях, обсуждениях, десантах, круглых столах. Так вместе с коллегами и учащимися мы приняли активное участие в благотворительной социально значимой акции «Книга – Крыму!». Члены Ассоциации побывали в Крыму, Дагестане, где делились опытом работы с коллегами, побывали в Москве на встрече с писателями Донбасса.

11 декабря 2015 года 30 учителей Ярославской области (Ярославль, Рыбинск, Тутаев, Брейтовский, Первомайский и Ярославский МР) и 102 учителя Ивановской области стали участниками интересного и значимого мероприятия в рамках года Литературы – Литературного десанта, который проходил в Дьячевской средней школе Кинешемского района Ивановской области. Инициатором встречи выступило Ярославское региональное отделение Ассоциации учителей литературы и русского языка. В этом мероприятии принимала участие и я, где представила коллегам опыт работы по теме: «Использование веб-квестов на уроках литературы».

Все эти факторы способствуют укреплению и развитию публичности и дают общественное признание учителю.

**Общественное признание результатов профессиональной  
деятельности педагогического коллектива учреждения  
дополнительного образования детей**

*Жукова Наталия Николаевна,  
заместитель директора по НМР*

*МБУ ДО «Центр детского и юношеского технического творчества»*

*Роговская Наталия Алексеевна,  
директор МБУ ДО «Центр детского и юношеского технического творчества»*

Многие исследователи отмечают возникновение в обществе на рубеже XX и XXI века новых требований к образованности человека как результату его общего и профессионального образования. Сегодня целостный образовательный процесс должен быть направлен не только на передачу знаний, умений и навыков, но и на раскрытие творческих возможностей и личностных качеств, решать проблемы индивидуализации и социализации, самоопределения и самореализации ребёнка. Требования, предъявляемые к педагогической деятельности, предполагают готовность педагога к постоянному образованию. В муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центре детского и юношеского технического творчества» созданы необходимые условия, при которых обеспечивается не только профессиональное развитие педагога, но и возможность публичной презентации своих результатов.

Презентация деятельности педагога предполагает умение систематизировать свой опыт и предъявить его сжато, но информативно. Принципиально важно представление опыта работы педагога не только перед педагогической, но и перед широкой общественностью, которая сможет оценить деятельность педагога, его умение заниматься развитием ребенка. Публичная презентация педагогического опыта позволяет сделать образование открытым институтом, что соответствует требованиям общественного договора, поскольку он целиком выстраивается как деятельность по взаимодополнению самостоятельных усилий партнёров, объединённых желанием реализовать обоюдно значимые цели.

Существует 3 уровня обобщения передового педагогического опыта: практический, методический и научный; каждому соответствующим свои формы презентации.

1. Практический уровень: открытое занятие, семинар-практикум, творческий отчет, выставка, презентация, организация и проведение спортивных соревнований и показательных выступлений.

2. Методический уровень: педагогические чтения, мастер-класс, авторская мастерская, конкурсы профессионального мастерства.

3. Научный уровень: публикации, статьи, тезисы в сборниках научно-практических конференций, монографии, авторские программы, материалы инновационной деятельности.

Общественная презентация опыта педагогических работников Центра технического творчества проводится в различных формах и осуществляется на международном, всероссийском, региональном, муниципальном и внутреннем уровнях.

Требования к умению накапливать, систематизировать и обобщать свой опыт, создавать инновационные педагогические продукты, осуществлять исследовательскую работу ежегодно повышаются. Умение обобщать и представлять опыт работы — показатель уровня компетентности педагогического работника.

### *Практический уровень*

Традиционной в Центре стала презентация педагогами деятельности творческих объединений в рамках Дня открытых дверей «В мир технического творчества», который проводится в начале учебного года. Гости знакомятся с лабораториями и мастерскими, посещают организованные выставки работ педагогов и принимают участие в мастер-классах и интерактивных играх. Партнерский характер отношений во время мероприятия сближает взрослых и детей, делает их союзниками в творческой работе. Ребята уходят с первыми изготовленными поделками и с удовольствием возвращаются в объединение, соответствующее их интересам и потребностям. Родители осознают, что в Центре ребенка научат не только шить, лепить и конструировать, но и сформируют у него устойчивые, творческие интересы, что поможет им в будущем в выборе профессии.

Показательные выступления судомоделистов и авиамоделистов с радиоуправляемыми моделями всегда привлекают большое количество зрителей и пользуются спросом у детей и взрослых, будь то работники ОАО «НПО «Сатурн» и члены их семей, представители Городского родительского комитета, ветераны или депутаты.

Такие мероприятия не только способствуют популяризации технического творчества, но и привлекают новых учащихся в творческие объединения Центра.

Организация и проведение соревнований по техническим видам спорта – дело очень ответственное и требует от педагогов мастерства и коммуникабельности. Открытые муниципальные соревнования по судомodelьному спорту среди учащихся не только пользуются спросом у наших партнёров из Ярославля и Углича, но и у коллег из Костромы. Промышленные предприятия города ОАО «Вымпел», ОАО «НПО «Сатурн», учитывая важность работы по развитию детского технического творчества и профессиональной ориентации обучающихся, оказывают информационную, кадровую и финансовую помощь при организации соревнований. Благодаря отзывам руководителей команд-участниц, ходатайству администрации и заслугам наших педагогов-судомоделистов, среди которых есть и кандидат в мастера спорта, в 2015 году Федерацией судомodelьного спорта Ярославской области было принято решение о присвоении соревнованиям статуса открытого Первенства Ярославской области.

Результаты своей профессиональной деятельности наши педагоги технической направленности представляют на выставках, фестивалях и других мероприятиях. Участие в научно-популярной Салон-выставке промышленных предприятий, учреждений и организаций в рамках Фестиваля науки Ярославской области способствовало повышению имиджа учреждения в регионе. На центральной выставочной площадке Ярославля свои разработки, научные проекты и промышленные образцы представили ведущие вузы, НИИ, проектные и промышленные организации региона. Среди них был и Центр технического творчества города Рыбинск. Высокую оценку широкой общественности в лице представителей промышленности, науки и образования получили модели наших судомоделистов и авиамоделистов. Мастерство

педагогов отметили Русаков А. И., доктор химических наук, профессор, ректор ЯрГУ им. П.Г. Демидова, Афанасьев В.В., председатель Общественной палаты Ярославской области, ректор ЯГПУ им. К.Д.Ушинского.

По итогам участия в Фестивале науки судомоделистов пригласили принять участие в конгрессно-выставочном мероприятии «День промышленности Ярославской области». Основная задача таких мероприятий состоит в создании коммуникационной среды для обмена информацией о производственно-технологических достижениях и научно-практических разработках, распространения передового опыта и специальных знаний, обсуждения инновационных идей и направлений развития. Экспозиция была представлена разработками промышленных предприятий, организаций науки, учреждений высшего профессионального образования, творческой молодежи, детских и юношеских научно-технических коллективов, изобретателей, конструкторских бюро и инновационных компаний. Наши педагоги и их обучающиеся получили за участие дипломы торгово-промышленной палаты и департамента промышленной политики Ярославской области.

В течение нескольких лет педагоги Центра делились своим опытом на семинарах-практикумах в рамках работы муниципального методического объединения учителей технологии, в 2016 году наши выступления, презентации и мастер-классы включены в план работы муниципального методического объединения педагогов дополнительного образования.

Педагоги, которые проводят эти мероприятия профессионально развиваются, повышают свой авторитет среди учащихся, их родителей и общественности.

#### *Методический уровень*

Педагоги нашего учреждения неоднократно были признаны победителями и призёрами международных и всероссийских конкурсов педагогического мастерства.

4 представителя педагогического коллектива стали победителем и призёрами Всероссийской дистанционной профессиональной олимпиады руководителей и педагогических работников образовательных учреждений «Профи – XXI» и Всероссийского конкурса «Профессиональный успех XXI». Участие в подобных конкурсах предоставляет руководителям и педагогам возможность соревноваться со своими коллегами в масштабах, выходящих за рамки региона, не выезжая из него.

Повышению общественного и профессионального статуса педагогических работников и образовательных организаций, которые они представляют, способствует участие в региональном этапе Всероссийского конкурса педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям». В ходе конкурса лучшие педагоги дополнительного образования Ярославской области представляют свое мастерство, передовые идеи и опыт работы, а также проявляют творчество и оригинальность. Педагоги Центра не раз становились победителями и призёрами областного этапа конкурса в номинации «техническое творчество».

Педагогические работники нашего Центра регулярно проводят мастер-классы для широкой педагогической общественности, молодых специалистов и студентов Рыбинского педагогического колледжа. На протяжении 4-х лет Максимова И.В. делилась своим опытом с будущими коллегами. Заняв позицию мастера, советчика, консультанта, который творчески организует учебную деятельность, педагог ненавязчиво помогла

овладеть определёнными практическими навыками, раскрыть творческий потенциал студентов. Может быть, благодаря этим мастер-классам к нам пришли работать выпускники колледжа, которые, как и их учитель, очень талантливые и творческие люди, успевшие зарекомендовать себя в местном педагогическом сообществе.

#### *Научный уровень*

Составной частью совершенствования профессионального мастерства педагога является его научно-исследовательская деятельность, которая предполагает анализ, систематизацию и обобщение накопленного опыта.

Конференция – это хороший способ ознакомления широкой общественности со своими идеями или апробированными материалами. С целью тиражирования опыта работы по развитию технической одарённости учащихся представители администрации Центра были включены в состав делегации Ярославской области для участия в работе научно-практической конференции Центрального федерального округа «Система дополнительного образования: опыт, традиции, инновации» в г.Воронеж. Результаты сотрудничества с партнёрами по различным направлениям деятельности представляют на конференциях разного уровня в форме выступлений и стендовых докладов руководители структурных подразделений, методисты, педагоги-организаторы. Участие в конференциях дает возможность быть в курсе актуальных научных и практических проблем и наработать связи в профессиональной среде.

Потенциал педагогических работников нашей организации хорошо знают на кафедре общей педагогики и психологии ГУ ДПО ЯО «Институт развития образования» и приглашают их для проведения занятий по программам повышения квалификации и в рамках областных тематических семинаров для педагогических работников и специалистов региональной системы образования. Готовясь к занятиям, педагоги используют авторские материалы, а также изучают опыт коллег, что способствует приращению их профессионального уровня.

В труде педагога нет неизменных элементов: постоянно развивается область знаний, основы которой преподает педагог, меняется контингент учащихся, обогащается педагогическая наука. Все это требует постоянного поиска наиболее важного содержания, целесообразных форм, методов и средств обучения, эффективных путей сотрудничества в процессе обучения. Педагоги Центра технического творчества внимательно следят за требованиями времени и вносят необходимые изменения в свои программы. Высокую оценку независимых экспертов в 2015 году получили 3 авторские программы.

Программа лагеря с дневным пребыванием детей «Путешествие в Техноландию» прошла профессионально-общественную экспертизу Всероссийского конкурса программ в сфере отдыха и оздоровления детей и молодёжи и получила в своей номинации высшую оценку Экспертного совета, который включал в себя передовых представителей науки и практики, внесших вклад в развитие системы отдыха и оздоровления детей и молодёжи.

Авторская дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Мир творчества» – призёр Всероссийского конкурса для работников образовательных организаций на лучшую методическую разработку. Отбор победителей и призёров проводился экспертной группой, в состав которой вошли представители

Межрегиональной общественной организации содействия воспитанию «Содружество организаторов воспитательного процесса» и федерального Центра исследования проблем воспитания.

Программа деятельности службы медиации ЦДЮТТ на 2015 – 2017 г.г. заняла 3 место в областном конкурсе программ деятельности служб медиации среди образовательных организаций. Экспертную оценку конкурсных материалов осуществляло компетентное жюри, сформированное не только из представителей Ярославской области, но и руководителя направления «Школьные службы примирения» общественного центра «Судебно-правовая реформа» Коновалова А.Ю..

Инновационная деятельность Центра технического творчества направлена на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого педагога, на обогащение и развитие творческого потенциала коллектива в целом. Результаты работы педагогов Центра и их инновационные продукты получают высокую оценку научных руководителей, коллег, специалистов при тиражировании на муниципальных, региональных и Всероссийских мероприятиях. В рамках реализации проекта РИП по теме «Организация деятельности образовательного учреждения по профилактике правонарушений несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации», разработаны учебно-методический комплекс по правовому воспитанию младших школьников, практические пособия «Портфолио наставника» и «Детское наставничество как способ индивидуального сопровождения ребёнка, находящегося в трудной жизненной ситуации». Инновационные продукты имеют положительные отзывы начальника отдела департамента образования Ярославской области Пахомовой И.Н. и заместителя начальника отдела Управления МВД России по Ярославской области Морозовой С.В.. Пособия изданы редакционным отделом ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» тиражом в 100 экземпляров.

С 2015 года Центр технического творчества является соисполнителем проекта РИП по теме «Развитие служб медиации в образовательных организациях Ярославской области». Статья «Формирование готовности обучающихся к участию в деятельности школьной службы медиации: из опыта работы МОУДОД Центр детского и юношеского технического творчества г. Рыбинск» вошла в сборник «Становление служб медиации в Ярославской области», изданный Управлением по социальной и демографической политике Правительства Ярославской области и ГАУ ДПО «Институт развития образования».

Написание статьи – достаточно сложная задача даже для опытного педагога, тем не менее, педагогические работники учреждения регулярно предоставляют материал для публикаций на разных уровнях. В 2014 г. опубликовано семь статей в сборниках материалов конференций муниципального, регионального, Всероссийского и международного уровней, в 2015 году – шесть.

Ещё одной формой публичной презентации является представление опыта работы на различных сайтах. Работы и статьи наших педагогов размещены на сайтах Центра технического творчества и Института развития образования Ярославской области, сайтах «Образовательное пространство городского округа город Рыбинск» и международного сообщества педагогов «Я – Учитель!», сайта для детей и родителей «ПочемуЧка.ru» и авторского портала Pandia.ru.

В распространении информации о деятельности организации и успехах наших обучающихся и педагогов нам помогают средства массовой информации: областная газета «Северный край», газеты «Рыбинская неделя», «Рыбинские известия» и «Студенческий вестник», городская телевизионная служба новостей «Рыбинск-40» и канал ОРТ.

Такой широкий спектр возможностей публичной презентации свидетельствует о том, что представление опыта деятельности лучших педагогических работников – часть системы работы, сложившейся в Центре технического творчества.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детского и юношеского технического творчества» – открытая социально-педагогическая система, тесно взаимодействующая со всеми типами образовательных организаций города, области, общественными учреждениями, семьями обучающихся. Общественные ожидания связывают деятельность педагога с его творческой самостоятельностью, мобильностью, высоким интеллектуальным и нравственным потенциалом, профессиональной компетентностью.

В целях повышения эффективности и качества труда работников Центра технического творчества, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества дополнительного образования, в учреждении разработано Положение о выплатах стимулирующего характера работникам. В основу выбора критериев положены показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательного учреждения дополнительного образования детей Ярославской области. Поощрительные выплаты устанавливаются в виде стимулирующих надбавок, поощрительных вознаграждений и единовременных премий.

Надеемся, что существующий опыт публичной презентации деятельности учреждения и педагогов позволит нашему Центру не только выжить, но и развиваться на современном рынке образовательных услуг в соответствии с ожиданиями общества.

## **Нетрадиционные подходы стимулирования педагогов в процессе организации конкурсной деятельности**

*Смирнова Елена Юрьевна,  
воспитатель, детский сад № 49*

*Смирнова Вера Юрьевна,  
старший воспитатель, детский сад № 49*

В значимости конкурсного движения ни одному современному педагогу не приходится сомневаться. Одним из ведущих направлений в развитии любого образовательного учреждения является с одной стороны повышение профессионального уровня и личностных качеств педагога, с другой стороны, – формирование разносторонней и полноценной личности ребёнка, развитие его творческих способностей, что достигается посредством организации системы инновационных

факторов. Участие в конкурсах – это серьёзное увлекательное испытание, которое станет для каждого новым этапом в жизни.

Что лучше всего мотивирует заниматься конкурсной деятельностью? Ответ очевиден – высокий личный интерес и возможность достичь успеха! С интересом всё понятно, а как определить шансы на успех? И как быть, если интерес есть и деятельность ведётся, но успехов нет? Или, наоборот, мотивации нет?

В самом начале зарождения управления конкурсной деятельностью, в детском саду мы столкнулись с основной причиной этих проблем – *череда отказов*. Мы понимали, что необходимо глубже изучить вопрос, и узнать не только внешнюю сторону конкурсного движения, но и его кухню, эмоции и чувства человека-конкурсанта победителя, призёра, возникающие в процессе создания конкурсного продукта и тех, кто является инициатором, организатором, фасилитатором. Так теоретическое осмысление проблем приобрели смысл разработать специальную программу с творческим названием «Звёзды нового века», которая включала в себя несколько направлений работы с потенциальными участниками будущих конкурсов. Предлагаем вашему вниманию несколько способов повышения мотивации с позиции непрямого вовлечения и педагогов и родителей в конкурсный процесс. Творческой командой педагогов и родителей разработан маршрут «Педагогический марафон», у которого присутствует своё положение, миссия, основные направления деятельности участников образовательного процесса, а именно: *просветительская деятельность*, чтобы научить родителей видеть и понимать потребности в развитии способностей детей, *консультативная деятельность*, ориентированная на совместный педагогический поиск методов эффективного воздействия на развитие творческого потенциала, *коммуникативная* – для обогащения родительского коллектива эмоциональными впечатлениями, опытом культуры взаимодействия. Разработанные этапы марафона: это совместное проживание творческого пути, приобщение к организации образовательного процесса родителей и всех кто пожелает. Суть используемых способов повышения мотивации педагогов заключается в нетрадиционном, творческом подходе к организации процесса, позволяющего выйти на определённый результат, который впоследствии становится конкурсным материалом.

Приведём конкретные примеры. В помощь педагогам создан онлайн-календарь конкурсов, размещённый на сайте детского сада вместе с положениями, содержание которых оформлены не как обычно, а как фантастическая или реалистичная история, которая происходит с ними и их воспитанниками! Такую творческую оболочку используем для того, чтобы у начинающих специалистов-конкурсантов возникло более широкое представление о конкурсном деле, а заодно и возникли те самые желания (мотив) демонстрировать свои возможности, приобретая тем самым социальный опыт общения в современном сопротивляющемся мире.

Так нами были организованы цикл собраний, мастер-классов, практикумов в форме интерактивных игр для родителей, например «Телемост». Для этого в качестве одного из модераторов игры, мы пригласили опытных специалистов, владеющих не только искусством воспитывать как родитель, но и как педагог со стажем в продвижении и своего ребёнка и вверенных ей детей в роли классного руководителя,

учителя-новатора школы № 20, Хрусталева Евгению Михайловну, и её сына (*Родитель выпускника детского сада*). Каждому из них, было, что вспомнить из своей богатой проектной истории, они рассказывали о своих интересных исследованиях о нашем городе, математике, географии для родителей-новичков. Такая встреча вызвала на диалог всех участников и родителей и педагогов, так как они своими глазами видели результат детской исследовательской деятельности, признанный не только в школе, но и в городе, в области на самые разные темы. Так, незаметно для всех, мы передвигались по этапам педагогического марафона.

Вскоре стали набирать темп! Так возник «Центр-актив» – своеобразная форма, дающая силу и уверенность и мотив к действию, где инициаторами *совместного отдыха* являются уже родители, которые придумывают и сюжетную оболочку для события, приуроченного обязательно к какому-либо календарному дню и его содержание. Принцип работы такого события – сюрприз для педагогов от родителей и сюрприз от педагогов родителям. Актив заключается в демонстрации творческих способностей, где каждый готовит свой центр для своеобразного мастер-класса, свободного творчества, демонстрации своей творческой силы. Все готовят заранее рекламу, которая ориентирует, кому и куда вместе с детьми отправиться и попробовать себя в процессе творчества. Например, что такое «Мыльная сказка» и как её делать, сходить на научное шоу, где станешь его непосредственным участником, побывать на соревнованиях по «Мыльному кёрлингу», который придумали педагоги, попробовать вязать необычными средствами, импровизировать в создании стихов посредством специальных инструментов поэта-фантазера и мн. др. Центр актив может работать от одного дня до двух недель.

Верными спутниками у педагогов во время марафона стали и совместные педагогические проекты: «Как стать богатырём», Волшебная шкатулка», «Мир фантазий и образов», «Ритм-это жизнь» и др. Ещё и концерты, фестивали, театрализованные представления и ТРИЗ-мастерские, всё это открытые, совместные образовательные события.

В процессе подготовки к различным событиям, из года в год, родители передают необычное знамя «Творческих сил», которое символизирует и ориентирует на совместную творческую деятельность родителей и педагогов под девизом: «Что нам в руки попадёт – ничего не пропадёт!» Команда инициативных родителей и педагогов занимается оформительством, подготовкой атрибутов, материалов, костюмов для мероприятий – этот способ тоже можно назвать нетрадиционным взаимодействующим звеном в марафоне.

Интересной и уже заочной формой можно отметить наш специальный Форум: «Игра – будущее наших детей!», нестандартный поиск игр – новинок и их реклама, оформление результатов поиска исходило от старших братьев и сестёр воспитанников. Для старших детей организовывались педагогами консультации о том, как правильно вести поиск идей для создания новых игр и самое главное зачем? Поиск производится во время совместных с родителями походов в магазин, результаты которого заносятся в матрицу, то есть своеобразным инструментом для генерации идей. Конечно, педагоги были как наблюдатели, как будто дети всё делали сами и в то же время, они были и

координаторами необычного для всех процесса. Данная работа проводилась в рамках тематической недели «Мир технических чудес» и праздничного события для детей «День детских изобретений» – это проект, который был проведён в процессе повышения квалификации педагогов в области организации проектной деятельности по программе «Интел». Итог – это участие во всероссийских конкурсах «Таланты России» и международного фестиваля работников образования «Педагогическое возрождение».

Так родители, день за днём, совместно принимали прямое участие в процессе развития своих детей, привыкали видеть способности своих детей, педагогов и друг друга, видеть активными, способными, инициативными, а педагоги совершенствовали свой профессиональный уровень. На глазах у всех рождались звёзды нового века. Ну а мотив к движению, точнее уже «продвижению» дальше рождался в каждом из нас.

Многие креативные, интерактивные и нетрадиционные способы представляющие возможность для проявления творческой активности, такие как открытые конкурсы, в детском саду, отображающие, прежде всего субкультуру детей и родителей: «Поиски Пират Пиратыча», «Модный приговор», автоолимпиада... Бэби шеф-повар, детская журналистика, выступление в эфире детского радио Говоруша-ФМ, как репортёры, диджеи и пр., издательство журнала «Слово на ладошке», где каждый выбрал для себя любимые рубрики, персональные выставки, например «Моя экспедиция в отпуске». Свободные записи педагога и родителей на большом полотне (темы, предложения, впечатления, благодарности) в газете «Живая газета до конца лет!». Всё это путь по маршруту «Педагогического марафона» к оформлению конкурсного материала, как профессионального, так и детского участия – путь развивающий и развивающийся. Уверяем, что такой маршрут для всех участников является не только приятным отдыхом, но даёт много полезной информации, пищу для размышления и, самое главное, мотивацию для продолжения участия в конкурсной деятельности. А если Вы еще только думаете, стоит ли принимать участие в конкурсах, то мы Вам со всей ответственностью отвечаем – стоит! Об этом говорит и наш опыт управления конкурсной деятельностью, мнение и опыт наших коллег, опыт многих наших выпускников и, конечно, же, отзывы тех родителей и даже воспитанников, которым сумели реально помочь продемонстрировать свои способности всему городу, области, России и миру.

В заключении отмечаем, что на самом деле участие в конкурсах – очень заразительная вещь! Представьте себе – вы подготовили проект, отправили его на конкурс, через некоторое время получаете очень приятное письмо, в котором говорится, что эксперты высоко оценили ваш проект и рекомендовали его к представлению в журнале, предлагают выступить с детьми на конференции! Фонд выделяет вам грант для реализации вашего проекта, поздравляем!

Но это ещё не всё! Вы реализуете проект, решаете проблему, которая серьезно осложняла жизнь людям, и получаете от них искренние слова благодарности – очень приятно! А как это мотивирует всех заниматься и проектной деятельностью и конкурсной, возможность осуществить свои цели, особенно, когда они достигаемы! Это действительно заряжает, забываешь про затраченное на это время и силы, беспокойный сон и выходные в ожидании результата и думаешь уже про то, что есть еще пара идей,

которые неплохо бы воплотить. А, кроме того, постоянная активность, общение с разными людьми, интенсивное узнавание нового, реализация на практике разработанных планов, оценка продуктов деятельности, себя и команды все это и много другое, с чем приходится иметь дело в процессе осуществления конкурсной деятельности, обеспечивает мощное личностное и профессиональное развитие педагога.

Компетентностный подход позволяет актуализировать скрытый потенциал педагогов, обеспечив открытость, публичность, распространение опыта с одной стороны, с другой стороны это своеобразный путь включения родителей в воспитательный процесс ДОУ.

### **Публичность педагогов как инструмент оценки стратегического развития образовательной организации**

*Шемякина Татьяна Анатольевна,  
заведующий детским садом № 99*

*Трухлова Юлия Ефимовна,  
педагог-психолог детского сада № 99*

Российское общество находится на пути преобразований, которые теперь пришли и в дошкольное образование. Перед коллективом каждого детского сада сегодня стоят вопросы: что делать, чтобы найти свое место в меняющейся образовательной ситуации, и каким путем двигаться дальше?

Анализ механизмов управления образовательными учреждениями показывает, что руководство дошкольных учреждений, педагогические коллективы в целом далеко не всегда задумываются о роли своего образовательного учреждения в окружающем социуме, о перспективах и связанных с ними задачах долгосрочного развития. Педагоги не осознают миссию своего учреждения в городе, области, жизни каждого воспитанника.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 99 в условиях конкуренции и быстро меняющейся ситуации концентрирует внимание не только на внутреннем состоянии дел, но и вырабатывает долгосрочную стратегию поведения, позволяющую ему успевать за изменениями, происходящими в их окружении. Ускорение изменений в образовательной среде, изменение позиции потребителя (родителей и законных представителей), возрастание конкуренции за человеческие ресурсы (специалисты, воспитатели), широкая доступность современных технологий, а также ряд других причин привели к резкому возрастанию значения стратегического управления.

Не существует стратегии, единой для всех образовательных организаций, так же, как и не существует единого универсального стратегического управления. Оценить эффективность принятых стратегических решений, получить обратную связь, по нашему мнению, невозможно без внешней экспертизы. Именно поэтому

на протяжении пяти лет мы поступательно следуем выбранной стратегии перехода к публичности и открытости учреждения.

Стратегия – это комбинация из запланированных действий и быстрых решений по адаптации к новой ситуации, к новым возможностям получения конкурентных преимуществ и новым угрозам ослабления ее конкурентных позиций.

Важным стратегическим механизмом реализации требований ФГОС ДО и образовательного стандарта педагога выступает разработанная в детском саду Программа развития кадрового потенциала, позволяющая вывести педагогов на такой уровень самореализации и рефлексии, который позволяет нам говорить о сформированности у них ценностно-смысловых компетентностей. Одним из инструментов развития профессиональных компетенций выступает публичность педагога. Рассмотрим формы её проявления в практике работы педагогов детского сада № 99.

1) Проведение мастер-классов муниципального и регионального уровня. Педагоги детского сада являются постоянными участниками региональных практико-ориентированных конференций, победителями «Мастерской инновационного опыта», что свидетельствует о их стремлении к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности.

2) Публикации на сайте образовательной организации, в образовательных журналах и педагогических блогах. Подтверждением являются персональные странички педагогов на сайте детского сада, авторский сайт педагога-психолога в социальной сети работников образования nsportal.ru.

3) Размещение методических разработок в Региональном банке актуального педагогического опыта. Примером выступает методическая тема Трухловой Ю.Е. «Формирование мотивационной готовности к школьному обучению посредством проектной деятельности».

4) Участие педагогов в профессиональных конкурсах муниципального, областного, российского и международного уровня приводит к их собственному развитию, ощущению чувства востребованности и ситуации успеха, а также привлекает в коллектив новых молодых, перспективных специалистов, которым по душе новаторство, инновации.

На сегодняшний день мы констатируем, что не все педагоги готовы к этим формам публичности. Но существует стратегическая команда детского сада, у участников которой сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений. Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями – желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. У педагогов есть желание постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Реализовать данные потребности педагогам детского сада помог муниципальный конкурс на присвоение статусов «Педагог-исследователь», «Педагог-технолог», «Педагог-проектировщик» в рамках образовательного события «Инновационный

каскад-2014», организуемого МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр». Выбор участников конкурса был не случаен. Проанализировав накопленный педагогами опыт, профессиональные возможности каждого специалиста, администрацией было предложено трем педагогам участвовать в конкурсе. Задача руководителя состояла в создании условий для осознанного выбора, из обозначенных статусов предложить педагогу выбрать тот, который значимы лично для него и для стратегического развития учреждения в целом.

Что дает статус педагогам и учреждению в целом? Педагоги получают внутреннее (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнее вознаграждение (статус, признание коллег, получение высокой квалификационной категории, материальное стимулирование). Педагоги понимают, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития. Они проводят открытые мероприятия, участвуют в работе «Школы инновационных практик», разрабатывают дидактические и методические материалы, осваивают современные технологии образования дошкольников в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования.

Деятельность в каждом статусе помогает им пройти творческий путь, который условно можно разделить на несколько этапов:

1. Выбор собственной стратегии, стиля педагогической деятельности.
2. Экспериментирование с педагогическими технологиями.
3. Внесение творческих элементов в выбранную технологию.
4. Разработка и внедрение авторских программ и проектов.

Реализация педагогами инновационных проектов в течение 2015 года обеспечивает успешное внедрение в практику работы с дошкольниками со-бытийного подхода, реализацию принципа проблемного обучения в ходе деятельности кружка «Смышлёныш», активизацию эколого-ориентированной деятельности, вовлечение родителей в образовательный процесс через организацию клуба: «КЛУБУР» (клуб успешных родителей).

На сегодняшний день наша главная стратегическая задача – привлечение молодых специалистов в члены нашей инновационной команды. Сегодня в одном строю трудятся и воспитатели – лауреаты городских, областных и всероссийских конкурсов и эксперты муниципального и регионального уровня, и педагоги статусники, и победитель регионального конкурса WorldSkills-2015 Кузьмина А.С. Они уже сегодня умеют взять ответственность на себя, проявить инициативу, выйти с предложениями.

Правильные административные решения, стимулирование педагогов к участию в различных конкурсах педагогического мастерства, разработка в рамках деятельности инновационных площадок муниципального и регионального уровня принципиально новых, востребованных на рынке образовательных услуг инновационных продуктов и их презентация на различных уровнях, позволяют говорить не только о качественных изменениях внутри организации, но и изменившегося имиджа учреждения. Нас стали называть инновационным учреждением системы образования г. Рыбинска. Рейтинг учреждения значительно вырос и подтверждением тому служат победы в конкурсах «Лучшее дошкольное образовательное учреждение-2013» и «Конкурс на лучшую

работы в области обеспечения качества-2014», получение статуса муниципального ресурсного центра в 2015 году.

Таким образом, опираясь на стратегическое проектирование, мы создаём условия для самореализации и самовыражения педагогов, для роста их профессионального мастерства. Остановившийся в своем развитии педагог никогда не воспитает творческую созидательную личность. Поэтому именно повышение компетентности педагога, обеспечение публичности его деятельности - необходимое условие повышения качества, как педагогического процесса, так и качества дошкольного образования, в целом.

## **Сетевое сообщество как средство профессионального роста педагога**

*Кувакина Елена Валентиновна,  
главный специалист Центра информационных технологий  
ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»,  
кандидат педагогических наук*

Реальность такова, что для молодого поколения, только что вступающего во взрослую жизнь подходит фраза «Мало кто может вспомнить, чем он обычно занимался, до того, как появился интернет» (источник: из Интернета), точнее они уже не представляют – как это жить без сети. Интернет воспринимается ими как необходимое условие существования, как вода из-под крана, сотовый телефон, лифт, маршрутный автобус.

Интернет, действительно, проник во все стороны нашей жизни, он постепенно поглощает печатные СМИ, переводя их в другой формат, меняет привычную систему общения, противопоставляя привычному общению – социальные сети, блоги, голосовую и видеосвязь. На современном этапе любое образовательное учреждение (ОУ) имеет свой сайт, электронную почту, весь документооборот осуществляется через компьютерную сеть, учителя для обеспечения образовательного процесса активно используют ресурсы и сервисы Интернет, идет становление системы дистанционного взаимодействия и обучения в сети. Без возможностей сети Интернет, трудно представить полноценное формирование и существование информационно-образовательной среды (ИОС) образовательного учреждения.

Говоря о профессиональных сетевых сообществах, скажу, что до недавнего времени это направление как ресурс профессионального роста педагога воспринимался как некий совершенно ничего незначущий виртуальный довесок, который только оттягивал силы и времени от очного или дистанционного обучения. Но время идет вперед, доступность цифрового оборудования и Интернета, расширяющиеся виды форматов обмена данными сделали сети привлекательными для учителей. Педагоги все больше ощущают потребность в постоянном самосовершенствовании, продуктивном взаимодействии, повышении уровня своего профессионализма, хотят получить методическую помощь не в отложенном временном режиме, а здесь и сейчас. Особенно

это важно для педагогов, работающих в удаленных территориях, сельской местности. К такой деятельности их подталкивают и регламентирующие профессиональную деятельность педагога документы (ФГОС, ООП, профессиональный стандарт).

Работа в сетевых сообществах всегда была добровольной и основывалась, исключительно, на личном интересе педагога и желании расширить свой профессиональный кругозор. Хотя известны практики, когда в рамках программ повышения квалификации, учителя были вынуждены вступить в то или иное сообщество, хотя бы на время обучения. Но в дальнейшем такие сообщества не развивались и прекращали существование. Любое сетевое сообщество сродни жизни любого живого существа: рождается, развивается, растет, приносит плоды и, исчерпав свою актуальность, прекращает своё существование. Вообще в сетевом сообществе должно присутствовать ощущение «общности и поддержки». Среди профессиональных сообществ есть долгожители, а есть сообщества с коротким сроком активной сетевой жизни. Таков закон сети.

Говоря о своей сетевой активности, всегда руководствовалась правилом «чтобы научиться плавать – надо лезть в воду». В разные годы своей профессиональной деятельности, которая была связана с информационно-коммуникационными технологиями, интерактивным оборудованием и проектной деятельностью, приходилось работать в следующих сообществах: Открытый класс (<http://www.openclass.ru>) / Началка ([www.nachalka.com](http://www.nachalka.com)) / Promethean Planet (<http://www.prometheanplanet.ru>) / Летописи.py - <http://letopisi.org> / Образовательная галактика Intel (<https://edugalaxy.intel.ru>) / Edcommunity.ru (<http://edcommunity.ru>). На сетевых площадках активно обсуждаются проблемы внедрения федеральных образовательных стандартов, вопросы создания и функционирования информационно-образовательной среды, вопросы использования различного интерактивного оборудования и прикладного программного обеспечения, современных технологий обучения (например, «перевернутый класс», «метод проектов», «мобильное обучение»), инициируются различные проекты, конкурсы и флешмобы, проводятся виртуальные педсоветы, мастер-классы, online-конференции и многое другое.

Компания Polymedia (г. Москва) создала сайт профессионального педагогического сообщества Edcommunity в 2005 году с целью online-поддержки учителей, использующих в своей практике интерактивные технологии. В 2010 году сайт стал не просто информационным порталом, а настоящей социальной сетью с блогами и форумами, мастер-классами и вебинарами. Вступая в сообщество Edcommunity, вы знакомитесь с коллегами, экспертами и специалистами, обсуждаете вопросы, связанные с использованием современных интерактивных технологий и инструментов от документ-камер, интерактивных досок, интерактивных столов и цифровых лабораторий до облачных сервисов, а также получаете бесценный практический опыт обучения с помощью современных образовательных технологий.

Для вступления в профессиональное сообщество, объединяющего педагогов РФ и зарубежья, достаточно пройти процедуру стандартной регистрации, которая занимает всего несколько минут, оформить свой профиль. Несомненным плюсом сайта сообщества является интуитивно понятный интерфейс, отсутствие навязчивой рекламы. Зарегистрировавшись на сайте педагог получает возможность свободно публиковать свои уроки; скачивать, обсуждать, оценивать, просматривать уроки других участников сообщества; принимать участие в вебинарах и семинарах; обучаться на мастер-классах и курсах дистанционного обучения; вступать в работу творческих групп, работающих по определенным направлениям (например, Дошколка, SMART в начальной школе, Педагоги-исследователи, Flash-технологии в образовании и др.). Помимо этого в разделе сайта «Общение» (через «Форум» или «Блог») педагог может инициировать к обсуждению тему, связанную с информационно-коммуникационными технологиями, интерактивным оборудованием, либо просто поделиться опытом своей работы по определенному направлению. На страницах данного сообщества можно встретить призеров и победителей региональных, общероссийских конкурсов педагогического мастерства (например, «Учитель года»), познакомиться с их материалами, задать вопросы, узнать их мнение. Непрерывно пополняющаяся база уроков, предусматривающих использование различного интерактивного оборудования, делает это сообщество особенно ценным. Стоит отметить, что все уроки проходят обязательную модерацию (проверку) на сайте, только после этого они публикуются. Автор материала получает сертификат о публикации урока на сайте сообщества. Удобная система фильтрации уроков (по типу оборудования, учебному предмету, ступени образования) поможет быстро найти, тот или иной материал.

Компания Polymedia проводит конкурсы для пользователей интерактивного оборудования. В Ярославском регионе педагоги знают и активно принимают участие в ежегодном конкурсе «ИнтерАктивный учитель» (с 2012 по 2015 гг.), среди ярославских педагогов есть призеры и победители в различных номинациях.

Активность в сообществе подразумевает накопление баллов и бонусов. Программа EdStars индивидуальна и реально отражает деятельность конкретного педагога на данном портале.

### Рейтинг по лигам

Рейтинг за текущий квартал обновляется каждые 15 минут



Место	ФИО	Баллы	Бонусы
11	Ермакова Марина Сергеевна	1640	250
12	Понятовская Юлия Николаевна	1530	420
13	Кувакина Елена Валентиновна	1480	490

*Пример рейтинга по лигам за I квартал 2016 года*

Участие в программе EdStars позволяет зарегистрированным пользователям, зарабатывая и накапливая баллы, получать соответствующие статусы: Участник, Интерактивный участник, Мастер, Эксперт, Гений. Баллы можно получить за размещенный урок, полезные комментарии к урокам, ведение блогов, участие в обсуждениях, вебинары, конкурсы, мастер-классы и др.. Свои баллы можно проверить в «Профиле участника» в закладке «История успеха». Педагоги перешедшие в статус «Экспертов» и «Гениев» и показавшие себя компетентными в вопросах образования и интерактивных технологий могут стать ведущими вебинаров, мастер-классов, семинаров в очной и заочной (дистанционной) форме для всех образовательных учреждений РФ и стран ближнего зарубежья. Ведущими различных образовательных инициатив и мероприятий являются обычные учителя из разных уголков нашей огромной страны. Точнее учителя с большой буквы, готовые делиться своими знаниями, умениями и творческими идеями.

За два года активной жизни в сетевом сообществе мною были проведены 2 вебинара и 2 мастер-класса, посвященные работе с интерактивной доской ActivBoard и ПО ActivInspire, а также системам электронного опроса и тестирования компании Promethean. Радует, что в сетевом сообществе Edcommunity не просто зарегистрированы, но и активно работают педагоги из Ярославского региона: Щербакова Наталья Валерьевна (г. Ярославль, МОУ СОШ №15), Гарина Марина Валентиновна (г. Ярославль, МОУ СОШ №36), Игнатьева Вера Юрьевна (г. Углич, физико-математический лицей) и другие.

Заканчивая разговор о сетевых сообществах и их роли в повышении профессионального роста педагога, хотелось бы дать несколько практических советов: вступая в сообщество не только бери, но и отдавай; не бойся показаться некомпетентным в каких-либо вопросах; постарайся неформально принимать участие в обсуждениях материалов (фразы «Спасибо за урок!», «Информация была полезной» не подходят); критикуя – предлагай выход, дай совет; ищи единомышленников, даже если вас разделяют большие расстояния и разные часовые пояса; будь всегда в курсе событий, происходящих в сообществе; не упускай возможности подняться выше.

## **Механизмы публичной презентации работы педагогического коллектива дошкольной образовательной организации**

*Син-фа Лариса Юрьевна,  
заведующий муниципальным дошкольным  
образовательным учреждением детским садом № 113,  
Заслуженный учитель РФ*

Сегодня умение работать в инновационном режиме – не только требование современной жизни, но и необходимость повышения качественного образования.

В связи с этим возникает потребность в творческом, мобильном педагоге, способном к нестандартным трудовым действиям, ответственном и самостоятельном в принятии решений; готовом к переменам, умеющем работать в команде, быть консультантом, экспертом, организатором.

Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества. ФГОС дошкольного образования расширяет границы свободы педагога и одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, вследствие чего меняется содержание деятельности педагога.

Формирование коллектива нашего детского сада шло постепенно: он обновлялся и молодеял. В итоге у нас сформировался коллектив единомышленников, готовый к совместным действиям с коллегами, родителями, общественностью, владеющий современными педагогическими методами и технологиями.

В детском саду существует Корпоративная культура которая является мощным стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать сотрудников на общие цели, мобилизовать их инициативу и облегчать продуктивное общение между ними.

Корпоративная культура детского сада проявляется в:

- общих ценностях: здоровый образ жизни, семья, образование, работа в детском саду как возможность самореализации;

- основных традициях: «Дни открытых дверей», «Дни семьи», «Дни здоровья», «Туристические слеты», «Заседания семейного клуба «Школа для родителей», акции «Веселая планета – за здоровый образ жизни», участие в творческих профессиональных конкурсах, «Посвящение в воспитатели»;

- внешних проявлениях и атрибутах: имеется своя эмблема, песня, значок, девиз, флаг, вывеска;

- газета «Веселая планета», журнал «Мнение специалиста»; детский сад эстетически оформлен создана многофункциональная предметно-развивающая среда.

Профессионализм не просто приходит с опытом, а зависит от: мотивации педагога, содержания работы, интереса к делу, личных способностей, правильно организованного обучения. Понимая значимость сказанного, администрация учреждения создала и поддерживает условия для профессиональной самореализации личности каждого педагога.

*Условия необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:*

1. Дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе педагогов в зависимости от их профессионализма и актуальной ситуации. Педагог

в процессе контроля и оценки работы регулярно получает адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

2. Психологическая поддержка педагога. Педагоги активно участвуют в тренингах, семинарах, консультациях: «В ногу со временем...», «Формирование понятийного поля ФГОС дошкольного образования», «Личностно-ориентированная модель взаимодействия с детьми», «Непосредственно образовательная деятельность как партнерская деятельность взрослого с детьми»; «Обратная связь», «Эмоции под контроль», «Сохраняя психологическое здоровье». Эффективно функционирует «Мастерская успешного общения: давай с тобой поговорим...».

3. В учреждении организован и успешно функционирует «Совет мастеров», в рамках которого работает «Школа молодого воспитателя», творческая группа по реализации ФГОС. С педагогами проводятся деловые игры, психолого-медико-педагогический консилиум. Включение педагогов в управленческую деятельность. Развитие аналитических способностей, инициативности. Делегирование полномочий с целью повышения ответственности.

4. Для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую работу в детском саду создана мотивационная среда, которая рассматривается как совокупность условий, являющихся производными определенной культуры коллектива.

- Результаты профессионального развития в учреждении являются организационной ценностью.

- Педагог уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям.

- Педагог уверен в возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

- Детский сад оказывает педагогу необходимую и востребованную им самим помощь в решении проблем профессионального развития.

- Статус педагога в коллективе зависит от уровня его компетентности и образованности.

5. Стимулирование.

Педагог уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей) и внешнего (статус, признание коллег, повышения заработной платы) вознаграждения. Это вознаграждение является для него ценным, удовлетворяющим его потребности. Педагог уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития.

6. Организация социального партнерства и взаимодействия.

В настоящее время в детском саду работают высокопрофессиональные педагоги, сформирована эффективно действующая управленческая команда.

Разработка и внедрение авторских программ, технологий, проектов позволяет говорить о росте активности и творческого потенциала педагогов. Это позитивно сказывается на качестве образования в детском саду, делает его конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.

Педагоги детского сада являются неоднократными победителями и дипломантами междунаrodnых и всероссийских интернет – конкурсов:

Всероссийский конкурс «Медалинград – 2015», IV Всероссийский конкурс «Ты-гений», XIII Всероссийский творческий конкурс «Талантоха», Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший педагог-психолог».

Ряд педагогов – лауреаты муниципального и регионального этапов конкурсов «Воспитатель года» и «Педагог-психолог года», «Учитель здоровья». Они награждены Почетными грамотами Минобрнауки РФ и департамента образования Ярославской области, дипломами и медалями Губернатора Ярославской области «За заслуги в сфере образования», Грамотами Департамента образования Администрации городского округа город Рыбинск.

Стратегической командой коллектива разработаны и внедрены в практику детского сада педагогические проекты: «Спартакиада дошкольных образовательных учреждений», «Люди вокруг нас», «Социально-личностная модель здоровья в процессе взаимодействия дошкольного учреждения и семьи». В рамках проекта «Мы – спасатели» проводятся пожарно-спасательные эстафеты, которые организованы педагогическим коллективом совместно с ВДПО и поисково-спасательным отрядом города Рыбинска.

С 2009 года детский сад №113 является инициатором и организатором городского проекта «Спартакиада дошкольных образовательных учреждений». Количество участников с каждым годом растет. В настоящее время участниками стали 40 учреждений (400 дошкольников и 320 педагогов и родителей).

Для проведения Спартакиады разработана символика, имиджевая атрибутика. Символ Спартакиады «Румяша» был выбран в результате конкурса, проведенного совместно с газетой «Рыбинские известия».

Успешная педагогическая деятельность позволяет коллективу Учреждения делиться опытом с коллегами: на базе детского сада проводятся региональные и муниципальные методические объединения, семинары, мастер-классы для слушателей курсов повышения квалификации.

Профессионализм, успешность и активность нашего педагогического коллектива являются основой и для успешности воспитанников дошкольного учреждения. Под руководством педагогов воспитанники детского сада становятся победителями и призерами спортивных, интеллектуальных и творческих мероприятий разного уровня.

Наш детский сад – открытая образовательная система, направленная на сотрудничество и взаимодействие с родителями и ближайшими социальными институтами. Целью связей с внешней общественностью является установление взаимопонимания, создание ситуации успеха образовательного учреждения в обществе.

В результате участия в Программе поддержки педагогический коллектив Детского сада стал соавтором выпуска сборника «Современные подходы к включению родительской общественности в образовательный процесс ДООУ». Педагогический коллектив наметил большие задачи, и отрадно, что родители не только поддерживают педагогов, но и принимают активное участие в их реализации.

Мероприятия, проводимые в детском саду, отличаются новизной и оригинальностью, имеют свой фирменный знак. Фирменный стиль или внешний имидж дошкольного учреждения дает возможность занять свое место на рынке

образовательных услуг, является важным аспектом формирования благоприятного мнения о дошкольном учреждении, создание собственного визуального образа, узнаваемого аудиторией, с помощью определенных атрибутов.

1. *Фирменный знак*. В нем отражено название Детского сада.

2. *Логотип*.

Используется на фирменных бланки детского сада, поздравительных открытках, приглашениях, дипломах, благодарственных письмах.

3. *Гостевая книга*

4. *Бейджи педагогов*.

5. *Газета детского сада*. Название газеты соответствует названию детского сада, дает возможность родителям и гостям более полно ознакомиться с деятельностью учреждения.

6. *Фирменный цвет*. Он делает наше дошкольное учреждение узнаваемым.

7. *Баннер*.

8. *Девиз* «Познаем. Развиваемся. Удивляем» – это принцип политики детского сада, в основе которого лежит – уважение и доверие, раскрепощение творческой энергии, предоставление возможности проявлять инициативу и самостоятельность.

9. *Рекламные ролики, презентационные фильмы*.

10. *Значок*.

11. *Авторучка*. (Эти предметы используются как сувениры).

12. *Флаг*.

13. *Название группы*. Каждая группа – это один из городов сказочной планеты, у каждого своё название и лицо.

14. *Дневники групп*, которые с любовью ведутся педагогами и их воспитанниками.

Активная позиция дошкольного учреждения влияет на личную позицию педагогов, детей, родителей. Образовательный процесс, становится более эффективным, открытым и полным.

Итогом такого взаимодействия является победа во Всероссийском конкурсе «Детские сады – детям», региональном конкурсе «Детский сад года».

Коллектив детского сада награжден медалью Элита Российского образования за выдающиеся достижения, высокий профессионализм и творческую инициативу. Учреждение является Лауреатом премии Ярославской области «За лучшую работу в области обеспечения качества». На основании предложения Департамента финансов Ярославской области детский сад № 113 является участником Общероссийского кадастра «Книга Почета».

Информация о дошкольном учреждении и педагогах занесена в Энциклопедию «Российское образование», в деловом журнале «Время инноваций».

Таким образом, педагогический коллектив нашего дошкольного образовательного учреждения сегодня – это команда сотрудников, берущих на себя ответственность за начатое дело. Деятельность Учреждения неоднократно освещена в средствах массовой информации.

У нас есть чем гордиться, мы знаем к чему надо стремиться и как достичь желаемых результатов. Приглашаем к сотрудничеству.

## Конкурсы профессионального мастерства как инструмент педагогических достижений педагога

Смирнова Валентина Александровна,  
учитель биологии гимназия № 8 им. Л.М. Марасиновой

Введение новых федеральных образовательных стандартов ознаменовалось переосмыслением значимости конкурсов профессионального мастерства. С ценностно-смысловых позиций процесс реформирования российского образования заключается в том, что «нам необходимо переориентировать школьное образование на становление и развитие образованной, компетентной и просвещённой личности, способной к осознанному и ответственному решению разноплановых задач в условиях неопределённости» [1].

Формирование личности учащегося, которой предстоит гибко перестраиваться к условиям динамично меняющегося социума, требует определения готовности педагогов к решению новых образовательных, педагогических и управленческих задач. По мнению исследователей с внедрением новых стандартов в педагогической деятельности «...основополагающими являются принципы социального партнёрства, инициации, самоорганизации, партисипации и кооперации педагогической деятельности, а значит, возрождение в образовательных учреждениях резервов творческого педагогического сообщества, *коллективного педагогического разума...*» [1].

Эффективной формой инициации творчества педагогов и инструментом их профессионального развития являются конкурсы профессионального мастерства. Характерно, что последнее десятилетие отмечено динамичным развитием конкурсного движения, в котором организаторами являются коммерческие и некоммерческие организации, предлагающие педагогам очные, заочные и дистанционные конкурсы. Однако форма публичной презентации опыта педагогами через конкурсы профессионального мастерства недостаточно востребована.

Можно выделить ряд объективных причин, которые определяют низкую активность педагогов в конкурсном движении:

- перегрузки на работе;
- проблемы в организации трудового дня;
- порицание коллег в случае неудачи;
- низкий уровень педагогических компетенций;
- отсутствие методического сопровождения конкурсанта на уровне школы;
- отсутствие единого реестра конкурсов.

Сложилось устойчивое мнение, что в конкурсах участвуют ради продвижения по карьерной лестнице, жертвуя интересами детей и уделяя меньше времени основной работе. Некоторые педагоги узко рассматривают конкурсы как повышение рейтинга учреждения. У педагогов отсутствует понимание конкурсов как формы повышения квалификации и инструмента управления своим профессиональным развитием.

Объективно оценивая результативность конкурсов, следует понимать, что существует корреляция между инновационным потенциалом образовательного

учреждениями и индивидуальными достижениями конкурсанта. Участие в конкурсах позволяет обратить социально значимые для учреждения цели в цели лично значимые для педагогов.

На наш взгляд, решение указанных проблем заключается в пристальном внимании к педагогам на уровне школ, которое заключается в:

- обучении педагогов на курсах профессионального мастерства, которые сопровождаются созданием качественных итоговых продуктов и их публичной презентацией;
- выявлении передового педагогического опыта отдельных педагогов;
- выстраивании индивидуальных педагогических траекторий или маршрутных карт для каждого педагога на учебный год;
- стимулированию педагогов к созданию индивидуальных педагогических методик.

В совокупности все эти направления должны быть отражены в модели управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений на уровне учреждения, которая будет эффективно встраиваться в модель муниципального образования, региона и т.д.

Важно для педагога разработать своеобразную траекторию поэтапной работы по подготовке к конкурсу, которую в ряде исследований называют маршрутной картой. По сути, это индивидуальная образовательная программа педагога, учитывающая специфику личности и особенности конкурсного движения.

Специфика личности, прежде всего, проявляется в том, что педагог выбирает профессиональные конкурсы, в которых он будет чувствовать себя уверенно.

Некоторым педагогам в качестве первого опыта можно порекомендовать заочные конкурсы или конкурсы с командным участием, в которые меньшая стрессовая нагрузка. Главными приращениями в заочных конкурсах является: развитие самоорганизации педагога, развитие навыков коммуникативной культуры при загрузке и экспертизе работ, рефлексия своего педагогического опыта при сопоставлении с опытом коллег. Заочное участие требует высокого уровня креативности педагога, умения донести свои идеи, используя только возможности сетевого общения. Очевидно, что педагогу может помочь на всём протяжении конкурса команда коллег, что также способствует снижению стрессовой ситуации.

Очные конкурсы, напротив, требуют навыков публичной презентации. Их отличает многообразие форм проведения: смотры-конкурсы, конкурсы-выставки, педагогические чтения т.д. В данном случае следует быть готовым как к процедуре одобрения, так и к ситуации публичной критики. В очных конкурсах педагог максимально самостоятелен, что играет важную роль в становлении его личного профессионального становления. Педагоги отмечают, что в ситуации публичной презентации можно максимально полно отразить достоинства своей работы и найти единомышленников.

Общие преимущества, которые получает педагог в очных конкурсах будут следующими:

- приобщение к исследовательской деятельности;

- развитие творческого потенциала педагога;
- стремления к самосовершенствованию, самопознанию, самоактуализации;
- развитие ключевых компетенций педагога;
- формирование индивидуальной педагогической методики;
- становление личностного педагогического опыта по интеграции современных образовательных ресурсов или технологий в образовательный процесс;

и наконец, общественное признание профессиональных заслуг педагога, повышение личного рейтинга педагога и школы в целом.

Все эти преимущества проявляются только в случае регулярного участия педагогов в конкурсах. Целенаправленная работа с кадрами по сопровождению их в рамках конкурсов профессионального мастерства позволяет исключить стихийный и необоснованный выбор профессиональных испытаний педагогами. Педагоги должны представлять потенциал существующих конкурсов, четкие критерии и показатели оценки результативности. В зависимости от уровня педагогической компетенции педагогам можно рекомендовать разные уровни профессиональных испытаний, способствуя выстраиванию иерархии конкурсов и повышению уровня профессионального мастерства. Благодаря продуманной целенаправленной работе методической службы школы педагог формируется профессиональное кредо педагога и выстраивается индивидуальный педагогический рейтинг.

Наивысшим уровнем обобщения разносторонней профессиональной деятельности является Приоритетный национальный проект «Образование». Это особый конкурс, который основан на заочной экспертизе педагогической деятельности, основанной на комплексе показателей. Наряду с общественным признанием победа в конкурсе гарантирует и материальное вознаграждение. Опираясь на личный опыт участия в ПНПО и опыт участия своих коллег, стоит пояснить, что победа в данном конкурсе стимулирует педагогов к развитию своего педагогического опыта, мотивации к новым трудовым свершениям. Победа в конкурсе ПНПО возможна, но ей предшествует значительный профессиональный труд педагога. При этом в немалой степени успешность в ПНПО гарантирует участие в конкурсах профессионального мастерства. То есть индивидуальная образовательная программа по повышению уровня профессионального мастерства основанная на регулярном участии в конкурсах профессионального мастерства является основой для получения победы в Приоритетном национальном проекте «Образование».

В заключении можно сделать вывод, что конкурсы педагогического мастерства можно рассматривать как открытое массовое педагогическое соревнование учителей, как развивающуюся практику, как полимотивированную индивидуальную и совместную деятельность, направленную на демонстрацию лучших профессионально-личностных качеств его участников и их саморазвитие.

В конечном итоге конкурсы педагогического мастерства способствуют пропаганде педагогических идей и достижений, расширению пространства активного педагогического общения. Самый важный результат конкурса педагогического мастерства – это повышение качества образования, передача тех знаний, умений и

навыков учащимся, которые помогут им в дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности.

Информационные ресурсы:

1. Асмолова Л. «Изменение смысловых ориентиров: от успешной школы - к успехам ребёнка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://standart.edu.ru/doc.aspx?DocId=10684>

## **Моделирование территории творчески свободной личности как одно из условий общественного признания профессиональных достижений педагога**

*Белякова Людмила Муртазовна,  
учитель русского языка и литературы СОШ №35,  
педагог дополнительного образования МБУ ДО «Центр «Молодые таланты»*

Недавно в дискуссионном клубе «Скрижали» старшеклассники школы № 35 спорили о том, что есть свобода. Это благо, искушение, вызов, радость исследования? В многообразии ответов прозвучал один, заставивший в ходе дискуссии согласиться всех, свобода – это возможность творчества.

Человек на протяжении всей жизни ощущает необходимость «быть собой». Начиная с «нет», произнесенного маленьким ребёнком, через подростковые бунты к главным жизненным выборам взрослого – на всем пути нас не покидает чувство, что только мы сами должны ответить на самые глубинные желания и реализовать их.

Отсюда следует первый тезис: творчески свободный педагог создаёт такое пространство, где чувствует, ощущает себя цельной личностью, самореализуется и утверждает себя.

Территория свободной личности, бесспорно, базируется на возвышенном, романтическом понимании – на мечте. К чему стремиться, чем можно пожертвовать, а от чего стоит отказаться? И возможно ли в полной мере учителю свободно творить при наличии столь, на первый взгляд, жёстких «рамок» – стандартов образования? Как вы поняли, ответ положительный, так как свободная творческая личность выше простого исполнения законов, какими бы они совершенными ни были.

Современная гуманистическая этика отдаёт предпочтение действиям, продиктованным свободным выбором, а не действиям, регулируемым предписаниями. При этом внутренняя свобода обеспечивается только стабильной ориентацией на результат, поэтому такой выбор становится необременительным и доставляющим радость самопознания и профессионального роста. Отсюда следующая составляющая территории творческой свободы – выбор, сопрягаемый с целями и средствами.

Джон Дьюи в своей книге «Опыт и образование», отмечает, что подлинная свобода «интеллектуальна, она скрыта в тренированной силе мышления, в способности к «перевертыванию вещей», к размышляющему взгляду на деле...». Рассматривая эту составляющую творческой свободы, в качестве примера можно привести участие

учителя в профессиональных конкурсах, которые в полной мере могут являться территорией творческой свободы. Являясь участницей многочисленных конкурсов, убедилась, что именно конкурс способен превратить действия педагога в деятельность, намерения – в убеждения; транслировать собственный опыт и знакомиться с чужим.

Свобода творчества сопрягается с возможностью найти свой путь, своё направление в деятельности. Трудно объять необъятное, но нетрудно определить кратчайший путь к ребёнку. При этом вовсе не обязательно, что это будет новая педагогическая технология (пусть это будет новый приём), не суть важно, чтобы была обоснована новая философско-педагогическая концепция (можно изменить один элемент образовательного процесса). Территория свободного творчества не мыслима без педагогических открытий. Для нас таким открытием, например, явилась организация особой культурологической среды, особого пространства детства, где ядром социализации и самореализации ребёнка стала ценность культуры.

Итак, условно в нашем контексте модель территории свободного творчества может выглядеть так.



Как итог, создавая территорию свободного творчества, учитель приобретает, в свою очередь, и творческую свободу, которая характеризуется:

- исследовательскими навыками;
- гуманистическим мировоззрением;
- ценностно-смысловым видением мира;
- современным педагогическим мышлением;
- открытостью педагогическим новациям.

## **Пути формирования у педагога сознания необходимости публичной презентации опыта своей работы**

*Никулина Елена Валентиновна,  
учитель биологии СОШ № 24 имени Бориса Рукавицына*

***Опыт – вот учитель жизни вечный***  
*И. Гёте*

Развитие образования делает сегодня все более актуальным решение проблемы профессионализма педагога, уровня его компетентности. Это обусловлено тем, что общество осознает необходимость качественного улучшения образования, его направленности на расширение возможностей личности. Эти ожидания в зависимости от общественных потребностей и новые возможности реализации личности, обуславливают необходимость создания эффективного механизма, позволяющего осуществить выявление конкретных профессиональных возможностей каждого учителя и перспектив его роста.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует и новые образовательные потребности педагогов. Она волнует любого учителя, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции, желающего быть способным и готовым к действиям в новых социокультурных условиях. В этом, очевидно, проявляется тенденция формирования нового образа педагога. Она связана с четким различием понятий о педагоге, как хорошо обученном специалисте, и учителе-профессионале, не только виртуозно владеющим педагогической технологией, но и способным к самооценке собственной деятельности. «Залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать» (В.В.Путин).

Модернизация современного образования нацелена на построение и реализацию индивидуальной траектории человека на различных этапах его жизненного пути. Она невозможна без понимания учителя как активного субъекта, познающего и преобразующего себя в процессе педагогической деятельности, так как субъектность педагога становится перспективой развития ученика.

Социологи утверждают, что перспективой развития общества является трансформация деятельности в самодеятельность, развития в саморазвитие, образования в самообразование. Анализ, осмысление и обобщение опыта является средством для повышения эффективности собственного труда педагога и качества образования учащихся, поскольку при этом учитель достраивает свою систему работы необходимыми элементами. В процессе обобщения опыта учитель соотносит свою практику с определёнными критериями, тенденциями развития общества и образования, при этом самореализуется и повышает свою конкурентоспособность.

При этом одним из важных условий развития педагога как профессионала является передача им опыта своей работы, использование различных путей трансляции

своих умений, достижений, своего взгляда на меняющуюся систему как образования в целом, так и отдельных её направлений.

Не ошибусь, если скажу, что в каждом образовательном учреждении большинство педагогов, имеющих стаж работы от пяти и более лет, имеют наработки, представление которых на суд педагогической общественности, может помочь в освоении той или иной педагогической технологии или способствовать более рациональному применению различных методов и приемов, используемых в обучении и воспитании. Каждый педагог имеет свой индивидуальный опыт в различных направлениях педагогической деятельности. Разработка и реализация авторских программ (кружка, клуба, учебного курса), система методических приёмов, используемых в образовательном процессе; использование эффективных средств обучения в образовательном процессе; подготовка учащихся к централизованному тестированию; разработка эффективной системы оценки знаний учащихся; внеурочная деятельность учителя по учебному предмету; организация факультативных занятий; организация исследовательской и проектной деятельности; работа с детьми, имеющими особые образовательные потребности – это лишь часть того, что вкладывает учитель в копилку своего опыта, основанного на стаже своей практической работы, самообразовании, обучении на курсах, посещении семинаров, открытых уроков, мастер-классов своих коллег.

Но, к сожалению, не каждый педагог, обладающий своим уникальным опытом, готов презентовать его для других. На это может быть немало причин: от низкой самооценки своих возможностей и до – «А зачем мне это надо?».

Какие же формы, методы воздействия можно применить в каждом отдельном случае для формирования у педагога сознания необходимости презентовать опыт своей работы?

Во-первых, одним из важных аспектов является, прежде всего, понимание педагога, что опыт может быть передан различными формами. Необязательно заявляться на публичное выступление перед широкой общественностью, можно поэтапно:

- сначала поделиться своими наработками внутри небольшого методического объединения школы, выступив с докладом, пригласить коллег на свой урок, чтобы получить от них совет, одобрение, а может и указание на серьезные недостатки;
- создав какой-либо дидактический материал с собственной инновацией, попросить коллег апробировать его на их уроках;
- с ростом уверенности в своих силах можно постепенно подниматься по лестнице выше, предлагая себя для проведения семинаров, открытых уроков учреждения, муниципалитета, региона;
- можно написать статью, методическую разработку, где изложить подробно свое воззрение на применение той или иной новой педагогической технологии, и предоставить её на экспертизу или же на публичное прочтение.

Бесспорно, одним из способов представления личного опыта, наглядно демонстрирующего уровень профессионального мастерства, – является проведение открытых уроков, занятий. Именно через урок лучше всего видно учителя как

профессионала и как личность. Но и разработка, а затем и представление реализованных авторских образовательных программ, будь то рабочих программ учебных предметов, программ элективных курсов или факультативов, внеурочной деятельности – также отражает индивидуальный опыт педагога – разработчика. Участие в профессиональных конкурсах, конференциях разного уровня, публикации и создание собственного сайта – всё это также позволяет учителю публично презентовать себя и свой опыт.

Как же изменить психологический барьер тех, кто говорит «я не могу» и «зачем мне это надо»?

Прежде всего, одним из способов воздействия может стать положительный пример тех, кто уже презентовал свой опыт, кто наглядно не игрой слов может показать и рассказать о тех плюсах, которые он получил от такой презентации. Это могут быть участники мастер-классов, открытых уроков, конкурсов профессионального мастерства.

Не секрет, что действенным будет и использование средств материального стимулирования. Повышение зарплаты, премии, другие виды материального поощрения порой помогают педагогу принять решения об участии в презентации опыта.

Стремление повысить квалификационную категорию также может руководить сознанием педагога. Одним критерием квалификационной категории является представление опыта аттестуемым. И если педагог стремится к признанию его работы в соответствии одной из категорий, он обязан публично презентовать свой опыт.

Немало важным методом формирования у педагога сознательного участия и необходимости публичной презентации будет всесторонняя поддержка администрации, руководителей методического объединения, наставника (для молодого педагога). Администратор, посещающий уроки учителя в рамках внутришкольного мониторинга, как ни кто другой видит развитие педагога, его потенциал (порой даже скрытый). Он видит и ошибки, какие-то недостатки. Совместная работа педагога и администратора позволяет улучшить ситуацию, учитель может получить совет «сходи на урок к...» или «а вот этот прием (метод) нужно продемонстрировать всем». Убеждения «у тебя получится», «ты можешь», «это поможет тебе в дальнейшем», и даже «ты должен представить школу по данному направлению», «кто, если не ты...» – могут стать отправной точкой для принятия педагогом конструктивного решения о публичности своего опыта. А уж если при этом педагогу оказывается дальнейшая поддержка, сопровождение, иногда и создание каких-то особых условий, то он, бесспорно, будет осознано публично презентовать свой опыт работы.

Личный опыт работы показывает, что не только молодые педагоги нуждаются в поддержке, но и педагоги – профессионалы. Они гораздо быстрее соглашаются на участие в конкурсах, открытых уроках, семинарах, когда уверены в методической помощи, психологической поддержке директора, завуча, руководителя МО. В мастер-классах Ярмарки инновационных продуктов 2014 года шесть педагогов школы представляли свой опыт работы, все они – со стажем работы от 18 до 25 лет, но лишь двое имели опыт участия в конкурсах такого уровня. Двое впервые открыто на муниципальном уровне презентовали себя, поборов своё «не могу». Лишь работа команды группы поддержки и создание условий учителю, позволили педагогу школы

стать лауреатом муниципального конкурса «Учитель года» и расстаться с внутренними страхами и убеждением «у меня не получится».

Еще более интересны в этом направлении молодые педагоги. Амбициозные, как правило, сами достаточно быстро понимают, что нужно «выходить в люди», нужно презентовать себя, так как это и карьерный рост и возможность повысить квалификационную категорию, а значит и повысить размер заработной платы. Они и сами предлагают себя и легко откликаются на предложения администратора. Неуверенные в себе, наоборот, не соглашаются ни на какие уговоры, убеждения, их кредо «остаться незамеченными» долго мешает им раскрыться и продвинуться вперед. И, наконец, уверенные в себе, вернее в своих знаниях, пришедшие в школу по призванию. Это самые благодатные в формировании сознания необходимости публичной презентации в будущем опыта своей работы. Имея рядом открытого для педагогической общественности педагога-наставника, они очень быстро адаптируются в коллективе, как губки впитывают лучший опыт педагогов школы и осознано начинают себя презентовать: через школьный сайт, статью, открытое мероприятие...

Подводя итог, отмечу, что сознание необходимости публичной презентации опыта своей работы, прежде всего, зависит от условий, в которых оно формируется. Создание благоприятных условий (методическая помощь, психологическая поддержка, достаточная оснащенность учебного процесса, возможность стимулирования) помогает учителю осознать необходимость повышения уровня собственных профессиональных навыков, самосовершенствования, саморазвития и как следствие публичное представление опыта своей работы.

### **Учитель – человек публичный**

*Федорова Светлана Леонидовна,  
учитель биологии СОШ № 21*

Своё выступление я хочу начать словами из книги Корякиной Надежды Афанасьевны, кандидата педагогических наук, доцента, отличника народного просвещения РФ, почетного работника высшего профессионального образования «Разговор по душам»: Учитель – человек публичной профессии, который всегда на виду, навечно вызванный к доске, который словом стучится в душу.

Согласитесь, очень верное высказывание. По моему мнению, учитель публично презентует себя не только когда проводит мастер-классы и участвует в различных конкурсах. Публичная презентация педагога начинается с самого первого урока, первого родительского собрания и продолжается в течение всей педагогической деятельности. Ценителями наших профессиональных достижений всегда являются ученики, родительское сообщество, коллеги, администрация...

Мой педагогический стаж составляет 26 лет. С 2010 года работаю учителем биологии в МОУ СОШ № 21 г. Рыбинска. В настоящее время приоритетным

направлением моей педагогической деятельности является исследовательская деятельность учащихся.

Государство всегда и во все времена ставило перед учительством серьезные задачи. Вот и сегодня перед нами стоит цель раскрыть способности всех учеников, воспитать порядочного и патриотичного человека, личность, готовую к жизни в высокотехнологичном и конкурентном мире – человека будущего. Как же сформировать такие качества личности, как инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Все эти навыки формируются с детства, и путей их развития, которые предлагает современная педагогика – множество. Один из них – организация исследовательской деятельности с учащимися.

Выступая на различных конференциях и конкурсах с исследовательскими работами, ученики с гордостью публично презентуют свою работу и работу своего учителя. За пять лет работы в МОУ СОШ №21 мною были подготовлены и получили общественное признание на различных уровнях:

- Победитель и призеры муниципальной олимпиады по биологии;
- Победители 1 и 2 малой школьной научной конференции;
- Победители и призеры муниципального детского экологического фестиваля;
- Победители муниципального конкурса листовок «Берегите первоцветы!»;
- Победители и призеры научной конференции школьников памяти А.А. Ухтомского;
- Победители и призеры муниципального краеведческого конкурса исследовательских работ «Золотаревские чтения»;
- Победитель и призеры областной научной конференции «Открытие»;
- Призер регионального конкурса «Человек и Природа»;
- Лауреаты и Дипломанты Всероссийского заочного конкурса «Познание и творчество»;
- Призеры Всероссийской научной конференции «Открытие».

Работа с детьми постоянно стимулирует и развивает способность к самоанализу, методологическую компетентность, предметную компетентность, коммуникативность, способность к творчеству, способность учиться и переучиваться, открытость к новому.

Я постоянно совершенствую свои профессиональные навыки, делюсь опытом с коллегами, публикую методические разработки, участвую в конкурсах. Все это даёт возможность стать значимым в профессиональном сообществе через оценку данным сообществом моей педагогической деятельности, реализацию своего профессионального «Я» в условиях состязания; повышает статус учителя в глазах учеников и их родителей. За последнее время мной опубликованы несколько методических разработок:

- «Воздействие на эмоциональную сферу учащихся как один из эффективных методов обучения на уроках»/Электронный журнал педагогических материалов «Эдукон». М.: <http://edukon.ru/material/?mid=3718>, 2014;

- «Методические приемы использования цветовой и визуальной символики на уроках биологии»/Электронный журнал педагогических материалов «Эдукон». М.: <http://edukon.ru/material/?mid=5400>, 2014;

- Кружок «Расти здоровым» для 5 класс. М, InfoUrok.RU, <http://infourok.ru/material.html?mid=39375>, 2014;

- Урок-исследование «Роль двигательной активности в жизни человека». М, InfoUrok.RU, <http://infourok.ru/material.html?mid=69451>, 2014.

Участие в конкурсах различного уровня:

- Участник муниципального конкурса программ психолого-педагогического сопровождения одаренных детей, их родителей и педагогов - Защита проекта «Интеллект XXI» (2012);

- Лауреат II степени Всероссийского конкурса педагогов «Образовательный потенциал России» (2012);

- Победитель V межрегионального этапа XII Международной Ярмарки социально-педагогических инноваций (2013);

- Лауреат I степени Всероссийского конкурса педагогов «Исследовательская деятельность учащихся: опыт, традиции, перспективы» (2014);

- Участник ПНПО 2014.

Победа в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках приоритетного национального проекта «Образование» в 2015 году на данный момент является высшей оценкой общественного признания моих профессиональных достижений как педагога.

Профессиональные достижения учителя выступают одновременно как процесс решения им задач профессиональной деятельности и как прибавка, прирост к результатам решения этих задач на предшествующих этапах. Профессиональные достижения учителя связаны с личностными достижениями.

Общественное признание профессиональных достижений педагога является неотъемлемым элементом личностно-ориентированного управления и обладает богатыми потенциальными возможностями для дальнейшего роста этих достижений.

## МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

### **Профессиональное становление молодого педагога: возможности и ожидания**

*Горячева Ольга Вячеславовна,  
учитель начальных классов СОШ № 21*

Мы все знаем, что качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несёт ту же ответственность, что и учитель с опытом, но ведь мы знаем и другое, что ученики и родители не дают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях перехода школы на ФГОС второго поколения эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастает.

К.Д. Ушинский говорил об идее непрерывного образования педагога, которая в настоящее время не утратила своей актуальности, а, наоборот, стала одним из важнейших факторов формирования педагогического мастерства и творчества. Это и на данный момент является актуальным для молодых педагогов, которые продолжают посещать различные курсы, семинары.

Для молодого учителя важно понимать себя, осознавать и умело использовать собственные ресурсы, грамотно определять перспективы самоопределения, в профессиональных ситуациях использовать имеющиеся знания о себе как о личности педагога. Необходимо научиться владеть собой, правильно распределять время и усилия, постоянно заниматься самосовершенствованием и самообразованием. Основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер – классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчёты, открытые уроки, защита методических разработок.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые учителю со стажем кажутся пустяками. Какие же это проблемы? Тесно работая с такими молодыми специалистами, я увидела несколько важных, на мой взгляд, проблем.

Первая проблема – это необходимость организовать урок так, чтобы он способствовал усвоению учебного материала, способствовал самостоятельной познавательной деятельности и умственному развитию всех учащихся. Здесь может возникнуть проблема в подготовке учебного материала, выбор соответствующих методов обучения. И снова из своего опыта: сейчас очень много готовой информации можно найти в интернете на различных сайтах, и конечно, молодые специалисты

стараятся быстро найти нужную информацию там, но всегда ли она подходит по программе, по теме, по возрасту детей? Очень часто можно найти материал, который не поможет на уроке, а наоборот навредит учебному процессу. Вот тут опять может прийти на помощь наставник, который научит «сортировать» этот материал.

Вторая проблема – это подбор дидактического материала, нахождение способов и приёмов создания таких учебных ситуаций, которые обеспечили бы наиболее эффективную познавательную деятельность всех учащихся в меру их способностей и подготовленности.

Третья проблема – это необходимость комплексного применения различных средств обучения, направленных на повышение темпа урока и экономию времени для усвоения нового учебного материала и способов его изучения. Решение этой проблемы, это посещение уроков учителей с опытом работы, где можно подчеркнуть для себя что-то важное и необходимое, так и посещение наставником уроков у молодого учителя, где необходимо проанализировать весь ход урока.

Четвёртая проблема – это сложность формирования мотивов учения, активизации познавательного интереса учащихся на уроке, повышения их эмоционального настроения и обеспечения единства обучения, воспитания и развития.

Наш педагогический опыт показывает, что работа, связанная с адаптацией педагогов, принесёт максимальный эффект в том случае, если задачи и методы её будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Поэтому у нас обязательно проводится диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Всего этого можно избежать, если изучать нормативные документы, ознакомиться с методическими пособиями и рекомендациями по предмету. Но главным помощником станет опытный педагог-наставник, который поможет преодолеть проблемы, возникающие в период адаптации. При совместной работе наставника и молодого специалиста главное, должны быть максимально задействованы все способности молодого учителя, уделяется особое внимание проблемным зонам. Хорошо, если наставник не передаёт готовые знания, а активизирует у него процессы самообразования и саморазвития. Наставник помогает молодому специалисту самому научиться преодолевать все трудности образовательного процесса, он лишь направляет его в его педагогической деятельности. С такой помощью молодой учитель реализует себя, развивает не только профессиональные, но и личностные качества, что наблюдается в течение первого года работы.

Л.Н. Толстой говорил: «Не тот учитель, кто получает воспитание и образование учителя, а тот, у кого есть внутренняя уверенность в том, что он есть, должен быть и не может быть иным. Эта уверенность встречается редко и может быть доказана только жертвами, которые человек приносит своему призванию».

Когда мы встречаем молодого специалиста в стенах своей школы, мы даём ему советы – напутствия:

1. Школа тебя ждёт с распростёртыми объятиями, она хочет, чтобы ты у неё был, но у неё есть ДЕТИ, с которыми ты должен подружиться, найти общий язык.
2. Учитель индивидуален. Но это не исключает подражания, особенно на первых порах. Приглядывайся к мастерам, бери на вооружение то, что тебе кажется твоим, что тебе соответствует.
3. Не замыкайся в своём учительстве. Общайся с самыми разнообразными людьми, люби жизнь в разных её проявлениях. Ты должен быть интересен детям.
4. Помни о комплексном характере учительского труда. Увлечённость многосторонний интерес нужны учителю, особенно его профессии. Не зря про учителя говорят: он – эрудит, или он – хороший методист, или он – энтузиаст внеклассной работы.
5. Будь счастливым. Будь оптимистом. Строй планы, пусть иногда несбыточные, но конструктивные.
6. Будь честным и правдивым. Дети очень высоко ценят честность.
7. Цени юмор в общении с учениками. Не бойся быть смешным сам: бывают совсем невинные и безобидные ситуации.
8. Будь естественным, не притворяйся, не стесняйся казаться умнее и лучше, чем ты есть. Часто учителя сравнивают с актёром, и в этом есть свой резон. Но уж если ты играешь роль, пусть она будет твоей. Играй себя.
9. Не воображай о себе больше того, что ты есть на самом деле. Знай себе цену и будь скромным, не теряя достоинства. Не надо казаться, надо быть.
10. Обрети свою гражданскую позицию. Помни, что у тебя есть дети и эта позиция нужна им. Гражданская позиция, прежде всего, – нравственная.

## **Информационно-образовательное пространство школы как сфера профессионального становления педагога**

*Зубкова Лариса Анатольевна,  
заместитель директора по УВР СОШ № 23*

Стратегической целью развития современного образования является обеспечение доступности качественного образования потребителям образовательной услуги за счет эффективного использования ресурсов: финансовых, кадровых, материально-технических. Необходимым условием модернизации системы образования Российской Федерации является решение первостепенной задачи - повышение качества кадрового потенциала, подготовка и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам социума. Другими словами, реализация современной политики в образовании невозможна без педагога, владеющего высоким профессионализмом и творческим потенциалом. Только творчески работающий учитель может воспитать творческую личность, а это требует от учителя мастерства, самоотверженности и трудолюбия. Для обеспечения эффективной деятельности учителей «Нужны синтез научных знаний, методического мастерства и личных качеств педагога, умелое владение педагогической

техникой и передовыми педагогическими достижениями» (А. Макаренко). Профессиональное и личностное развитие педагога является залогом его продуктивного взаимодействия с обучающимся, потенциально повышает интерес самого ученика к обучению и индивидуальному росту.

Сегодня учителю, чтобы быть педагогически грамотным специалистом, необходимо ориентироваться в широком спектре современных инновационных образовательных технологий.

Требования, которым должен соответствовать современный учитель, обозначены Профессиональным стандартом педагога, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н. В нем определены необходимые знания и умения, которыми должен владеть педагог, в том числе:

- владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий;

- знание основ методики преподавания, основных принципов деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

- разработка (освоение) и применение современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде.

- использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

- владение ИКТ-компетентностями;

- знание преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов, путей достижения образовательных результатов и способов оценки результатов обучения.

Современная школа остро нуждается в молодых учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности. Безусловно, школе хотелось бы сразу иметь профессионально-компетентного, самостоятельно мыслящего молодого учителя, способного к осмысленному включению в инновационные процессы.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения из-за отсутствия необходимого опыта. Педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а обучающиеся и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма. Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы, нуждается в помощи при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе

с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Одной из важнейших задач школьной администрации является организация профессиональной адаптации молодого педагога путем оптимизации всех имеющихся ресурсов. Сопровождение молодого специалиста в школе дело всех, начиная от директора, заканчивая коллегами. Здесь важны действия администрации школы, психологической службы, хорошо спланированная система наставничества.

Эффективность процесса профессионального развития молодого педагога определяется не только научно-методическим содержанием и практической составляющей, но средой, в которой организовано взаимодействие. 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, в том числе цифровые образовательные ресурсы;
- совокупность компьютерных средств обучения и современных средств коммуникации;
- система современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современном информационно-образовательном пространстве.

Эффективное использование возможностей ИОП обеспечивает:

- информационно-методическую поддержку педагогов в виртуальном образовательном пространстве;
- планирование системы повышения квалификации и ее ресурсного обеспечения;
- мониторинг и фиксацию хода и результатов образовательного процесса педагогов по курсам повышения квалификации;
- современные процедуры создания, поиска, сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации;
- дистанционное взаимодействие всех участников образовательного процесса;
- дистанционное взаимодействие образовательного учреждения с другими организациями социальной сферы.

Для формирования педагогов с актуальным уровнем компетенций разработана сетевая модель взаимодействия в едином информационно-образовательном пространстве школы «Пять пространств» (Рисунок 1. Модель «Пять пространств»). По сетевым каналам постоянно осуществляется обмен необходимыми ресурсами: информационными, кадровыми, мотивационными, научно-методическими, нормативно-правовыми.

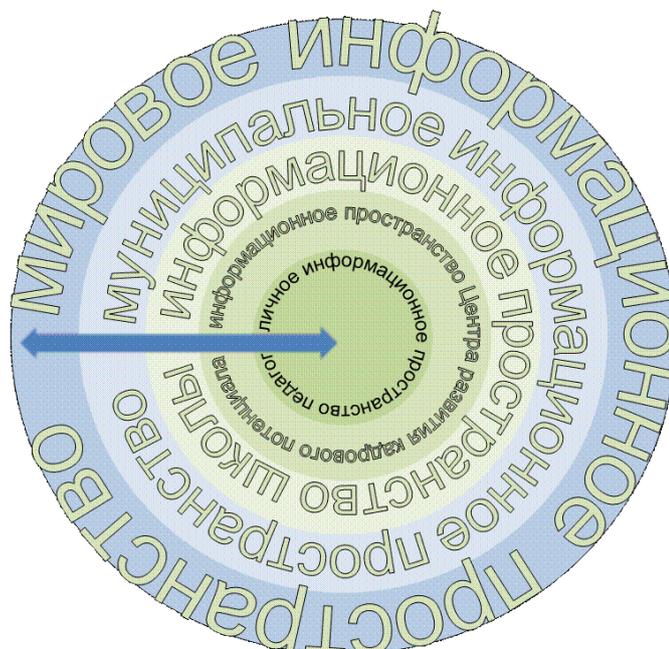


Рисунок 1. Модель «Пять пространств»

Одной из особенностей технической организации ИОП СОШ № 23 является использование двух автоматизированных информационных систем: «NetSchool» и «АСИОУ», последняя из которых имеет выход в открытую среду – Региональный интернет дневник (РИД).

Функциональные возможности информационных систем позволяют организовать личное информационное пространство педагога посредством создания электронного портфолио учителя, включающего пакет достижений, карту активности педагога, электронную лабораторию, каталог ссылок и другие материалы. Портфолио позволяет учитывать реальные изменения и достижения, фиксировать промежуточные и конечные результаты в самых разных видах деятельности: образовательной, творческой, социальной, коммуникативной, что обеспечивает мониторинг профессионального роста молодого педагога. Портфолио является эффективной формой оценивания и средством решения важных задач:

- поддержание высокого уровня мотивации;
- поощрение активности и самостоятельности;
- расширение возможностей обучения и самообучения;
- развитие навыков рефлексивной и оценочной деятельности.

Ведение электронного журнала и автоматическая система отчетов об успеваемости обучающихся – средства, позволяющие молодому педагогу приобрести опыт учета и анализа результатов учебной деятельности на современном уровне.

Система почтовых сообщений, действующая в АИС, позволяет организовать обмен информацией как между педагогами одной школы (АИС «NetSchool», РИД), так и с учителями образовательных учреждений региона (РИД). Такой вид общения способствует развитию коммуникативных качеств молодого учителя, овладению одним из видов взаимодействия, который в настоящее время широко используется в работе с обучающимися и их родителями (законными представителями).

Особую роль в работе с педагогами играет школьный Центр развития кадрового потенциала, одно из направлений работы которого - профессиональное становление молодого учителя. Используя возможности ИОП, для педагогов школы создана виртуальная площадка, предоставляющая им возможность обмениваться знаниями и опытом, получить доступ к цифровым учебным материалам и услугам, базирующимся на современных ИТ-решениях.

Творческие лаборатории («Эффективное использование интерактивных досок», «Использование сервисов Интернет» и др.), действующие в школе, являются одной из форм организации внутрифирменного обучения молодых специалистов в области анализа, разработки и создания электронных образовательных ресурсов с использованием возможностей автоматизированных информационных систем, программного обеспечения для интерактивных досок, среды Moodle, сервисов Интернет. В дальнейшем молодые учителя, используя приобретенные компетенции и возможности ИОП, участвуют в создании Образовательного Облака, посредством которого пользователям (преподавателям и учащимся) предоставляется широкий спектр возможностей ведения образовательной деятельности на основе облачных сервисов без необходимости использования дополнительных аппаратно-программных средств и привлечения ИТ-специалистов.

Возможности информационно-образовательного пространства, используемые в школе при организации работы с молодыми специалистами, позволяют обеспечить создание «адресных» (в том числе индивидуальных) программ (маршрутов) профессионального развития. При этом молодой учитель не только имеет возможность использовать ресурсы ИОП школы, но и, со своей стороны, вносит свой вклад в его развитие, поддержку инноваций и рейтинга школы в образовательном пространстве (Рисунок 2. Модель «Молодой специалист в ИОП школы»).

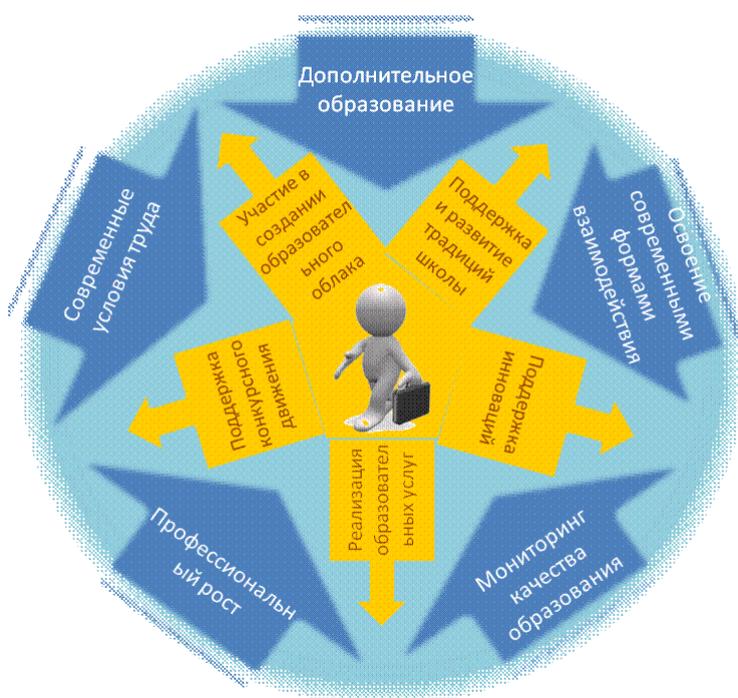


Рисунок 2. Модель «Молодой специалист в ИОП школы»

Профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле. Считаем, что возможности информационно-образовательного пространства СОШ № 23 позволяют обеспечивать на достаточном уровне формирование и повышение профессиональной компетентности молодых педагогов и развивать их творческий потенциал.

### **Проблемы и пути их решения в период адаптации молодого специалиста**

*Шульцева Любовь Владимировна,  
учитель начальных классов СОШ № 26*

Я учитель начальных классов. Моя педагогическая деятельность началась в СОШ № 26 с сентября 2014 года. Перед окончанием школы передо мной встал вопрос: где продолжать обучение? Всегда хотелось работать с детьми, поэтому я выбрала Рыбинский педагогический колледж. Время показало, что выбор был сделан правильно. В колледже я обучалась по специальности «Преподавание в начальных классах». Мы оказались в числе первых студентов, которых готовили к работе по стандартам нового поколения. Было трудно всем: подобный подход к обучению был новым не только для нас, но и для наших преподавателей.

Сегодня федеральные государственные образовательные стандарты начального общего и основного общего образования уже легли в основу образовательного процесса в каждой российской школе. В Стандартах сформулированы требования к современному учителю: это профессионал, который:

- демонстрирует универсальные и предметные способы действий,
- инициирует действия учащихся,
- консультирует и корректирует их действия,
- находит способы включения в работу каждого ученика,
- создает условия для приобретения детьми жизненного опыта,
- грамотно и эффективно использует в своей профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии и умеет работать в условиях постоянного пополнения информации.

В колледже мы получили достаточно большой объем теоретических знаний. Могли рассказать, что такое универсальные учебные действия, современные образовательные технологии, каковы принципы обучения. Отличительная особенность нового стандарта – его деятельностный характер. Моя выпускная квалификационная работа «Использование деятельностного подхода на уроках математики в первом классе при изучении геометрического материала» основывалась на содержании Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования. Прделанная мной теоретическая и практическая работа в рамках данной темы очень

помогла при поступлении на работу. Таким образом, к работе по-новому, нам казалось, мы были готовы.

Меня пригласили работать в среднюю общеобразовательную школу № 26. С удовольствием согласилась, так как в этой школе я проходила педагогическую практику.

На практике к нам относились не как к студентам, а как к молодым специалистам, предъявляли и соответствующие требования. Именно тогда возникли первые трудности. Нам не хватало практических умений по оформлению учебной документации, созданию рабочих программ, разработке технологических карт урока.

В 2014 году я стала классным руководителем 2 «А» класса, в котором проходила педагогическую практику во время обучения в колледже.

И снова проблема: дети и родители оказались не готовы к смене классного руководителя. Не каждый сможет серьезно слушать советы 22-летней молодой девушки. В итоге, если на сторону молодого педагога не становится администрация, то устоять против родительского «напора» вчерашнему выпускнику оказывается очень непросто. Трудности только «закаляли», и к концу учебного года взаимопонимание было найдено. Родители стали моими союзниками.

Первые трудности были не последними. Непросто было выстраивать отношения и с коллегами, ведь основной коллектив школы - уже сложившийся, устоявшийся. На молодых учителях, как ни странно, лежит «груз» инерции: они стараются преподавать так, как преподавали им, не учитывая изменений в образовательной системе...

Для успешной адаптации молодого специалиста в школе необходим комплекс мер, направленных на преодоление затруднений, возникающих у него в начале карьеры.

В нашей школе *создана система наставничества.*

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, в том числе развитие предметно-педагогической ИКТ-компетентности.

С благодарностью вспоминаю своего наставника, учителя начальных классов Кузнецову Елену Николаевну, готовую всегда прийти на помощь.

*Информационно-консультационное сопровождение.*

В школе организуются как плановые консультации: групповые или индивидуальные (в зависимости от целесообразности, временного фактора и запроса молодых специалистов), так и внеплановые: по выявленным проблемам и запросам педагогов.

Основным преимуществом информационно–консультационного сопровождения является возможность решения возникающих вопросов без отрыва от основной деятельности и за короткий промежуток времени. Помощь всегда мы можем получить, обратившись в методический кабинет к заместителям директора по УВР Кузнецовой Нине Юрьевне и Лапиной Татьяне Михайловне.

*Организация обучения молодых специалистов.*

Отсутствие преподавательской практики неблагоприятно сказывается на уровне развития профессиональной компетентности. Поэтому, начиная работать в школе,

молодой педагог встаёт перед необходимостью продолжения обучения. Школа, в которой я работаю, предоставляет возможность получать высшее образование в ЯГПУ им. К.Д.Ушинского, проходить курсы повышения квалификации, как на базе самой школы, так и на базе МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр». В связи с увеличением количества молодых специалистов в нашей школе планируется *создание творческой мастерской*.

Деятельность творческой мастерской будет организована с целью создания условий для роста профессиональной компетентности педагогов. Формами работы мастерской являются совещания, взаимопосещение и анализ уроков, совместная разработка и проведение уроков, семинаров, мастер-классов, систематизация имеющихся ресурсов и разработка новых.

Для успешной адаптации молодого специалиста в школе, системе образования города и области имеются следующие ресурсы, позволяющие развивать у молодых специалистов профессиональную компетентность

Кадровые:

- администрация школы;
- учителя с высоким уровнем развития профессиональной компетентности, представляющие опыт своей работы на конференциях различного уровня;
- специалисты МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» г. Рыбинска, ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», обладающие высоким уровнем профессиональной компетентности и методической грамотности.

Организационные:

- методический совет школы, являющийся главным связующим звеном всех подструктур;
- методические объединения учителей, оказывающие в рамках своей деятельности помощь молодым специалистам.

Материально-технические:

- учебный кабинет, оборудованный рабочим местом учителя, включающее: компьютер с выходом в Интернет, проектор, интерактивную доску, принтер, сканер, колонки, документ-камеру;
- локальная сеть школы, используемая для связи компьютеров и периферийных устройств между собой, не используя при этом сеть Интернет.

Финансовые:

- бюджетные и внебюджетные средства образовательного учреждения.

Информационные:

- методические материалы;
- цифровые образовательные ресурсы, включающие 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 электронных образовательных ресурсов, и задача учителя постепенно сводится не к созданию новых ЦОР, а к грамотному отбору

имеющегося материала.

Отработав в школе полтора года, я поняла главное: с выбором профессии не ошиблась. Дети приносят мне радость, и я готова учиться вместе с ними. По мнению Всемирной Организации ЮНЕСКО, которое я поддерживаю, основная миссия учителя в современном обществе – «научить учиться».

Обобщая свой небольшой опыт, мне хотелось бы сказать, что многое зависит от нас и от тех людей, которые с нами рядом, от их участия и поддержки.

Я, как молодой специалист, в свой первый год наделала много ошибок, но думаю, что этого не избежать никому. Не бойтесь признавать свои ошибки и обязательно исправляйте их, а также любите детей, любите свой предмет и вам покажется, что школа – это идеальное место для работы, а быть учителем – это самая интересная и значимая профессия на Земле!

### *Литература*

1. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (утвержден приказом Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373; в ред. приказов от 26 ноября 2010 г. № 1241, от 22 сентября 2011 г. № 2357)

2. Блонский П.П. Избранные педагогические произведения /Ред кол : Б.П.Есипов, Ф.Ф.Королев, С.А.Фрумов; Сост.: Н.И.Блонская, А.Д.Сергеева./ М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961.- 695 с.

3. Хуторской А.В. Ключевые компетенции.Технология конструирования // журнал «Народное образование» — 2003 №5.

4. ICT Competency Standards for Teachers. UNESCO. 2011. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2011. <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001562/156207e.pdf> (дата обращения 28.01.2016г).

## **Роль мотивов педагогической деятельности в системе профессиональных качеств молодого учителя**

*Мелковская Алина Вадимовна,  
учитель английского языка СОШ № 24 им. Бориса Рукавицына*

***Если вы удачно выберете труд и вложите в него всю свою душу, то счастье само вас отыщет***

*К.Д. Ушинский*

Актуальность проблемы мотивации педагогической деятельности, как и в целом, проблема мотивации поведения и деятельности человека, является одной из наиболее сложных и мало разработанных. Практически нет специальных исследований, в которых бы прослеживалась взаимосвязь мотивов выбора педагогической профессии и мотивации педагогической деятельности.

Если объединить выбравших педагогическую профессию людей в соответствии с их склонностями к обучению и воспитанию, их интересом к детям, то лишь немногим

более половины будущих учителей выбирают профессию, руководствуясь мотивами, свидетельствующими о педагогической направленности их личности.

Поскольку до сих пор мотивы деятельности, в том числе трудовой, являлись объектом изучения лишь психологии, философии и социологии, целесообразно посмотреть, как эти науки определяют категорию «мотив». Психологи определяют мотив как:

- побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребностей субъекта: совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность;

- побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности предмет (материальный или идеальный), ради которого она осуществляется;

- сознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности.

Философы определяют мотив как процесс становления индивидуальной деятельности внутри и на основе совместной (коллективной) деятельности.

В социологии мотив рассматривается как «осознаваемая потребность субъекта в достижении определенных благ, желательных условий деятельности» и как «внутренние побуждения активности индивидов и социальных общностей в отличие от внешних стимулов».

Существует подразделение мотивов на ведущие (доминантные) и ситуативные (мотивы-стимулы), а также внутренние и внешние, внешние в свою очередь делятся на положительные и отрицательные. В ситуациях первого типа учителя работают с увлечением, вдохновенно, а, следовательно, и продуктивно. Во втором случае – тягостно, с неизбежным нервным напряжением и обычно не имеют хороших результатов. Но сложная деятельность, какой является педагогическая, обычно вызывается несколькими мотивами, различающимися по силе, личной и социальной значимости. Мотивированность педагогической деятельности – явление обычное: учитель может хорошо работать ради достижения высоких результатов, но в тоже время удовлетворять другие свои потребности (признание коллег, моральное и материальное поощрение и др.)

Маркова А.К. считает, что анализ личности учителя следует начинать с изучения направленности, т.е. того, на что устремлен учитель в своем труде, тогда как способности в целом являются более компенсируемой чертой личности, их можно сформировать, если у человека есть устойчивое желание быть учителем. Педагогическая направленность – это мотивация к профессии учителя, главное в которой действенная ориентация на развитие личности ученика. Устойчивая педагогическая направленность – это стремление стать, быть и оставаться учителем, помогающее ему преодолевать препятствия и трудности в своей работе. Направленность личности учителя проявляется во всей его профессиональной жизнедеятельности и в отдельных педагогических ситуациях, определяет его восприятие и логику поведения, весь облик человека.

Российские ученые показывают, что мотивация деятельности учителей может меняться в процессе трудовой деятельности. По итогам опытно-экспериментальной работы, проведенной учеными из Санкт-Петербурга, было установлено, что сильнее

всего за годы работы у педагогов изменились следующие мотивы: возможность реализовать себя творчески, тяга к исследовательской деятельности и потребность в реализации своих возможностей.

Таким образом, основные изменения затронули самоактуализацию учителей. Эти данные противоречат положениям иностранных ученых психологов, считавших, что главный мотив личности – доминирование или власть.

Итак, мотивы педагогической деятельности можно разделить на внутренние и внешние. Внешние, как правило, связаны с потребностью в самореализации, самоактуализации и потребностью в общении с коллегами.

Мало иметь только педагогическую направленность необходимо обладать профессионально важными качествами и умениями. Рассмотрим профессионально важные качества учителя иностранного языка. Разработанные в советской педагогической психологии и педагогике в трудах Крупской, Макаренко, Сухомлинского, в исследованиях Гоноболина, Кузьминой, Щербакова, Страхова представления о профессиональных знаниях, умениях позволили выделить основные компоненты профессиограммы учителя.

Кузьминой, Щербаковым и другими исследователями были определены основные функции учителя (конструктивная, организаторская, коммуникативная, гностическая). По содержанию они во многом совпадают с выделенными ранее Ф.Н. Гоноболиным педагогическими способностями. Эти функции были, затем соотнесены с теми умениями, которые лежат в основе профессиограммы учителя – предметника, в частности учителя иностранного языка. Исследования, проведенные Ириной Алексеевной Зимней, об иноязычных способностях выявили, значимую связь между уровнем развития определенных показателей психических процессов и успешностью овладения иностранным языком. В качестве таких показателей выступили: объем оперативной памяти, вероятное прогнозирование, скорость языкового обобщения (выявление языкового правила), слуховая дифференциальная чувствительность.

Из всего сказанного можно прийти к выводу, учителю иностранного языка важно обладать хорошей слуховой дифференциальной чувствительностью, достаточным объемом памяти, словесно-логическим мышлением, лингвистическими и коммуникативными способностями, конкурентоспособностью, которая основана на волевых качествах, творческим мышлением и воображением и иметь педагогическую направленность личности, а также, чтобы мотивы были внутренними и внешними положительными.

Среди молодых учителей города Рыбинска в одной из социальных сетей мною был проведен опрос «Почему Вы пошли работать в школу?» Самым главным мотивом педагогической деятельности 45% опрошенных педагогов является любовь к профессии и детям. На втором месте по популярности ответ «надбавка к зарплате за молодого специалиста». Так ответили четверть опрошенных. 10% молодых педагогов сказали, что не нашли другого места работы и еще столько же респондентов мотивировались собственными соображениями. И только 5% молодых педагогов выбрали школу в качестве места работы за достаточно свободный график работы и возможность карьерного роста.

Проанализировав статистику работы молодого учителя в школе, я пришла к выводу, что после окончания периода выплаты 30% надбавки молодого специалиста каждый второй меняет место работы, что обусловлено рядом причин, среди которых наиболее часто называемыми являются – снижение заработной платы и неспособность выдержать особый ритм педагогической деятельности, наполненный наряду с главной обязанностью – учить, обязанностями «много писать», воспитывать, быть постоянным примером, быть этичным и т.д.

Второй вопрос, который был задан молодым педагогам «С какими проблемами Вы столкнулись в первый год работы?».

По данным опроса у 48% респондентов возникли трудности с учениками, их родителями и администрацией школы. Я считаю, что низкий уровень мотивированности и нехватка профессионально важных качеств и умений молодого педагога неотъемлемо ведут такого рода проблемам. Поэтому на начальном этапе педагогической деятельности для молодого педагога особенно необходимо умелое сопровождение, руководство педагога со стажем, который и словом, и делом и собственным примером поможет справиться с трудностями вхождения в профессию.

32% учителей столкнулись с проблемой оснащенности школы. Из собственного опыта могу сказать, что такая же проблема была и остается у меня. ФГОС требует многого. Чтобы научить ребенка английскому языку, необходима хорошая аудиотехника, лингафонные устройства, разнообразие наглядного и раздаточного материала. На сегодняшний день у меня нет большинства из того, что я назвала. Интерактивных досок, которые помогают решить ряд проблем в нашем образовательном учреждении – 6, четыре из которых – в начальной школе. А на всех желающих старшей школы – две доски. Конечно, при составлении расписания стараются учитывать потребности учителей иностранного языка в технической оснащенности, но, увы, в лучшем случае каждая группа попадает в кабинет с мультимедийной доской лишь один раз.

16 % опрошенных признались в том, что им не хватает методической «подкованности», что обучаясь в вузе, они не были ознакомлены с рядом передовых педагогических технологий, без применения которых трудно работать с современными учениками. А значит нужно вновь учиться, самим садиться за парту, идти на курсы, т.е. еще в большей степени уменьшать свое свободное время, лишая себя каких-то благ. А ведь еще вчера, получив диплом, с радостью осознавал, что «всё окончилась учеба, конспекты, экзамены», и вдруг опять...

Ко всему названному добавлю, что неким снижением мотиваций в работе молодого педагога является и то, что зачастую человек, идущий работать в школу, сегодня вызывает некое недоумение. Мотивы прозрачны: либо не нашел более успешного места (а значит, неудачник), либо деньги не нужны (что сегодня более чем странно), либо человек не от мира сего ("как с сегодняшними детьми можно работать?!"). Связан этот стереотип с чрезвычайно заниженным социальным статусом учителя, обусловленным целым спектром факторов.

Подводя итог размышлению на тему «Роль мотивов педагогической деятельности в системе профессиональных качеств молодого учителя», отмечу, что молодой педагог в

контексте современных образовательных требований и возможностей останется работать в школе и будет стремиться к своему профессиональному росту, если будут выполняться хотя бы на 50% следующие условия:

- во-первых, его приход в педагогику был осознанным стремлением учить детей, воспитывать, развивать их, помогать в различных ситуациях, сотрудничать с ними;
- во-вторых, у него будет профессионал-наставник, который поможет справиться с первыми неудачами, найти общий язык с детьми, родителями, коллегами, покажет возможности педагогического и даже карьерного роста;
- в-третьих, со стороны администрации он получит возможность развиваться, пробовать себя в различной деятельности, а также не будет испытывать проблем с оснащением своих уроков.

### **Становление самосознания молодого педагога как условие повышения качества образования**

*Караулова Кристина Сергеевна,  
учитель начальных классов СОШ № 36*

Современное образование в мире – самый массовый вид деятельности людей. Для многих из них оно становится главным делом всей жизни, их профессией. Российское общество выдвигает совершенно определённый социальный заказ на подготовку педагогов. Он сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию». Введение ФГОС – это очередной этап модернизации российского образования. Его концепция диктует новые требования к личности учителя, как ключевой фигуре преобразовательной деятельности в школе. В обновлённую систему образования должен прийти педагог, с новым типом мышления, способный реализовать задачи, выдвинутые ФГОС: внедрение системно-деятельностного подхода в обучении, организация контрольно-оценочной и внеурочной деятельности. Одной из основных характеристик его деятельности должна стать технологичность.

Среди профессионально важных педагогических качеств можно выделить следующие:

- профессиональная компетентность, которая позволяет педагогу постоянно самосовершенствоваться, искать новые знания. Он должен быть не транслятором знаний, не «урокодателем», а человеком, который способен проектировать образовательную среду ребенка, класса, школы
- педагогические способности, обеспечивающие накопление плодотворной информации об учащимся и позволяющие использовать «созидающее» внушение, для стимулирования формирования самоконтроля и саморегуляции, обеспечивая тем самым

потребность учащегося в саморазвитии и самоутверждении. Если в структуре личности педагога гармонично сочетается несколько способностей, при ведущей роли педагогических, то можно говорить о талантливости педагога. Сочетание способностей обеспечивает достижение очень высоких результатов в педагогической работе.

– личностные качества. Учитель должен являться носителем образа человека, народа, страны и передавать этот образ молодому поколению, ведь его ключевое предназначение состоит в воспитании граждан России

– профессиональное самосознание, которое заключается в осознании будущим учителем себя в системе собственной личности, педагогической деятельности и профессионально-педагогического общения.

С точки зрения Ю.Н. Кулюткина, доктора психологических наук, профессиональное самосознание является инстанцией, в которой происходит оценка имеющихся достижений, планирование направления саморазвития, его осуществление. Только в том случае, если педагог знает, с одной стороны, какими качествами он должен обладать, понимает их значимость для своей деятельности, а с другой – сознает, в какой мере у него развиты данные качества, он может сознательно стремиться к формированию и развитию данных качеств у себя.

В исследованиях, посвященных проблеме профессионального самосознания учителя, анализируются следующие его составляющие: образ Я, Я-концепция, самооценка, самопознание, самоанализ, самокритичность, рефлексия, эмпатия, профессиональная ответственность.

Рассматривая значение развития и формирования профессионального самосознания учителя, мнения большинства исследователей сходятся на том, что оно является неотъемлемой составляющей его профессионализма, компетентности и мастерства.

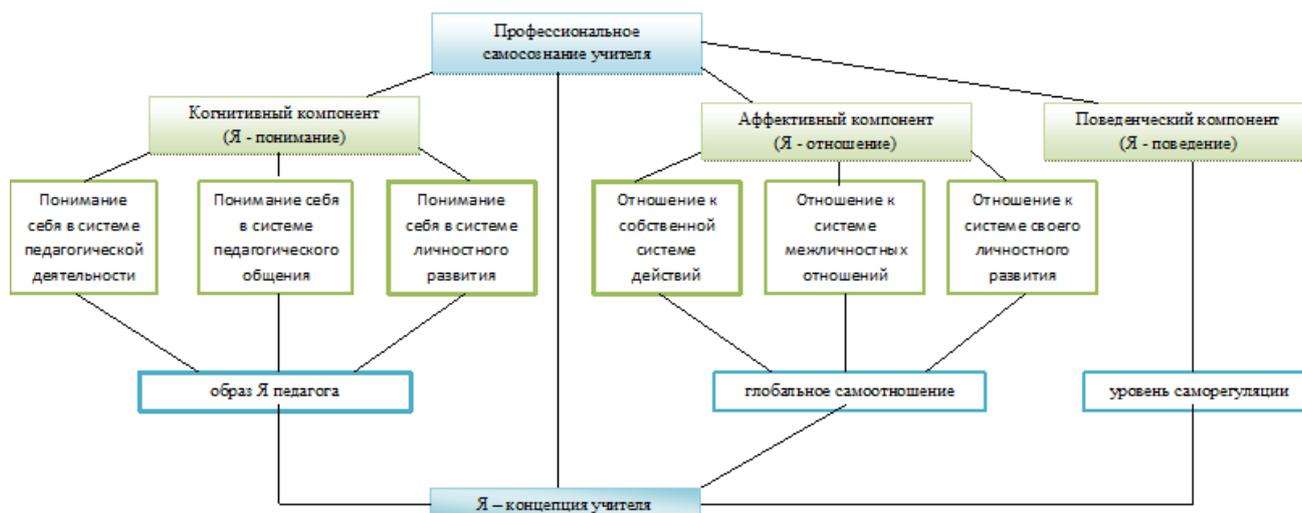
Теоретический анализ структуры профессионального самосознания учителя показал, что его структура в общих чертах совпадает со структурой самосознания личности и представляет собой взаимодополняющее соединение трех подструктур: когнитивной, аффективной и поведенческой (Л.М. Митина, А.К. Маркова).

### ***Когнитивный компонент***

В этом компоненте профессионального самосознания учителя необходимо различать процесс самопознания и результат — систему знаний о себе, «образ Я» как профессионала-педагога.

«Образ Я» педагога является обобщенной системой представлений субъекта о себе, образующейся в результате процессов осознания себя в трех взаимодополняющих и пересекающихся системах: в педагогической деятельности, в педагогическом общении и в личностном развитии.

Схема 1.



«Образ Я» педагога имеет преимущественно когнитивный характер и является относительно устойчивым образованием, хотя, разумеется, подверженным периодическим колебаниям под воздействием внутренних и внешних факторов.

Постепенно у молодого педагога на основе представления о себе в отдельных педагогических ситуациях, на основе мнения учеников и коллег складывается устойчивая Я-концепция, придающая ему чувство профессиональной уверенности или неуверенности.

Когнитивный компонент представляется в структуре самосознания ведущим.

### ***Аффективный компонент***

Этот компонент профессионального самосознания учителя характеризуется совокупностью трех видов отношений:

1) к системе своих педагогических действий, к своим целям и задачам, к средствам и способам достижения этих целей, к результатам своей работы;

2) к системе межличностных отношений с учениками; к реализации основных функций педагогического общения — информационной, социально-перцептивной, презентативной, интерактивной и аффективной;

3) к своим профессионально значимым качествам и в целом к себе как профессионалу.

Одним из важнейших понятий, связанных с аффективной подструктурой профессионального самосознания учителя, является самооценка.

Если у учителя есть знание о себе, о своих личных и профессиональных качествах, то на основе этих знаний и самооценивания возникает эмоционально-ценностное отношение к себе

### ***Поведенческий компонент***

Означает способность действовать на основе знаний о себе и отношения к себе.

Внешние проявления характеризуют поведенческий компонент профессионального самосознания учителя. Основным психологическим механизмом

этой подструктуры является удовлетворенность педагога собой и своей профессиональной деятельностью.

Учитель, удовлетворенный собой, не испытывает тревожности и внутреннего напряжения при общении с учениками. Обладая адекватной самооценкой и позитивным самоотношением, он с большей готовностью, чем его коллега с неадекватной самооценкой и высокой степенью неудовлетворенности, идет на контакт с детьми, демонстрирует способность к их безусловному принятию. Тем самым педагог оказывает позитивное воздействие на самооценку и самоотношение детей, стимулирует у них стремление к успехам в учебной деятельности и, в конечном счете, оказывает развивающее воздействие на их личность.

### ***Рефлексия***

В традиционном понимании этот термин означает процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний.

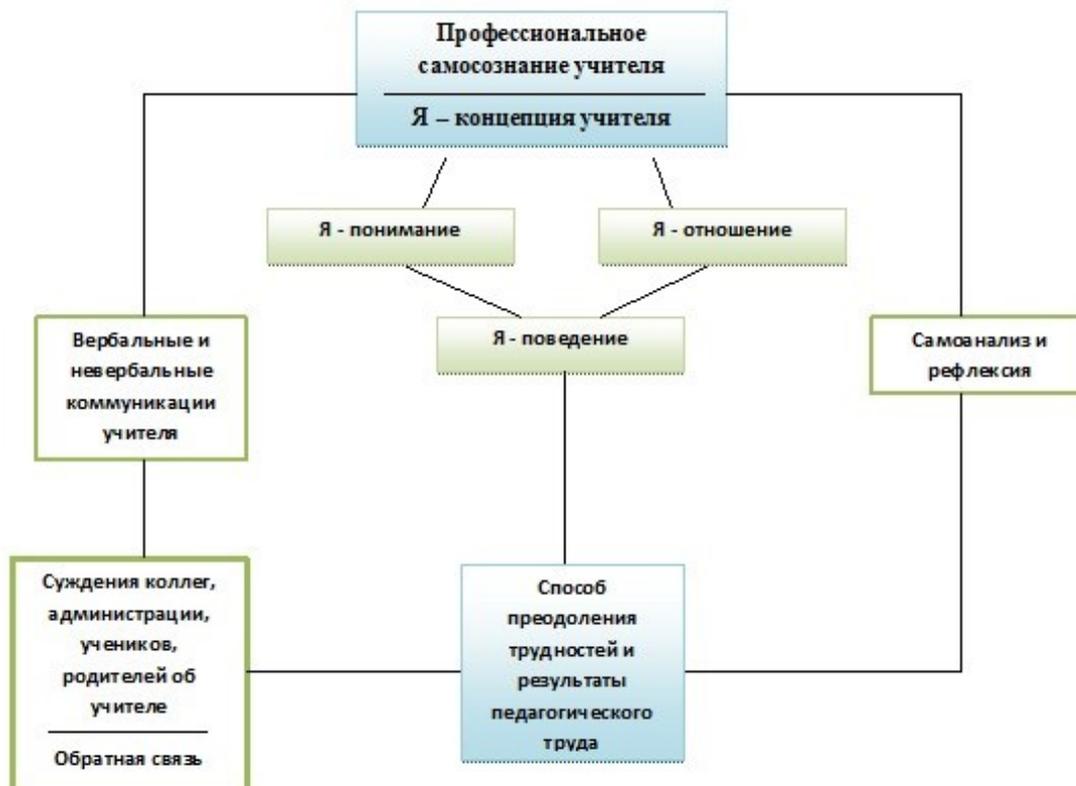
В то же время в социальной психологии рефлексия выступает в форме осознания субъектом того, как другие понимают «рефлексирующего», его личностные особенности, эмоциональные реакции и когнитивные представления. Изучение рефлексии во втором ее значении осуществляется при коммуникациях и в совместной деятельности: в имитационных и организационно-деятельностных играх, при проведении психологических тренингов, при коллективном решении задач, при взаимоотношениях в организационных системах.

Особую роль рефлексивные действия играют в развитии самосознания при общении и взаимодействии с другими людьми.

Рефлексию можно рассматривать в качестве механизма самосознания. Рефлексия дополняется и обогащается в процессе обратной связи, что позволяет индивиду корректировать свою деятельность и общение, произвольно управлять своим поведением. Два психологических механизма — рефлексия и обратная связь — являются комплиментарными.

Поскольку основными источниками развития самосознания личности являются собственная практическая деятельность человека и общение, то и на процесс развития профессионального самосознания учителя и формирование убежденности в личностной и профессиональной компетентности в соответствии с этим оказывают влияние две наиболее значимые группы факторов. К одной группе относятся ожидания и оценочные суждения представителей непосредственного социального окружения педагога — его коллег, администрации, учеников. Во второй группе факторов можно выделить его собственные мотивационно-ценностные ориентации и ожидания от самого себя как профессионала, вытекающие из его практической педагогической деятельности.

Схема 2.



Кратко эту схему развития профессионального самосознания учителя можно интерпретировать следующим образом.

Педагог, сталкиваясь в повседневной практической деятельности с ситуациями, требующими постоянного поиска и новых эффективных способов преодоления трудностей, так или иначе, анализирует эти способы и оценивает результаты своего труда.

На основе этого анализа, опирающегося на систему мотивационно-ценностных ориентаций, педагог формирует когнитивный «образ Я» как профессионала, испытывает эмоциональные переживания в процессе самооценивания, индуцируемые в некоторое самоотношение. Когнитивная и аффективная подструктуры профессионального самосознания учителя определяют поведенческую подструктуру.

Вместе с тем педагог посредством обратной связи получает информацию извне, содержащую оценочные суждения коллег-учителей, администрации школы и, разумеется, самих учеников. В результате вербальной и невербальной коммуникации эта информация либо принимается, либо отвергается педагогом. В случае принятия информации о себе педагог учитывает ее при формировании собственной Я-концепции и в когнитивном и в аффективном аспектах.

Разумеется, оценки других людей, и самооценка педагога могут не совпадать, вследствие чего возникают внутренние противоречия, которые требуют разрешения.

Для педагога, обладающего высоким уровнем профессионального самосознания и убежденного в своей компетентности, внешние оценки не становятся причиной возникновения психологической защиты и эмоционального напряжения, а служат предметом глубокого анализа и рефлексии. Однако для учителя с низким уровнем

профессионального самосознания расхождение внешних оценок с собственной оценкой превращается в сильный фрустрирующий фактор.

Молодой учитель на новом месте работы сталкивается с большим количеством трудностей. В связи с этим возникает противоречие между теми высокими современными требованиями к молодым специалистам, в рамках профессиональной компетентности, и возможностями молодых специалистов, обусловленные их адаптационным потенциалом, профессиональной компетентностью, психологической готовностью к профессиональному самоутверждению.

Учитывая, что именно в школе происходит эмоциональное, социальное и психическое становление личности, особые требования предъявляются к учителю, призванному обеспечить это становление. В каждой школе есть люди, способные к профессиональному и личностному росту, свободные от догм и стереотипов. Именно они помогают своим воспитанникам преодолеть отчуждение от школы, благодаря этим учителям ученики идут на уроки не с отвращением и страхом, а с интересом и удовольствием. Эти учителя получают удовольствие от своей работы.

Изучение их личностных особенностей, а также анализ результатов отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций учителя позволило выделить блок профессионально важных качеств, среди которых – приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания, уровень субъективного контроля и удовлетворенность трудом.

Все эти параметры можно выявить с помощью методики «Психологический портрет учителя», в основу которой легли представления автора о хорошем учителе, подкрепленные отечественными и зарубежными исследованиями об эффективности преподавательской деятельности и собственным многолетним опытом работы в школе.

Теоретические основы методики – учение А. А. Ухтомского о доминанте, труды В. А. Сухомлинского, духовно-ориентированная психология Т. А. Флоренской, Я-концепция Р. Бернса, подходы У. Джеймса, А. Маслоу, К. Роджерса, Т. Гордона.

Мною было проведено исследование с целью выявления психологических причин профессиональных затруднений молодых педагогов (количественный состав исследуемых-53 человек, стаж от 1 до 5 лет).

1. Если общение с детьми не является приоритетной ценностью учителя, ему не стоит рассчитывать на любовь и доверие детей, даже если он прекрасно знает свой предмет и методику преподавания.

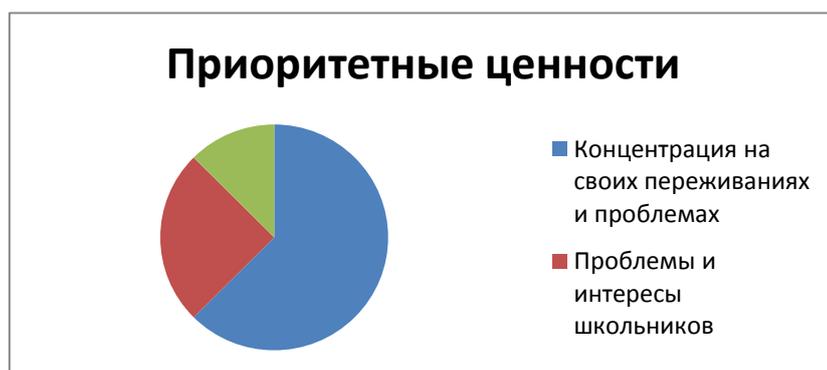


Схема 3.

Анализируя полученные результаты (схема 3), можно сделать вывод, что приоритетной ценностью большинства испытуемых (62,5%) является концентрация на своих переживаниях и проблемах; для 25% особая значимость - интересы и проблемы школьников; для остальных 12,5% важным является их отношения с коллегами, ориентация на их мнение.

2. Особенности поведения и восприятия учителя во многом обусловлены состоянием его нервной системы. При информационных и эмоциональных перегрузках, характерных для работы в школе, возможны нарушения двигательного и речевого поведения учителя, проблемы со здоровьем.

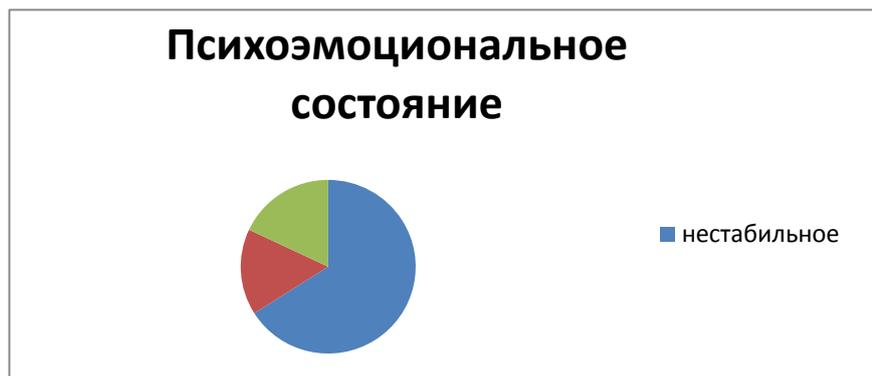


Схема 4.

Из результатов исследования (схема 4) видно, что нестабильность психоэмоционального состояния наблюдается у 66% респондентов, благополучное состояние – 16%, 18% испытуемых набрали одинаковое количество баллов в двух группах, это свидетельствует о том, что поведенческие установки молодых педагогов окончательно не сформированы.

3. Самооценка, или самовосприятие – это оценка человеком самого себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Представления учителя о принципах преподавания, вся его «личная педагогическая философия» во многом определяются его самооценкой.



Схема 5.

Анализируя полученные результаты (схема 5), можно сделать вывод, что позитивное самовосприятие у 43,75% опрошенных, неустойчивая самооценка – 37,5%, а у 18,75% поведенческие установки учителя окончательно не сформированы.

Учителям, обладающим позитивным самовосприятием, легко создавать на уроке атмосферу живого общения, вступая с учащимися в тесные контакты и оказывая им психологическую поддержку. Они доверяют людям и ждут от них дружелюбия, а не враждебности; ученика воспринимают как личность, заслуживающую уважения. Снижение самооценки в «полосе неудач» негативно влияет на эффективность взаимодействия с окружающими, затрудняя решение профессиональных и жизненных проблем.

4. На формирование стиля преподавания оказывает влияние целый ряд факторов: личностные особенности, жизненные установки, опыт. Он может способствовать эффективности работы учителя или осложнять выполнение учителем своих профессиональных обязанностей.

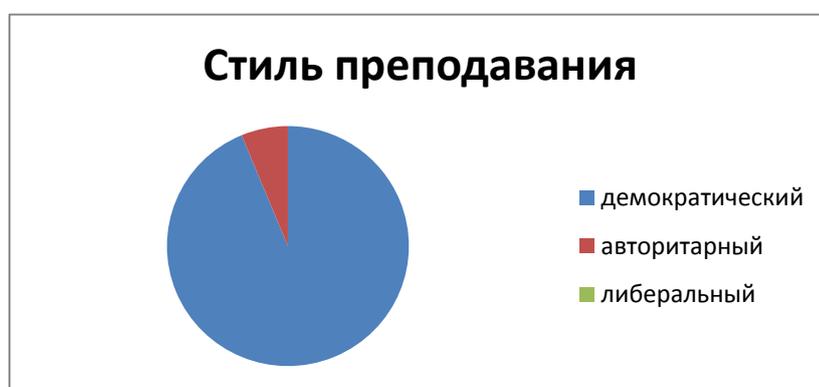


Схема 6.

Из результатов исследования (схема 6) видно, что демократический стиль учителя наблюдается у 93,75% испытуемых и лишь у 6,25% замечены авторитарные тенденции. Либерального стиля преподавания, из опрошенных, никто не придерживается.

5. Уровень субъективного контроля показывает, какую меру ответственности за наши отношения с людьми и факты нашей жизни мы готовы взять на себя. Профессия учителя требует готовности отвечать за другого человека, иногда ценой своего душевного комфорта и личного времени.

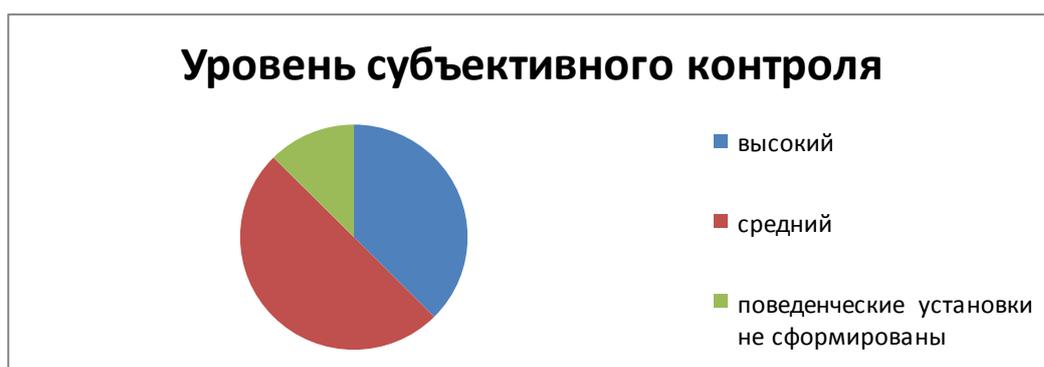


Схема 7.

Анализируя полученные результаты (схема 7), можно сделать вывод, что недостаточная сформированность ответственности за сложившиеся отношения и обстоятельства своей жизни наблюдается у большинства опрошенных – 50%; высокий уровень субъективного контроля – 37,5%, у 12,5% поведенческие установки окончательно не сформированы.

6. Удовлетворенность трудом – общее понятие, отражающее степень душевного благополучия профессионала. Удовлетворенность трудом зависит от интереса к своей работе, личностных качеств человека, психологического климата в коллективе, условий работы, профессиональной успешности.

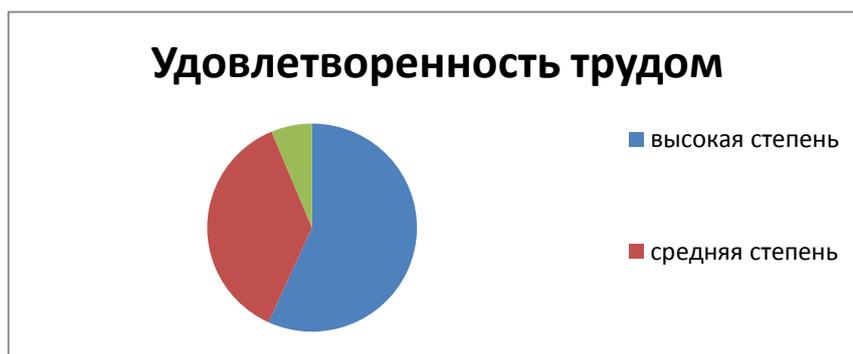


Схема 8.

Высокая степень удовлетворенности своим трудом наблюдается у большинства – 56,25%, недостаточная удовлетворенность человека своим трудом, низкая профессиональная мотивация – 36,5%, у 6,25% поведенческие установки окончательно не сформированы.

Познакомившись с результатами исследования, стало очевидно, что вопрос развития профессионального самосознания молодого педагога является актуальным. Ведь как бесполезен, если не опасен, инструмент в руках неумелого хирурга, так и психолого-педагогические приемы не работают, если у самого специалиста не сформировано профессиональное самосознание.

Для помощи молодым педагогам МОУ СОШ № 36 в их профессиональном становлении был проведён тренинг по развитию профессионального самосознания. Тренинг состоял из пяти трехчасовых занятий: «Приоритеты и ценности», «Мотивы и потребности», «Направленность личности», «Профессионально важные качества учителя», «Профессиональные риски и пути их преодоления». Структура занятий включала в себя теорию и практику.

Основными принципами тренинга являлись: практическая направленность с опорой на современные научные представления, метафоричность, баланс комфорта и дискомфорта участников.

На завершающем этапе тренинга была использована методика незаконченных предложений по изучению педагогического сознания (С.В. Пазухина). Предметом исследования стали: профессиональные цели и мотивы; социальная ценность профессии учителя; представление об идеальном педагоге; отношение к детям, образ ребенка в сознании педагога; отношение к различным сторонам педагогической деятельности.

Каждому участнику исследования было представлено 30 незаконченных предложений, которые необходимо закончить одним или несколькими словами. После обработки результатов был сделан следующий вывод: практически все суждения имели благоприятный окраску, лишь 7 высказываний участников имели неопределенное мнение, негативные высказывания отсутствовали.

Надеемся, что проведенный тренинг стал еще одной ступенькой к развитию самосознания и других необходимых профессионально качеств у молодых педагогов.

Вспомним слова русского педагога, основоположника научной педагогики в России, Константина Дмитриевича Ушинского: «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя. Учитель живет до тех пор, пока он учится. Как только он перестает учиться, в нем умирает учитель».

Желаю всем педагогам здоровых идей и здоровых детских душ!

Список используемой литературы:

1. Вачков, И. Структура профессионального самосознания учителя [Электронный ресурс] // <http://psy.1september.ru/article.php?ID=200001311>
2. Клестина В.Е. Профессиональная ориентация гуманитарной подготовки студентов высшей школы / В.Е. Клестина // Совет ректоров. – 2008. – № 10.
3. Шутенко А.И. Структура и развитие профессионального самосознания. Автореферат. – М., 1994

### **Формирование педагогических позиций школьников на этапе допрофессиональной подготовки**

*Виноградова Мария Юрьевна,  
заместитель директора по ВР СОШ № 28 им. А.А. Суркова*

*Скоробогатова Светлана Геннадьевна,  
заместитель директора по НМР СОШ № 28 им. А.А. Суркова*

***Работа в школе должна быть привлекательна  
для молодых специалистов, которые... стремятся  
туда, где интересно и престижно, где есть ясные  
перспективы личного и карьерного роста и, конечно,  
убедительные материальные стимулы»***

*В.В.Путин*

Педагогическое образование выдвигается в число важнейших факторов социального развития государства, меняются его ориентиры и содержание, отражающие новые реалии современного общества.

Ведущей идеей совершенствования педагогического образования является развитие системы допрофессиональной подготовки школьников – будущих педагогов. Опыт организации такой подготовки в России имеет длительную историю. В 1979 году появляется инструктивно-методическое письмо Министерства просвещения СССР

«Об усилении работы общеобразовательных школ, органов народного образования, институтов усовершенствования учителей по ориентации учащихся на педагогические профессии», которое и в настоящий момент не утратило своего значения и является правовой основой создания педагогических классов. В Ярославской области опыт деятельности педагогических классов начинается с 1980 г. Варианты допрофессиональной подготовки будущих педагогов существуют и настоящее время, однако, количество современных классов педагогической направленности в настоящее время существенно меньше, чем двадцать лет назад.

В рамках реализации регионального проекта «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области» педагогический коллектив Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №28 имени А.А. Суркова инициировал создание педагогического класса с целью раннего профессионального самоопределения школьников.

В последние годы наблюдается снижение престижа педагогической профессии среди молодёжи, некоторые студенты педагогических вузов не планируют связать свою будущую профессиональную деятельность со школой. Этот факт определяется тем, что часть абитуриентов, слабо представляют практическую деятельность педагога. Необходима целенаправленная допрофессиональная работа с учащимися, направленная на подготовку старшеклассников к осознанному выбору педагогической профессии, формированию гражданской позиции будущего учителя.

Актуальность создания педагогических классов на базе школы определена рядом факторов. Первый фактор – это запросы общества на раннюю профилизацию школьников. Второй фактор – отсутствие, в учебном плане предметов, на которых учащиеся могли бы получить знания о самих себе. Школьников интересуют вопросы: какие они, какими их видят окружающие, как они развиваются, каков их творческий потенциал? Это позволит расширить представления учащихся о педагогическом труде. Обучение в педагогических классах дает школьникам базовую психолого-педагогическую подготовку, формирует основу для сознательного управления своим развитием, помогает усвоить практические приемы и способы самокоррекции и самосовершенствования. В отличие от традиционных методов обучения занятия в педагогическом классе направлены на развитие личности и коммуникативных умений, освоение навыков межличностного взаимодействия.

В этой связи особенно важным этапом подготовки будущих педагогов является профориентационная работа и допрофессиональная подготовка в школе, выявление и развитие личностных позиций школьников, имеющих склонности к педагогической деятельности. В основу данной деятельности легла Концепция допрофессионального педагогического образования обучающихся Ярославской области, разработанная под руководством Л.В. Байбородовой. Педагогический коллектив МОУ СОШ №28 имени А.А. Суркова с марта 2015 г. реализует инновационный проект **«Формирование педагогических позиций школьников на этапе допрофессиональной подготовки»**, стратегическая цель которого заключается в популяризации профессии педагога и формировании у школьников мотивов для получения педагогической профессии.

Актуальность создания педагогических классов на базе школы связана:

1. С запросами общества на раннюю профилизацию школьников;
2. С учётом реализации регионального проекта «Развитие кадрового потенциала системы образования Ярославской области».
3. С необходимостью повышения статуса педагогической профессии.

Первоначально был проведен опрос мнения учащихся о желании получить в будущем педагогическую профессию. Учащимся педагогического класса и группы был предложен тест «Опросник профессиональных предпочтений» по методике Холланда. Данный тест разработан для исследования профессиональных интересов и предпочтений человека. Он помогает соотнести склонности, способности и интересы к различным конкретным профессиям, более точно определить круг запросов в профессиональной сфере. В опросе участвовало 134 человека. В число респондентов вошли учащиеся 7,8,9 классов. В результате 37 человек дали положительный ответ. На базе основной школы открыт сводный педагогический класс, состоящий из учащихся 8-9 классов, а на базе старшей школы педагогическая группа. В дальнейшем мы планируем апробировать диагностический инструментарий на выявление предметных направленностей будущих педагогов и на определение качеств лидера.

Идея создания педагогического класса и педагогической группы была представлена на совещании заместителей директоров школ города. Было осуществлено признание проекта на муниципальном уровне, организованы встречи с административными командами и педагогами школ микрорайона «Веретье» и дошкольными образовательными учреждениями. На основании приказа о сетевом взаимодействии произошел вброс в муниципальную сеть элективных учебных предметов. Инициативной группой педагогов по реализации проекта были разработаны положения о педагогическом классе, педагогической группе, о помощнике классного руководителя. Был заключен договор о сетевом взаимодействии по реализации образовательных программ элективных учебных предметов педагогической направленности со школой № 24. В настоящее время реализуются два элективных учебных предмета «Основы педагогики. Учиться, чтобы учить» и «Основы психологии. Познай себя». Каждый предмет состоит из четырех модулей и рассчитан на два года в количестве 68 часов, что дает возможность внесения записи о прохождении данных элективных учебных предметов в аттестат выпускников.

На перспективу мы планируем разработать положение об индивидуальном образовательном проекте участников педагогической группы и класса.

Профессиональные пробы будущих педагогов осуществляются на базе дошкольных образовательных учреждений №51 и №99, группы продленного дня школы. Были заключены договоры о сетевом взаимодействии с ДОУ №51 и №99. Педагогами детских садов были разработаны программы педагогической практики. Следует отметить, что это разные по содержанию программы, с разными формами осуществления профессиональных проб и педагогической практики.

Несомненно, что для нас было интересно: откуда взять часы на реализацию проекта. Поскольку, в настоящее время, педагогических класс создан на базе 8-9 классов и педагогическая группа на базе 10 класса, то мы в этом учебном году просматриваем БУП-2004, возможности вариативной части учебного плана и возможности плана

дополнительного образования. БУП-2004 заканчивает своё существование и при реализации проекта в будущем рассматриваются возможности ФГОС: за счет часов внеурочной деятельности и возможности реализации проектной деятельности в рамках нового стандарта. Таким образом, проект универсален и механизмы его реализации доступны каждому образовательному учреждению.

Большинство учащихся педагогического класса и педагогической группы посещают занятия с интересом и желанием. Будущие педагоги организуют «Веселые старты» для первоклассников, дошколят и их родителей, проводят мастер-классы по ритмопластике, спортивной акробатике, обучают воспитанников ДОО искусству оригами.

Результаты диагностики показывают приращение практических педагогических знаний и умений в области коммуникации, организаторских способностей, лидерских качеств личности. Первые результаты показали, что небольшой процент учащихся осуществили необдуманный выбор и не просматривают себя в педагогике, что может способствовать правильному самоопределению в будущей профессии.

Профессиональная ориентация школьников – это многоаспектная система, включающая в себя просвещение, воспитание, изучение психофизиологических особенностей, проведение психодиагностики. Результатом профессионального самоопределения является выбор будущей профессии. Поэтому необходимо своевременно сосредоточить внимание школьников на формировании профессионально важных качеств в избранном виде педагогической деятельности, оценке и коррекции профессиональных планов.

## **Первые шаги молодого педагога: успехи и перспективы**

*Кузнецова Алена Дмитриевна,  
учитель начальных классов СОШ № 6*

Мой профессиональный путь начался два с половиной года назад, когда я стала учителем начальных классов. За это время мною был приобретен некий опыт работы с детьми и родителями, коллегами. Я бы хотела поделиться с вами своими успехами и перспективами.

Первые выводы:

1. Учитель – это не профессия, это образ жизни, способ мышления. Нет труда сложнее и ответственнее. Современный ритм жизни требует от учителя непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.

2. Учитель – это не столько образец поведения, подражания для детей, сколько мастер, способный научить своих воспитанников находить нужные знания в безбрежном океане современных наук, приобретать опыт самообразования.

3. Школа – это мир, в котором свои традиции и правила. Приступив к работе, я быстро осознала, что знания, полученные в колледже и университете, конечно же, хороши, но только теоретически, а в жизни – всё иначе!

Не сразу получается точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока.

Для работы мне предоставили замечательный кабинет с интерактивной доской, новой мебелью.

Мне повезло начать свой профессиональный путь школе № 6, где к молодым педагогам относятся очень заботливо и трепетно. Не ругают за каждый промах, а стараются объяснить, помочь, предлагают перспективы роста. Как у любого начинающего педагога у меня есть мудрый наставник.

В прошлом году мне доверили провести мастер-класс (Урок обучения грамоте) для молодых специалистов в рамках муниципального семинара для учителей начальной школы, который был положительно отмечен методистом ИОЦ Мерзляковой Яной Евгеньевной и другими участниками, наряду с титулованными педагогами представила мастер-класс «Детский фитнес» – занятие по внеурочной деятельности на муниципальном инновационном каскаде.

Я являюсь педагогом дополнительного образования Центра туризма и экскурсий. В прошлом учебном году мои ученики из 2 «А» попробовали себя в роли туристов, занимаясь в объединении «Туристенок», ездили на соревнования и туристические слеты. В этом году мы решили освоить новое направление – краеведение, где активно выступаем и уже занимаем призовые места (I место в краеведческой игре «Русская потешка»), в данный момент работаем над двумя проектами.

Наша школа сотрудничает со многими образовательными учреждениями, в частности, с рыбинским профессионально-педагогическим колледжем. Когда я сама была студенткой этого учебного заведения, то вела активную исследовательскую работу, выступала на конкурсах. Сейчас продолжаю сотрудничество с колледжем в рамках стажировки студентов провела несколько открытых уроков.

Больше всего меня беспокоит, как мотивировать детей, чтобы они с желанием учились, хотели узнать новое. Поэтому приходится к каждому уроку придумывать какие-то новые подходы и способы привлечения внимания. Стремлюсь проводить уроки в игровой форме, строя непрерывный диалог с учащимися. Среди учеников класса есть творческие, талантливые ребята, которые отзываются на любое задание; есть медлительные, которые не сразу включаются в работу; есть мальчик с ДЦП, к которому нужен особый подход. Радует, что мы вместе справляемся с любыми трудностями.

Всех моих успехов не было бы, если бы не мои самые замечательные ученики, их родители; отзывчивые и понимающие коллеги; мудрая администрация школы.

В перспективе – защита диплома в ЯГПУ, аттестация на 1 категорию, участие в конкурсе «Учитель года». Это программа минимум. А максимум? Пусть пока останется в тайне...

## Содержание

### МАТЕРИАЛЫ ПЛЕНАРНОГО ЗАСЕДАНИЯ

- Шувалова С.О.** Механизмы стимулирования профессионального совершенствования педагогов в муниципальном образовательном пространстве - 3 -
- Константинова В.Г.** Развитие кадров как имиджевая составляющая в региональной системе образования - 8 -
- Гайнутдинов Р.М.** Личная эффективность педагога: ограничения и ресурсы - 11 -
- Шилов И.А.** Здоровье педагога – ресурс успешной профессиональной карьеры - 13 -

### МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА: ВЕКТОР РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ»

- Никулина Е.В.** Программа развития кадрового потенциала образовательного учреждения как фактор правовых, организационных условий для развития профессионализма педагогов - 16 -
- Кужина С.В.** Профессиональное развитие педагога как условие реализации ФГОС - 20 -
- Григорьева И.В.** Внутрифирменное обучение персонала в условиях реализации Профессионального стандарта педагога - 24 -
- Смирнова С.В.** Социокультурная среда – условие развития профессионального мастерства педагогов дошкольной организации - 28 -
- Осипова Н.М.** Профессиональный стандарт педагога: от общепользовательской ИКТ компетентности к предметно-педагогической - 33 -

### МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ФГОС: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ»

- Алексашина И.М.** Создание условий для повышения уровня профессиональной компетенции педагогических кадров (из опыта работы) - 36 -
- Соколова О.Н.** Стажировочная площадка как модель повышения квалификации педагогов - 38 -
- Бардыкина Е.Б.** Дополнительное образование педагога в условиях ФГОС: школьный центр развития кадрового потенциала - 40 -
- Шигапова Н.В.** Новые компетенции учителя XXI века - 43 -
- Павлов И.А.** Программа развития образовательного учреждения как вектор системных обновлений деятельности школьной методической службы - 45 -

- Бердникова И.Ю., Самылкина Н.А.** Применение сетевых технологий в дополнительном образовании педагогов и школьных библиотекарей - 49 -
- Аганина О.А., Шарова С.А.** Проектирование ИОМ педагога как элемент самосовершенствования деятельности педагога в условиях введения ФГОС - 53 -
- Носкова Т.Н.** Инструмент реализации индивидуального образовательного маршрута педагога дошкольной образовательной организации в свете введения ФГОС ДО - 56 -

#### МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ПЕДАГОГ В ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ГОРОДА: ПРАКТИКИ И ПОЗИЦИИ»

- Смирнова А.Н., Редченкова Г.Д.** ИКТ-компетентность педагога как условие осуществления профессиональной деятельности в информационно-образовательной среде - 60 -
- Голубева М.А.** Роль учителя в современном информационно-образовательном пространстве - 64 -
- Мещанинова О.О.** Новые возможности педагога в открытой образовательной среде - 68 -
- Староверова С.Н.** Использование информационно-образовательной среды школы для активизации познавательной деятельности учащихся - 70 -
- Толина М.В.** Сетевое сообщество педагогов дополнительного образования детей городского округа город Рыбинск. Опыт. Проблемы - 74 -
- Цедилина Е.К.** Развитие тьюторской позиции учителя в современных условиях - 77 -
- Крылова Е.Г.** Использование учебного сайта для организации дополнительного пространства взаимодействия учителя и учеников - 79 -

#### МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «ПУБЛИЧНАЯ ПРЕЗЕНТАЦИЯ И ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ ПЕДАГОГА»

- Будаева С.В.** Способы публичной презентации профессиональных достижений педагога - 83 -
- Жукова Н.Н., Роговская Н.А.** Общественное признание результатов профессиональной деятельности педагогического коллектива учреждения дополнительного образования детей - 86 -
- Смирнова Е.Ю., Смирнова В.Ю.** Нетрадиционные подходы стимулирования педагогов в процессе организации конкурсной деятельности - 91 -
- Шемякина Т.А., Трухлова Ю.Е.** Профессионализация кадров как основа динамического развития муниципальной системы образования - 95 -

<b>Кувакина Е.В.</b> Сетевое сообщество как средство профессионального роста педагога	- 98 -
<b>Син-фа Л.Ю.</b> Механизмы публичной презентации работы педагогического коллектива дошкольной образовательной организации	- 102 -
<b>Смирнова В.А.</b> Конкурсы профессионального мастерства как инструмент педагогических достижений педагога	- 106 -
<b>Белякова Л.М.</b> Моделирование территории творчески свободной личности как одно из условий общественного признания профессиональных достижений педагога	- 109 -
<b>Никулина Е.В.</b> Пути формирования у педагога сознания необходимости публичной презентации опыта своей работы	- 111 -
<b>Федорова С.Л.</b> Учитель – человек публичный	- 114 -
<b>МАТЕРИАЛЫ СЕКЦИИ «МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ»</b>	
<b>Горячева О.В.</b> Профессиональное становление молодого педагога: возможности и ожидания	- 117 -
<b>Зубкова Л.А.</b> Информационно-образовательное пространство школы как сфера профессионального становления педагога	- 119 -
<b>Шульцева Л.В.</b> Проблемы и пути их решения в период адаптации молодого специалиста	- 124 -
<b>Мелковская А.В.</b> Роль мотивов педагогической деятельности в системе профессиональных качеств молодого учителя	- 127 -
<b>Караулова К.С.</b> Становление самосознания молодого педагога как условие повышения качества образования	- 131 -
<b>Виноградова М.Ю., Скоробогатова С.Г.</b> Формирование педагогических позиций школьников в рамках допрофессиональной подготовки	- 140 -
<b>Кузнецова А.Д.</b> Первые шаги молодого педагога: успехи и перспективы	- 143 -

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КАДРОВ КАК ОСНОВА ДИНАМИЧЕСКОГО  
РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Сборник материалов XIV муниципальной конференции  
работников системы образования города Рыбинска

Составитель и компьютерная верстка: Модулина О.Б.  
Обеспечение тиража: Маклыгина Н.Е.

Издательский центр  
МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»  
152935, г. Рыбинск, ул. Моторостроителей, 27  
тел. (4855) 24-30-65, (4855) 24-30-60  
E-mail: [ioc.ryb@rybadm.ru](mailto:ioc.ryb@rybadm.ru)  
Сайт: <http://ioc.rybadm.ru>