

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТИМАШЕВСКИЙ РАЙОН

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК**



2023 ГОД

Из опыта работы краевой
инновационной площадки

ТИМАШЕВСК 2023

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТИМАШЕВСКИЙ РАЙОН**

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В
УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК**

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ КРАЕВОЙ
ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ**

2023

ББК 74.202
УДК 373.1

Научно-методическое сопровождение профессионального роста молодых педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок: методическое пособие /сост. Т. В. Пристинская, В. В. Робский., 2023. - 105стр. 100 экз.

В методическом пособии «Научно-методическое сопровождение профессионального роста молодых педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок» представлена муниципальная модель организации методической работы территориальной методической службы по сопровождению молодых педагогов образовательных организаций.

В издании раскрыты содержание, логика и способы организационно-методического сопровождения педагогических работников с целью формирования профессиональных компетенций педагогов. В пособии отражена деятельность краевой инновационной площадки, действующей на базе МКУ «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район.

Методическое пособие адресовано для территориальных методических служб и образовательных организаций.

© Т. В. Пристинская, В. В. Робский 2023
филиал Кубанского государственного университета
в г. Славянске-на-Кубани

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК.....	6
ПРОБЛЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ.....	6
РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ МУНИЦИПАЛИТЕТА В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.....	8
ОБОСНОВАНИЕ ЗНАЧИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТА В СИСТЕМУ РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ.....	11
МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОЕКТА.....	17
ЦЕЛЕВЫЕ КРИТЕРИИ И ИНДИКАТОРЫ.....	20
1.6. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИИ.....	23
МОДЕЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА.....	24
ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК.....	34
СТАЖИРОВОЧНЫЕ ПЛОЩАДКИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ. ПРИСТИНСКАЯ Т.В.....	34
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ «СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ». СЕРДЮЦКАЯ Е.Ю.	40
РАЗВИТИЕ ОЦЕНОЧНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ В СВЕТЕ ТРЕБОВАНИЙ ФГОС ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. НУЖНОВА С.Б.....	45
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ. ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ «СТУПЕНЬКИ УСПЕХА».....	48
ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ МЕТОДОВ В РАБОТЕ	

ПЕДАГОГА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ. ШАБЕЛЬНИК Н.А.....	52
ФОРМИРОВАНИЕ ИКТ-КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА. КУДРЯ Н.В.....	58
РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ МОНИТОРИНГА УУД ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. НУЖНОВА С.Б., МАШАНОВА Н.А., ЧИПКО С.Г.....	60
ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНО ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО МЕТОДА. ФОРМИРОВАНИЕ УУД НА ЗАНЯТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ С КОНСТРУКТОРАМИ LEGO. ЩЕРБИНА Е.И.....	64
ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ НА УРОКАХ ОТКРЫТИЯ НОВОГО ЗНАНИЯ ПО ТЕХНОЛОГИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО МЕТОДА. ЕЛИСЕЕВА О.М.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	73
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75
НОРМАТИВНО – ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ.....	75
ПЛАН – ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА.....	76
ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК.....	86

ВВЕДЕНИЕ

Для развития современного общества характерны принципиально новые приоритеты в образовании. В Федеральной целевой программе развития образования основными идеями являются переориентация системы образования на рынок труда, работа над кадровыми ресурсами, открытость образовательной системы, которая становится определяющим фактором качества образования.

Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Современные проблемы потребовали от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, способность к осознанному анализу своей деятельности. Успех деятельности образовательной организации во многом зависит от кадрового ресурса, от профессиональной готовности педагогов к достижению новых целей и задач образования. Сегодня особое значение приобретают вопросы, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач в рамках введения профессионального стандарта. Совершенствование профессионального роста педагога достигается за счет непрерывного и систематического повышения его профессионального уровня.

Муниципальной методической службой Тимашевского района был разработан и реализуется проект «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок».

В рамках этого проекта организованы и функционируют муниципальные стажировочные площадки. Их цель – развитие профессиональных компетенций педагогов, непрерывное повышение квалификации в межкурсовой период.

Стажировочные площадки представляют собой систему быстрого реагирования на проблемные вопросы, которые за короткий срок могут эффективно повысить уровень профессионального мастерства педагогов.

ГЛАВА 1. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК

ПРОБЛЕМА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

Введение федеральных государственных образовательных стандартов общего образования обусловило серьезное изменение требований к качеству труда педагогических и руководящих работников образовательных организаций. Переход от знаниевой парадигмы образования к деятельностной потребовал от работников школ гибкости, способности анализировать ситуацию и постоянно корректировать свою деятельность в связи с изменяющимися условиями. Особенно актуальным становится вопрос повышения квалификации учителей, причем повышение квалификации рассматривается не как единичный, периодически повторяющийся акт, а как непрерывная система мероприятий, выстроенная адресно, с ориентацией на различные категории педагогов, с учетом их профессиональных потребностей.

Процесс повышения квалификации сложен и представляет собой деятельность по преобразованию педагогической деятельности, что предполагает владение не столько дисциплинарным специальным знанием, сколько надпредметным пониманием и соответствующими рефлексивными способностями. Такие качества не могут быть результатом традиционно построенного обучения, в котором обучающийся выступает пассивным потребителем разнообразной информации. Необходимо формировать особый тип учения педагогов, отвечающий, как минимум, двум требованиям:

- а) учение должно быть деятельностным;
- б) учение должно быть рефлексивным.

Содержанием рефлексии выступает сама учебная ситуация (модель реальной ситуации), поведение слушателя в ней, способы взаимодействия членов группы, изменения содержания и приемов мышления и деятельности в процессе обучения. Будучи рефлексивно выделенной в качестве ориентировочной основы деятельности в учебных ситуациях норма квалификации переносится обучающимся в конкретные педагогические ситуации и там реализуется.

Современная система непрерывного повышения квалификации должна обеспечивать:

- стабильную деятельность многоуровневой модели непрерывного повышения квалификации;
- рефлексивный характер деятельности педагога;
- реализацию системно-деятельностного подхода;
- практическую направленность процесса;
- рост удовлетворенности потребностей и запросов педагогов;
- повышение профессиональной компетентности и развитие личного мастерства;
- создание атмосферы поиска и сотрудничества.

К сожалению, традиционные формы повышения квалификации чаще всего не обеспечивают указанных требований, носят эпизодический характер, имеют слабую практическую направленность и не мотивируют педагогов к дальнейшему совершенствованию. Педагоги отмечают чрезмерную теоретичность посещенных курсов и оторванность их от тех реальных задач, с которыми сталкиваются слушатели в своей повседневной практике.

Кроме того, стратегия развития отечественного образования предъявляет качественно новые требования к деятельности современной общеобразовательной школы и ставит новые ориентиры в её образовательных целях. Осуществляемые реформы в системе общего образования не могут быть реализованы успешно без изменения системы подготовки педагогов, а главное без их непрерывного профессионального совершенствования.

С одной стороны, сегодня чрезвычайно востребован педагог, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Современная образовательная организация в условиях модернизации образования нуждается в «новом» типе педагога: творчески думающем, владеющем современными методами и технологиями образования, способами самостоятельного конструирования педагогического процесса в условиях конкретной практической деятельности, умением прогнозировать конечный результат (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, К.Ю. Белая, Л.В. Поздняк, Л.И. Фалюшина).

С другой стороны, проблема состоит в отсутствии новых форм методического сопровождения педагогических работников как внутри отдельно взятой образовательной организации, так и в системе образования района в целом. Кроме того, эти формы работы должны быть

действенными, иметь адресную направленность и практическую ориентацию.

Решение данных задач во многом зависит от деятельности территориальной методической службы, которой будет принадлежать направляющая, организационная, содержательная роль. Разработка и апробация системы методической работы, позволяющей педагогам повысить свою компетентность и уровень профессиональной подготовки к полноценной реализации ФГОС – ближайшая задача.



РОЛЬ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ МУНИЦИПАЛИТЕТА В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Для развития современного общества характерны принципиально новые приоритеты в образовании. В Федеральной целевой программе развития образования основными идеями являются переориентация системы образования на рынок труда, работа над кадровыми ресурсами, открытость образовательной системы, которая становится определяющим фактором качества образования.

В связи с изменением целей образования меняются не только содержательные, но и личностные аспекты деятельности педагога. Введение новых федеральных государственных образовательных стандартов, утверждение профессионального стандарта педагога обусловили появление новых требований к организации и результатам

педагогического труда. Поэтому в работе педагога требуется прежде всего развитие таких его профессиональных качеств, как умение аккумулировать имеющиеся знания, осмыслить собственный опыт, выявить перспективы дальнейших действий, способность модернизировать содержание своей деятельности посредством практического, творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

Именно на педагогов возложена функция реализации образовательных программ нового поколения на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с современным мышлением, способного успешно самореализовать себя в жизни. Внимание к проблеме повышения квалификации объясняется многими факторами:

- нарастающим объемом научной информации;
- прогрессом в области техники и технологии;
- интеграцией образования, наук и производства;
- углубляющимися глобальными (демографическими, экономическими, энергетическими и экономическими) проблемами.

В то же время, анализ ситуации выявил отсутствие системного подхода к формированию профессионализма педагогических работников и эффективных технологий развития их профессиональной компетентности, а также недостаточную работу по методическому сопровождению в условиях введения новых образовательных стандартов. Кроме того, любые формы методического сопровождения будут востребованы при условии их адресности и практической составляющей.

Особенно адресная направленность методического сопровождения важна для молодых и начинающих педагогов.

Вчерашние студенты придя в школу, сталкиваются с множеством проблем - от написания конспекта и подготовки к уроку до организации своей учительской деятельности. Возникает ряд вопросов: «Как провести урок, заполнить журнал, организовать внеклассные мероприятия?», «Как вести себя, впервые войдя в класс?».

К сожалению, современная школа утратила стабильную систему наставничества, которая существовала в советской школе. В лучшем случае, к молодому учителю прикрепляют более опытного педагога или завуча, которые в силу своей профессиональной загруженности не всегда успевают оказать квалифицированную помощь. Особенно остро возник этот вопрос в период внедрения новых образовательных стандартов, когда

уже и опытные учителя не всегда могут объяснить и показать молодым специалистам особенности ФГОС.

Анализ социального заказа в адрес методических центров показывает, что сопровождение педагога должно занять одно из ведущих мест в процессе формирования единого образовательного пространства.

В толковом словаре Ожегова слово «сопровождать» значит следовать рядом, вместе с кем-то, а «сопровождение» явление, действие вместе с чем-то. Методическое сопровождение это взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего, направленное на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности.

Идея создания стажировочных площадок, как муниципальной системы наставничества молодых педагогов возникла в результате анализа работы методической службы. Традиционные формы методического сопровождения постепенно утратили свою значимость. Различные методические мероприятия: обучающие и практические семинары, мастер-классы, консультации, открытые занятия регулярно планируются и проводятся всеми методическими службами края. Обучающие лекционные мероприятия уже не являются актуальными. Сегодня нужны другие формы, способные не только помочь педагогу, но и дать ему возможность к саморазвитию и профессиональному движению.

Цель методической работы любой образовательной организации – приблизить педагогов к науке, создать условия для их профессионального роста и развития, научить анализировать свою практическую деятельность и грамотно определять ее цели и задачи.

Территориальной методической службой Тимашевского района был разработан и реализуется проект «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок».

В рамках этого проекта в Тимашевском районе организованы и функционируют муниципальные стажировочные площадки.

Основной целью организации стажировочных площадок в Тимашевском районе стало создание новой модели методического сопровождения педагогических работников, развитие профессиональных компетенций педагогов, непрерывное повышение квалификации в межкурсовый период.

Актуальность проекта определяет резкое возрастание мотивации педагогов к повышению профессионального уровня в условиях новых требований общества к компетентности учителя.

ОБОСНОВАНИЕ ЗНАЧИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОЕКТА В СИСТЕМУ РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

Для обоснования значимости проекта «Центром развития образования» Тимашевского района были проведены исследования системы образования, произведен SWOT-анализ ситуации и определена проблематика проекта.

В системе образования Тимашевского района функционирует 19 общеобразовательных организаций, 34 дошкольных учреждения, 5 учреждений дополнительного образования. Общее количество педагогических работников -1304 человек.

Ежегодный мониторинг состояния кадровых условий реализации стандарта показал, что в основном школы укомплектованы кадрами, прошедшими подготовку для работы по новым стандартам. Ежегодно курсы повышения квалификации для работы по новым стандартам проходят 18-25% педагогических работников школ и детских садов. В целом наблюдается положительная динамика этого процесса, выраженная в количественном отношении – 100 % педагогов, работающих в режиме внедрения ФГОС имеют курсы повышения квалификации.

Но, в связи с переходом на работу в штатном режиме по новым образовательным стандартам повысились требования к квалификации и уровню профессиональной подготовки педагогов. Повышение требований к компетентности руководителей и педагогов и уровню их профессиональной готовности перехода на ФГОС привел к усилению мотивации учителей и руководителей к повышению своей квалификации. Обучение педагогов образовательных организаций современным формам организации образовательного процесса в свете требований ФГОС осуществлялось на курсах повышения квалификации, районных методических объединениях, семинарах и семинарах-практикумах, мастер-классах, конкурсах, творческих лабораториях.

Возросла роль методической службы района. Можно отметить положительную динамику по совершенствованию кадрового ресурса через систему методического сопровождения - обеспечение качества образования, эффективности инноваций при коллективном поиске, отработка и последующее внедрение лучших (как традиционных, так и новых) образцов педагогической деятельности. В связи с этим, целью методической работы прежде всего являлось максимальное развитие творческих способностей учителя, совершенствование его мастерства, расширение общего культурного кругозора.

Так, основной формой повышения квалификации учителей в межкурсовой период стала работа районных методических объединений, проведение семинаров и мастер-классов, которые помогали педагогам в решении конкретных проблем. На заседаниях РМО шел активный обмен опытом между педагогами, знакомство с новыми технологиями, обучение методам педагогической диагностики, самоанализ педагогической деятельности, развитие педагогических и творческих способностей, профессиональный рост педагогов.

Проанализировав работу методических объединений района, выявлено, что учителя работают над созданием системы обучения, обеспечивающей потребность каждого ученика в соответствии с его склонностями, интересами и возможностями. Целенаправленно ведется работа по освоению учителями современных методик и технологий обучения. Большое внимание уделяется формированию навыков творческой научно-исследовательской деятельности, внедрению и освоению информационно – компьютерных технологий, формированию универсальных учебных действий у обучающихся.

Таким образом, можно отметить положительную динамику по совершенствованию кадрового ресурса через систему методического сопровождения - обеспечения качества образования, эффективности инноваций при коллективном поиске, отработка и последующее внедрение лучших (как традиционных, так и новых) образцов педагогической деятельности.

В то же время сохранялся ряд проблемных вопросов. Отмечалась недостаточная готовность учителей руководителей и заместителей руководителей к введению ФГОС начального и основного общего образования в образовательный процесс.

Методистами «Центра развития образования» были посещены уроки и занятия у педагогических работников района. Анализ посещенных уроков и занятий внеурочной деятельностью, выявил, что у 47% учителей, реализующих стандарт, вызывают разные трудности при проведении уроков, написании программ, применения современных подходов и методик в своей деятельности.

Так, проведенное анкетирование учителей начальных классов и учителей-предметников, внедряющих ФГОС показало, что традиционную форму урока используют 32 % учителей начальных классов и 56% учителей-предметников.

У 48% учителей вызывают затруднения работа с использованием компьютерно-информационных технологий. Здесь педагогам необходимо преодолеть барьер, который держит многих на значительном расстоянии от электронных средств обучения. Задача методической службы - помочь учителям овладеть техникой получения информации и на этой основе

переходить к использованию информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе.

Так как в основе стандарта лежит системно-деятельностный подход в обучении, педагоги широко используют его на уроках и внеурочных занятиях. Но вместе с тем, сами же педагоги отмечают, что работа в системно-деятельностном методе интересная, творческая, но требует от учителя не только определенных усилий, но и методологических знаний по его применению.

Собеседование с руководителями школ, проводимое каждую четверть показало, что не во всех школах учителя систематически занимаются исследовательской и проектной деятельностью. А тестирование самих учителей (взята группа учителей, внедряющих ФГОС основного общего образования) выявило пробелы в их исследовательско-проектных компетенциях.

Наблюдается также невысокая мотивация педагогов на освоение инновационных педагогических технологий обучения и воспитания. Возникает проблема совершенствования педагогического мастерства преподавателей, их эрудиции и компетентности в области учебных предметов и методики их преподавания при переходе на ФГОС, обеспечение квалификации педагогических кадров, необходимого для работы по новым стандартам.

Проводимый анализ в рамках изучения состояния преподавания предметов в общеобразовательных организациях, планов самообразования педагогов и посещение уроков позволил сделать следующие выводы: большинство учителей не занимаются системно самообразованием, подходят к этому эпизодически или практически не занимаются самообразованием.

Кроме того, содержание, методы и средства повышения квалификации учителей практически не изменились. Анализ ситуации выявил отсутствие системного подхода к формированию профессиональной компетентности педагогических работников и эффективных технологий развития их профессиональной компетентности, а также недостаточную работу по методическому сопровождению молодых учителей.

В связи с этим первостепенная задача - формирование компетенций педагога для работы в условиях новых стандартов, повышение квалификации педагогических и управленческих кадров для реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Стоит также задача создать единую систему диагностики и контроля состояния образования, получение объективной информации о

состоянии качества образования, тенденциях его изменений и причинах, влияющих на его уровень.

Так как новая образовательная политика требует постоянной модернизации содержания знаний, форм, методов, средств обучения, творческого обновления всего образовательного пространства, одним из условий успешного решения данной проблемы признано осуществление непрерывности образования педагогов.

Таблица 1 - Основные факторы SWOT-анализа кадровой ситуации в системе образования Тимашевского района, выявленные на основе аналитической справки

<i>Оценка актуального состояния внутреннего потенциала</i>	
<i>Сильные стороны</i>	<i>Слабые стороны</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Активность педагогических коллективов в области создания инновационных разработок • Создана нормативно-правовая база инновационной деятельности • Наличие стратегии инновационного развития 	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаточная развитость системы повышения квалификации и переподготовки кадров • Отсутствие механизма закрепления молодых специалистов • Недостаточное бюджетное финансирование • Опора на традиционные образовательные методики
<i>Оценка перспектив развития в соответствии с изменениями внешнего окружения</i>	
<i>Благоприятные возможности</i>	<i>Риски</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Активное сотрудничество с Кубанским государственным университетом • Введение федеральных государственных образовательных стандартов • Поддержка на государственном и муниципальном уровне программ развития социального партнерства • Конкуренция программ повышения квалификации 	<ul style="list-style-type: none"> • Изменение социально-экономической ситуации • Снижение финансирования и отсутствие спонсорской помощи, направленной на развитие • Старение педагогических кадров и слабый приток молодых специалистов • Ограниченность условий для организации процесса непрерывного повышения квалификации

Анализ сложившейся ситуации выявил **противоречия**:

- между необходимостью решения новых образовательных задач в условиях введения и реализации ФГОС и отсутствием системы методического обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- между острой потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективной ее реализацией через традиционные существующие формы повышения;
- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них системных знаний, умений и навыков развивающего образования, недостаточным владением технологиями развивающего образования в рамках системно-деятельностного подхода.

Основная проблема состоит в отсутствии системного подхода к организации непрерывного процесса повышения квалификации работников школ, имеющего адресную направленность и практическую ориентацию.

Решение данной проблемы во многом зависит от деятельности муниципальной методической службы как организатора методической работы в муниципалитете.

Методической службой района были поставлены ряд задач.

Создать условия для максимальной самореализации и развития творческого потенциала учителя, повышение его профессиональной компетентности. Разработка и апробация системы методической работы, позволяющей учителям пройти стажировку и обучение на базе инновационной площадки позволит повысить и уровень профессиональной подготовки педагогов к реализации ФГОС.

Такая работа позволит в течение ближайших лет при наименьших затратах максимально удовлетворить потребности образовательных организаций в повышении квалификации педагогических работников.

Целью настоящего проекта является разработка модели организации сети муниципальных стажировочных площадок, обеспечивающих процесс повышения квалификации педагогических работников.

Объектом проектного воздействия является система организационно-методической работы в Тимашевском районе.

Предметом проектного воздействия являются формы и методы повышения квалификации педагогических работников.

Гипотеза проекта состоит в предположении о том, что в результате развертывания сети стажировочных площадок будет решена проблема адресного и практически ориентированного процесса повышения квалификации педагогов. Площадки должны представлять собой систему быстрого реагирования на проблемные вопросы в организации образовательного процесса.

Для достижения цели были выдвинуты следующие **задачи**:

- 1) систематизировать имеющийся инновационный опыт образовательных организаций;
- 2) определить приоритетные направления повышения квалификации педагогических кадров;
- 3) определить муниципальные стажировочные площадки по заданным направлениям;
- 4) создать нормативно-правовую базу деятельности стажировочных площадок;
- 5) организовать методическое обеспечение деятельности стажировочных площадок;
- 6) организовать процесс повышения квалификации педагогов на базе стажировочных площадок;
- 7) разработать и организовать систему мониторинга деятельности стажировочных площадок;
- 8) описать опыт создания и деятельности стажировочных площадок и представить его на краевом уровне.

Таким образом, в результате организации сети муниципальных стажировочных площадок будут достигнуты следующие **результаты и эффекты**:

- обеспечена непрерывность процесса повышения квалификации и работники образовательных организаций Тимашевского района включены в практическую деятельность стажировочной площадки - носителя актуального опыта;
- повышено качество ПК руководящих и педагогических кадров муниципальных образовательных организаций;
- повышен уровень профессиональной компетентности педагога (умение проектировать, планировать, осуществлять целостный педагогический процесс, интегрируя содержание, технологии с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка, собственная педагогическая позиция, способность к рефлексии и т.д.);
- сформированы потребности и способности значительной части педагогов к овладению технологиями исследования, методами и

средствами анализа психолого-педагогического мониторинга (оценка результатов освоения детьми метапредметных и предметных результатов);

- увеличено количество новаций и инноваций, применяемых в образовательном процессе;
- улучшено качество организации образовательного процесса в школах района;
- разработана муниципальная система оценки педагогических компетенций;
- повышена мотивация педагогов к самообразованию и профессиональному росту.



МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОЕКТА

Понятие «профессиональный рост педагога» является сложным и многоаспектным.

Исследования Л.С.Выготского, С.Л.Рубинштейна, А.Н.Леонтьева показывают, что профессионализм, формирование профессиональной личности включает в себя не только усвоение определенного объема знаний, умений и навыков, но и формирование сложных психических систем регуляции социального поведения личности, свойственного представителям данной профессии, накопление профессионального опыта и формирование способности к дальнейшему его углублению и развитию.

Многие современные авторы проводили педагогические исследования феномена профессионального роста педагога. Ученые рассматривали формирование культуры учителя, его профессионально значимых качеств (Е.В. Бондаревская, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калек и др.);

становления профессионально-педагогической деятельности (Ф. Н. Гоноболин, Н.В. Кузьмина, В. А. Сластенин и др.); формирование общепедагогических умений (О.А. Абдулина, Л.Ф. Спириин и др.).

В частности, В. А. Крутецкий выделяет дидактические, академические, коммуникативные способности, а также педагогическое воображение и способность к распределению внимания.

А. И. Щербаков к числу важнейших педагогических способностей относит дидактические, конструктивные, перцептивные, экспрессивные, коммуникативные и организаторские. Он также считает, что в психологической структуре личности учителя должны быть выделены общегражданские качества, нравственно-психологические, социально-перцептивные, индивидуально-психологические особенности, практические умения и навыки: общепедагогические (информационные, мобилизационные, развивающие, ориентационные), общетрудовые (конструктивные, организаторские, исследовательские), коммуникативные (общение с людьми разных возрастных категорий), самообразовательные (систематизация и обобщение знаний и их применение при решении педагогических задач и получении новой информации).

М.В. Кочетков в исследовании профессионального развития преподавателя утверждает, что профессиональному росту способствует разрешение противоречий между имеющимся и желаемым: противоречия между уровнем притязаний и осознаваемыми возможностями; личностные проблемы; проблемы межличностного взаимодействия; сенсорно-личностные конфликты; противоречия профессионального развития. Он считал, что решение указанных противоречий способствует профессиональному росту специалистов.

Сластенин В.А. отмечает, что педагог становится мастером своего дела, профессионалом по мере того, как он осваивает и развивает педагогическую деятельность, признавая педагогические ценности. Высокий уровень профессиональной культуры характеризуется развитой способностью к решению профессиональных задач, т.е. развитым профессиональным мышлением.

По мнению В.А. Сластенина развитие личности учителя в системе педагогического образования играет важную роль. В настоящее время происходит углубление противоречий между требованиями, предъявляемыми к личности и деятельности учителя, и фактическим уровнем готовности выпускников педагогических образовательных учреждений к выполнению ими своих профессиональных функций; между

типовой системой подготовки учителя и индивидуально-творческим характером его деятельности. Неизбежным следствием технократического и экстенсивного подходов в педагогическом образовании стало отчуждение учителя от общества и национальных культур, от школы и ученика. Это привело к резкому снижению социального статуса и престижа педагогической профессии, несоответствию системы подготовки учителя общественным потребностям и обострению образовательных проблем.

Названные противоречия обуславливают необходимость решения связанных с ними проблем в педагогическом образовании: проблемы нового целеполагания; проблемы новой структуры образования; проблемы обновления содержания образования; проблемы обновления организационных форм и методов. Названные проблемы служат основанием для смены целевых ориентаций, внедрения системы многоуровневого педагогического образования.

Нахождению «проблемных зон» в профессиональном развитии педагогов посвящены исследования Шадрикова В.Д. и Кузнецовой И.В. Анализируют работу В. Д. Шадрикова и И. В. Кузнецовой «Методика оценки уровня квалификации педагогических работников», пришли к выводу, что данная методика является инструментом, позволяющим учителям реализовать более продуктивные варианты профессиональных действий. Все выделенные в методике компетентности максимально полно фиксируют уровень развития профессионализма педагога, указывая на возможность регуляции жизненно важных функций.

Данная методика исследования уровня профессионализма легла в основу диагностики профессиональных компетенций педагогов в данном проекте.

Теоретико-методологическую основу проекта составляют следующие научно-педагогические принципы, подходы, научные школы, концепции:

- общенаучные принципы развития профессионально-образовательных систем (А.С. Беликов, С.А. Днепров, И.А. Жигалова, Г.Н. Жуков, В.А. Слостенко и др.);
- деятельностный подход к изучению социально-психологических явлений (А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.В. Столин, И.И. Чеснокова и др.);
- системный подход к анализу профессиональной деятельности (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков и др.); теории профессиональной компетентности педагога (Э.Ф. Зеер,

Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.И. Панов, В.Д. Шадриков, Т.Н. Щербакова и др.);

- системно-деятельностный подход к изучению и преобразованию образовательной практики обучения профессионала, разрабатываемый в рамках современной науки (Л.М. Митина, В.Д. Шадриков, Н.В. Яковлева и др.);

- рефлексивный подход к развитию психологической компетентности педагогов (М.М. Кашапов, Н.А. Подымов, И.Н. Семенов, В.И. Слободчиков, С.Ю. Степанов, Д.В. Ушаков и др.);

- личностно-ориентированный подход, способствующий пониманию специфики взаимодействия субъектов системы повышения квалификации, которая заключается в отношении к личности как к субъекту взаимодействия в процессе развития (Е.В. Бондаревская, П.Ф. Каптерев, А.Н. Тубельский, А.В. Хуторской, И.С. Якиманская и др.);

- компетентностный подход, способствующий выявлению оценочных компетенций педагогов (А.Г. Бермус, А.А. Вербицкий, В.И. Байденко, В.С. Безруков, А.К. Маркова, И.Д. Фрумин, др.);

- современные концепции психологического обеспечения образовательного процесса (М.Р. Битянова, И.В. Дубровина, Н.В. Ключева, В.Г. Маралов, Л.М. Фридман и др.);

- теории и методики дополнительного педагогического образования (С.А. Дочкин, Н.А. Заруба, Н.В. Кузьмина, Э.М. Никитин, Т.С. Панина, А.П. Ситник и др.).

ЦЕЛЕВЫЕ КРИТЕРИИ И ИНДИКАТОРЫ

Целевые критерии и показатели определяют степень качественной работы по внедрению и реализации инновационного проекта и позволяют выявить уровень профессиональных компетенций педагога в рамках обозначенного проекта.

Таблица 2- Критерии и показатели эффективности работы инновационной площадки

<i>№№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели</i>
1.	Программно-целевой критерий инновационного проекта определяет степень разработанности	Наличие: – Положения о стажировочных площадках, – программ стажировки, – аналитической справки, включающей

	программных документов.	полную характеристику стартового состояния, проблемный анализ и прогнозирование путей дальнейшего развития, – инновационные проекты стажировочных площадок
2.	Содержательный критерий инновационного проекта – обеспечивает реализацию проекта на основе требований к результатам инновационного продукта	– соответствие уровня и направленности мероприятий заявленному содержанию, уровню и качеству подготовки педагогических кадров, – повышение эффективности образовательного процесса
3.	Технологический критерий инновационного проекта - высокая эффективность организации процесса повышения квалификации педагогических кадров	– внедрение и широкое применение современных образовательных технологий, способствующих реализации заданных качеств модели учителя современной школы, – использование активных методов обучения, современных образовательных технологий, направленных на широкое общекультурное развитие педагогов и их профессионализм
4.	Критерий эффективности внедрения проекта	– организация и проведение системы мониторингов, позволяющей определить степень методической и организационно-управленческой работы в ходе реализации проекта – степень вовлеченности педагогов в работу площадок –
5.	Научно-методический критерий определяет качество организации научно-методической и экспериментальной работы	– зафиксированные новые формы методического сопровождения повышения квалификации учителей – организация мастер-классов, творческих педагогических лабораторий, организация опытно-

		экспериментальной деятельности – наличие запланированных срочных и долгосрочных мероприятий по повышению квалификации педагогических работников.
б.	Критерий оценки ключевых компетенций педагогов определяет базовые компетенции учителя в соответствии с требованиями стандарта	- компетентность в использовании системно-деятельностного метода обучения; - ИКТ-компетенции педагога и применение ИКТ в педагогической деятельности ; - проектно-исследовательские компетенции педагога и умение организовать проектно-исследовательскую деятельность учащихся; - оценочные компетенции педагога; - психолого-педагогические компетенции; - компетенции в использовании здоровьесберегающих технологий; - компетенции в методах преподавания

Используемые диагностические методы и методики, позволяющие оценить эффективность проекта. Диагностические методы и методики, оценивающие эффективность инновационного проекта прежде всего направлены на субъект исследования – уровень сформированности личностных и базовых компетенций учителя в соответствии с требованиями новых образовательных стандартов.

Основные применяемые методы и методики оценки эффективности:

- теоретические (анализ научно-теоретической и психолого-педагогической литературы, нормативных источников, учебных программ и учебно-тематических планов, изучение педагогического опыта);
- статистические (получение и обработка полученных данных);
- эмпирические (педагогическое наблюдение, анкетный опрос, анализ

результатов опытно-поисковой деятельности, систематизация и обобщение экспериментальных данных, их интерпретация);

- практические (тренинги, круглые столы, коррекция)

Для отслеживания актуального состояния педагогических работников, задействованных в проекте планируется применение следующих психологических методик:

- «экспресс-методика» по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (Анализ психологического благополучия педагогического коллектива);
- опросник для оценки профессиональной дезадаптации (Анализ сфер и уровня профессиональной дезадаптации педагогов);
- оценка способности педагога к эмпатии (Исследование особенностей личности педагога).

Новизна этого проекта состоит в представлении управленческой и методической концепций, направленных на максимальное расширение возможностей для самостоятельной работы педагогов в выборе индивидуальной траектории профессионального самосовершенствования, а также в технологическом и управленческом решении, позволяющем максимально использовать возможности имеющейся сети образовательных организаций.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИИ

Практическая значимость инновационного проекта заключается в широком использовании идеи стажировочных площадок в профессиональном развитии и непрерывности обучения педагогов.

Деятельность стажировочных площадок, направленная на повышение компетентности педагогических работников посредством включения их в практику другого образовательного учреждения, возможна при широком взаимодействии с социальными партнерами. Стажировка педагогов и их профессиональное совершенствование проходит при тесном взаимодействии всех образовательных организаций Тимашевского района, включая и организации дополнительного образования.

Использование активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер процесса повышения квалификации, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании. Различные формы работы с педагогами позволяют в короткий промежуток времени добиться реализации поставленных задач, и в дальнейшем "прожитый опыт" эффективно применять не только в отношении себя, но и, модифицируя его, использовать в учебно-воспитательном процессе.

При внедрении инновационного опыта в практику работы муниципалитета будут проводиться мероприятия по обучению педагогов из других районов по заявкам территорий.

Эффективным аспектом роста компетенций педагогических кадров является тесное сотрудничество с Кубанским государственным университетом, ГБОУ «Институтом развития образования», другими организациями и совместное проведение курсов повышения квалификации, обучающих и практических семинаров, дискуссионных площадок.

Такие формы работы создают условия для широкого взаимодействия между организациями и распространения лучших передовых практик в системе образования Краснодарского края. На основе данного проекта может быть выстроена система сетевого взаимодействия образовательных организаций на территории Краснодарского края.

Осуществление данного проекта позволяет разработать и проверить на практике одну из моделей повышения квалификации педагогических работников на основе сетевого взаимодействия образовательных организаций.



**МОДЕЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К РЕАЛИЗАЦИИ
ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА**

Главная задача методического сопровождения состоит в том, чтобы обеспечить поступательный и постоянный профессионально-личностный рост педагога, чтобы он мог обеспечить образование высокого качества. Новые формы методического сопровождения необходимы в условиях внедрения стандартов общего образования. И если рассматривать новые формы не как единично проведенные мероприятия, а имеющие достаточно большую временную протяженность целостную систему работы, то разработанная и осуществленная организационная модель является тем инструментом, с помощью которого повысится уровень профессионализма работников образовательных организаций.

В основе инновационного проекта «Организация сети муниципальных стажировочных площадок как средство обеспечения системы непрерывного повышения квалификации педагогических работников» лежит изменение подходов к повышению компетенций через систему организации методического сопровождения, которое было бы действенным и практико-ориентируемым.

Проблема повышения профессионального мастерства педагогических работников по-прежнему остается одной из самых сложных. Ни для кого не секрет, что иногда на организацию мероприятий тратится много сил, а отдача ничтожна мала. Чем это объяснить? Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам, лекциям, обучающим семинарам, выступлениям утратили свое значение из-за их низкой эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в практическую деятельность. Эффективными формами являются такие формы методического сопровождения, при котором педагоги получали бы знания в действенных формах.

Территориальной методической службой Тимашевского района был разработан и реализуется проект «Организация сети муниципальных стажировочных площадок как средство повышения квалификации педагогических кадров».

В рамках этого проекта в районе организованы и функционируют муниципальные стажировочные площадки.

Стажировочная площадка - структура, созданная на базе образовательной организации для осуществления дополнительного профессионального образования педагогических работников района.

Стажировка как форма образовательной деятельности направлена на формирование и совершенствование профессиональных компетентностей стажёров посредством включения их в практику образовательной организации, на базе которой организуется стажировка. Данная форма создает условия для проектирования стажёрами на основе изученного инновационного опыта собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям конкретной образовательной организации. Стажировка носит, как правило, индивидуальный характер и предусматривает:

- самостоятельную теоретическую подготовку;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации и технологии того или иного процесса;
- непосредственное участие в образовательном процессе;
- работу с нормативной и другой документацией;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублёра);
- участие в совещаниях, деловых встречах и др.

Цель организации стажировочных площадок – создание новой модели методического сопровождения, развитие профессиональных компетенций педагогов, непрерывное повышение квалификации в межкурсовой период.

Основные задачи деятельности стажировочных площадок:

- создать и апробировать модель непрерывного педагогического образования посредством деятельности стажировочных площадок;
- создать условия непрерывного и эффективного повышения квалификации педагогических и управленческих кадров для реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;
- сформировать систему муниципальной модели наставничества для молодых педагогов;
- организовать процесс формирования и развития профессиональных компетенций педагогов на базе стажировочных площадок.

Прежде, чем приступить к организации инновационного пространства, необходимо определить **приоритетные направления** в работе стажировочных площадок. Как правило, анализ ситуации выявляет две основные проблемы: отсутствие системного подхода к формированию

профессиональной компетентности педагогических работников, эффективных технологий развития их профессиональной компетентности, и недостаточную работу по методическому сопровождению в условиях введения новых образовательных стандартов.

1. Анализ профессиональных затруднений.

Проведенный анализ профессиональных затруднений показал, что в области базовых компетенций не все педагоги имеют достаточно высокий уровень. Отмечается слабое владение на практике современными образовательными технологиями, наблюдается недостаточно грамотное построение образовательной деятельности. В соответствии с профессиональным стандартом педагогической деятельности педагоги отмечают низкую компетентность в области личностных качеств, в целеполагании, в мотивировании на саморазвитие. Особую тревогу вызывают работники, у которых наблюдается низкая способность к проектированию образовательной деятельности, недостаточно хорошо развиты компетенции педагогов в области информационной основы деятельности, в организации педагогической деятельности.

Можно отметить положительную динамику по совершенствованию кадрового ресурса через курсы повышения квалификации и систему методического сопровождения - обеспечения качества образования, эффективности инноваций при коллективном поиске, отработка и последующее внедрение лучших (как традиционных, так и новых) образцов педагогической деятельности.

В то же время сохраняется ряд проблемных вопросов в этом направлении. Отмечается и недостаточная готовность учителей, руководителей и заместителей руководителей к введению ФГОС общего образования в образовательный процесс. Диагностика компетенций определила, что вызывает затруднения работа с использованием компьютерно-информационных технологий, недостаточно используются на уроках и во внеурочной деятельности исследовательские методы и проектные технологии. Так как в основе стандарта лежит системно-деятельностный подход в обучении, педагоги широко используют его на уроках и внеурочных занятиях. Но вместе с тем, сами же педагоги отмечают, что работа в системно-деятельностном методе интересная, творческая, но требует от учителя не только определенных усилий, но и методологических знаний по его применению.

В результате анкетирования и диагностики, были выявлены противоречия:

- между необходимостью решения новых образовательных задач в

условиях введения и реализации ФГОС и отсутствием системы методического обеспечения профессионального развития педагогических работников;

- между острой потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективной ее реализацией через традиционно существующие формы повышения;

- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них системных знаний, умений и навыков развивающего образования, недостаточным владением технологиями развивающего образования в рамках системно-деятельностного подхода.

Таким образом, очевидны приоритетные направления повышения квалификации педагогических работников. Ими стали базовые компетенции педагогов – применение в работе ИКТ-технологий, проектно-исследовательские методы, технология системно-деятельностного метода, оценочные и здоровьесберегающие технологии и применение психологических навыков в работе с обучающимися. На наш взгляд это наиболее востребованные современные методики, лежащие в основе ФГОС.

2. Анализ методического и материально-технического обеспечения организации стажировочных площадок.

Определение базовых школ, которые станут стажировочными площадками является следующим шагом в реализации проекта. На этом этапе стоит задача выявить эффективные педагогические практики и отобрать наиболее подходящие для внедрения инновационного проекта в действие.

С этой целью изучаются кадровые, материально-технические, организационно-методические условия и перспектива развития образовательной организации.

Например, образовательные учреждения имеют достаточный опыт в освоении новых образовательных технологий, работают в режиме инновационных площадок и имеют хорошие кадровые, информационно-методические, материально-технические условия. Эти организации в первую очередь могут стать обучающими площадками в муниципалитете.

Важную роль играет материально-техническое обеспечение работы стажировочных площадок. Образовательные организации, на базах которых создаются площадки должны иметь достаточно высокий уровень технического оснащения – современные кабинеты, компьютерные и

мультимедийные установки, комплексы для практических работ, интерактивные доски, локальные сети, информационно-библиотечные центры. Базовые школы должны быть укомплектованы научной, учебно-методической литературой, подборкой периодических изданий в сфере образования, цифровыми образовательными ресурсами.

Главное условие успешного функционирования стажировочных площадок – кадры. В состав рабочих групп по обучению молодых педагогов входят опытные, творческие учителя, которые в совершенстве владеют методами и методикой заявленных педагогических технологий. Эти учителя получают статус «педагог-мастер». На каждой площадке их 4-5 человек.

При необходимости педагог-мастера проходят обучение по дополнительным профессиональным программам.

Например, при организации работы стажировок в нашем районе проводилась работа по подготовке педагогов-мастеров для работы в инновационном проекте. Так, курсы повышения квалификации по различным дополнительным программам прошли 25 педагогов-мастеров. Это модульные курсы «Теоретическое обучение по развитию оценочной компетентности педагогов по вопросам введения ФГОС ООО» (11 человек), 6 наставников прошли курсовую подготовку в институте системно-деятельностной педагогики «Школа 2000...». Педагоги из рабочих групп стали участниками сетевого проекта портала 1september.ru «Школа цифрового века» (5 человек). Для повышения собственной профессиональной компетенции регулярно изучают методические материалы и периодические издания, проходят модульные курсы очные и дистанционные по проблеме организации оценивания предметных и метапредметных УУД, проектно-исследовательских и проблемных технологий, здоровьесбережения и ИКТ-технологий. Все педагоги стажировочных площадок прошли обучающие семинары и вебинары по заявленным проблемам.

Организация работы стажировочных площадок.

Количественный и качественный анализ в начале инновационной деятельности определяет реальные задачи по внедрению муниципальной системы организации стажировочных площадок. В данном случае, были определены направления деятельности. Для профессионального роста педагогов создано семь стажировочных площадок на базах 6-ти общеобразовательных организаций, которые имеют инновационный или передовой педагогический опыт:

- «Формирование ИКТ-компетенций педагога» - МАОУ СОШ № 11;

- «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 2;
- «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика» (методическая компетентность педагога) – МБОУ СОШ № 4;
- «Методическая компетентность в преподавании предмета» (методологическая компетентность педагога) – МБОУ СОШ № 5;
- «Формирование здоровьесберегающих компетенций педагога» - МАОУ СОШ № 11;
- «Развитие оценочных компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 13;
- «Ступеньки успеха». Развитие психолого-педагогических компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 1.

Организация деятельности площадок регламентируется нормативно-правовым обеспечением. Это разработка и утверждение положений, программ, графиков посещений.

Приказом начальника управления образования утверждаются муниципальные стажировочные площадки. Разрабатываются Положения о стажировочных площадках, о рабочих и проблемных группах. Утверждаются списки стажеров, разрабатывается дорожная карта педагога. Со школами, на базах которых организованы площадки, заключаются договоры о взаимодействии между МБУ «Центр развития образования» и образовательными организациями. В рамках сетевого взаимодействия заключаются договоры и между самими общеобразовательными организациями.

Разрабатываются и утверждаются программы каждой стажировочной площадки. Все программы составлены на 24 и 36 часов часа и включают как теоретическое, так и практическое изучение материала.

Программы составляются таким образом:

В начале проводится вводное занятие, где стажер знакомится с опытом работы по данному вопросу, программой работы с педагогом-мастером и учебно-методическими документами по заданной проблеме (1 час).

Затем обязательное тестирование с выявлением затруднений педагога по конкретной теме. Это более детальная диагностика затруднений педагога в конкретной компетентности (2 часа)

6-10 часов отводится на теоретическое изучение материала с педагогом – мастером и самостоятельное изучение (4 + 6 часов).

6 часов – это наблюдение за работой учителя-мастера, анализ его действий и применения технологий в образовательном процессе. Самостоятельное закрепление знаний, полученных в ходе наблюдения (3+3).

Обязательное посещение стажером мастер-классов, обучающих семинаров, педагогических мастерских педагогов-мастеров данной площадки (2 – 4 часа).

Затем практическая самостоятельная работа под руководством и наблюдением педагога-мастера (форму выбирают по договоренности) – 2-4 часа.

Тестирование и проектная работа по изученной теме (4 часа).

Участие в «круглых столах» (1-2 часа).

Программы рассчитаны на 1-1,5 года обучения.

Содержание программ утверждаются на заседании научно-методического совета территориальной методической службы.

С помощью стажировочных площадок становится возможна такая инновационная форма методического сопровождения как **индивидуальный образовательный маршрут педагога.**

Индивидуальный образовательный маршрут – это личный отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Таким образом, работа на стажировочных площадках строится в форме индивидуального образовательного маршрута, предполагает как индивидуальное, так и групповое обучение.

Индивидуальный образовательный маршрут предполагает 4 основных этапа:

- диагностика профессионального мастерства, самоопределение педагога;
- составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
- реализация маршрута;
- рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

1-й этап. Диагностика профессионального мастерства и профессиональных затруднений педагогов.

На первом этапе проводится диагностика профессионального мастерства, выявляются затруднения педагогов, их профессиональные приоритеты и интересы. Диагностика проводится через анкетирование и тестирование с помощью методик профессиональных компетенций педагогов. С помощью этих методик можно определить уровень педагогического мастерства преподавателей, их эрудиции и компетентности в области учебных предметов и методики их преподавания, использования современных образовательных технологий и совершенствования учебного процесса.

Результаты позволяют определить траекторию профессионального движения педагога.

Стоит задача совершенствования педагогического мастерства преподавателей, их эрудиции и компетентности в области учебных предметов и методики их преподавания, использования современных образовательных технологий и совершенствования учебного процесса.

2-й этап. Проектирование на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута.

Он составляется с учетом полученных диагностик и запроса самого учителя или запроса школы.

Формируется дорожная карта повышения квалификации педагога – план индивидуального образовательного маршрута. Он утверждается директором МБУ ЦРО и согласуется с руководителем образовательной организации.

3-й этап. Реализация индивидуального образовательного маршрута.

Обучение педагогов происходит на стажировочных площадках с учетом выбранного маршрута. Согласно выбранного маршрута, молодые педагоги формируются в группы. Списки утверждаются приказом начальника управления, а индивидуальный план утверждается директором МКУ «Центр развития образования».

Составляется и утверждается график посещения стажировочных площадок.

Реализация индивидуального образовательного маршрута осуществляется на стажировочных площадках по разработанным и утвержденным образовательным программам стажировок.

В ходе работы на стажировочных площадках педагоги получают журнал непрерывного профессионального роста педагога.

В нем занесены данные о педагоге-стажере – Ф.И.О., место работы, должность, образование, уровень квалификации.

Далее согласно ИОМ, заносятся темы изучаемого материала по программам обучения на стажировочных площадках. Педагог-мастер, сопровождающий стажера, ставит отметку в соответствующей строке.

Форма журнала непрерывного профессионального роста педагога, так же как и дорожная карта (план индивидуального образовательного маршрута) утверждаются приказом директора ЦРО.

Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до двух лет в зависимости от выявленных затруднений.

Ожидаемым результатом на данном этапе выступает повышение профессиональной адаптированности педагога, уровня достижения им профессионального мастерства, что обеспечивает формирование и развитие их профессиональных компетенций.

Таким образом, обучение на стажировочных площадках носит практикоориентированный характер и направлено на непрерывное повышение квалификации.

4-й этап. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ.

На заключительном этапе проводятся «круглые столы», педагогические гостиные, на которых педагоги делятся своим мнением, дают оценку и самооценку эффективности деятельности по повышению своей профессиональной компетентности. Анализ деятельности необходим и для корректировки индивидуального образовательного маршрута.

Таким образом,

Эффективность разработки и осуществления индивидуального образовательного маршрута определяется рядом условий:

- осознание всеми участниками педагогического процесса необходимости и значимости индивидуального образовательного маршрута как одного из способов самообразования и самореализации;
- осуществление целенаправленной деятельности по формированию у педагогов устойчивого интереса к процессу проектирования собственного образовательного маршрута;
- осуществление психолого-педагогического сопровождения процесса стажировки с помощью индивидуального образовательного маршрута;

- включение педагогов в деятельность по созданию собственного индивидуального образовательного маршрута (как субъектов выбора пути получения образования и как заказчиков образования);
- организация рефлексии как основы коррекции индивидуального образовательного маршрута.

По прохождению стажировочных площадок, педагогам выдаются свидетельства о прохождении ими программ стажировок.

Стажировочные площадки являются инновационной формой управленческой работы. Они представляют собой систему быстрого реагирования на проблемные вопросы и способны за достаточно короткий промежуток времени решить задачу адресного и практически ориентированного процесса повышения квалификации педагогов.

Они обеспечивают рефлексивный характер деятельности педагога, реализацию системно-деятельностного подхода, практическую направленность процесса;

Такая технология организации методической работы с педагогами и особенно с начинающими, обеспечивает стабильную и деятельностную модель непрерывного повышения квалификации, рост удовлетворенности потребностей и запросов педагогов; повышение профессиональной компетентности и развитие личного мастерства.

Разработанная и апробированная система позволяет учителям пройти стажировку и обучение на базе площадки, и при наименьших затратах максимально удовлетворить потребности образовательных организаций в повышении квалификации педагогических работников.



**ГЛАВА 2. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК.
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК.**

**СТАЖИРОВОЧНЫЕ ПЛОЩАДКИ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ**

*Пристинская Т. В.,
директор МБУ «Центр развития образования»
МО Тимашевский район,
руководитель инновационной площадки*

Интенсивное обновление и модернизация всех направлений современного образования объективно подняли уровень профессиональных требований к педагогам, обусловили необходимость серьезных изменений в результатах и качестве их труда. Совершенствование профессионального роста педагога достигается за счет непрерывного и систематического повышения его профессионального уровня.

В Тимашевском районе была создана модель методического сопровождения, которая до определенного времени давала свои результаты. Но, высокие требования к качеству образования, и в первую очередь, к качеству преподавания, а также проведенный анализ методической работы в образовательных организациях и районе, заставили пересмотреть имеющиеся формы методического сопровождения в муниципалитете.

Территориальной методической службой Тимашевского района был разработан и реализуется проект «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в условиях деятельности стажировочных площадок».

В рамках этого проекта в районе организованы и функционируют муниципальные стажировочные площадки. Их цель – развитие профессиональных компетенций педагогов, непрерывное повышение квалификации в межкурсовой период.

Стажировочные площадки представляют собой систему быстрого реагирования на проблемные вопросы, которые за короткий срок смогли бы эффективно повысить уровень профессионального мастерства педагогов.

Каждая стажировочная площадка способствует развитию базовых компетенций, которые наиболее востребованы педагогами – это формирование ИКТ-компетенций, развитие проектно-исследовательских,

здоровьесберегающих, оценочных, психолого-педагогических компетенций педагогов, системно-деятельностный метод обучения и методика преподавания современного урока.

Проект разрабатывался прежде всего для молодых педагогов. Но стажировочные площадки открыты и для всех желающих повысить свой профессиональный уровень.

Стажировки организованы на базах школ, имеющих достаточный передовой или инновационный опыт. Как форма образовательной деятельности они направлены на формирование и совершенствование профессиональных компетентностей стажёров посредством включения их в практику образовательной организации, на базе которой организуется стажировка. Данная форма создает условия для проектирования стажёрами на основе изученного инновационного опыта собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям конкретной образовательной организации.

На первом этапе решались организационные задачи. Был проведен анализ кадрового обеспечения системы образования района, произведен SWOT-анализ ситуации. Подготовлены статистические данные по педагогическим кадрам Тимашевского района, сформирован банк данных молодых специалистов.

Проведена диагностика деятельности учителя по использованию современных образовательных технологий. Определена степень использования учителями современных образовательных технологий на уроках и во внеурочное время.

Подготовлена аналитическая справка «Перспективы развития кадровой ситуации в общеобразовательных организациях Тимашевского района». В аналитической справке отмечено, что в основном школы укомплектованы кадрами, прошедшими подготовку для работы по новым стандартам, 100 % педагогов, работающих в режиме внедрения ФГОС имеют курсы повышения квалификации. Но, в связи с переходом на работу в штатном режиме по новым образовательным стандартам повысились требования к квалификации и уровню профессиональной подготовки педагогов.

В то же время сохраняется ряд проблемных вопросов в этом направлении. Анализ посещенных уроков и занятий внеурочной деятельностью, выявил, что у 47% учителей, реализующих стандарт, вызывают разные трудности при проведении уроков, написании программ, применения современных подходов и методик в своей деятельности.

Диагностика компетенций определила, что у 48% учителей вызывают затруднения работа с использованием компьютерно-информационных технологий. Так как в основе стандарта лежит системно-деятельностный подход в обучении, педагоги широко используют его на уроках и внеурочных занятиях. Но вместе с тем, сами же педагоги отмечают, что работа в системно-деятельностном методе интересная, творческая, но требует от учителя не только определенных усилий, но и методологических знаний по его применению.

Анкетирование педагогов показало, что не во всех школах учителя систематически занимаются исследовательской и проектной деятельностью. А тестирование самих учителей (взята группа учителей, внедряющих ФГОС основного общего образования) выявило пробелы в их исследовательско-проектных компетенциях.

В результате анкетирования и диагностики, были выявлены противоречия:

- между необходимостью решения новых образовательных задач в условиях введения и реализации ФГОС и отсутствием системы методического обеспечения профессионального развития педагогических работников;

- между острой потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективной ее реализацией через традиционные существующие формы повышения;

- между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и отсутствием у большинства из них системных знаний, умений и навыков развивающего образования, недостаточным владением технологиями развивающего образования в рамках системно-деятельностного подхода.

Количественный и качественный анализ в начале инновационной деятельности определил реальные задачи по внедрению муниципальной системы организации стажировочных площадок как средство обеспечения непрерывного профессионального образования педагогов района.

Следующим шагом стал анализ инновационной деятельности образовательных организаций района. Выпустили методическое пособие «Общеобразовательные организации Тимашевского района: опыт педагогических инноваций». Отбор и систематизация материалов об инновационной деятельности школ района позволили выявить эффективные педагогические практики и отобрать наиболее подходящие для внедрения инновационного проекта в действие. В результате на базах

школ были созданы муниципальные стажировочные площадки. Разработана и стала апробироваться система, позволяющая учителям пройти стажировку и обучение на базе инновационной площадки, и при наименьших затратах максимально удовлетворить потребности образовательных организаций в повышении квалификации педагогических работников.

На первом этапе определили приоритетные направления повышения квалификации педагогических работников. Ими стали базовые компетенции педагогов – применение в работе ИКТ-технологий, проектно-исследовательские методы, технология системно-деятельностного метода, оценочные и здоровьесберегающие технологии и применение психологических навыков в работе с обучающимися. На наш взгляд это наиболее востребованные современные методики, лежащие в основе ФГОС.

Для профессионального роста педагогов создано семь стажировочных площадок на базах 6-ти общеобразовательных организаций, которые имеют инновационный или передовой педагогический опыт.

- «Формирование ИКТ-компетенций педагога» - МАОУ СОШ № 11;
- «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 2;
- «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика» (методическая компетентность педагога) – МБОУ СОШ № 4;
- «Методическая компетентность в преподавании предмета» (методологическая компетентность педагога) – МБОУ СОШ № 5;
- «Формирование здоровьесберегающих компетенций педагога» - МАОУ СОШ № 11;
- «Развитие оценочных компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 13;
- «Ступеньки успеха». Развитие психолого-педагогических компетенций педагога» - МБОУ СОШ № 1.

В начале работы, в октябре 2015 года на организационном этапе была проведена презентация инновационного проекта и программ стажировочных площадок на заседании научно-методического совета МКУ «Центр развития образования» с участием руководителей и заместителей руководителей ОО.

Важным шагом в инновационной деятельности стало создание условий для реализации проекта. Прежде всего, это разработка и

утверждение нормативно-правовой базы. Приказом начальника управления образования были утверждены муниципальные стажировочные площадки на базе пяти общеобразовательных организаций. Разработаны Положения о стажировочных площадках, о рабочих и проблемных группах. Подобраны диагностические методики, определяющие профессиональные компетентности педагогов.

Созданы программы стажировки педагогов. Все программы составлены на 24 часа и включают как теоретическое, так и практическое изучение материала. Программы рассчитаны на 1-1,5 года обучения.

Содержание программ утверждено на заседании научно-методического совета территориальной методической службы.

Со школами, на базах которых организованы площадки, были заключены договоры о взаимодействии между МБУ «Центр развития образования» и ОО. В рамках сетевого взаимодействия заключаются договоры и между общеобразовательными организациями.

Определены группы педагогов-мастеров, работающие на стажировочных площадках и владеющие определенными профессиональными компетенциями. На каждой площадке их 4-5 человек. В течение отчетного периода проводилась работа по подготовке педагогов-мастеров для работы в инновационном проекте. Так, курсы повышения квалификации по различным дополнительным программам прошли 25 педагогов-мастеров. Это модульные курсы «Теоретическое обучение по развитию оценочной компетентности педагогов по вопросам введения ФГОС ООО» (11 человек), 5 наставников прошли курсовую подготовку в институте системно-деятельностной педагогики «Школа 2000...». Педагоги из рабочих групп стали участниками сетевого проекта портала 1september.ru «Школа цифрового века» (5 человек). Для повышения собственной профессиональной компетенции регулярно изучают методические материалы и периодические издания, проходят модульные курсы очные и дистанционные по проблеме организации оценивания предметных и метапредметных УУД, проектно-исследовательских и проблемных технологий, здоровьесбережения и ИКТ-технологий. Все педагоги стажировочных площадок прошли обучающие семинары и вебинары по заявленным проблемам.

По возможности организована предметно-пространственная среда и материально-техническое оснащение работы инновационных площадок. Используется интерактивное, компьютерное оборудование.

На стажировочных площадках обучаются молодые специалисты – педагоги, работающие в системе образования 1-2 года. С помощью стажировочных площадок в районе стала возможна такая инновационная форма методического сопровождения как индивидуальный образовательный маршрут педагога.

На первом этапе проводим диагностику профессионального мастерства, выявляем затруднения педагогов, и их профессиональные приоритеты и интересы. Педагоги участвуют в анкетировании и проходят диагностику. Результаты этих диагностик позволяют определить траекторию профессионального движения педагога.

На основе полученных результатов разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут. Он утверждается директором МБУ ЦРО и согласуется с руководителем образовательной организации. Составляется и утверждается график посещения стажировочных площадок.

Реализация индивидуального образовательного маршрута осуществляется на стажировочных площадках по разработанным и утвержденным образовательным программам стажировок. Обучение на стажировочных площадках носит практикоориентированный характер и направлено на непрерывное повышение квалификации.

Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до двух лет в зависимости от выявленных затруднений. Например, в сентябре пришли на работу 17 молодых педагогов. Они были условно разделены на 2 группы. Каждому определен образовательный маршрут. За год эта группа прошла обучение на стажировочных площадках «Формирование ИКТ-компетенций педагога»; «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика», начали обучение на площадке «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагогов».

На заключительном этапе проводятся «круглые столы», педагогические гостиные, на которых педагоги делятся своим мнением, дают оценку и самооценку эффективности деятельности по повышению своей профессиональной компетентности.

Таким образом, стажировочные площадки являются инновационной формой управленческой работы. Они представляют собой систему быстрого реагирования на проблемные вопросы и способны за достаточно короткий промежуток времени решить задачу адресного и практически ориентированного процесса повышения квалификации педагогов. Они

обеспечивают рефлексивный характер деятельности педагога, реализацию системно-деятельностного подхода, практическую направленность процесса.

Такая технология организации методической работы с педагогами и особенно с начинающими, обеспечивает стабильную и деятельностную модель непрерывного повышения квалификации, рост удовлетворенности потребностей и запросов педагогов; повышение профессиональной компетентности и развитие личного мастерства.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В РАМКАХ РАБОТЫ
СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ «СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ МЕТОД
ОБУЧЕНИЯ: МЕТОДОЛОГИЯ, МЕТОДИКА, ПРАКТИКА»
(МЕТОДИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА)»**

Сердюцкая Е.Ю.,

руководитель стажировочной площадки

МБОУ СОШ №4

МО Тимашевский район

Среди множества дорог, ведущих к знанию, необходимо найти ту, которая научит нас искусству приобретать эти знания. Школе требуются учителя с высокими творческими способностями, обладающими аналитическим умом и коммуникативными способностями, желающими самообразовываться и самосовершенствоваться, что неизменно приводит к профессиональному росту педагогов, особенно в период введения ФГОС. Многие руководители школ искали готовых специалистов, обладающих педагогическими компетенциями для успешной реализации ФГОС в учебный процесс. Директор МБОУ СОШ № 4 муниципального образования Тимашевский район Краснодарского края Нина Васильевна Николенко пошла другим путем, она решила воспитать в своем коллективе инициативных, творческих, креативно мыслящих преподавателей.

В поисках передовых технологий обучения и внедрения их в практику работы пятеро учителей школы были направлены на обучение в центр системно-деятельностной педагогики «Школа 2000...» при АПК и ППРО в г. Москву. Успешно пройдя курсовую переподготовку и освоив технологию деятельностного метода обучения профессора Л. Г. Петерсон, учителя -технологи вернувшись с курсов, стали обучать овладению деятельностной технологией своих коллег. Параллельно с освоением

инновационной педагогической технологии в учебный процесс был введен надпредметный курс «Мир деятельности», который создал теоретический фундамент для формирования УУД и связанных с ними способностей и личностных качеств учеников.

Итоги тестирования учащихся, показали высокий уровень сформированности УУД - от 80 % до 95 % в начальных классах. Повысилась мотивация к изучению истории в 5-8 классах повысилась с 29 % до 75 %, английского языка в 5-6 классах - с 51 % до 69 %, окружающего мира в 3- 4 классах: с 23 % до 100 %. Именно в преподавании этих предметов использовалась технология деятельностного метода обучения. Дети научились правильно аргументировать свои мысли, вести диалог, анализировать, работать в паре и в группе.

Педагоги школы не остановились на достигнутых успехах в обучении, а решили обучить применению деятельностной технологии молодых учителей и коллег из других школ.

В 2016 году на базе МБОУ СОШ № 4 была открыта стажировочная площадка по теме «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика» (методическая компетентность педагога). В рамках данной площадки молодые педагоги получают знания и умения планомерно, благодаря проводимым мастер-классам, открытым урокам, семинарам и круглым столам.

Актуальность проекта заключается в том, что внедрение ФГОС нового поколения, формирование системы оценки качества образования, обеспечение инновационного российского образования, профессиональное развитие педагогических работников являются ключевыми задачами современной образовательной политики. В основу федерального государственного образовательного стандарта положен системно-деятельностный подход в обучении. Он нацелен на развитие личности, на формирование гражданской идентичности, указывает и помогает отследить ценностные ориентиры, которые встраиваются в новое поколение стандартов российского образования.

Использование опыта лучших учителей в активных командных формах взаимообучения – эффективная форма профессионального сотрудничества. Актуальность проекта определяет резкое возрастание мотивации педагогов к повышению профессионального уровня в условиях новых требований общества к компетентности учителя.



Стажировочная площадка позволяет решать задачи внедрения технологии системно-деятельностного метода в практику работы педагогов района и способствует успешной реализации ФГОС в образовательных учреждениях. Педагоги школы проводят систематическую работу по внедрению системно-деятельностного метода обучения, использования электронных образовательных ресурсов, дистанционного обучения.

Ключевая идея: формирование базовых педагогических компетенций через системно - деятельностный метод обучения в процессе реализации программы стажировки.

Цель проекта: повышение уровня владения педагогами района системно - деятельностным методом.

Задачи:

1. Формирование умения педагогов работать в системно-деятельностном методе.
2. Создание новых форм методического сопровождения педагогов.
3. Разработка мониторинга профессиональной компетентности педагогов.
4. Планирование системы мероприятий, направленных на совершенствование профессионально-личностных качеств педагога.

Методы оценки деятельности педагога рассматриваются через:

Деятельность педагога как процесс: инструментарием оценки служит анализ и самоанализ урока. Разработка карты оценки профессиональных компетенций педагогов.

Деятельность педагога как результат, который оценивается через диагностирование всех субъектов образовательного процесса: педагогов, школьников и их родителей. В качестве инструментария используются наблюдение, беседы, анкетирование, тестирование.

Механизм реализации:

Деятельность стажировочной площадки направлена на повышение компетентности педагогических работников через системно-деятельностный метод. Стажировка как форма образовательной деятельности есть формирование и совершенствование профессиональных компетентностей стажеров посредством включения их в практику образовательного учреждения – носителя инновационного опыта. Такая форма создает условия для проектирования стажерами на основе изученного опыта собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям конкретного образовательного учреждения. На базе стажировочной площадки созданы творческие группы по направлению деятельности с целью подготовки инновационных методических и информационных продуктов. Результатами их работы являются методические и дидактические пособия, рекомендации, сборники материалов.

Созданию стажировочной площадки предшествовала работа по обеспечению современных условий для проведения стажировок: разработка программ обучения, подготовка специалистов, совершенствование инфраструктуры, формирование информационно – методических пакетов для стажирующихся, создание информационного обеспечения работы площадки.

Координацию деятельности площадки осуществляет Совет, включающий администрацию школы и педагогов, ответственных за исполнение каждого модуля. Площадка работает в соответствии с Положением об организации деятельности стажировочной площадки, утвержденным Советом площадки.

Деятельность стажировочной площадки осуществляется в виде очных или дистанционных по форме проведения мероприятия, направленных на повышение квалификации: семинары, видеоконференции, вебинары, круглые столы.

На базе школы были проведены зональные и районные практико-ориентированные семинары для учителей по теме «Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика» в рамках стажировочной площадки. Учителя в ходе семинаров посетили открытые уроки и внеурочные занятия, после которых участникам мероприятия было предложено принять участие в практическом занятии «Конструирование урока открытия новых знаний».

Работу на стажировочных площадках осуществляют учителя, входящие в состав рабочей группы – педагоги-мастера. Они обладают

определенным уровнем методической подготовки, прошли курсы повышения квалификации, выстраивают учебный процесс на основе системно – деятельностного подхода в обучении с учётом результативности формирования универсальных учебных действий. Учителя приняли участие в серии тематических вебинаров: «Формирование УУД на основе системно-деятельностного подхода Л.Г. Петерсон в контексте реализации ФГОС».

Формы работы стажировочной площадки предусматривают презентации результатов реализации проектов стажеров, дистанционное консультирование, разработку, изготовление и распространение информационных материалов и др. Завершается работа итоговой аттестацией, которая предполагает использование разных форм, перечисленных выше, одну из которых выбирает стажирующийся.

РАЗВИТИЕ ОЦЕНОЧНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГОВ В СВЕТЕ ТРЕБОВАНИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Нужнова С.Б.,
заместитель директора
МБОУ СОШ № 13,
руководитель стажировочной площадки*

Стремительно меняющиеся требования к уровню подготовки выпускников общей школы задают такой же быстрый темп роста профессионализма педагога. Среди набора компетентностей, которыми должен владеть учитель, одна из важных – оценочная. Верно и грамотно организованный процесс оценивания предметных действий стимулирует мотивацию к обучению, это общеизвестный факт, хорошо отработанный в многовековой практике образования. А оценивание развития метапредметных, личностных универсальных действий сегодня важный, но до конца не решённый вопрос. Как, кто, в какие сроки? И самое главное, для чего и что оценивать? Будет ли «оцененный» в баллах ребёнок счастливее того, у которого никто не измерял УУД? Что это даст самому педагогу? На эти вопросы мы нашли ответы и делимся своим опытом в рамках стажировочной площадки на базе МБОУ СОШ № 13.

Стажировочная площадка организована по теме «Развитие оценочной компетенции учителя», и реализуется в рамках краевой инновационной площадки «Организация сети муниципальных

стажировочных площадок как средство непрерывного повышения квалификации педагогических кадров».

За последнее десятилетие произошли значительные изменения в организации учебного процесса, и в школу пришли новые технологии, подразумевающие оценивание не только конечного результата, но и самой деятельности учащихся; возникает проблема определения и согласования критериев для оценки уровня не только предметных результатов учебной деятельности школьников, но и надпредметных и др. В стандарте профессионального образования в качестве одной из базовых компетентностей современного учителя выделена компетентность в педагогическом оценивании. Это предполагает умения учителя осуществлять контроль и оценивание с учетом индивидуальных особенностей и возможностей учащихся (диагностическая функция контроля); делегирование контрольно-оценочной функции учителя ученику (формирование контрольно-оценочной самостоятельности школьника); создание психологической комфортности каждому ребенку в процессе контроля и оценивания и т.п. На наш взгляд, развитие этих умений - актуальная задача современной системы образования.

Изучив потребности и образовательные запросы учителей по проблеме развития оценочных компетентностей, мы провели анализ уровня их развития. Результаты тестирования педагогов показали, что основные запросы учителей на развитие оценочной компетентности связаны с системным подходом к оценке метапредметных УУД. Мы организовали теоретическое и практическое обучение по развитию оценочной компетентности педагогов в условиях ФГОС ООО. В форме стажировки по теме «Развитие оценочных компетенций педагогов в соответствии с требованиями ФГОС НОО и ООО» на базе школы обучались 78 человек.

Инновационная составляющая стажировочной площадки – «Карта ФГОС». Технологизированная система мониторинга личностных и метапредметных УУД, позволяющая отразить развитие каждого универсального действия во времени, в сравнении с предыдущими показателями. Сейчас в сети Интернет очень много материалов по этой теме. Но каждый смотрит на эту проблему со своей точки зрения, ищет то, что ближе и удобнее применить в практической деятельности учителя. Такую задачу поставила перед собой и творческая группа в нашей школе несколько лет назад.

Не секрет, что сразу ориентироваться в коммуникативных, регулятивных, познавательных учебных действиях было сложно, а надо было не только их различать, формировать, но и контролировать уровень их сформированности. Появился перечень, того, что мы формируем. Логически правильным оказалось сформулировать конкретные параметры. Вот тут пришло четкое понимание, что мы контролируем. Далее появился вопрос: «А как обозначить наличие или отсутствие какого-либо параметра?» Сначала мы просто ставили «+» и «-», обозначая наличие или отсутствие параметра, но тут же возникла проблема наличия этого параметра в большей или меньшей степени. Тогда стали обозначать уровни: низкий, ниже среднего, средний, выше среднего, высокий. Но не забываем, что учитель – человек очень занятой, а пока напишешь в карте слова, потратишь время. Инструмент оказался не таким удобным, как хотелось бы. И 2 года назад начальная школа перешла на шкалу оценивания от 0 до 3 баллов. Это оказалось удобнее всего, и пока работаем именно с баллами. Конечно, на первый взгляд, карта ФГОС может показаться громоздкой (мы, конечно, обсуждаем, ищем, что-то меняем). Но, что карта помогает систематизировать наблюдения, вовремя корректировать работу, определить индивидуальный путь развития ребенка – в этом мы убеждаемся уже не первый год. Она достаточно информативна и для родителей, и для психолога, и для учителя. Карта обеспечивает преемственность. Учителя 5-х классов видят путь развития, который обучающиеся прошли за 4 года, а в 10 классе – за пять лет основной школы.

Принимая детей в пятом классе, учителя-предметники пользуются картой ФГОС 1-4, содержащей результаты наблюдений за развитием ребёнка, анализ его деятельности. Благодаря этому сохраняется преемственность в работе учителей начальной школы и основной школы по формированию у учеников УУД.

При работе с учениками 5-9 классов педагог должен учитывать главную особенность подросткового возраста – кризис подросткового возраста, когда ребёнок переходит на следующую ступень своего развития: учиться быть взрослым. Именно сейчас подростки определяют и закрепляют свои социальные роли. Действуя, учатся быть взрослыми, а учитель должен им помочь в этом. В этой ответственной работе педагога неоценимую помощь может оказать «Карта ФГОС 5-9», которая является инструментом систематизации результатов наблюдений педагогов за формированием УУД обучающихся.

Карта позволяет систематизировать результаты наблюдений и анализа деятельности обучающихся за несколько лет обучения (с 5 по 9 класс). Каждое УУД представлено конкретными параметрами, переведёнными на понятный учителю язык. Шкала оценивания сформированности УУД обучающихся принята по образцу карты начальной школы. При заполнении карты ФГОС главным является классный руководитель, который совместно с психологом отмечает развитие личностных коммуникативных УУД. Мониторинг уровня сформированности познавательных и регулятивных УУД проводят учителя-предметники. Воедино всё сводится на малом педагогическом совете по параллели классов, где педагоги делятся результатами своих наблюдений, а также анализируют деятельность каждого обучающегося.

В результате деятельности стажировочной площадки на первом этапе была определена последовательность этапов и содержание опытно-поисковой работы. Изучены потребности и образовательные запросы учителей по проблеме развития оценочных компетентностей, анализ их уровня развития. Разработаны программа стажировки и методический материал, помогающий учителям овладеть методикой оценки метапредметных результатов. Педагоги-мастера регулярно проводят обучающие занятия, семинары, консультации с учителями.

Апробация и диссеминация результатов деятельности проводится во время методических мероприятий различных уровней - муниципальных, зональных, краевых мероприятиях: семинарах, конференциях, мастер-классах, дискуссионных площадках и т.д.

Совершенствование механизма системы фиксации и анализа развития метапредметных и личностных универсальных действий – путь к развитию оценочной компетентности педагога.



**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ
В РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ.
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ
«СТУПЕНЬКИ УСПЕХА. РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА»**

*Гаврилова Т.Л.,
педагог-психолог МБОУ СОШ №1,
руководитель стажировочной площадки*

На становление молодого педагога как профессионала влияет много факторов. Первые 5 лет работы в школе - это время адаптации выпускника вуза к условиям работы в ней. Молодой специалист на старте педагогической деятельности достаточно знает, но мало умеет. Для того чтобы внутренне соответствовать современной действительности, педагог должен не просто адаптироваться к новой ситуации, но и быть способным изменять её и изменяться самому.

Клюева Н.В. отмечает, что «на 1-м этапе профессионализации педагог сосредоточен на себе, на своих возможностях. Он недавно закончил вуз, ему легче перенести ситуацию оценки. Он открыт восприятию нового в себе и в окружении, склонен к самоизменениям. Он еще не вполне самоопределился в профессиональном плане». Молодому педагогу важно имеющийся теоретический опыт, полученный в ВУЗе ассимилировать в личный опыт практической работы: как войти в класс и выразить учащимся приветствие, с какой интонацией голоса и каким выражением лица высказать порицание провинившемуся ученику, нарушившему дисциплину, как сбросить усталость после рабочего дня.

Именно эти особенности учитывались нами в процессе организации психологического сопровождения молодых педагогов. Но чтобы этот опыт не нарабатывался путем проб и ошибок, мы организовали стажировочную площадку «Ступеньки успеха» по развитию психолого-педагогических компетенций молодых педагогов. «Ступеньки успеха» - это выстроенная система практикоориентированных стажировок, включающая в себя практические занятия, тренинги, обучающие и проблемные семинары, карьерное консультирование.

В данной статье представлен опыт использования некоторых современных психотехнологий в работе психолога с молодыми специалистами в рамках стажировочной площадки «Ступеньки успеха».

Организуя психолого-педагогическое сопровождение, особое внимание мы уделяем процессу адаптации молодого педагога в среде

коллег, обучающихся и их родителей. Для нас важно поддержать эмоционально, укрепить его веру в себя, чтобы этот период не сопровождался разочарованиями и конфликтами.



Для повышения профессиональных, коммуникативных навыков молодых учителей, снижения профессионального стресса и «эмоционального выгорания» мы попробовали применить эффективную психологическую технологию, созданную психоаналитиком Майклом Балинтом в группе молодых педагогов. Балинтовская группа проводилась 1 раз в четверть в течение 1,5-2 часов. Количественный состав группы варьировался незначительно и составлял 10-16 человек. При проведении Балинтовской группы важно соблюдать структуру (последовательные шаги) и обращать внимание на безопасность обсуждения в группе, анализ и эмоциональную поддержку её участников. Создание таких условий помогло нашим молодым учителям:

- получить коллегиальную поддержку в решении трудных случаев,
- повысить свою профессиональную компетентность,
- более успешно, продуктивно и менее напряженно вести уроки и общаться с детьми, их родителями, коллегами,
- обеспечить активное взаимодействие молодых педагогов в профессиональном сообществе.

Таким образом, Балинтовская группа как форма сопровождения педагогов на наш взгляд, является наиболее оптимальной, так как она расширяет репертуар эффективных копинг-стратегий, предупреждает профессиональную деформацию и формирует психолого-педагогическую компетентность молодого педагога.

Для развития и тренировки эффективного мышления молодых педагогов, гибкости ума, способности нетрадиционно подходить к решению различных психолого-педагогических ситуаций, организовывать свою деятельность на творческой основе, сотрудничать с другими

участниками педагогического процесса в процессе стажировки мы применяли элементы когнитивно-поведенческого подхода, используя такие техники как АВС-анализ и работу с иррациональными убеждениями.

Технику АВС мы использовали на групповых встречах, проигрывая кейсы, разбирая конкретные «сложные», «непонятные» случаи из педагогической практики и в процессе индивидуального карьерного консультирования.

С помощью АВС-анализа можно наглядно показать, что на одну и ту же ситуацию возможны разные реакции. Цель такой работы - научить педагога понимать разницу и зависимость между нашими мыслями и чувствами. В итоге - научиться реагировать на разные ситуации более адаптивно.

АВС – АНАЛИЗ (по материалам Бересневой М.В., Кославской О.В.)

А	В	С
ЗАПУСКАЮЩЕЕ СОБЫТИЕ, СИТУАЦИЯ	МЫСЛИ, УБЕЖДЕНИЯ	ПОСЛЕДСТВИЯ
<ul style="list-style-type: none"> • Что происходило перед тем, как я начал чувствовать себя таким образом? • Что я делал? • Где был? • Когда это было? 	<ul style="list-style-type: none"> • Мысли и/или образы • Что возникло в моем сознании непосредственно перед тем, как я начал испытывать это чувство? 	<ul style="list-style-type: none"> Эмоции • Опишите, одним словом и укажите интенсивность 0-100% Физические ощущения • Что я чувствовал в своем теле? Поведение: действия и побуждения к действию • Что я сделал? • Что я чувствовал, что хотелось сделать?

Пользуясь данным психологическим «инструментом», понимая какие мысли или убеждения вызвали определенную реакцию, педагог может изменить её на более адаптивную, подходящую и приемлемую. Важно отметить, что данный навык помогает проанализировать индивидуальные особенности и выстроить эффективную коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса, вырабатывая индивидуальный стиль взаимодействия.

Одним из основных условий эффективности данной методики является регулярная тренировка, так как новый навык формируется системой повторений.

Для исследования собственных иррациональных установок нами использовалась методика А. Эллиса. Методику можно проводить индивидуально или в групповом формате и применять в ходе карьерного

консультирования, анализа и самоанализа урока, педагогической деятельности и составления плана саморазвития.

Мы считаем, что выстроенная таким образом система сопровождения и поддержки формирует у молодого педагога способность нетрадиционно подходить к решению различных психолого-педагогических ситуаций, организовывать свою деятельность на творческой основе, уметь и сотрудничать с другими участниками педагогического процесса, делиться опытом.

Количественный анализ результатов обучения на стажировочной площадке показал, что:

- у педагогов-стажеров повысился уровень сформированности педагогической рефлексии (на 17 %);
- 88% педагогов отметили, что для них стало характерным обращение к анализу своей деятельности и поступкам других людей, выяснение причин и следствий своих действий как в прошлом, так в настоящем и будущем;
- 78% учителей обдумывают свою деятельности в мельчайших деталях, тщательнее её планируют и стараются прогнозировать возможные последствия;
- 85% молодых специалистов не чужды эмоциональные проявления, но в большинстве своём они находятся под самоконтролем.

Анализируя данные промежуточного мониторинга можно сделать вывод о том, что представленные в статье элементы психологических технологий помогают психологу в работе с молодыми педагогами создать особый дидактический импульс, который трансформируется в самосовершенствование педагогом своих профессиональных качеств, предупреждает быстрое разочарование и развитие феномена «эмоционального выгорания» у молодых педагогов.



ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЕКТНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ МЕТОДОВ В РАБОТЕ ПЕДАГОГА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ

*Шабельник Н. А.,
заместитель директора
МБОУ СОШ № 2,
руководитель стажировочной площадки*

Инновационный поиск новых средств приводит педагогов к пониманию того, что нам нужны деятельностные, групповые, игровые, ролевые, практико-ориентированные, проблемные, рефлексивные и прочие формы и методы учения и обучения. Ведущее место среди таких методов, обнаруженных в арсенале мировой и отечественной педагогической практики, принадлежит сегодня методу проектов.

Результаты многолетних наблюдений, организованных на базе нашего общеобразовательного учреждения, позволили сделать вывод о том, что «слабым местом» обучающихся оказалось умение интегрировать знания, применять их для получения новой информации об окружающем мире. Такие умения не возникают сами по себе, их нужно формировать в ходе целенаправленной - проектной - деятельности.

Осуществляя данный вид деятельности, педагогический коллектив школы должен ставить задачей формирование личности выпускника, постоянно себя совершенствующего, способного самостоятельно принимать решения и отвечать за них, находить пути реализации поставленных задач, т.е. формирование творческой личности.

Необходимо правильно организовать эту работу на этапе начальной школы, а затем с успехом применять её в основной, где процесс социализации детей становится более сложным: к ребёнку предъявляются различные, часто не согласованные между учителями требования в разных предметных областях. Поэтому сегодня, при массовом переходе учащихся младшего звена в 5-е классы, так актуальна тема нашего инновационного проекта, который направлен на решение проблемы преемственности между начальной и основной школой в вопросах организации проектной деятельности.

На современном этапе начальная школа способна решить поставленные перед российским образованием задачи, сформулированные в Федеральных государственных стандартах общего образования: обеспечить условия для развития ребенка как субъекта собственной деятельности, субъекта развития (а не только объекта педагогических воздействий учителя).

Важно, чтобы у будущих пятиклассников были сформированы универсальные учебные действия, составляющие основу умения учиться: навык решения творческих задач и навык поиска, анализа и интерпретации информации; развита мотивация к обучению, а также детям необходимо оказать помощь в самоорганизации и саморазвитии.

Основой успешной реализации данных учебных задач и достижения цели является проектная деятельность. И сегодня хочется поделиться впечатлениями, наработками и опытом при подготовке исследовательских проектов в начальной школе.

Многие считают, что учащиеся младшего звена ещё не готовы заниматься творческой проектно-исследовательской деятельностью, что у них нет достаточных знаний и навыков для этого. Но это стало возможным и оказалось чрезвычайно увлекательным как для детей, так для педагогов и родителей. Младшие школьники – это потенциальные будущие «исследователи и научные работники». Пока они ещё учатся в начальной школе, но их исследования не менее важны, чем исследовательская деятельность старшеклассников, по крайней мере, для них самих.



На методическом объединении учителей начальных классов мы спорили, с учащимися какого класса необходимо организовывать данную работу. Апробацию решили проводить с 1-го класса. Можно начинать с реализации несложных проектов, используя элементы исследовательской деятельности, детям необходимо дать основы данного вида деятельности, научить совместной работе. На начальном этапе мы познакомили обучающихся и их родителей с технологией проектной деятельности, показали образцы проектов, создали памятку для родителей по оказанию помощи детям в работе над проектом.

Сложность вызвало определение тем проектных работ: у одних педагогов идея проекта созрела сразу, для других это стало проблемой. В помощь учителям начальных классов было организовано заседание методического объединения, в рамках которого обсуждалась различная тематика, предлагался вариант работы в параллелях по смежным темам.

Большую поддержку оказала родительская общественность: темы отдельных исследований были выбраны, исходя из интересов детей.

Однако трудности на этом не закончились: педагогически целесообразно было построить работу с классом так, чтобы подвести ребят к осознанному, самостоятельному выбору темы. В процессе работы мы поняли, что выбор темы для младшеклассника является главным моментом во всем проекте – это мощная мотивация к деятельности! Мотивированные учащиеся не боятся трудностей, забывают о своих слабостях, в их поведении наступают разительные перемены: они становятся целеустремленными, креативными, энергичными, внутренне и внешне дисциплинированными. Если правильно организован процесс выбора темы, если дети чувствуют ее значимость, сами ее выбирают, то проект получается результативным, интересным, оставляющим следы в душах и умах всех, кто к нему прикоснулся. С каким нетерпением мы ждали ветреного дня и первого снега, чтобы удивиться вместе с ребятами и подвести их к выбору тем «Что такое ветер», «Снег и лед». Как мы были рады дождю в солнечный день, чтобы запустить проект «Что такое радуга»! А с каким удовольствием мы принимали темы детских исследований, которые родились в кругу семей: «Влияние колыбельной на сон ребенка», «Сколько стоит хлеб».

Постепенно в нашей школе сформировалось общее представление об основных направлениях проектной деятельности:

- направление «Наука и жизнь», предполагающее знакомство учащихся с современными научными достижениями в различных областях и их использованием в повседневной жизни;
- направление «Мир вокруг нас», ориентированное на знакомство с законами окружающей нас природы за рамками школьной программы;
- направление «История личности, семьи, рода, организации и учреждения, дома и малой Родины », предполагающее историко-краеведческие исследования;
- направление «Социальный проект», ориентированное на разработку общественно значимых, социально направленных проектов, нацеленных на приобретение учащимися опыта адаптации к жизни в современных условиях;
- направление «Страноведение», которое предполагает знакомство учащихся с культурой и обычаями разных народов.

- направление «Культура и искусство», ориентированное на этическое и эстетическое развитие учащихся.

Дети с нетерпением и воодушевлением осваивали новые формы работы: интервьюирование, анализ, наблюдение, опыты, работа со словарями и в сети Интернет.

Интерес в учащихся начальной школы пробудило анкетирование. Например, ученики 1-го класса опрашивали второклассников и третьеклассников. А учащиеся 2-го класса изучали общественное мнение учащихся 4-х классов. Много положительных эмоций получили обе стороны, всем очень хотелось узнать, что же там в анкетах.

Проведение опытов вызвало неподдельный восторг от увиденного и желание узнать новое. Но мы поняли, что нужно с особой ответственностью подходить к созданию соответствующих условий: например, для получения радуги в темноте. Для изучения бактерий необходимы были специальные чашки, которые пришлось позаимствовать на время в Роспотребнадзоре, а красители для рассматривания исследуемого материала под микроскопом пришлось подбирать самим.

Когда подошли к этапу оформления проекта в виде буклета или презентации, оказалось, что для этого детям не хватает многих умений и навыков и работа в большей степени ложится на плечи учителя. На данном этапе активно использовали основные принципы педагогики сотрудничества, чтобы в последующем результаты деятельности оформлялись учащимися самостоятельно.

Первоначально защита проектов проходила в классном коллективе, затем в параллели. Каждое выступление стало не только опытом публичной практики, но и было образцом работы над проектом. Замечательно, когда тема проекта берёт за живое, и ребёнок старается изменить уклад своей жизни, привычки. Например, после демонстрации проекта «Зачем моют руки» в школьной столовой многие без напоминания проделывали данную процедуру. Проект «Как сохранить зрение» заинтересовал ребят: им совсем не хочется носить очки, поэтому они стали соблюдать рекомендованные гигиенические правила.

В ходе работы над проектами мы определили проблемные моменты (опасности). На наш взгляд, их три.

1) Первая опасность – подменить проектную деятельность выполнением задания, сделать многое за детей, перепоручить родителям. Чтобы этого не случилось, учителю необходимо соблюдать принципы технологии педагогической поддержки.

2) Вторая опасность – при оформлении исследовательского проекта не превратить проект в реферат. Конечно, исследовательский проект предполагает изучение каких-либо научных работ, грамотное изложение их содержания. Но проектант должен иметь собственную точку

зрения на рассматриваемое явление, собственный угол зрения, под которым он будет изучать материалы различных источников.

3) Третья опасность – переоценка результата проекта и недооценка его процесса. Чтобы оценка была максимально объективной и разносторонней, *ребёнок должен сам* ответственно подойти к составлению плана своей работы и последующему анализу результатов деятельности.

После защиты проектов мы обобщили опыт подготовки публичного выступления младших школьников, определили, на что следует обратить внимание в будущем. Участники инновационной деятельности дали коллективное определение значению слова «проект».

Учебный проект — совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность учащихся-партнеров, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта.

Проектная деятельность способствует развитию творческих способностей и логического мышления, объединяет знания, полученные в ходе учебного процесса, и приобщает к конкретным жизненно важным проблемам. Цель проектной деятельности - понимание и применение знаний, умений и навыков (универсальных учебных действий), сформированных при освоении различных предметов и в ходе внеурочных занятий.

Мы определили следующие задачи проектной деятельности: обучение планированию; формирование навыков сбора и обработки информации, материалов; развитие навыков анализа; обучение составлению отчета о деятельности и полученных продуктах; формирование позитивного отношения к работе.

В соответствии с этим приоритетным перечнем задач мы оценивали сами проекты. Положительной оценки достоин любой уровень результатов, достигнутых обучающимися. Главным критерием оценки является достижение целей проекта. Если цели проекта достигнуты, можно рассчитывать на получение качественно нового результата, выраженного в развитии методологической компетентности учащихся и личностных качеств, которые особенно востребованы в новых социально-экономических условиях, – инициативы и самостоятельности в решении проблем.

С точки зрения учащегося, учебный проект – это возможность делать что-то интересное самостоятельно, в группе или самому, это поисковая деятельность, позволяющая проявить себя, попробовать свои силы,

публично показать свой результат. Это деятельность, направленная на решение интересной проблемы, сформулированной самими учащимися в виде цели и задачи. С точки зрения учителя, учебный проект – это дидактическое средство, позволяющее формировать целый комплекс универсальных учебных действий. В результате проектной деятельности у младших школьников формируются определенные умения, которые являются для нас индикаторами, по которым мы оцениваем уровень развития ребят. Мы выделили 6 групп таких умений.

1. Рефлексивные умения:

- умение осмыслить задачу, для решения которой недостаточно знаний;
- умение отвечать на вопрос: чему нужно научиться для решения поставленной задачи?

2. Поисковые (исследовательские) умения:

- умение самостоятельно генерировать идеи, т.е. изобретать способ действия, привлекая знания из различных областей;
- умение самостоятельно найти недостающую информацию в информационном поле;
- умение запросить недостающую информацию у эксперта (учителя, консультанта, специалиста);
- умение находить несколько вариантов решения проблемы;
- умение выдвигать гипотезы;
- умение устанавливать причинно-следственные связи.

3. Навыки оценки и самооценки.

4. Умения и навыки работы в сотрудничестве:

- умение коллективного планирования;
- умение взаимодействовать с любым партнером;
- взаимопомощь в группе при решении общих задач;
- навыки делового партнерского общения;
- умение находить и исправлять ошибки в работе других участников группы.

5. Коммуникативные умения:

- умение инициировать учебное взаимодействие со взрослыми – вступать в диалог,
- умение задавать вопросы;
- умение вести дискуссию;
- умение отстаивать свою точку зрения;
- умение находить компромисс;
- навыки интервьюирования, устного опроса и т.п.

6. Презентационные умения и навыки:

- навыки монологической речи;
- умение уверенно держать себя во время выступления;
- артистические умения;

-умение использовать различные средства наглядности при выступлении;
– умение отвечать на незапланированные вопросы.

В процессе работы по выделению определенных умений при организации проектной деятельности удалось ввести педагогов в единое понятийное поле, задать ориентиры для планирования и оценки деятельности учащихся. В нашем труде появилась системность, и сразу начали проявляться результаты: дети научились работать в команде, договариваться между собой, находить нестандартные решения, приобрели навыки работы с книгой и другими источниками информации, стали проявлять инициативу, начали мыслить творчески. Благодаря работе над проектами, повысилась мотивация к обучению.

ФОРМИРОВАНИЕ ИКТ-КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

*Кудря Н. В.,
заместитель директора
МАОУ СОШ № 11*

Информационно-коммуникационные технологии расширяют возможности учителя для введения учеников в увлекательный мир, где им предстоит самостоятельно добывать, анализировать и передавать другим информацию. Научить ребёнка работать с информацией, научить учиться - важная задача современной школы.

Использование ИКТ-технологий становится для педагогов новым методом организации активной работы с учащимися. Освоение и применение новых информационных компьютерных технологий на уроке помогает формированию креативного человека, умеющего самостоятельно ориентироваться в большом информационном пространстве и создавать новое.

Для формирования и развития информационно-коммуникационных компетенций педагогов на базе МАОУ СОШ № 11 открыта стажировочная площадка. Опытные педагоги-мастера проводят обучающие занятия. Для создания условий реализации работы площадки, в первую очередь выявляем основные возможности и затруднения в формировании ИКТ-культуры учителя, его профессиональной компетентности через тестирование, анкетирование и собеседование. На основе анализа полученных данных строится траектория профессионального развития каждого педагога.

Здесь важную роль играет организация работы стажировочной площадки для развития профессиональной компетентности педагогов, изучения и реализации новых современных педагогических технологий и методов обучения.

Педагоги-мастера делятся своим опытом работы, проводят мастер – классы, практические работы по направлениям:

- применение информационно - коммуникативных технологий;
- применение принципа интеграции содержания образования;
- деятельностный подход в обучении ИКТ-технологиям;
- проектное обучение;
- исследовательская деятельность.

Развитие информационных технологий, применение новых цифровых электронных средств обучения открывает учителю новые возможности для организации учебного процесса при обучении учащихся на уроках.

Деятельность учителя немислима без овладения и применения ИК технологии. Бесспорно, применение цифровых ресурсов, презентаций, видеофильмов, компьютерной графики при моделировании или дизайне, онлайн – тестов, делают уроки ярче, познавательней и тем самым активизируют учащихся в приобретении новых знаний.

Педагоги-мастера проводят обучение для учителей по использованию ЦОЭР. На занятиях осваивают программы Power Point, Excel, учатся работать с новыми цифровыми ресурсами. Циклы практических занятий проходят на стажировочной площадке, где на практике обучились данной технологии, приемам и методам работы на уроках, позволяющим стать любому учителю партнером для своих учащихся в освоении новых знаний. В результате посещения площадки, педагоги освоили навыки сотрудничества, межличностного общения, самостоятельного поиска информации, принятия решения.

Внедрение информационно-коммуникационных технологий в работу учителя позволяет:

- активно развивать личностные качества и способности школьников;
- усилить уверенность учащихся в собственных силах (в ходе работы над проектом обеспечивается максимальная самостоятельность учащихся от идеи до ее воплощения);
- поднять имидж учителя (использование в обучении передовых педагогических технологий);
- включить в процесс обучения учащихся их родных и близких (помощь в поиске информации, разработке, оценке объектов проектирования).

На стажировочной площадке формируются базовые ИКТ-компетентности: наличие представлений о функционировании ПК и дидактических возможностях ИКТ; овладение методическими основами

подготовки наглядных и дидактических материалов средствами Microsoft Office; использование Интернета и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности.

На заключительных занятиях проходят семинары, мастер-классы, совместное проектирование. Педагоги знакомятся с широким спектром цифровых технологий и инструментов: текстовых редакторов, программ обработки изображений, программ подготовки презентаций, табличных процессоров; обеспечить использование коллекции ЦОР и ресурсов Интернет; помогают сформировать банк учебных заданий, выполняемых с активным использованием ИКТ; разрабатывать собственные проекты по использованию ИКТ.

**РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ МОНИТОРИНГА УУД
ОБУЧАЮЩИХСЯ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
(из опыта работы стажировочной площадки)**

***Нужнова С.Б.,**
заместитель директора
МБОУ СОШ № 13,
руководитель стажировочной площадки,
Машанова Н.А.,
педагог-психолог
МБОУ СОШ № 13,
педагог-мастер,
Чипко С.Г.,
учитель начальных классов
МБОУ СОШ № 13,
педагог-мастер*

Введение новых федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования с 1 сентября 2010 года, в дальнейшем – основного общего и полного общего образования, предъявляет новые требования к результатам образования, к условиям его организации. В качестве основных результатов освоения основной образовательной программы на всех ступенях обучения выступают: личностные, метапредметные, предметные.

Особое внимание уделяется формированию знаний, установок, личностных ориентиров и норм поведения, обеспечивающих сохранение и укрепление физического, психологического и социального здоровья.

Интегративным результатом требований к условиям реализации основной образовательной программы является создание комфортной развивающей образовательной среды, гарантирующей охрану и укрепление физического, психического и социального здоровья обучающихся и положительную динамику всестороннего развития каждого ребёнка.

Обязательным требованием ФГОС является обеспечение условий для индивидуального развития всех обучающихся, построение для каждого учащегося индивидуальной образовательной траектории. Это становится возможным на основе мониторинга формирования универсальных учебных действий. Поэтому актуальны разработки соответствующего инструментария и форм представления результатов мониторинга.

Оцениваемые показатели учебной и внеучрочной деятельности отражают требования к сформированности универсальных учебных действий учащихся начальной школы Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования (утвержден и введен в действие 01.01.10. приказом Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373 (зарегистрирован Минюстом России 22 декабря 2009 г. № 15785), приказ №2357 от 22.09.2011 г «О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2009 г. №2 373»).

Введение новых образовательных стандартов изменило привычные подходы к результатам обучения: особенно интересными сейчас являются не только конечные результаты, а и тот путь, который преодолел ребёнок для их достижения. Учителю сложно перестроиться с пятибалльной шкалы на многоаспектный анализ самой деятельности ребёнка, организовать наблюдение за поэтапным формированием УУД, единой шкалы-измерителя нет, существующий инструментарий разрознен, методики либо наукообразные и сложные в обработке, либо существуют на уровне идей в головах учителей-практиков.

При этом необходимо понимать, что систематическое изучение процесса развития УУД на основе апробированных методик имеет массу преимуществ перед стихийным наблюдением: исключается субъективность, появляется возможность своевременной коррекции, оказания помощи ребёнку. Фиксированные в течение четырёх лет обучения наблюдения позволяют проследить динамику развития конкретных универсальных действий у каждого обучающегося, организовать коррекцию и выйти на положительный результат в конце 4 класса.

В МБОУ СОШ № 13 с 2011 года используются различные формы «Карты ФГОС», идею которых мы взяли из практики голландской начальной школы города Зевенбергена. Во время летнего путешествия в 2010 году мы познакомились с портфолио выпускницы начальной школы, в конце которого были вложены два листа с таблицей: ячейки заполнены «плюсами» в разных количествах и несколькими словами. Наблюдения учителей вносились в эту таблицу на протяжении всех лет обучения, отражая результаты достижения ребёнком нужного уровня всестороннего развития. Простая в обработке система представляла универсальный стандарт, которого должен достичь каждый.



Идея нам понравилась, мы разработали подобную таблицу для своих обучающихся, в основе – УУД, представленные в деятельностной формулировке: «умеет», «представляет» и т.п. Методологическую основу идеи мы нашли в трудах отечественных учёных. В основу проекта положены принципы и подходы таких педагогов, как А.Г. Асмолов, Г.В. Бурменская, И.А. Володарская, О.А. Карабанова, Н.Г. Салмина, С.В. Молчанов. Использована классификация видов и возрастных особенностей развития универсальных учебных действий у учащихся младших классов, а также основные типы задач для оценки сформированности универсальных учебных действий.

Использованы идеи применения психодиагностического инструментария в рамках сопровождения внедрения ФГОС таких педагогов, как Ключева Т. Н., Бубнова Ю. В., Ларина Т. В., Флоренко Е. Ю., Баранова О. О., Геворкян Е. С., Яхина Р. Р.

Разработанная методика основывается на подходах к оценке уровня сформированности учебной деятельности, обобщенных в работе А. Г. Асмолова (Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе / Учебное пособие / А.Г. Асмолов, М.: Просвещение, 2008). Диагностика и оценка сформированности универсальных учебных действий у учащихся осуществляется на основе метода наблюдения,

научно обоснованного в практических психолого-педагогических исследованиях Г. П. Репкиной (Оценка уровня сформированности учебной деятельности. / Г.В. Репкина, Е.В. Заика. – Томск: «Пеленг», 1993). Опыт показывает, что наблюдение является наиболее приемлемым методом диагностики, так как позволяет дать целостное представление о таком сложном явлении как формирующаяся учебная деятельность.

В практике МБОУ СОШ № 13 классный руководитель и педагог-психолог на основе наблюдений заносят результаты в индивидуальную «Карту ФГОС 1-4», систематизируя в форме характеристики в конце года и уровня обучения. Результаты свидетельствуют о том, что такая простая схема позволяет индивидуально работать с «минусами»: каждое универсальное учебное действие отрабатывается и закрепляется на уровне прочного навыка. Результаты Всероссийского диагностического исследования метапредметных результатов 1-4 классов «Политоринг» свидетельствуют о высоком уровне сформированности универсальных учебных действий: во всех классах отсутствуют показатели низкого уровня, в параллели 1 классов показатель высокого уровня колеблется от 90,2% до 92,2 %, в параллели 3 классов – от 84,2% до 89,5%, в параллели 3 классов – от 85% до 95%. В параллели 2 классов показатели творческого уровня ниже – от 3,7% до 18,5%.

Сегодня становится актуальным вопрос о выборе инструментария, включающего психодиагностические методики, тесты, анкеты, задания для коллективных проектов для определения развития УУД обучающихся. Мы обобщили свой опыт для представления на краевом конкурсе «Инновационный поиск» и надеемся, что он окажется полезным для внедрения ФГОС в системе образования края. Практическая значимость реализации предложенного инновационного проекта заключается в построения на основе полученных результатов индивидуальных образовательных траекторий для каждого ребёнка.

Предлагаемый инновационный проект по теме «Разработка инструментария для мониторинга УУД обучающихся начального общего образования на основе «Карты ФГОС 1-4» позволяет разработать методические рекомендации и систематизировать имеющиеся методики для организации мониторинга формирования УУД в 1-4 классах на основе «Карты ФГОС 1-4»

Значимость проекта для развития системы образования Краснодарского края очевидна: мы получим возможность создавать личностный портрет каждого ребёнка в развитии, обучающиеся перестанут

характеризоваться как «троечники», «хорошисты» и «отличники», учителя будут вооружены конкретными методиками и смогут квалифицированно и своевременно скорректировать индивидуальную траекторию развития каждого ребёнка.

Если предположить, что «Карта ФГОС 1-4» волевым решением может стать обязательной для всех обучающихся на ступени начального общего образования Краснодарского края, то качество образования в крае значительно повысится.

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНО ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО МЕТОДА. ФОРМИРОВАНИЕ УУД НА ЗАНЯТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ С КОНСТРУКТОРАМИ LEGO

*Щербина Е.И.,
учитель начальных классов
МБОУ СОШ № 4,
педагог-мастер*

Работая с конструктором, ребёнок может просто играть, а игра – необходимая составляющая развития ребенка. Правильно организованная игра учит ребенка чему-то новому, полезному, необходимому для дальнейшей жизни, то есть формирует метапредметные связи.

Образовательные программы Lego способствуют более высокому уровню мотивации к получению знаний, ведущему к успешной учебе и осмысленному познавательному процессу. Lego - моделирование и программирование позволяет учащимся развивать конструкторские, математические, технические способности, способности в области научного исследования, так необходимые для дальнейшего развития.

В каких областях можно применить Lego: математика, литературное чтение, обучение грамоте и развитие речи, русский язык, окружающий мир, технология, изобразительное искусство, кубановедение, внеурочная деятельность, кружковая работа, проектно-исследовательская деятельность и многое другое.

Вспомним слова педагогов-психологов, авторов книги «Ребёнок как личность» Марты и Росс Снайдер: «Каждый ребенок хочет действовать. Каждый ребенок хочет быть во взаимоотношении. Вокруг - захватывающий мир для исследования». Эти три представления

являются основными для работы с детьми.

Применение LEGO на уроках математики. Ученики начальной школы испытывают трудности в овладении абстрактными математическими понятиями.

Основными видами восприятия окружающей действительности у детей в этом возрасте является тактильно-двигательное и наглядно-образное восприятие, поэтому действия, производимые с яркими красочными кубиками Lego, помогают отображаться математическим понятиям в сознании ребёнка визуальными и тактильными образами. Счетный материал является важнейшим средством изучения математики в начальной школе. Кубики Lego разнообразят и улучшают качество счетного материала, ведь они в отличие от традиционного счётного материала не мнутся, не ломаются, легко поддаются гигиенической обработке. Кирпичики красочные, разноцветные, приятные на ощупь. По мере изучения чисел выстраивать столбики (по возможности, каждый столбик одного цвета), соответствующие по количеству изученным числам, пересчитывать в прямой и обратной последовательности. Называть их по порядку.

Например, какой по порядку зелёный столбик, считая, слева направо и справа налево. Познакомить с понятием «натуральные числа» (их можно считать).



Применение LEGO на уроках обучения грамоте, русского языка.

Конструкторы LEGO можно использовать и на уроках обучения грамоте, русского языка. Использование цветового сигнала для обозначения звуков: гласный звук обозначается красным кирпичиком, согласный твёрдый - синим, согласный мягкий - зелёным, согласный звонкий - маленьким жёлтым кирпичиком, согласный глухой - маленьким серым кирпичиком.

Применение LEGO на уроках технологии. Конструкторы LEGO

призваны играть свою обучающую и развивающую роль и на уроках технологии. Используя LEGO, можно изготовить инструменты, помогающие усовершенствовать изготавливаемую поделку. Изготовление модели в технике квиллинг. Конечно, изготовление поделок в технике «квиллинг» никого не удивит. Но суть в том, что «квиллинг» можно выполнить из гофрированных полосок, которые используют в своих работах так сказать «творческие гурманы». А для получения таких гофрированных полосок можно изготовить инструмент «кримпер» из деталей конструктора LEGO MINTORMS NXT. Полоска бумаги шириной 4 мм пропускается между зубчатыми колёсами кримпера - и готово: гофрированная полоска.

Теперь можно изготавливать всевозможные поделки, на которые только способна ваша фантазия или помощник-интернет. В программе по технологии начальной школы есть множество тем, которые можно сделать в разы увлекательнее, если применить к ним LEGO.

Перед изучением темы, для получения более целостной и развёрнутой картины можно использовать проектную форму деятельности. Например, тема урока «Деревня». Учитель сообщает тему урока на следующую неделю и даёт задание ученикам: подготовить мини-проект по этой теме. Ученики, разбившись на группы, распределив обязанности в группе, готовятся к предстоящему уроку. Один или несколько учеников готовят сообщение о деревне, кто-то готовит презентацию, а кто-то собирает из конструктора LEGO модель деревни. На уроке на защиту проекта каждой группе отводится 3 минуты. Затем по плану проводится урок.

Можно выполнять проекты по таким темам как «Русская печь», «Ветряная мельница», «Изба», «Лошадка» и т.д.

Интеграция урока технологии с занятием по внеурочной деятельности позволит предварительно создать из конструктора модель или макет изделия, изготовлением которого дети будут заниматься соответственно теме урока. Это применение LEGO на уроках литературного чтения и развития речи.

С приходом конструкторов в начальную школу уроки литературного чтения наполнились яркой практической деятельностью, приобрели удивительную окраску.

Все прекрасно знают, что младшему школьнику присуще наглядно-образное мышление. Изучая произведения о природе, которыми изобилует программа по литературному чтению, ребёнку очень интересно

изготавливать образную модель того персонажа, о котором говорится в рассказе или стихотворении, передать его характер, настроение.

При интеграции занятий по технологии и литературного чтения, можно сконструировать театральную сцену, из LEGO-деталей создать персонажей произведения и вместо монотонного пересказа инсценировать художественные произведения, причём каждый ребёнок может играть свою, подходящую ему роль. Такой подход поможет создать непринуждённую обстановку, что поможет ребёнку лучше раскрыть свои творческие способности, глубже вникнуть в заложенный автором смысл произведения, научит говорить, не стесняясь, в большой аудитории, повысит его самооценку.

Применение LEGO на уроках окружающего мира. Содержание программы по окружающему миру позволяет широко использовать конструктор для конкретизации представлений о живом и неживом мире нашей планеты, об архитектурных сооружениях, транспорте, профессиях людей и правилах дорожного движения.

Работа с LEGO конструкторами создаёт благодатную почву для проектно - исследовательской формы деятельности на уроках окружающего мира как наиболее отвечающей задаче формирования личности, умеющей принимать творческие решения и достигающей оптимального результата.

Обучающая среда LEGO позволяет учащимся использовать и развивать навыки конкретного познания, строить новые знания на привычном фундаменте. В ходе занятий повышается коммуникативная активность каждого ребенка, происходит развитие его творческих способностей. Повышается мотивация к учению.

Дети с большим интересом конструируют и программируют модели по данным схемам или внося свои изменения и дополнения. Поскольку дети работают в командах, им легко справиться с заданием.

При изучении многих тем («Животный и растительный мир природных зон», «Дикие и домашние животные», «Разнообразие растений на Земле», «Про кошек и собак», «Красная книга », «Родной город», «Как построить дом», «Какой бывает транспорт», «Школа пешехода», «Дорожные знаки», «Железные дороги», «Первые пароходы в России», «Автомобилестроение в России», «Время космических полётов» и т.д.) целесообразно интегрировать уроки окружающего мира с уроками литературного чтения, технологии, изобразительного искусства, а также с занятиями по внеурочной деятельности – информатикой.

Эффективно использование на таких уроках компьютерной программы Lego Digital Designer, которая позволяет создать любую модель в трёхмерном изображении, что

Применение LEGO во внеурочной деятельности и кружковой работе.

Использование LEGO - конструкторов во внеурочной деятельности и кружковой работе повышает мотивацию учащихся к обучению, т.к. при этом требуются знания практически из всех учебных дисциплин. Межпредметные занятия опираются на естественный интерес к разработке и постройке различных моделей. Разнообразию конструкторов LEGO (LEGO Education WeDo, Mindstorms NXT, Mindstorms EV3) позволяет заниматься с учащимися разного возраста и по разным направлениям. Дети с удовольствием конструируют и программируют модели, участвуют и побеждают в различных конкурсах.

Также на занятиях по внеурочной деятельности можно создавать и выставлять на всеобщее обозрение модели к знаменательным датам: Дню города, 23 февраля, 8 марта, Дню космонавтики, к Дню Победы в ВОВ и т.д.

Выше уже говорилось о главной цели современного школьного образования. Для достижения целей и задач ФГОС НОО необходимо формировать совокупность универсальных учебных действий: личностных, регулятивных, познавательных и коммуникативных.

У детей, работающих с конструкторами Lego, Личностными результатами учащихся, формирование следующих умений:

- оценивать жизненные ситуации (поступки, явления, события) с точки зрения собственных ощущений (явления, события), в предложенных ситуациях отмечать конкретные поступки, которые можно оценить как хорошие или плохие;

- называть и объяснять свои чувства и ощущения, объяснять своё отношение к поступкам с позиции общечеловеческих нравственных ценностей;

- самостоятельно и творчески реализовывать собственные замыслы.

Развитие способности к целеполаганию. Самостоятельно разрабатывая модель дебета; ребёнок учится ставить перед собой учебную задачу.

Развитие способности к планированию. Поставив перед собой цель, учащийся составляет план деятельности по созданию нового робота или модификации знакомой модели. При этом ребёнок учится действовать как

по имеющимся в инструкции схемам, так и по схемам, разработанным им самостоятельно. Указания по выполнению плана могут быть как письменными или графическими, так и устными.

Развитие способности к прогнозированию. Младший школьник учится предвидеть результаты своей деятельности, выбирая различные способы

выполнения одного и того же задания, так как, изменяя схему или последовательность сбора модели, он получает различные варианты одного робота.

Формирование действия контроля. Получив ту или иную модель, учащийся имеет возможность самостоятельно проверить правильность её выполнения. При этом ребёнок может объективно оценить не только результат своей деятельности, но и работу своих одноклассников.

Формирование действия коррекции. Обнаружив ту или иную ошибку в своей работе, младший школьник имеет возможность внести коррективы на любой стадии сборки модели. Он учится критично относиться к результатам своей деятельности и деятельности окружающих. Таким образом, происходит формирование умения понимать причины успеха/неуспеха учебной деятельности и способности конструктивно действовать даже в ситуациях неуспеха.

Развитие способности к оценке. Младший школьник получает возможность сравнивать свою модель с моделями одноклассников, а значит, способен оценить уровень выполнения своей работы: сложность, функциональность, внешнюю эстетичность, рациональность работы. На основе полученных результатов ребёнок может сделать выводы об уровне своих знаний и умений.

Формирование волевой саморегуляции.

Процесс сборки модели требует терпения. Если по каким-то причинам учащемуся приходится выполнять работу сначала, возвращаясь к уже пройденной стадии, ему необходимо приложить некоторое волевое усилие для успешного устранения недочётов. При общении с напарником по заданию ребёнку необходим самоконтроль, поскольку в ходе планирования или выполнения модели у детей могут возникать разногласия.

LEGO - конструирование - это современное средство обучения детей. Главное - LEGO должно быть интересно самому учителю, тогда и с детьми очень легко и увлекательно работать.

Использование LEGO на уроках деятельностной направленности в начальной школе - это важный и полезный элемент учебного процесса, ведь это помогает ребёнку развивать умственные и физические способности: внимание, память, речь, мелкую моторику рук и т. д.

ФОРМИРОВАНИЕ УНИВЕРСАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ НА УРОКАХ ОТКРЫТИЯ НОВОГО ЗНАНИЯ ПО ТЕХНОЛОГИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОГО МЕТОДА

Елисева О. М.,

учитель начальных классов

МБОУ СОШ № 4, педагог-мастер

Деятельностный метод обучения – это организация учебного процесса, в котором главное место отводится активной и разносторонней, в максимальной степени самостоятельной познавательной деятельности школьника.

Рассмотрим подходы к структуре урока открытия нового знания и цели этапов.

1. Мотивация (самоопределение) к учебной деятельности.

Цель: Основной целью этапа мотивации (самоопределения) к учебной деятельности является выработка на личностно значимом уровне внутренней готовности выполнения нормативных требований учебной деятельности.

Для реализации этой цели необходимо:

- создать условия для возникновения внутренней потребности включения в деятельность («хочу»);
- актуализировать требования к ученику со стороны учебной деятельности («надо»);
- установить тематические рамки учебной деятельности («могу»).

2. Актуализация и фиксирование индивидуального затруднения в пробном действии.

Цель этапа актуализации и пробного учебного действия является подготовка мышления учащихся и организация осознания ими внутренней потребности к построению учебных действий, организация и фиксирование каждым из них индивидуального затруднения в пробном действии.

Для этого необходимо, чтобы учащиеся:

- воспроизвели и зафиксировали знания, умения и навыки, достаточные для построения нового способа действий;
- активизировали мыслительные и познавательные операции: анализ, синтез, сравнение, обобщение, классификацию, аналогию, внимание;
- актуализировали норму пробного учебного действия («надо» - «хочу» - «могу»);
- попытались самостоятельно выполнить индивидуальное задание на применение нового знания, запланированного для изучения на данном уроке;
- зафиксировали возникшее затруднение в выполнении пробного действия или его обосновании.

3. Выявление места и причины затруднений.

Основная цель этапа - организовать анализ учащимися возникшей ситуации и на этой основе выявить места и причины затруднения является осознание того, в чем именно состоит недостаточность их знаний, умений или способностей.

Для реализации этой цели необходимо, чтобы учащиеся:

- проанализировали шаг за шагом с опорой на знаковую запись и проговорили вслух, что и как они делали;
- зафиксировали операцию, шаг, на котором возникло затруднение (место затруднения);
- соотнесли свои действия на этом шаге с изученными способами и зафиксировали, какого знания или умения недостает для решения исходной задачи и задач такого класса или типа вообще (причина затруднения).

4. Построение проекта выхода из затруднения (цель, тема, план, способ, средство).

Основной целью этапа построения проекта выхода из затруднения является постановка целей учебной деятельности и на этой основе - выбор способа и средств их реализации.

Для этого необходимо, чтобы учащиеся:

- коммуникативной форме сформулировали конкретную цель своих будущих учебных действий, устраняющих причину возникшего затруднения (то есть сформулировали, какие знания им нужно построить и чему научиться);
- предложили и согласовали тему урока, которую учитель может уточнить;
- выбрали способ построения нового знания (как?) - метод уточнения (если новый способ действий можно сконструировать из ранее изученных) или метод дополнения (если изученных аналогов нет и требуется введение принципиально нового знака или способа действий);
- выбрали средства для построения нового знания (с помощью чего?) - изученные понятия, алгоритмы, модели, формулы, способы записи и т.д.

5. Реализация построенного проекта

Основной целью этапа реализации построенного проекта является построение учащимися нового способа действий и формирование умений его применять как при решении задачи, вызвавшей затруднение, так и при решении задач такого класса или типа вообще.



Для реализации этой цели учащиеся должны:

- на основе выбранного метода выдвинуть и обосновать гипотезы;
- при построении нового знания использовать предметные действия с моделями, схемами и т.д.;
- применить новый способ действий для решения задачи, вызвавшей затруднение;
- зафиксировать в обобщенном виде новый способ действий в речи и знаково;
- зафиксировать преодоление возникшего ранее затруднения.

6. Первичное закрепление с проговариванием во внешней речи.

Основной целью этапа первичного закрепления с проговариванием во внешней речи является усвоение учащимися нового способа действия при решении типовых задач.

Для реализации этой цели необходимо, чтобы учащиеся:

- решили (фронтально, в группах, в парах) несколько типовых заданий на новый способ действия;
- при этом проговаривали вслух выполненные шаги и их обоснование - определения, алгоритмы, свойства и т.д.

7. Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону

Основной целью этапа самостоятельной работы с самопроверкой по эталону является способ действия и исполнительская рефлексия (коллективная и индивидуальная) достижения цели пробного учебного действия, применение нового знания в типовых заданиях.

Для этого необходимо:

- организовать самостоятельное выполнение учащимися типовых заданий на новый способ действия;
- организовать самопроверку учащимися своих решений по эталону;
- создать (по возможности) ситуацию успеха для каждого ребенка;
- для учащихся, допустивших ошибки, предоставить возможность выявления причин ошибок и их исправления.

8. Включение в систему знаний повторение.

Основной целью этапа включения в систему знаний и повторения является повторение и закрепление ранее изученного и подготовка к изучению следующих разделов курса. Выявление границы применимости нового знания и научить использовать его в системе изученных ранее знаний, повторить учебное содержание, необходимое для обеспечения содержательной непрерывности, включение нового способа действий в систему знаний.

Для этого нужно:

- выявить и зафиксировать границы применимости нового знания и научить использовать его в системе изученных ранее знаний;
- доведения его до уровня автоматизированного навыка;
- при необходимости организовать подготовку к изучению следующих разделов курса;

- повторить учебное содержание, необходимое для обеспечения содержательной непрерывности.

9. Рефлексия УД на уроке

Основной целью этапа рефлексии учебной деятельности на уроке является самооценка учащимися результатов своей учебной деятельности, осознание метода построения и границ применения нового способа действия.

Для реализации этой цели:

- организуется рефлексия и самооценка учениками собственной учебной деятельности на уроке;
- учащиеся соотносят цель и результаты своей учебной деятельности и фиксируют степень их соответствия;
- намечаются цели дальнейшей деятельности и определяются задания для самоподготовки (домашнее задание с элементами выбора, творчества).

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдалина, Л. Профессионализм педагога: компоненты, критерии оценки / Л. Абдалина, И. Бережная // Высшее образование в России. - 2008. - № 10.

2. Батракова С. Н. Основы профессионально-педагогического общения. Ярославль, 1986.

3. Байденко, В. Компетенции в профессиональном образовании / В. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – №11.

4. Белкин, А. С. Основы возрастной педагогики : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А. С. Белкин. – М. : Академия, 2000.

5. Дружилов, С. А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход/ С. А. Дружилов // Сибирь. Философия. Образование. – 2005. - № 8.

6. Зоткин, А. Повышение квалификации педагогических кадров: вызовы современности / А. Зоткин // Народное образование. – 2009. - №4.

7. Каменюкин А. Г., Ковпак Д. И. Антистресс-тренинг – СПб.: Питер, 200., с.201-2015.

8. Ключева Н. В. Технология работы психолога с учителем. М., 2000.

9. Коростылева. Л. А. Самореализация в некоторых основных сферах жизнедеятельности и методы исследования // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А. А. Реана, Л. А. Коростылевой. – СПб., 1998

10. Кузьминов, Я. И. Профессиональный стандарт педагогической деятельности / Я. И. Кузьминов, В. Л. Матросов, В. Д. Шадриков // Вестник образования. – 2007. - № 7.

11.Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.-308 с.

12.Педагогическая психология: Учеб. Для студ. Высш учеб заведений / Под ред. Н. В. Ключевой. - М.: П24 Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. - 400 с.

13.Сластенин В. А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В. А. Сластенина.-- М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

НОРМАТИВНО – ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ

Для внедрения проекта, организации работы муниципальных стажировочных площадок и трансформации в инновационное пространство на базе образовательных организаций района методическая служба Тимашевского района руководствовалась следующим нормативно-правовыми документами:

- Муниципальная программа муниципального образования Тимашевский район «Развитие образования на 2018-2023 годы»;
- Программа развития муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования» муниципального образования Тимашевский район на 2021-2025годы;
- Положение о муниципальной системе оценки качества Образования муниципального образования Тимашевский район;
- Положение об образовательном конкурсе «Инновационный поиск» для муниципальных органов управления образования и территориальных методических служб;
- Муниципальное положение об организации инновационно-экспериментальной деятельности образовательных организаций;
- Положение о школе молодого педагога;
- Положение об отделе оценки качества образования МБУ «Центр развития образования»;
- Приказ начальника управления образования «О введении действие инновационного проекта»;
- Приказ начальника управления образования «Об утверждении Положения о муниципальных стажировочных площадках»;
- Приказ начальника управления образования «О назначении руководителей стажировочных площадок и рабочих групп»;
- Утверждение программ стажировочных площадок;
- Заключение договоров о сетевом взаимодействии;
- Утверждение графика посещений стажировочных площадок;
- Утверждение формы журнала стажеров.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Год выполнения	Перечень мероприятий	Срок выполнения (начало-завершение)
2020	Создание рабочей группы (Координационного совета)	Август-сентябрь 2020
	Проведение заседаний Координационного совета	4 раза в год
	Разработка и утверждение плана работы инновационной площадки	Август 2020
	Подписание партнерских соглашений между краевым ресурсным центром и ТМС с недостаточным методическим потенциалом по направлению профессионального роста педагогов	Сентябрь 2020
	Определение стажировочных площадок на базах образовательных организаций	Август-сентябрь 2020
	Формирование нормативно-правовой базы	В течение года
	Анализ деятельности ТМС за последние 2 года (планы работы, модели сопровождения педагогов, нормативно-правовые документы, регламентирующие работу метод.служб)	Сентябрь-октябрь 2020
	Проведение диагностики уровня профессиональных компетенций педагогов ОО	Октябрь – декабрь 2020
	Формирование банка документов федерального, регионального, муниципального уровней (законы, указы, распоряжения, приказы, положения, постановления, программы)	В течение года
	Разработка и корректировка программ стажировочных площадок	Октябрь-декабрь 2020
	Модельный семинар для методистов и специалистов методических служб по теме «Национальные проекты в образовании. Региональный проект «Учитель будущего»	Октябрь 2020
	Занятия на стажировочной площадке «Методическая предметная компетентность педагога»	Октябрь – ноябрь 2020
	Практико-ориентированный семинар на базе краевой инновационной площадки «Использование ИКТ-технологий для	Ноябрь 2020

	внутреннего мониторинга эффективности учебной деятельности»	
	Консультация «Организация и проведение диагностики профессиональных компетенций педагогов»	Октябрь- ноябрь 2020
	Консультация «Организация муниципальных стажировочных площадок как средство повышения профессиональных компетенций педагогов»	Декабрь 2020
2021	Проведение мониторинга эффективности педагогической деятельности работников ОО	2 раза в год
	Проведение мониторинга эффективности методической деятельности «Центров развития образования» по сопровождению профессионального развития педагогов	2 раза в год
	Посещение муниципальных методических мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических работников.	В течение периода
	Практико- ориентированный семинар «Организация инновационной деятельности ОО» на примере опыта работы краевой инновационной площадки МБОУ СОШ № 1	Январь 2021
	Организация работы стажировочных площадок	Январь – ноябрь 2021
	Консультация «Использование активных и интерактивных форм методического сопровождения педработников»	Февраль 2021
	Педагогическая ассамблея «Школа как точка пересечения взрослых и детей, физического и виртуального пространства»	Март 2021
	Педагогический флешмоб «Активные и интерактивные формы методического сопровождения педагогических кадров»	Апрель 2021
	Методическая мастерская «Разработка и апробация комплексной системы оценки качества образования в ДОО на основе шкалы развивающей оценки образовательной среды (методика ECERS-R)» (на базе опорной площадки МБДОУ д/с № 7)	Май 2021
	Разработка карт эффективности деятельности КРЦ по направлениям – мониторинг эффективности совместной деятельности	Май 2021
	Публикация статей по проблеме повышения квалификации педагогов	В течение периода
	Практико-ориентированный семинар «Профессиональная компетентность педагогических работников в	Сентябрь 2021

	освоении и реализации требований ФГОС ДОО»	
	Педагогическая гостиная «Создание условий повышения квалификации педагогических работников в муниципалитете»	Октябрь 2021
	Круглый стол «Работа территориальной методической службы по организации методических недель»	Ноябрь 2021
	Консультация «Применение нетрадиционных методов и приемов в работе ТМС	Декабрь 2021
2022	Организация работы стажировочных площадок	Январь – ноябрь 2022
	Педагогический марафон. Мастер-классы педагогов – победителей и призеров профессиональных конкурсов.	Январь 2022
	Деловая игра «Педагогическое проектирование» (на базе стажировочной площадки МБОУ СОШ № 2)	Январь 2022
	Фестиваль педагогических идей «Современные образовательные технологии в работе учителя». Открытые уроки.	Февраль 2022
	Создание сетевых сообществ педагогов в рамках методического сопровождения по направлению «Профессиональный рост педагогов»	Март – апрель 2022
	Совместный педагогический совет «Профессиональный стандарт педагога как вектор профессионального развития. Пути повышения квалификации педагогических работников»	Апрель 2022
	Практический семинар «Проектирование развивающей предметно-пространственной среды в ДОО»	Май-июнь 2022
	Практические занятия педагогов-мастеров для различных категорий педагогических работников «Формирование профессиональных компетенций педагогических работников»	В течение периода
	Проведение дистанционных консультаций с применением Интернет-ресурсов	В течение периода
	Методический фестиваль «Непрерывное повышение квалификации педагогических работников. Идеи, находки, опыт»	Сентябрь 2022
	Модельный семинар «Развитие проектных компетенций педагогов. Применение проектно-исследовательской деятельности в работе»	Октябрь 2022

	Педагогическая мастерская «Использование здоровьесберегающих технологий в педагогической практике»	Ноябрь 2022
	Использование интернет-ресурсов в контрольно-аналитической деятельности педагогов и руководителей ДОУ	Декабрь 2022
	Систематизировать имеющийся опыт. Разработать методические рекомендации по организации деятельности ресурсных центров для дальнейшего использования в крае	В течение периода
	Публикация статей по проблеме повышения квалификации педагогов	В течение периода
	Выпуск методических пособий, сборников, методических бюллетеней из опыта работы краевого ресурсного центра	Апрель 2020-июнь 2021
2023	Краевой семинар «Индивидуальный образовательный маршрут как средство повышения профессиональных компетенций педагога»	Январь 2023
	Психолого-педагогическая конференция «Личностный рост педагога в рамках сетевого взаимодействия»	Февраль 2023
	Практико-ориентированный семинар «Формирование профессиональных компетенций педагогов через организацию муниципальной сети стажировочных площадок»	Март 2023
	Фестиваль инновационных идей «Инновационная деятельность на базе образовательных организаций – одна из форм профессионального роста педагогов». Из опыта деятельности инновационных площадок ДОО.	Апрель 2023
	Выпуск методических пособий, сборников, методических бюллетеней из опыта работы краевого ресурсного центра	Апрель 2023-июнь 2023
	Конференция «Эффективные практики повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников». Обмен опытом.	Сентябрь 2023
	Выставка методических материалов «Лучшие педагогические и инновационные практики»	Октябрь 2023
Обобщить опыт работы краевого ресурсного центра по теме «Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагога в условиях деятельности стажировочных площадок»	Сентябрь-декабрь 2023	

ПРОГРАММЫ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК

**Программа
стажировочной площадки
«Формирование ИКТ- компетенций педагога»**

Пояснительная записка

Сегодня у любого педагога имеется в распоряжении целая гамма возможностей для применения в процессе обучения разнообразных средств ИКТ. Это банки данных, информация сети Интернет, многочисленные электронные учебные пособия, словари и справочники, дидактический материал, программы, автоматизирующие контроль знаний (тесты, зачеты, опросники, подготовленные с помощью языков программирования, MS Excel, MS PowerPoint др.), форумы для общения и многое другое.

Но далеко не все педагогические работники в полном объеме используют возможности информационно-коммуникационных технологий. Задача стажировочной площадки научить педагогов применять полученные знания и умения на практике с целью создания обучающих продуктов с использованием компьютерных и Веб-технологий, созданию мультимедиа учебные презентации, роликов, фильмов, уроков с использованием современного ЦЭОР.

Задачи стажировочной площадки:

- планирование системы мероприятий, направленных на совершенствование компетенции педагога в использовании ИКТ - технологий;
- разработка форм мониторинга профессиональной компетентности педагогов в организации информационной основы деятельности;
- создание современных форм взаимодействия педагогов для интенсивного обмена информацией в этой сфере;
- проектирование пути повышения квалификации педагога.

Предполагаемый результат:

- Умение владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, организации, реализации и оценки своей образовательной деятельности.
- Умение при помощи информационных технологий самостоятельно искать, анализировать и отбирать необходимую информацию, а также организовывать, преобразовывать, сохранять и передавать ее.
- Формировать ИКТ-компетенции, систематически повышать свой профессиональный уровень.

База:

Стажировочная площадка организуется на базе МАОУ СОШ №11. В работе задействованы: оборудованные кабинеты, дистанционный центр, локальная сеть, компьютеры, интерактивные доски, дистанционное оборудование, сеть Интернет, мультимедийные установки, АРМы, 4 компьютерных класса.

Программа стажировочной площадки

<i>Мероприятия</i>	<i>Распределение часов</i>			<i>Ответственный</i>	<i>Предполагаемые результаты</i>
	теория	самостоятельная работа	практика		
Ознакомление стажёра с программой площадки	1			Руководитель площадки	
Диагностика профессиональных затруднений учителя в применении ИК технологии			2	Руководитель площадки	Анализ выявленных проблем, корректировка плана работы с учителем
Организация обучения по применению технических средств обучения_____по направлениям: - работа на компьютере в операционной системе Word (2007, 2010), по программам: Power Point, Excel; - программам для тестирования: MaciOs; - использование программы Captivate; - поиск информации в Интернете; - использование интерактивной доски; - использование документ – камеры, электронного микроскопа; -применение цифровых лабораторий на уроках предметов естественнонаучного цикла; -сайтостроение.	4		8	Педагог-мастера	Результаты тестирования педагогов
Творческие педагогические мастерские: «Использование			5	Педагог-мастера	Результаты практических

ИК технологии на уроках при реализации ФГОС НОО и ООО»					работ и отчётов педагогов
Выполнение заданий стажёром: -«Электронная почта. Создание электронного ящика» - «Программа Excel» «Поиск информации в Интернете» (регистрация на пед. сайтах, использование чужого опыта, размещение своих материалов на сайтах, обмен опытом на форумах, создание блога, участие в конкурсах) «Сайтостроение» «Создание мультимедиа приложений для интерактивных досок»		5	2	Педагогический мастер	Результаты практических работ стажера
Самоанализ	2			Педагогический мастер	анкеты
День открытых дверей: «Работа дистанционного центра базовой школы с детьми разного уровня возможностей»	2			Педагогический мастер	План работы дистанционного центра
Onlain – мероприятия педагогического сообщества: «Использование интернет ресурсов для подготовки выпускников к государственной итоговой аттестации. Onlain - тесты»	1		2	Педагогический мастер	
Заключительное тестирование			1	Руководитель площадки	Мониторинг
Клуб творческих встреч			1	Все участники и стажировочной площадки	Отзывы и предложения педагогов
Итого: 36 часов					

Программа стажировочной площадки «Развитие проектно-исследовательских компетенций педагога»

Пояснительная записка

В связи с переориентацией целей образования на развитие ученика должны измениться не только содержательные, но и технологические аспекты деятельности учителя в школе. В современной школе возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством практического, творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. Повышение уровня профессиональной компетентности педагога - умение проектировать, планировать, осуществлять целостный педагогический процесс, интегрируя содержание, технологии с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка, собственная педагогическая позиция, способность к рефлексии и т.д. позволит педагогу самостоятельно и эффективно не только решать уже поставленные перед ним педагогические задачи, но и самостоятельно формулировать новые задачи и разрабатывать инновационные пути их решения.

Важным является формирование проектно-исследовательских компетенций педагогов и умение организовать проектно-исследовательскую деятельность обучающихся. Разработка новой модели развития поисково-исследовательской деятельности в условиях работы стажировочной площадки, выявление путем экспериментальной работы эффективности экспериментирования как средства формирования познавательной активности обучающихся в соответствии с задачами ФГОС.

Данная программа направлена на повышение качества деятельности учителя. Разработка содержания развития поисково-исследовательской деятельности, направленного на формирование способностей школьников самостоятельно и творчески осваивать новые способы деятельности в соответствии с ФГОС по всем образовательным областям.

В результате программы стажеры повысят профессиональные компетенции в области проектно-исследовательской деятельности, к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе, проявление компетентности в обобщении и . распространении педагогического опыта, владеть комплексом умений по анализу, синтезу, сравнению, абстрагированию, обобщению, конкретизации изучаемого материала.

База:

Стажировочная площадка использует ресурсы МБОУ СОШ № 2: оборудованные кабинеты для уроков и занятий внеурочной деятельностью; комплекты для лабораторных работ, комплекты для исследовательских работ.

Программа стажировочной площадки

Содержание работы	Форма работы	В том числе			Ответственный	Индикатор достижения результатов
		Лекции, работа с наставником	самостоятельная работа	Практика		
Проектная и исследовательская деятельность (Пид) школьников в действующих нормативных документах федерального, регионального и школьного уровней. Цели и задачи Пид для учащихся. Универсальные учебные действия и компетенции учащихся, формированию которых способствует освоение Пид.	Ознакомление стажёра с нормативными документами.	2	4		Заместитель директора по УВР	
Мотивация и первичная диагностика. Понятие о проекте. Роль проектов в деятельности людей. Примеры проектов.	Знакомство с выполненными проектами и учащихся		3	3	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог	Анализ выявленных проблем, внесение изменений в план работы стажировочной площадки
Требования к проекту. Проект и исследование как пути создания нового. Доступные школьникам способы создания нового в ходе выполнения проектов. Какие бывают проекты?	Посещение уроков и внеурочной деятельности		4	2	Рабочая группа, заместитель директора по	Результаты тестирования педагогов

Примерная тематика проектов, предлагаемая учащимся. Выбор тем индивидуальных учебных проектов	МБОУ СОШ№2 (с демонстрацией работы над проектной и исследовательской деятельностью учащихся)				УВР	
Самостоятельная работа стажера над проектом с учащимися МБОУ СОШ№2	Выполнение, представление и оценка проекта	2	4		Заместитель директора по УВР	
Структура проекта, исследования, презентации, доклада. Ресурсы для выполнения проекта/исследования. Работа учащихся с источниками информации.	Реализация проекта		1	5	Заместитель директора по УВР	Результаты практических работ и отчётов педагогов
Защита проекта и самоанализ			2	2		
Участие педагогов в работе «круглого стола»		2			Заместитель директора по УВР	
Заключительное тестирование			2		Заместитель директора по УВР	Отзывы и предложения педагогов
Итого: 36 часов						

Программа стажировочной площадки
«Системно-деятельностный метод обучения: методология, методика, практика» (методологическая компетентность педагога)

Пояснительная записка

В современных условиях основной задачей образования является достижение нового качества его результатов, формирование личности ученика, обладающего компетенциями, позволяющими ему успешно адаптироваться в окружающей действительности. Это определило необходимость внедрения нового федерального государственного образовательного стандарта.

Актуальной становится проблема правильной реализации ФГОС в практику работы школы, приведения образовательного процесса школы в соответствие с современными требованиями, предъявляемыми к качеству образования.

Таким образом, федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) ставят перед учительством задачу формирования системно-деятельностного подхода, развивать способность у ученика к саморазвитию и самосовершенствованию. В связи с этим особую важность приобретает учебно -методическое обеспечение образовательного процесса. Для эффективного распространения уже имеющегося опыта реализации ФГОС предложена новая форма профессионального сотрудничества - стажерская площадка, позволяющая решать задачи внедрения системно-деятельностного метода в практику работы педагогов. Она обеспечит рост профессионального мастерства педагогов, и будет способствовать развитию их компетенций.

С этой целью на базе МБОУ СОШ №4 создана стажёрская площадка по теме: «Формирование компетенций учителя на основе системно-деятельностного метода».

Программа рассчитана на 36 часов для учителей образовательных организаций Тимашевского района. Слушатели примут участие в семинарах-практикумах, мастер-классах, посещении открытых уроков и получат возможность организовать самостоятельную деятельность по проектированию и самоанализу урока в технологии системно-деятельностного метода обучения.

Цель программы:

оказать методическую помощь педагогам в определении эффективных способов организации образовательного процесса в образовательных организациях в соответствии с требованиями, предъявляемыми к качеству образования при реализации ФГОС.

Задачи программы:

- Повышение компетентности учителей в области формирования универсальных учебных действий школьников в образовательном процессе.

- Создание условий для практического освоения учителями способов проектирования универсальных учебных действий в школе через реализацию системно-деятельностного подхода на уроках.

- Способствование обновлению педагогической системы учителя на основе выделения сущности его опыта в технологии деятельностного обучения.

- Знакомство с опытом работы учителей МБОУ СОШ №4, реализующих системно-деятельностный метод обучения в образовательном пространстве.

База

Площадка организована на базе МБОУ СОШ № 4. В ее работе используются: кабинет информационных технологий – локальная сеть, 15 рабочих мест, выход в Интернет; кабинет начальных классов № 14, оборудован АРМ, выход в интернет; кабинет начальных классов № 27 оборудован АРМ, выход в интернет; кабинет английского языка № 16, оборудован АРМ, выход в интернет; библиотека – ПК, выход в интернет. Рабочее место стажёра или группы – кабинеты.

Программа стажировочной площадки

Содержание работы	Форма работы	В том числе			Ответственный	Индикатор достижения результатов
		Теория	Практика	Самостоятельная работа		
Знакомство стажёра с программой стажировочной площадки	Работа с документами	2			Сердюцкая Е.Ю., руководитель СП	Выработка индивидуального маршрута обучения стажера
Диагностика профессиональных затруднений учителя в определении уровня педагогических компетенций	тестирование на знание технологической деятельности направленности			2	Сердюцкая Е.Ю., руководитель СП	Анализ выявленных проблем педагога
Формирование ключевых компетенций учителя в урочной и внеурочной	Организация занятий в ТДМ на	2	2	2	Елисеева О.М.	Умение строить занятия в технологии

деятельности через системно-деятельностную технологию. Знакомство с надпредметным курсом «Мир деятельности».	уроках курса «Мир деятельности», индивидуальные консультации.					системно-деятельностного метода
Формирование компетенций учителя начальных классов на основе системно-деятельностного метода. Формирование УУД на занятиях с конструкторами Legoeducation Wego и др.	мастер-класс, взаимопосещение уроков, семинар-практикум	2	1	3	Щербина Е.И.	Овладение формами развития УУД на уроках в ТДМ с применением конструкторов Лего
Формирование компетенций учителей гуманитарного цикла, реализация образовательной программы на основе системно-деятельностного метода	мастер-класс, конструирование уроков в ТДМ, взаимопосещение уроков	2	2	2	Бабашев С.М.	Результаты практической работы педагогов
Механизм формирования и реализации личностных, метапредметных и предметных результатов в образовательном пространстве.	мастер-класс, открытые уроки, семинар-практикум	2	1	3	Степко Е.Г.	Результаты практической работы педагогов
Проектная деятельность на уроках как часть системно-деятельностного подхода. Развитие операционного мышления.	Открытые уроки, индивидуальные консультации	2	2	2	Хижняк О.А.	Умение применять проектную деятельность на уроках в ТДМ
Участие педагогов и стажеров в работе «круглого стола»	Мастер-классы			2	Сердюцкая Е.Ю.	Рекомендации и предложения педагогов
Итого: 36 часов						

Программа стажировочной площадки «Формирование здоровьесберегающих компетенций»

Пояснительная записка

Проблемное поле многочисленных гипотез, связанных с задачами «школа оздоровления» и «культура здоровья», сегодня действительно, носят инновационный характер. Во всех случаях акцент делается на социально-экономических, политических, психологических... проблемах, что в корне неверно! Один из аргументов – инновационный подход к проблеме здоровья детей требует особого понимания необходимости оценки и критериев эффективности инновационной деятельности каждого учителя; здоровьесозидающих ресурсов образования.

Учитель приобретает новое качество – учитель-исследователь собственной деятельности в адрес ребенка и исследования своей деятельности в собственный адрес. Вместо носителя информации, учитель становится для учащихся «люцоманом» в огромном потоке информации, а учебный процесс он планирует на основе здоровьесберегающей «доминанты» (по А.А.Ухтомскому), обеспечивающей систему знаний без нагрузки на эмоциональное состояние ребенка.

Создание педагогики здоровья как нового научного полипредметного направления связано с новым взглядом на качество жизни всех субъектов образовательного процесса, компетентностным подходом к организации жизнеформирующей образовательной среды. Педагогику здоровья интересует, прежде всего, поиск ответов на вопросы, которые связаны с безопасностью педагогического процесса, того, что так или иначе связано с профессиональной деятельностью и ее организацией.

Данная стажировочная площадка есть первая попытка рассмотреть теоретические, методические и практические вопросы, относящиеся к педагогике здоровья, компетенциям, определяющим критерии этого «феномена».

Становление ключевых социальных компетенций указывает на важность обучения на «основе компетенции». Эти категории как системно-образовательные и педагогические вошли интенсивно в понятийный аппарат педагогики как науки.

В рамках стажировочной площадки будут представлены классификационные характеристики здоровьесберегающих педагогических технологий, обеспечивающих здоровьеразвивающую деятельность педагогов всех уровней. Обоснована методология введения технологий в образовательное и научно-педагогическое пространство, комплексная полипредметная методология педагогического исследования здоровьесберегающей педагогической среды; выявлены ресурсы современного образования; новая методология решения комплексных образовательных задач; методика оценивания педагогических результатов

(аудит — экспертиза методов, приемов, технологий и других средств обучения); дана классификация ЗОТ.

Материально-техническое оснащение стажировочной площадки

Стажировочная площадка организована на базе МАОУ СОШ № 11, имеет: зал физкультурно-оздоровительной направленности, локальную сеть, выход в Интернет, мультимедийные установки, тренажеры; спортивный зал, классные кабинеты, автоматизированные рабочие места; библиотека, выход в интернет.

Программа стажировочной площадки

№ п/п	Наименование разделов и тем	В том числе			Форма достижения результатов
		Теория	Практика	Самостоятельная работа	
1	Требования ФГОС общего образования в части формирования культуры здорового и безопасного образа жизни обучающихся и создания условий для сохранения и укрепления здоровья школьников.	2			Программы, методы и формы развития культуры здорового и безопасного образа жизни обучающихся и всех участников образовательного процесса.
2	Основные направления реализации здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе: создание здоровьесберегающих условий для всех участников образовательного процесса и здоровьесформирующее образование, включающее в себя образование в области здоровья, воспитание ценностного отношения к здоровью и мотивации на здоровый, безопасный образ жизни (школьников, педагогов и родителей).	2			Модель системной комплексной работы по сохранению и укреплению здоровья в ОУ.
3	Нормативно-правовые вопросы организации здоровьесберегающей деятельности в образовательной среде.	1			
4	Здоровьесберегающая педагогика как образовательная система, провозглашающая приоритет			2	

	культуры здоровья и технологически обеспечивающая его реализацию при организации обучения.				
5	Профессионально-личностное здоровье учителя, мониторинг здоровья учителя	1			Методы диагностики здоровья учителя: синдром эмоционального выгорания, выявление кризисогенных факторов и факторов преодоления профессиональных кризисов учителя.
6	Специально-предметные вопросы развития культуры здорового и безопасного образа жизни		2		Разработка программы деятельности по охране здоровья детей в ОО
7	Выявление наиболее перспективных моделей работы общеобразовательных учреждений по сохранению и укреплению здоровья школьников и педагогов, методик и технологий здоровьесберегающего обучения и формирования здоровьесберегающей образовательной среды.	2	2	2	Анализ итогов участия образовательных учреждений в программе формирования культуры здорового и безопасного образа жизни школьников.
8	Технологии оценки индивидуального здоровья	2			Работа с шаблонами первичной обработки ответов к методике «Отношение к здоровью и ЗОЖ» (С. Дерябо, В. Ясвин). Технология работы в программе «Мониторинг здоровья школьников» (под ред. Р. И. Айзмана). Технология работы в программе «Истоки здоровья» (под ред. Ю. П. Баландина). Технологии оценки эффективности организации физкультурно-оздоровительной работы в ОУ. Технология оценки здоровьесберегающей инфраструктуры ОУ . Технологии оценки

					<p>рациональной организации учебной и внеучебной деятельности обучающихся</p> <p>Технология оценки информированности учащихся о факторах риска нарушения здоровья.</p> <p>Технология оценки распространенности факторов риска нарушения здоровья обучающихся в ОУ</p> <p>Технология оценки сформированности установок на здоровый образ жизни обучающихся</p> <p>Технология оценки готовности педагогов к реализации деятельности по формированию культуры здорового и безопасного образа жизни обучающихся, воспитанников</p>
9	Теория и методика проведения здоровьесберегающего урока	2	6		<p>Традиционные и нетрадиционные способы сохранения и укрепления здоровья: дыхательные упражнения, Су-Джок, мышечная релаксация, фитотерапия, физкультурно-оздоровительная деятельность и др.</p> <p>Психология здоровья.</p> <p>Тренинг успешности и личностного роста.</p> <p>Основы здорового питания, современные подходы в диетологии.</p>
10	Школа культуры здоровья		4		<p>Технологии оценки профессионально-личностного здоровья учителя.</p>

					Диагностика психоэмоционального здоровья педагога.
12	Деловая игра – моделирование стратегии совершенствования профессиональной здоровьесберегающей деятельности педагога.		4	2	Демонстрация приемов реализации оздоровительных практик
	Итого: 36 часов				

Программа стажировочной площадки «Развитие оценочных компетенций педагога»

Пояснительная записка

Проблема определения роли оценочной компетентности учителя в структуре его профессиональной педагогической деятельности существенно актуализировалась в условиях модернизации отечественного образования. Ориентация общества и государства на обеспечение современного качества образования требует от учителя умения решать профессиональные задачи педагогической деятельности, обусловленные вызовами времени, в том числе и задачи, связанные с оценкой достижений учащихся.

В стандарте профессионального образования в качестве одной из базовых компетентностей современного учителя выделена компетентность в педагогическом оценивании. Это предполагает умения учителя осуществлять контроль и оценивание с учетом индивидуальных особенностей и возможностей учащихся (диагностическая функция контроля); делегирование контрольно-оценочной функции учителя ученику (формирование контрольно-оценочной самостоятельности школьника); создание психологической комфортности каждому ребенку в процессе контроля и оценивания и т.п. На наш взгляд, развитие этих умений - актуальная задача современной системы образования.

Актуальной становится задача формирования оценочной компетентности педагогов, так как ориентация образования на формирование ключевых компетентностей личности предполагает необходимость формирования оценочной компетентности обучающихся в системе образования, а, следовательно, значимой является проблема подготовки к этому педагогов.

Открытие стажировочной площадки «Развитие оценочных компетенций педагогов» будет способствовать формированию умений учителя оценить не только предметные результаты обучающихся, но и

определить уровень сформированности универсальных учебных действий, т.е. оценить метапредметные и личностные результаты освоения основных образовательных программ.

База:

Стажировочная площадка организована на базе МБОУ СОШ № 13. К ее работе привлечены материально-технические средства: кабинет информационных технологий – локальная сеть, 12 рабочих мест, выход в Интернет; кабинет 21 начальных классов, оборудован мультимедийной установкой, выход в интернет; кабинет 10 начальных классов интерактивная доска; кабинет 20 – кабинет психолога; библиотека – ПК, выход в интернет, рабочее место стажёра или группы – кабинет 22.

Программа

Форма работы	Содержание работы	Часы			Ответственный	Индикатор достижения результатов
		Теория	Самостоятельная работа	Практика		
Ознакомление стажёра с документами школы	Работа с документами	2	2			
Диагностика профессиональных затруднений учителя в осуществлении оценочной деятельности по ФГОС	Тестирование			3	Заместитель директора по НМР, педагог-психолог	Анализ выявленных проблем, внесение изменений в план работы стажировочной площадки
Организация теоретического обучения по развитию оценочной компетентности педагогов по вопросам введения ФГОС ООО,	Лекционные занятия	2	2	2	Заместитель директора по НМР	Результаты тестирования педагогов
Создание со стажёром проекта оценки метапредметных	Практические занятия	2	2			

УУД						
Посещение уроков-занятий	Наблюдение, самостоятельное изучение			5	Заместитель директора по НМР	Результаты практических работ и отчётов педагогов
Выполнение проекта стажёром	самостоятельная работа		2	2		
Обсуждение подготовленного о стажёром плана	анализ	2				
Реализация проекта	самостоятельная работа			2		
Самоанализ		2				
Участие педагогов в работе «круглого стола»	Практическая работа			2	Заместитель директора по НМР	Отзывы и предложения педагогов
Заключительное тестирование	диагностика			2		
Итого: 36 часов						

**Программа стажировочной площадки
«Ступеньки успеха» Развитие психолого-педагогических
компетенций педагогов»**

Пояснительная записка

Достаточный уровень профессиональной компетентности педагога позволит педагогу самостоятельно и эффективно не только решать уже поставленные перед ним педагогические задачи, но и самостоятельно формулировать новые задачи и разрабатывать инновационные пути их решения. Кроме того, педагоги овладеют технологиями исследования, методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств.

Отбор форм и методов повышения педагогической компетенции в рамках программы обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых. Поэтому процесс предполагает креативное образование: использование нетрадиционных форм преподнесения материала, постановку проблемных вопросов, совместный

поиск решений, стимулирование познавательной активности и творческого потенциала педагогов через преобразование их внутреннего и внешнего мира и строится с учетом следующих требований:

- овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- ориентации на удовлетворение потребности педагогов в неформальном профессиональном общении;
- ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости ее совершенствования;
- проблемного построения содержания лекций, семинаров, требующих от педагогов междисциплинарного синтеза;
- использования форм и методов, носящих исследовательский характер и направленных на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Стажировочная площадка по развитию психолого-педагогических компетентности педагогов «Ступеньки успеха» проводится на базе МБОУ СОШ № 1. Поскольку школа является пилотной площадкой по реализации ФГОС НОО, ООО, коллективом накоплен опыт психолого-педагогического сопровождения педагогов в условиях инновационной деятельности. В связи с этим считаем возможным поделиться опытом психолого-педагогического сопровождения педагогов в виде организации и проведения стажировочной площадки «Ступеньки успеха».

Продолжительность стажировки - 36 часов

Цель стажировки – формирование основ психологических знаний у педагогов, развитие адаптивных возможностей.

Программа стажировочной площадки

Форма работы	Содержание работы	Часы			Индикатор достижения результатов
		Работа с наставником	Самостоятельная работа	Практика	
Профессиональное консультирование	Диагностика уровня психологической грамотности стажера. Определение целей и актуальных направлений стажировки.	2			Анализ выявленных проблем, внесение изменений в план работы стажировочной площадки. Осознание целей и ценностей педагогической деятельности; позитивное настроение; желание

					работать;
Ознакомление стажера с нормативно-правовыми и научно-методическими документами	Изучение основных закономерностей возрастного развития, стадий и кризисов развития. Умение понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и пр.)		2		Знание возрастных особенностей обучающихся
Знакомство стажера с доступными для педагога методами психодиагностики интеллектуальных и личностных характеристик обучающихся	Знакомство с методикой Равена, тестом Айзенка, методом социометрии, методом включенного наблюдения и др. методиками.	2		2	Практическое применение методов психодиагностики и в профессиональной деятельности
	Практическое применение диагностического инструментария и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка.	1		3	
	Составление психолого-педагогической характеристики личности обучающегося	1		2	
Знакомство стажера с маркерами возможных нарушений учебной деятельности, поведения и социализации обучающихся	Включенное наблюдение за обучающимися с целью выявления проблем с последующим анализом возможных причин.	2	1	2	
Знакомство стажера с методами коррекционно-развивающей работы с обучающимися	Мастер-класс руководителя стажировочной площадки «Современные психолого-педагогические технологии для	2			Владение знаниями о современных психолого-педагогических технологиях работы с детьми.

	адресной работы с учащимися».				
	Освоение и применение методов коррекционно-развивающей работы с различными контингентами обучающихся.			2	
Практическое применение стажером полученных знаний и навыков в групповой и индивидуальной работе	Организация и проведение психологического классного часа, индивидуального (группового) коррекционно-развивающего занятия с обучающимися с последующим обсуждением.		2	4	Психологически и педагогически грамотное проведение групповых и индивидуальных занятий.
Психологическое консультирование стажера	Обучение техникам психологической самопомощи и саморегуляции собственного эмоционального состояния.	2	1		Повышение собственной профессиональной и личностной самооценки
	Актуализация внутренних ресурсов стажера.	1			
	Отработка навыков рефлексии	1			
Подведение итогов стажировки.	Самоанализ стажера о полученном опыте, рефлексия самоощущения и актуального состояния.	1			Результаты практических работ. Отзывы обучающихся и родителей.
Итого: 36 часов					

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

Т. В. Пристинская,
В. В. Робский

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК

Из опыта работы краевой инновационной площадки

Подписано в печать 16.04.2023.

Формат 60x84/16. Бумага типографская. Гарнитура «Таймс»

Печ. л. 4,00. Уч.-изд. л. 2,69

Тираж 100 экз.

Заказ № 1161

Отпечатано с готового оригинал-макета заказчика
в издательском центре филиала Кубанского государственного университета
в г. Славянске-на-Кубани
353560, Краснодарский край, г. Славянск-на-Кубани, ул. Коммунистическая, 2