

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)
«Открытый институт профессионального образования»
Муниципальное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр научно – методического обеспечения»



Муниципальная методическая служба в условиях реализации ФГОС: поиски, находки, решения

(материалы межтерриториальной научно-практической конференции)

Электронный методический сборник

Лысьва
Пермский край
апрель 2016

© Муниципальное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр научно-методического обеспечения».

Печатается по решению МНПК «Муниципальная методическая служба в условиях реализации ФГОС: поиски, находки, решения»

Муниципальная методическая служба в условиях реализации ФГОС: поиски, находки, решения: электронный методический сборник / сост. Густокашина Л.А. – Пермь: АНО ДПО ОИПО; Котова Е.И. – Лысьва: МАУ ДПО «Центр научно – методического обеспечения», 2016. – с.78

В сборнике представлены материалы межтерриториальной научно-практической конференции «Муниципальная методическая служба в условиях реализации ФГОС: поиски, находки, решения». НПК состоялась 14 апреля 2016 г. на базе одного из ведущих методических учреждений МАУ ДПО «ЦНМО». В пленарном заседании приняли участие более 80 представителей 11 территорий Пермского края. В сборник вошли статьи ученых, руководителей, методистов и представителей образовательных организаций, чьи выступления на НПК получили высокую оценку.

Сборник адресован работникам муниципальных и институциональных методических служб

Содержание

1. **Муниципальная методическая служба на современном этапе.** Густокашина Людмила Анатольевна, ректор АНО ДПО «ОИПО», кандидат педагогических наук, доцент, Заслуженный учитель России
2. **ММС и ФГОС: эволюция или революция?** Котова Елена Игоревна, заместитель директора МАУ ДПО «ЦНМО», Заслуженный учитель России
3. **Системно-деятельностный подход в подготовке педагогов к реализации ФГОС.** Широглазова Нина Ивановна, методист МАУ ДПО «ЦНМО»
4. **Проектный подход в методическом сопровождении учителей начальных классов в условиях реализации ФГОС НОО.** Дурмашева Валентина Максимовна, методист МБОУ ДПО "Березовский ИМЦ", Березовский муниципальный район
5. **Пути совершенствования аттестации педагогов.** Сапожникова Татьяна Владимировна, методист МБОУ ДПО «Осинский методический центр», г. Оса
6. **Междисциплинарная команда (МДК) - новая форма методического объединения.** Селиванова Наталья Леонидовна, директор МБОУ «ООШ № 13», г. Лысьва
7. **Новый формат проведения конкурса "Учитель года".** Палайма Татьяна Викторовна, методист МБУ ДПО «РИМЦ», Кишертский район
8. **Школа как муниципальная площадка повышения квалификации педагогов при внедрении федерального государственного образовательного стандарта.** Зиганицина Светлана Валерьевна, заместитель директора по методической работе, учитель начальных классов МБОУ «НОШ № 5», г. Лысьва
9. **Организация сотрудничества д/сад - начальная школа в рамках реализации ФГОС НОО.** Летова Татьяна Андреевна, заместитель директора по НМР, учитель начальных классов МАОУ «СОШ № 21», г. Кунгур
10. **Традиции и инновации: баланс или смена приоритетов?** Шмакова Людмила Федоровна, методист МАУ ДПО «ЦНМО», г. Лысьва

11. Внешние вызовы как средство активизации инновационной деятельности. Полунина Лада Валентиновна, заместитель директора по методической работе, учитель истории и обществознания МБОУ «СОШ № 16 с углублённым изучением отдельных предметов», г. Лысьва
12. Информационно – образовательная среда как необходимое условие успешной работы ММС в информационном обществе. Митрофанова Елена Павловна, методист МАУ ДПО «ЦНМО», г. Лысьва
13. Модель методического сопровождения профессионального развития педагога в межаттестационный период. Черепанова Татьяна Александровна, методист МАУ ДПО «ЦНМО», г. Лысьва
14. ИМЦ и дошкольные образовательные организации: содержание , формы и методы работы в условиях перехода на ФГОС.. Колегова Ольга Вениаминовна, методист МБУ ДПО «ИМЦ», г. Горнозаводск
15. Создание модели методической службы в условиях комплекса. Скочилова Елена Анатольевна, заместитель директора, Еряченко Надежда Степановна, старший воспитатель МАДОУ «Детский сад № 39», г. Лысьва
16. Новый формат профессионального конкурса "Учитель года". Лашова Валентина Афанасьевна, директор МБОУ ДПО «Березовский ИМЦ», Березовский район
17. Муниципальные конкурсы профессионального мастерства: новый взгляд. Колчанова Евгения Давыдовна, заведующий районным методическим кабинетом МКУ «Управление образования администрации Карагайского муниципального района»

Муниципальная методическая служба на современном этапе

*Густокашина Людмила Анатольевна,
ректор АНО ДПО «ОИПО»,
кандидат педагогических наук,
доцент, Заслуженный учитель России,
г. Пермь*

Расширять свои знания можно только тогда, когда смотришь прямо в глаза своему незнанию.

К.Д. Ушинский

Есть среди педагогических профессий особая. Это профессия методиста. Методист – педагог–профессионал, учитель учителей. Его миссия - возвращение педагога, сопровождение на длинной дистанции становления от новичка до мастера – профессионала, это бескорыстное служение образованию. Без внутреннего принятия этих смыслов нельзя стать настоящим методистом, ваятелем нового поколения педагогов.

Муниципальная методическая служба – организационная структура в муниципальной системе образования, объединяющая субъектов образовательной деятельности и реализующая функции их методической поддержки, сопровождения в целях обеспечения новых образовательных результатов.

Цель ММС – создание условий для повышения профессионально-личностного саморазвития педагога, готовности к инновациям (к освоению новых и разработке авторских программ и технологий), созданию индивидуально-авторской педагогической или методической системы.

Основная цель МР – обеспечить профессиональную готовность педагогических работников к реализации ФГОС через создание системы непрерывного профессионального развития в контексте профессионального стандарта «Педагог».

Профессиональное развитие педагога – предмет деятельности методических служб всех уровней, ибо предстоит разубедить пессимистов всех рангов, начиная с академика М.Поташника, который остро заметил:

«С тем багажом, которым владеет массовый российский учитель, новые стандарты осилить невозможно, так как они требуют другого уровня интеллекта, эрудиции, общей культуры».

Возражать непросто, так как исследования многих ученых-практиков Е.А. Ямбурга, Т.В. Черниковой, И.А. Колесниковой, К.М. Ушаковой, Д.В. Григорьева созвучны с этим мнением. Низкая мотивация, невладение гуманитарными, личностно-ориентированными технологиями, недостаточность знаний о психологическом развитии человека и особенностях поколения ZET, неадекватная самооценка, синдром эмоционального сгорания и профессионального выгорания, низкий уровень профессиональной рефлексии, отсутствие концептуальности в профессиональной деятельности, неумение переформулировать информацию учебного предмета в продуктивно-проектные задания, слабая способность работать в команде и нести ответственность за общие результаты педколлектива и, может быть, самое главное и нужное – неумение выстроить программу своего профессионально-личностного саморазвития.

В аспекте последних документов основные направления деятельности обозначены достаточно четко.

Основные направления деятельности ММС:

- Аналитическая
- Информационная
- Организационно-методическая
- Консультативная
и современные:
- Научное обеспечение развития системы образования;
- Информационно-технологическое обеспечение

Функции МС

- ▶ Учебная
- ▶ Консультативная
- ▶ Экспертная
- ▶ Проектировочная
- ▶ Информационная
- ▶ Исследовательская
- ▶ Внедренческая

Основная цель ММС - профессиональный рост педагога, его профессиональная готовность к реализации ФГОС.

Средствами профессионального развития педагога являются обучение, общение, самообразование и практика. Эти источники квалификации педагога представляют собой замкнутый цикл.

Средства профессионального развития



Методическая служба – это система. Понятие «система» означает, что не любой набор, не любой перечень методических мероприятий как он ни был велик, образует систему. Система имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом ее деятельности должны быть такие показатели профессионального роста, которые не могла бы дать ни одна из составляющих систему частей, взятая сама по себе в отдельности. Это объясняет причину какой-либо эффективности методической работы в районе, школах, когда мероприятий проводится много, а профессионального роста как не было, так и нет.

Чтобы включить эти средства в формирование новых компетенций педагога, надо, прежде всего, преодолеть внутреннее сопротивление педагогов по принятию новых смыслов педагогической деятельности в условиях реализации ФГОС. Суть их проста.

1. Главный субъект деятельности – это ребенок.
2. Акцент сделан на развитие ребенка, его самости, реализации «Я – концепция», обеспечение индивидуального максимума развития.
3. Образовательный процесс (деятельность) строится не в логике учебного предмета, а в логике деятельности, имеющей личностный смысл для ученика, что повышает его мотивацию в учении.
4. Результат деятельности – ребенок, человек. Мир детства находится в процессе качественных изменений, сформировался ребенок поколения ZET. Этому поколению свойственны: индивидуальность и уникальность (они создают мир под себя), ценность личностных чувств, опыта; инфантилизм и самодостаточность, для них нет авторитетов, у них изменились ценностные ориентации. Для поколения ZET не актуальна старая школа, ибо она не учит мыслить и действовать, а как волшебный горшочек вариант никому не нужную кашу.
5. Проектная и исследовательская деятельность, как и в целом технологичность, заявлены как норма, как обязательный компонент в реализации системно-деятельностного подхода и организации образовательной деятельности.
6. Каждому педагогу необходимо изменить ролевой репертуар и философски определить свою позицию.

Ориентиры, смыслы профессиональной деятельности определены во многих документах, они требуют качественных изменений в деятельности ММС, прежде всего в целеполагании.

Определение проблемного поля, профессионального состояния педагогического сообщества обеспечат результаты только при заинтересованности двух управляющих систем: управления образованием, методкабинета и администрации школ.

Коллективная заинтересованность, коллективная ответственность в развитии каждого педагога: возрастного, сомневающиеся, тревожного и начинающегося, не совсем мотивированного на результаты общего труда, а порой безответственного (мы работаем с расслоённым педагогическим сообществом), а главное – честность – вот что составляет ценностно-управленческое поле деятельности двухуровневой муниципальной методической службы.

Устанавливая связь между компонентами системы (т.е. субъектами деятельности) на основе проблемно-ориентированного анализа, определения затруднений педагогов, постановки целей и задач, муниципальная

методическая служба формирует банк заказа от ОО с одной стороны, а с другой, определяет муниципальное задание институциональной методической службе.

Важная задача - создание мотивационного поля развития как педагогических коллективов, так и индивидуального развития педагога. По лестнице, ведущей вверх, мы ведем своих педагогов. Вспомним слова мудрого Т.Померанца, философа, ученого: «Высока лестница Якова, но с каждой ступени видны звезды».

На первоначальном этапе определения целей на основе диагностики, мы продумываем такие нужные для деятельности современной методической службы, как методическое сопровождение, методическое обеспечение, методический аудит.

Методический аудит – комплексный анализ коллективного результата методической работы в ОО и определения достижений отдельных педагогов.

Особого внимания заслуживает моделирование ММС. В практике, как мы знаем, существуют линейные, линейно-функциональные и матричные модели. Для создания любой модели необходимо знание основ андрагогики.

Основные идеи обновленной модели ММС.

1. Понимание ММС как системы взаимодействия всех подструктур.
2. Организация МС на условиях сетевого взаимодействия.
3. Научно-методическая поддержка инновационной деятельности.
4. Построение деятельности МС по принципу тьюториального сопровождения.
5. Создание разноуровневой муниципальной МС.
6. Использование технологии педагогического проектирования.
7. Реализация новых подходов к повышению квалификации педкадров.
8. Формирование экспертного сообщества, проведение методического аудита.
9. Организация методического консалтинга.
10. Повышение квалификации педагогов сельской школы на основе применения ИКТ.

Наиболее перспективными для формирования адаптивной системы управления является матричная структура, в которой созданные проектные команды, проблемные и творческие группы взаимодействуют с разными уровнями и функциональными структурами порождают сети горизонтальных коммуникаций. Организующим и координирующим звеном в многоуровневой системе МС является ИМЦ, целью деятельности которого является создание единого

методического пространства как открытой развивающейся образовательной системы, обеспечивается непрерывное развитие профессионализма педагогов, позиционирование ОО на муниципальном и краевом уровнях.

У каждого ИМЦ есть своя стратегия управления. Это может быть программно–целевая, содержательно-деятельностная, проектная стратегия, каждая из которых по-своему активизирует профессионально-личностную позицию методистов в отношении взращивания педагогов новой эпохи.

Крайне сложно определить критерии и показатели эффективности МС, они неотделимы от результативности и эффективности муниципальной системы образования, и все же главная оценка – педагог-личность нового времени.

«Стандарт требует от каждого учителя осознанного и, главное, самостоятельного преобразования себя и своей деятельности. Он позволяет и мотивирует, и понуждает учителя подняться из положения конвейерного работника-специалиста, действующего по обезличенной предметной программе – инструкции, до состояния мастера профессионала, свободного в выборе целей и средств обучения, воспитания и развития каждого ребёнка, профессионального педагога, ограниченного в своей деятельности лишь требованиями своей профессии и законом» (М.М. Поташник). Эти слова М.М. Поташника о роли педагога в реализации ФГОС особо значимы. Они являются своеобразным ориентиром в деятельности муниципальной методической службы.

[В содержание](#)

ММС сегодня: эволюция или революция?

*Котова Елена Игоревна,
заместитель директора по учебно-методической работе,
МАУ ДПО «Центр научно – методического обеспечения»
г. Лысьва, Пермский край*

В истории существования и развития системы повышения квалификации немало периодов взлета и стагнации, расцвета и затишья. В разные времена отношение к методической службе было разным, ведь в правовом статусе ей было практически во все времена отказано. Наверное, поэтому и управление ее развитием не всегда было системным и заботились о ней далеко не все и не всегда. Пожалуй, в Пермской области настоящий расцвет методической службы произошел в конце прошлого века. Тогда методическая работа, т.е. работа с методистами, была четко выделена в качестве приоритета работы Пермского областного института повышения квалификации работников образования, что позволило объединить методические кабинеты территорий и организовать системную подготовку методистов (а мы знаем, что этой профессии нигде не учат).

И вот сейчас, в эпоху всеобщей стандартизации образования на уровне Закона об Образовании право на существование и развитие методической службы впервые закреплено законодательно. Признана ее необходимость и значимость в деле подготовки педагогов к реализации ФГОС и в развитии муниципальных систем образования. Наряду с признанием определены и новые требования к методической работе: адресность, системность, научность, продуктивность. Назрела острая необходимость меняться, причем делать это на несколько шагов быстрее, чем меняется вся система образования. Есть два пути перевода системы в новое качество: эволюционный и революционный. Что выбрать: постепенное движение вперед на основе заложенных традиций или резкий, но быстрый переход к новому через отказ от существующей системы? Вопрос не праздный, ибо от верности выбранного пути зависит практически все: и сохранение стабильности в переходный период, и время достижения результата, и психологическое состояние педагогов, которые каждый день решают практические образовательные задачи в классе.

Делая свой выбор, мы взвесили возможные риски и преимущества и пришли к выводу: революция – это одно из средств эволюции, наиболее радикальное, но и наиболее действенное. Следовательно, его применение может быть оправданно лишь на том участке изменений, который действительно является ключевым звеном, и изменение которого неизбежно

повлечет за собой изменения всех иных компонентов системы. Таким участком, на наш взгляд, является педагогическое сознание, точнее, восприятие и принятие педагогом новых смыслов образования, выдвинутых новыми стандартами и конкретизированных в трудовых функциях Профессиональным стандартом педагога. Революция в данном случае видится нам как отказ от стереотипов традиционного обучения и принятие новых ценностей, иными словами, смена приоритетов и перемещение акцентов в осуществлении своей профессиональной деятельности.

А что касается непосредственно практической деятельности, т.е. изменение технологий, средств, форм деятельности, то в этой сфере резкий отказ от привычных и по-прежнему дающих результаты методик просто нецелесообразен. Нельзя перестать работать по-старому и начать использовать нечто новое в один момент, не рискуя потерять даже то, что имеешь.

Таким образом, перед ММС встала приоритетная задача: создать условия для изменения профессиональной позиции педагогов.

Изменение сознания – процесс наисложнейший, затратный, зачастую болезненный. Кроме того, внутренние изменения – это всегда дело самого человека. Внешние действия могут быть только поддержкой, стимулом, средством. Функция методической службы – помочь педагогу увидеть, понять и принять новые профессиональные смыслы.

Для осуществления этой функции коллективно был разработан определенный алгоритм действий: научить – убедить – помочь освоить – помочь увидеть результат. Для осуществления каждого шага мы подобрали комплекс средств и начали работать. Остановлюсь на этом подробнее.

Научить. Наверняка, у многих возник вопрос: но почему вначале научить, а потом убедить? Ответ прост: ФГОСы приняты, мы все обязаны их реализовывать. И второе: нельзя убедить в том, чего не знаешь. Итак, на первом этапе, конечно же, тексты стандартов. Традиционные КПК, методические учебы, форум «Вопрос - ответ» на сайте ЦНМО, включение в повестку дня предметных РМО – вроде бы все формы традиционны, но без них решить задачу изучения или хотя бы знакомства со стандартами было невозможно. Это на сегодняшнем этапе, когда обеспечено практически 100% знание текста стандарта основной и начальной школы, мы стали практиковать такую форму как педчтения (они прошли по темам «Программа социализации и воспитания» и «Стандарт старшей школы») или педсовета (на муниципальном уровне в рамках конкурса «Учитель года», тема «Профессиональный стандарт педагога: риски и возможности»). Как вы понимаете, такие формы требуют осознанной работы с текстами, умения выделить основное, увидеть и понять преемственность, определить неясности и осмыслить их, сформулировать собственные отношения к материалу, найти места приложения стандарта к своей педагогической практике. Но до этого было необходимо в

течение четырех лет провести предварительное ознакомление со стандартами. Мы считаем, что в целом задачу удалось решить: диагностика, проведенная по результатам готовности педагогов к реализации ФГОС два года назад, показала достаточно высокие результаты: со стандартами поработали более 80% педагогов.

Второй шаг – убедить. Имея в голове знание ФГОС, проще увидеть его плюсы, а именно этого мы и добивались. Какие действия предпринимали и институциональные, и муниципальная методические службы? Вот некоторые из них:

- Анализ результатов достижений учащихся. Как правило, изменения в КИМах, уже нацеленных на требуемые стандартом результаты, повлекли за собой снижение итогов аттестации выпускников всех ступеней. Следовательно, любой уважающий себя педагог испытывал чувство неудовлетворенности, а это уже стимул к изменениям.
- Анализ собственного опыта работы: выявление неэффективных средств, поиск причин снижения результатов, рефлексия своей деятельности на уроке – все это те кирпичики, из которых строился фундамент убежденности в необходимости измениться
- Общение с коллегами: споры, дискуссии, обсуждение преимуществ работы по методологии стандартов – помогли увидеть, что новый опыт может стать решением проблемы повышения качества
- Знакомство с инновационными практиками коллег: творческие мастерские, профессиональные конкурсы, массовые методические мероприятия, просмотр видеуроков, живых уроков – положительный пример коллег убеждал, что работа в новой парадигме приносит результаты
- Снятие тревожности: прежде всего на снятие психологических и эмоциональных барьеров повлияла насыщенная «ФГОСовская» среда. Такая среда была обеспечена неумолимым и массированным наступлением ФГОС в виде множества и многообразия форм методической работы, повсеместного и постоянного использования новой терминологии. Все это помогло сделать новое привычным, снижая тем самым тревожность.

Использование такой неакадемической формы работы как акции способствовало активизации представления педагогов на муниципальном уровне, Акция не предполагает обязательности участия и острой конкуренции, т.е. участие в ней, как правило, бывает успешным. Достаточно интересно и эффективно прошли такие акции как «ТОР

- 10», «Самый любимый учитель», «Самый стильный учитель», «Педагог – творец культуры», «Имя школы», фотовыставка «Моя профессия - педагог».

Как известно, использование юмора в представлении нового сложного явления нередко помогает изменить отношение к нему. В качестве одного из примеров могу привести тему нашего традиционного ФПИ прошлого года – «Нам не страшен новый ФГОС». А нынче, чтобы снять нежелание объединяться в новую форму МФ МДК (междисциплинарные команды), мы придумали девиз: «Возьмемся за руки, друзья, во ФГОС не выжить в одиночку».

Итак, научить – убедить – и дальше – помочь освоить. Чтобы дать возможность попробовать на практике, мы использовали разные средства. Прежде всего, это муниципальные методические проекты. Мы убедились, что проектная технология – наиболее эффективная для достижения нового качества, т.к. она предполагает практическую, продуктивную деятельность. Первый из более чем десятка реализованных проектов был рассчитан на участие всех без исключения учителей начальных классов. Два других предполагали подготовку к реализации стандартов НОО и ООО соответственно педагогов будущих первых классов и 5 классов. Результаты реализации проекта показали снижение тревожности с 92 до 46%, овладение основными понятиями стандарта и организационно-методическую готовность к работе практически у всех участников проекта. Кроме этого, были наработаны ценные продукты деятельности: кейс «Я - пятиклассник», алгоритмы проектирования уроков деятельностной направленности, банк открытых уроков, картотека адресов инновационного опыта. Все это богатство передано в школы и активно используется педагогами в работе.

Еще одна форма методической работы, используемая для практического освоения стандартов – постоянно действующие практикумы (ПДП). Их тематика определялась исходя из содержательных приоритетов, а впоследствии – на основе потребностей самих педагогов. Назову некоторые: Типология уроков, Смысловое чтение, Мониторинг личностных результатов, Технологии ФГОС, ООП школы. Особо хотелось бы отметить ПДП «Метапредметность как компонент профессиональной компетентности педагога», целью которого было не обучение способам развития метапредметных УУД у детей, а развитие таких действий у самого учителя. Практикум оказался востребованным, о чем говорит сохранение контингента участников и предложение организовать в следующем учебном году школу метапредметности, возможно, совместную для учителей и детей.

И последний шаг – помочь увидеть результат, т.е. убедиться еще раз в том, что реализовать новые профессиональные смыслы в своей практике не только возможно, но и полезно. Конечно, в первую очередь – это приучение педагогов к постоянной рефлексии своей деятельности. Такая рефлексия идет на уровне ОУ, в предметных РМО, во время профессиональных конкурсов, методических мероприятий. Нам приятно и интересно наблюдать, что педагоги (не только административный состав, но и просто учителя) приходят в ЦНМО, чтобы обсудить вопросы реализации стандарта. Они показывают нам свои разработки уроков, приносят тематическое планирование, рабочие программы, алгоритмы – памятки для детей, дидактические материалы. Это подвигает методистов к более глубокому проникновению в суть стандарта, к поиску продуктивного опыта у коллег из других территорий. Такие встречи дают возможность выявить проблемы практического характера, образовательные потребности педагогов, побуждают к поиску новой информации, адресов повышения квалификации, к разработке новых учебно-методических семинаров и материалов.

Произошло ли изменение педагогического сознания в нашей территории? Думаю, что дать категорично положительный ответ мы пока не можем. Но подвижки, причем значительные, есть. И этому в немалой степени способствует изменение технологического компонента деятельности методической службы.

Итак, эволюционные изменения в организации деятельности ЦНМО.

Кратко обозначу семь основных направлений.

1. Переход на системно-деятельностный подход в организации всей методической работы.
2. Освоение технологии деятельностного подхода в практике работы методистов. Заключается оно в выстраивании методических мероприятий на деятельностной основе. Нет потребности напоминать структуру урока деятельностного типа, но именно она лежит в основе проектирования семинаров и практикумов. Например, занятие по теме «Урок общеметодологической направленности» проводится именно как данный тип урока. Для проведения мастер-класса «Групповая работа по-новому» использована технологическая карта, которая предъявляется участникам как форма проектирования урока, рекомендуемая в Примерной основной общеобразовательной программе. Лекции выстраиваются по структуре урока открытия нового знания и т.д.
3. Освоение технологий индивидуализации ОП: мы достаточно активно начали использовать технологии тьюторства, ИОМ и ИОП, которые выстраиваем с учетом индивидуального образовательного стиля.

4. Определение и глубинная разработка приоритетных содержательных линий, таких как УУД, ООП, СДП, Программа воспитания и социализации, различные СОТ, стратегии смыслового чтения, мониторинг метапредметных и личностных результатов и т.д. Стараемся делать это командами или, по крайней мере, парами, т.к. ощущается острая нехватка понятных и единых методических материалов по этим темам.

5. Освоение и широкое применение технологий сетевого взаимодействия. Мы рассматриваем две группы сетевых технологий. Первая включает в себя Интернет-технологии: это использование возможностей социальных сетей, образовательных порталов, сайтов педагогов и организаций, виртуальных профессиональных сообществ. Все активнее применяем мы и технологию дистанционного обучения. Например, обучение на курсах по теме «Урок на деятельностной основе» осуществляется с использованием разработанной Рабочей тетради, в которой сосредоточены все задания по темам, дан органайзер обучения на курсах. В качестве средств применяются традиционные кейсы, вебинары известных ученых, собственные видеолекции. Во время курсов развиваются такие необходимые профессиональные действия как умения работать с понятиями, создавать совместные документы в Интернете, задавать вопросы и отвечать на вопросы коллег, использовать техники творческого обобщения материала и другие. Формы итоговых работ носят рефлексивный характер, стимулируют к определению перспектив.

Вторая группа связана с применением форм сетевого взаимодействия. Главная их ценность – экономия времени и сил, когда необходимо организовать широкое освоение материала. Плюс для ММС – появление большего количества новых лекторов, мастеров по отдельным конкретным темам. Самое ценное здесь в том, что это педагоги-практики, которые во много раз более понятно и полезно могут донести до коллег детали реализации стандарта в деятельности учителя. К этой группе мы относим проекты, работу в кластерах, каскадную модель обучения посредством использования муниципальных площадок повышения квалификации, в т.ч. работу городских лекторов.

6. Привыкание к рефлексивному характеру деятельности. Выявление степени достижения результата становится постоянным компонентом любого вида деятельности, будь то семинар, диагностика, проект, исследование или

что-то другое. Мониторинг эффективности всегда был неотъемлемой частью работы ЦНМО, но в основном это был внутренний мониторинг. Сегодня получение внешней оценки как основы для рефлексии все более прочно входит в нашу жизнь. Для этого мы используем единую форму отзыва, которая заполняется руководителем ОО, чья заявка выполняется. Качество, определенное в отзыве, входит также в критерии определения стимулирующих выплат.

7. Поиск и привлечение дополнительных ресурсов для решения образовательных задач. Достаточно высокий авторитет ЦНМО в профессиональной среде, уровень компетентности порой становились для нас тормозом: казалось, что хватит сил и умения самим во всем разобраться и обучить этому педагогов. Однако, мы, на мой взгляд, всегда опасались дискредитировать научную мысль, подать методические и педагогические находки примитивно, исказить суть. Сегодня, в период освоения новых ФГОС, такая опасность возрастает во много раз. И здесь нам на помощь приходят реализуемые в крае и России образовательные проекты и программы, руководимые учеными. Их список, как и их ресурсы, крайне широки, так что не использовать эти внешние силы просто непростительно.

Итак, эволюционное развитие через революцию в сознании – таково стратегическое направление изменения нашей методической службы в условиях реализации ФГОС.

Мое выступление было бы неполным, если бы не было названо одно из самых необходимых условий для достижения результатов. Это – профессиональная компетентность методического состава. Самообразование и обучение на курсах – неперемные составляющие профессионального роста. Но нам как воздух необходимо общение с коллегами по профессии, обмен опытом, обсуждение проблем, совместные исследования и поиск решений современных вызовов. Возобновление семинаров для методических служб края могло бы стать хорошим ресурсом для повышения эффективности работы с педагогами.

[В содержание](#)

Системно-деятельностный подход в подготовке педагогов к реализации стандартов

*Широглазова Нина Ивановна, методист
МАУ ДПО «ЦНМО»
Пермский край, г.Лысьва*

***Аннотация.** Статья адресована руководителям и специалистам методических служб, всем, кто занимается повышением квалификации педагогов. Описывается опыт организации методического сопровождения подготовки педагогов к реализации ФГОС на основе системно - деятельностного подхода.*

***Ключевые слова:** системно-деятельностный подход, системность в работе ММС, деятельностный (технологический) аспект в работе ММС.*

В период выхода нового стандарта основного общего образования и начала введения стандарта в начальной школе мы, как и все, переживали состояние легкого шока и надежды, что все решится как-то само собой.

Но после первого ликбеза об идеологии стандарта (это были курсы Нижнетагильского филиала института развития образования, которые стали знаковым событием для системы) и первого опыта учителей начальной школы стало ясно, что новый стандарт пришел всерьез и надолго, и что он не так страшен, как казалось вначале.

Встали вопросы:

1. Как подготовить большое количество педагогов и руководителей к работе в условиях новых стандартов?
(примерно 160 учителей начальной школы, 480 учителей основной школы из 20 школ)
2. Кого готовить в первую очередь?

3. Кто будет готовить?

4. С чего вообще начинать изучение стандарта? и так далее, и так далее.

Все эти вопросы необходимо было решать в комплексе, в сжатые сроки (начальная школа уже вступила в стандарт), в условиях отсутствия какого-либо разъяснения и методических рекомендаций, особенно на практическом уровне. И тогда возникла идея выстроить методическую работу на основе основного методологического инструмента ФГОС – системно-деятельностного подхода (СДП).

Как мы это понимаем?

Первое слагаемое – системность.

Она, на наш взгляд, должна проявляться в следующем:

1. Наличие определенных компонентов
2. Связь их между собой (взаимообусловленность и взаимодополняемость)
3. Целостность, которая обеспечивается наличием единой цели, преемственности и последовательности действий.

Целостность мы видим:

- В комплексном решении задач подготовки всей системы образования к переходу на новые стандарты
- Во включении всех категорий педагогических работников в процесс подготовки
- В обеспечении целостного представления о стандарте.

Последовательность проявляется в организации самого процесса освоения стандарта – от ознакомления с его основными компонентами до выхода на компетентностный уровень.

Преимственность мы видим в обеспечении единых подходов в подготовке педагогов по параллелям, ступеням обучения, в формах и содержании методического сопровождения.

Как мы это делаем:

1. Вначале мы определили критерии готовности педагогов и школ к реализации ФГОС, т.е. сформулировали желаемый результат. Эти критерии стали ориентиром в выборе содержания, средств методического сопровождения и последующей оценки степени готовности.
2. Выделили основные содержательные линии стандарта, которые необходимо было изучить, осмыслить, спроектировать (*УУД, ООП, рабочие программы, деятельностная основа, метапредметность, урок в системе ФГОС, система оценивания, технологии ФГОС, ИОС, внеурочная деятельность*).
3. Определили категории педагогов, которых необходимо было готовить, и последовательность их подготовки.

Результатом этих трех шагов стала содержательная модель методической работы, включающая в себя работу с тремя категориями: управленцами, учителями начальной школы и учителями основной школы.

Например, с административными командами на муниципальном уровне была организована работа по изучению структуры и содержанию ООП, междисциплинарных программ, мониторинга образовательных результатов и анализа урока на деятельностной основе. На уровне школы им необходимо было продолжить эту работу уже в проектном режиме.



Второй компонент СДП – деятельностная основа. Ее проявление мы видим в обеспечении максимальной субъектности педагогов в освоении стандарта, начиная от постановки собственной учебной задачи до получения образовательного продукта и оценки собственной деятельности.

Реализацию деятельностного подхода мы осуществляем в двух аспектах:

Во-первых, это использование образовательных технологий, обеспечивающих максимальное погружение в процесс освоения и реализации стандарта, таких как:

- Тьюторство
- IT-технологии
- Кейс метод
- Технология проектно-рефлексивной мастерской
- Педагогическое проектирование

Во-вторых, создание условий для реализации субъектной позиции самих педагогов:

- Адресность (выявление образовательных потребностей от ОУ и педагогов)
- Широкий спектр интерактивных форм повышения квалификации, среди которых могут быть выбраны наиболее адекватные для учителей формы: проекты, проблемные, творческие группы, практикумы, тренинги, дискуссионные, презентационные площадки и т.д.

А сейчас – о том, как мы это делаем.

Мы определили, что технологический компонент системы – это спектр форм и технологий повышения квалификации, наиболее адекватных для обучения разных категорий и, главное, обеспечивающих реализацию деятельностного подхода.

Например, для административных команд по теме «ООП» была выбрана форма ПДП. Это обеспечило осознанное включение руководителей в процесс разработки программы.

Для учителей 5 классов был выбран проект, который обеспечил массовость включения, каскадное управление подготовкой педагогов к стандартам и создание методических продуктов.

Учителям высшей категории было предложено принять участие в проведении исследования по теме «СОТ и качество образования», т.е. эта форма давала возможность повысить уровень исследовательской и технологической компетентности педагогов.

Важным компонентом системы стали площадки разработки и освоения инновационных практик – школы и педагоги, имеющие инновационный опыт и желание развиваться дальше. Была создана карта инновационного опыта, которая не только содержит информацию об адресах и темах инновационных практик, но и позволяет отследить динамику развития инновации.

Например, НОШ № 5. 2010 год – участие в краевом проекте по апробации ФГОС НОО, затем – школа становится муниципальной опытной педагогической площадкой по этой теме, а сейчас она является муниципальной площадкой повышения квалификации по проектированию уроков на деятельностной основе.

Реализация СДП в организации методической работы позволила за достаточно короткие сроки достичь неплохих результатов, к которым мы относим

1. Создание единого понятийного поля по ФГОС. Изменился язык, использование терминологии стандарта стало нормой в педагогической среде.
2. Обновление лекторского состава. Появились новые имена педагогов, способных обучать своих коллег по тематике стандарта. В первую очередь, это заместители директора по методической, руководители методических

формирований, занимающиеся проектированием и разработкой новых образовательных продуктов, это учителя, применяющие в своей деятельности инновационные практики. На сегодняшний день статус городского лектора имеют 39 педагогов. Банк тем по ФГОС содержит более 50 наименований.

3. Практически 100% охват педагогов обученных не только на уровне ознакомления, но и на более глубоком уровне понимания и осознания стандарта и механизмов его реализации.

4. Методисты, используя данный подход, с полным правом могут заявить, что они знают суть СДП и умеют его реализовывать.

[В содержание](#)

Пути совершенствования аттестации педагогов

*Сапожникова Татьяна Владимировна, методист,
МБОУ ДПО «Осинский методический центр»
Пермский край, г.Оса*

На основании Муниципального задания с января 2013г. наш центр оказывает услугу по информационно – техническому сопровождению аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений (ОУ) с одним основным направлением работы: «Создание условий для аттестации педагогических кадров». Были определены следующие условия - задачи:

1. Информирование педагогических работников о нормативно-процессуальных основах аттестации.
2. Организационно-документационное обеспечение работы территориальной аттестационной комиссии (ТАК).
3. Методическая и технологическая помощь педагогическим работникам по заполнению электронного «портфолио».

Проработав 2013-2014 учебный год в рамках данных задач и реализовав все запланированное, мы получили неплохие результаты, но при этом ощущалась потребность в систематизации данной работы. Для совершенствования работы, прежде всего, необходим анализ предыдущей деятельности, который предполагает процедуру мысленного расчленения предмета (процесса) на части. Назовём эти части показателями. Были выделены две группы показателей: показатели уровня аттестованности педагогов и показатели процесса аттестации. В первую группу вошли: общая аттестованность (% аттестованных педагогов от общего количества педагогов в районе); общая категоричность (% имеющих высшую и первую категории); % педагогов, имеющих высшую категорию. Во-вторую, количество поданных педагогами заявлений на аттестацию и успешность прохождения аттестации, которая включает: % соответствия педагогов заявленной категории, % отрицательных заключений от проходивших процедуру аттестации и «западающие» пункты портфолио (рис. 1).

Первый критерийна наш взгляд, не является показательным для определения успешности или не успешности аттестации педагогов, т.к. аттестации подлежат не все педагоги. Так, если в учреждении много молодых специалистов, то процент аттестованности будет низкий. Но он используется при анализе аттестации в крае, п. э. и был включен в наш анализ. В 2013-2014 уч. году краевой показатель аттестованности составил 75%, в Осинском районе 88,3 % - 1 место по краю.

В соответствии со ст. 49 ФЗот 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с сентября 2013г. аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогические работники должны проходить в образовательных учреждениях. Для разъяснения позиции Министерства образования и науки Пермского края (не проводить) и Рособнадзора (проводить) 27.11.2013. нами было созвано совещание ответственных за аттестацию в ОУ, на котором были представлены данные точки зрения и предложено сделать выбор. Практически все учреждения взяли на себя ответственность и проводили данную аттестацию. На совещании был рассмотрен перечень необходимых документов для ее проведения, охарактеризовано их содержание. Нареканий по проведению данной аттестации в ОУ не

было ни при комплексной проверке образовательных учреждений района Рособнадзором (февраль 2014г.), ни при аккредитации СОШ № 2 и Пальской ООШ.

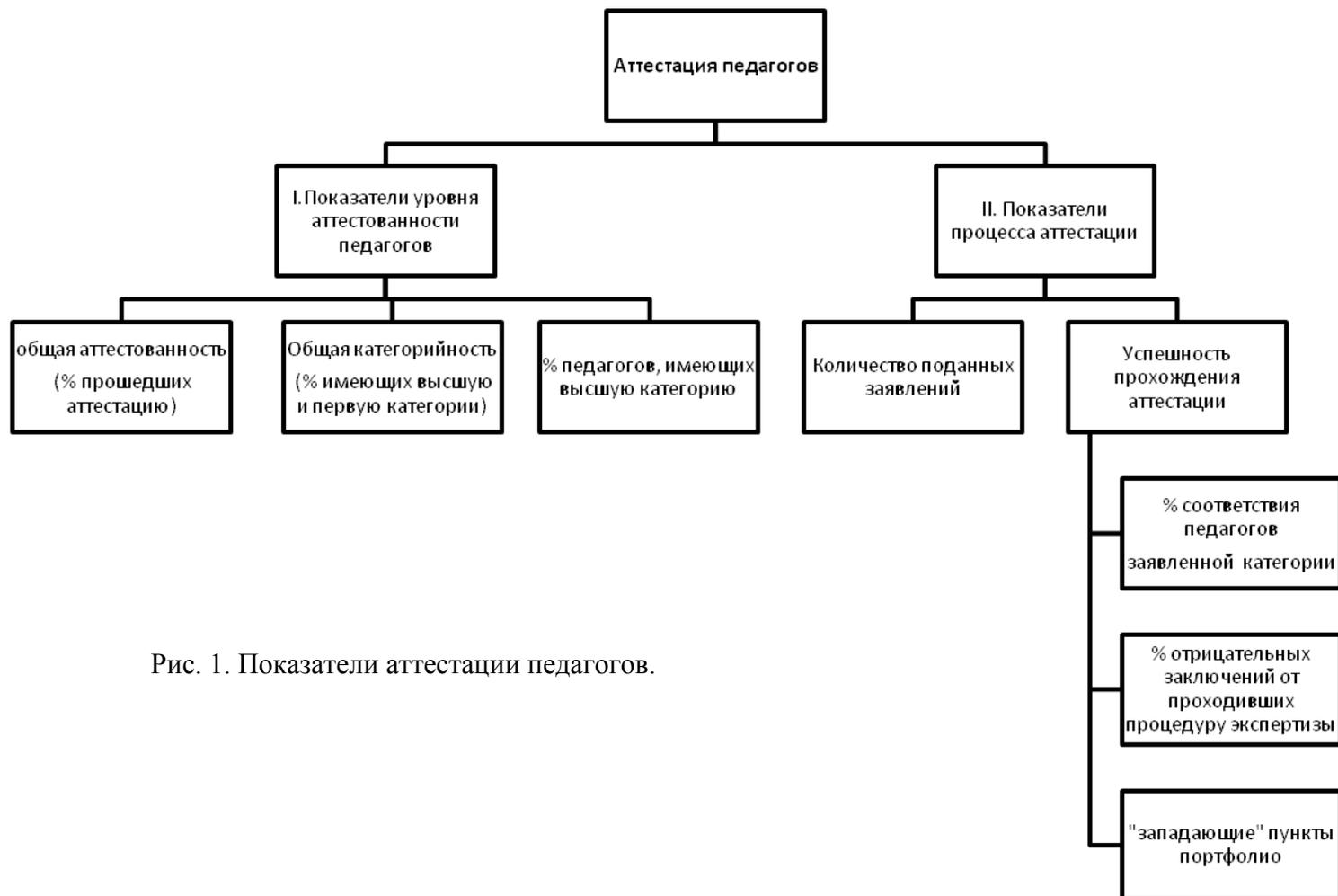


Рис. 1. Показатели аттестации педагогов.

Анализ результатов аттестации за 2013-2014 учебный год показал, что по 5-ти показателям прослеживалась положительная динамика. Общая аттестованность выше краевого уровня на 13,3 %; процент педагогов, имеющих высшую категорию так же выше краевого на 2 %; количество поданных заявлений увеличилось; процент соответствия педагогов заявленной категории повысился на 9; процент отрицательных заключений снизился с 34 до 11,2%.

Все вышеуказанное говорило о достаточно эффективной работе центра в данном направлении в 2013-2014 уч. году. Но **снижение** общей категорийности педагогов **на 3%** нивелировало достигнутые успехи и требовало целенаправленной работы по преодолению данной проблемы.

Анализ результатов экспертных заключений «портфолио» (по разделам и пунктам) педагогов ОУ Осинского района показал, что наиболее «западающими» разделами явились пункты: 2.1. «Руководство методическим объединением...» (средний бал по району – 6 из 10), 2.5.«Экспертная деятельность педагога» (5,7), 2.7. «Публикации» (5), 5.2 «Участие учащихся в научно-практических конференциях» (5,3). Низкий средний бал за пункты 2.1. и 2.5. в общем-то, предсказуем, т.к. объективно не может быть большого количества методических объединений и экспертных групп, и круг их руководителей ограничен. Явной методической недоработкой являлся очень низкий средний балл по пунктам 5.2 и 2.7. Таблица 4.1. годового отчета по кадрам указывала на явный недостаток муниципальных конференций, а, следовательно, публикаций муниципального уровня (всего 9 выступлений и 6 публикаций на весь район). Все это привело к мысли о разработке на 2014-2015 учебный год проекта «Аттестуемся на категорию».

Проблема проектирования - снижение общей категорийности, как важнейшего, единственного внешне-объективного показателя уровня квалификации педагогов района. К тому же это один из путей повышения их зарплаты.

Декомпозиция проблемы. Снижение категорийности говорит о снижении мотивации педагогов аттестоваться на категорию. Это обусловлено следующим:

⇒ недостаточное внимание со стороны руководителей к вопросам аттестации на категорию, а, следовательно, практическое отсутствие морального и материального поощрения аттестующихся на уровне ОУ и района;

⇒ новый порядок аттестации требовал определенного уровня методической и профессиональной подготовки педагогов, непрерывного повышения педагогического мастерства, владения современными технологиями. Многие

педагоги были **не готовы к такой процедуре** аттестации, как в методическом, так и в технологическом плане (владение ИКТ);

⇒ недостаточное количество и разнообразие мероприятий муниципального уровня (прежде всего конференций) для проявления педагогического мастерства и пополнения педагогами электронного «портфолио».

Цель проекта - создание условий для мотивирования педагогов аттестоваться на категорию, а именно:

А) актуализация **проблемы на уровне руководителей ОУ (ОО) и РМО;**

В) совершенствование подготовки педагогических работников к процедуре аттестации;

С) организация и проведение методических мероприятий муниципального уровня для предоставления возможности распространения педагогического опыта и пополнения электронного «портфолио» педагогами района.

Основное **средство** достижения цели – разработка и реализация подпроектов, направленных на создание условий мотивирующих педагогов аттестоваться на категорию. На каждое условие **А, В** и **С** были составлены подпроекты. Данный проект был защищен в качестве итоговой работы по программе КПК «Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников в условиях новой модели аттестации». Комиссия (А.Ф. Фаязова, Т.Ф.Пепеляева, Т.В. Коротаева) оценила его на «отлично».

Практические все ожидаемые результаты подпроектов были реализованы в 2014-2015 году. Приведем примеры.

Подпроект А.Через выступления на совещаниях руководителей ОО и РМО, итоговый доклад августовского педсовета, выпуск Вестника ММЦ, посвященного проблемам аттестации все руководители **получили информацию об актуальности проблемы категоричности педагогов.** Поздравления педагогов, успешно прошедших аттестацию, содержало имя руководителя учреждения и ответственного за аттестацию. При анкетировании 95% ответственных за аттестацию в ОУ отметили рост внимания руководителей к вопросам аттестации. С 2015г. в показатели результативности деятельности руководителей, для установления выплат стимулирующего характера, включены результаты аттестации - рост доли педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории (Приказ начальника управления образования от 31.03.2015 № 34).

Подпроект В. Отсутствие рекламаций к работе ТАК. Обновлен нормативно-методический «портфель» по аттестации педагогических работников и выпущен CD-диск; составлены методические рекомендации «Аттестуемся на категорию», «Методическая тема и самоанализ», «Технология заполнения электронного портфолио». Разработана и внедрена система методической и технологической помощи педагогическим работникам по заполнению электронного «портфолио». В рамках системы проводились **трехступенчатые** семинары-практикумы:

1. Семинар «Содержание электронного портфолио» (рассмотрение разделов портфолио и их содержательной наполняемости).
2. Семинар-практикум «Создание электронного портфолио. Заполнение Раздела I. «Портрет» (регистрация на сайте, практическое заполнение раздела).
3. Практикум «Технология заполнения электронного портфолио» (практическое заполнение портфолио – текстовое, преобразование и прикрепление документов и др.).

Семинары проводились в начале каждого месяца (удобно аттестующимся, которым необходимо отправить портфолио 15 числа месяца), дублировались во второй и в первой половине дня (удобно тем, кто работает в разные смены) и были разграничены по времени. Слушатели могли прийти только на один, нужный им семинар, а могли остаться на другой/ие. За 2014-2015 уч. год было проведено 24 семинара-практикума, на которых побывало **162** человека, все семинары получили положительные отзывы. Проводились индивидуальные и групповые консультации по заявкам. Было организовано **РМО** (лаборатория) педагогов, занимающихся исследовательской деятельностью с обучающимися, т.к. данное направление самое проблемное в портфолио педагогов. Все это привело к тому, что % отрицательных заключений снизился на 5,32 % и составил **5,88%** (2013г.- 34; 2014г.-11,2), по краю – 14,34%. Процент соответствия педагогов заявленной категории повысился до **98,4** (по краю 95,6).

Подпроект С. Выпущены два Вестника ММЦ с планом/календарем и всеми Положениями запланированных мероприятий по полугодиям. Было организовано 9 конкурсов муниципального уровня для всех категорий педагогов. Проведено 3 муниципальных, 3 межмуниципальных и краевая конференции. Выпущены сборники в печатном или в электронном виде. Количество выступлений на муниципальном уровне возросло с 9 до 52, публикаций с 6 до 56.

Все вышеперечисленное позволило повысить главный показатель. Общая категоричность возросла с 38,8 до 42,48% (из них 17% педагогов с высшей категорией, по краю 14,6%). Осинский район по данному показателю поднялся с 36 на 26 место. Простора для положительной динамики еще много, т.к. до среднего по краю мы еще не «дотянулись» и до призовых мест еще далеко, но опыт показал, что системная работа приносит плоды, мы не только остановили снижение категоричности (что и планировалось сделать за 2014-2015 уч. год), а повысили ее на 3,7 %.

Работа по проекту продолжилась и в этом году. Сегодня можно подвести первые ее результаты. Процент отрицательных заключений снизился до 1,6 %.(2 заключения). Процент соответствия педагогов заявленной категории достиг максимума - 100%.

[В содержание](#)

Проектный подход в методическом сопровождении учителей начальных классов в условиях реализации ФГОС НОО

*Дурмашева Валентина Максимовна, методист,
МБОУ ДПО (повышения квалификации) специалистов
«Берёзовский информационно-методический центр»
Пермский край, с. Березовка*

Основной **целью** моей профессиональной деятельности, как методиста муниципальной методической службы, является обеспечение методического сопровождения подготовки учителей начальных классов к введению и реализации ФГОС НОО; содействие развитию профессиональной компетентности педагогов, обучающихся детей с ОВЗ. Успешной реализации данной цели способствует использование **проектной технологии** как технологии, позволяющей

максимально активизировать педагогов для достижения поставленной цели, требующей осознанного включения в процесс выполнения практического задания и получения конкретного методического продукта.

Так, в текущем учебном году разработан и реализуется проект «Реализуем ФГОС», в результате которого будут освоены учителями четыре маршрута: «Новый урок, «Новое оценивание», «Новая внеурочная занятость учащихся», «Новое взаимодействие с родителями». В основе проекта – принцип выбора: маршрут «Новый урок» обязателен для всех, один-два других маршрута выбирает учитель. Целью проекта стала интенсификация процесса профессионального развития учителей начальной школы в условиях реализации ФГОС. Создано четыре проектных группы, которыми руководят опытные педагоги. Координирует работу групп методист.

Маршрут «Новый урок» включает в себя продолжение практики освоения образовательных технологий деятельностного типа. Руководителем данного маршрута является методист. Работа ведется на основе технического задания в трех кластерах, образованных по территориальному признаку. Особую методическую ценность имеют рефлексивно-методические семинары в кластерах по итогам посещения открытых уроков учителей, на которых проводится подробный анализ урока предложенной структуры с последующей корректировкой. В настоящее время учителями начальных классов освоены на 75 % структуры урока открытия нового знания и урока рефлексии, в режиме освоения – урок общеметодологической направленности. Параллельно идет изучение типологии и учителями основной школы с предложением новых форм проведения уроков (например, парковый урок).

Маршрут «Новое оценивание» предполагает освоение инструментов формирующего оценивания. Знакомство с инструментами оценивания также происходит собственно на уроке с последующей «теоретической подпиткой».

Маршрут «Новое взаимодействие с родителями» призван внедрить в практику новые формы привлечения родителей к воспитательной деятельности, в том числе технологий родительского образования. Две школы района имеют статус краевой апробационной площадки Академии родительского образования. Практикуются выездные семинары с погружением в собственно деятельность. Например, группа учителей проводит образовательное событие для родителей «здесь и сейчас» на базе какой-либо школы по запросу, а учителя – активные участники. Так практически была освоена технология «Большой игры» для родителей и некоторые другие технологии родительского образования.

Маршрут «Новая внеурочная деятельность учащихся» предусматривает обновление форм внеурочной деятельности: кружки, клубы, секции, студии и др., а также включение ТРИЗ-технологии во внеурочную деятельность и проведение «Креатив-боев» в дошкольном и начальном образовании. Так, в феврале 2016 г. был проведен первый муниципальный конкурс «Креатив-бой» среди трех возрастных групп: дети подготовительной группы, учащиеся 1-2 и 3-4 классов. В перспективе – появление ТРИЗ-клубов в школах и проведение конкурса в разновозрастных группах «дошкольники – начальная школа». Также есть положительный опыт проведения краткосрочных образовательных практик родителями.

Результат описанного выше методического сопровождения педагогов в режиме проектного офиса наблюдается в стабильно положительных результатах аттестации учителей на первую и высшую квалификационную категорию, росте активности учителей начальной школы: практически все учителя начальной школы (92%) вовлечены в деятельность районных методических формирований, 80% образовательных организаций имеют статус районных и краевых АП и ОПП, увеличилось количество педагогов, презентующих свой опыт на краевом уровне (НПК).

Таким образом, участие в проектной деятельности, собственно разработка и реализация проектов становятся мощным инструментом как собственного профессионального развития, так и профессионального развития педагогов.

[В содержание](#)

Междисциплинарная команда (МДК) – новая форма методического объединения

*Селиванова Наталья Леонидовна, директор,
МБОУ «ООШ № 13»
Пермский край, г. Лысьва*

Быть все время инновационным невозможно.
Хотим создавать классику!

Существует мнение, что **«следует стремиться увидеть в каждой вещи то, чего ещё никто не видел и над чем ещё никто не думал»**, и тогда ты станешь новатором.

Что может быть традиционнее и привычнее, чем формы методических профессиональных объединений? И мастер-классы, и проблемные группы, и проектные команды... Цель одна – решать общие для участников МФ профессиональные проблемы, связанные, как правило, с освоением нового содержания образования, новых технологий и способов образовательной деятельности.

Появление в нашей жизни ФГОС ознаменовалось возникновением ряда проблем, которые совершенно точно невозможно было решить существующими формами методического объединения.

1. Первая проблема – метапредметность, которая предполагала обязательную реализацию междисциплинарных программ. Работу по междисциплинарным программам рациональней организовывать в командах педагогов-предметников, которые договорились, как учить и оценивать ребенка. Возникла проблема, как достичь этой

договоренности, особенно между учителями разных уровней образования? Так родился первый педагогический проект "Система оценки результатов в НОО".

Мы видели, что прежний состав ШМО учителей начальных классов поставленные задачи решать не может, и для продолжения работы проекта "Система оценки результатов в НОО" надо объединяться в команду с учителями-предметниками из среднего звена, преподающими в начальной школе. В марте 2013 года представители школы, побывав на Форуме в г. Екатеринбург, где лучшие школы России представляли свой опыт по ФГОС, еще раз убедились в правильности направления движения.

2. Перегрузка предметников, являющихся классными руководителями, и вынужденных участвовать (что скрывать, иногда очень формально) в разных многочисленных, иногда никак не связанных идейно и тематически мероприятиях.

Из-за перегрузок явственной вставала проблема эмоционального выгорания и отсутствия внутренней потребности учителя повышать свой профессиональный уровень.

3. И самая главная проблема - разобщенность целей при организации образовательного процесса. Не было понимания, что каждый на своем предмете и во внеклассных мероприятиях должен делать общее дело. То есть нужно было изменить самосознание учителей для работы в условиях ФГОС.

В рамках традиционных предметных ШМО эту работу проводить не представлялось возможным.

Все чаще учителя стали сотрудничать, негласно объединяясь в группы по принципу «мы работаем на одном классе»: обсуждали посещенные уроки, делились наиболее эффективными приемами работы в конкретном классе, приходили к единым требованиям к ученику, системе работы с семьей ученика. Инициаторами таких неофициальных, межурочных «консилиумов» зачастую являлись классные руководители.

Таким образом, учителя переросли рамки ШМО, которое объединяло их по формальному признаку и не учитывало субъектной позиции педагога и его истинных запросов, а администрация поддерживала стремление педагогов к другим формам методической работы.

Идею новой формы методической деятельности привезли тоже из Екатеринбурга. Это идея создания междисциплинарных команд учителей (МДК).

В 2013 году административная команда МБОУ «СОШ №13» разработала и защитила проект «Новые подходы к организации методической работы в школе в условиях ФГОС», получив статус муниципальной опытной педагогической

площадки. Проект был нацелен на оказание методической поддержки педагогов в условиях введения новых стандартов путем создания МДК.

Цель проекта: апробировать новую форму методической работы – междисциплинарная команда (МДК).

Актуальность и новизна проекта:

1. Достижение метапредметных и личностных результатов предполагает обязательную реализацию междисциплинарных программ. Работу по междисциплинарным программам рациональней организовывать в командах педагогов-предметников, которые договорились, как развивать и оценивать ребенка, а не в рамках предметных ШМО.
2. Создание МДК поможет решить такую важную проблему как разобщенность целей и требований учителей-предметников при организации образовательного процесса.
3. Работа в рамках МДК будет способствовать более глубокому, практико ориентированному изучению новых стандартов.

На базе школы первоначально была организована работа МДК на каждой параллели. Она строилась через реализацию междисциплинарной программы «Смысловое чтение»: каждая параллель делала это через освоение различных УУД. Уже через год после начала проекта осталось 3 МДК: МДК учителей начальных классов занималось системой оценки предметных результатов, МДК 5 классов изучала технологии ФГОС и готовилась к приему будущих пятиклассников, МДК 6-8 классов реализовывало междисциплинарную программу проектной и исследовательской деятельности.

Алгоритм работы в проекте:

1. Создание НПБ (положение, должностные инструкции, внесение изменений в положение о системе оплаты труда и т.п.).
2. Психологическая подготовка педагогов к работе в новых условиях. Работа в команде – это не только общая цель, «мозговой штурм», движение в одном направлении, общая ответственность за результат. Это некий особый дух, чувство плеча товарища, кроме делового, еще и дружеское неформальное общение, особая психологическая атмосфера. Поэтому управленческий проект предполагал серию психологических тренингов (в том числе выездных, двухдневных) по изменению мировоззрения педагога, поднятию его самооценки, снятию тревожности, профилактике эмоционального выгорания.

Администрация сознательно включала в план работы школы хотя бы один педагогический совет в год в формате «День (БЕЗ)умных идей» (как правило, по итогам года), которые позволяли педагогам раскрывать себя как человека, а не функцию, демонстрировать, на их взгляд, не совсем профессиональные (о, как они заблуждались тогда) черты: креативность, артистичность, умение владеть аудиторией средствами сценической пластики, голоса, умение видеть свою профессию в необычном ракурсе и т.п.

Подобные педсоветы кому-то, возможно, казавшиеся чудачествами, тихо делали свое дело: учителя сплывались, учились ставить общие цели и выработать общие подходы к их решению. Они учились ДОГОВАРИВАТЬСЯ.

3. Определение составов МДК (на добровольной основе).
4. Определение задач работы МДК, выбор направления и форм деятельности МДК по повышению профессионализма учителей, составление плана работы.
5. Реализация плана.
6. Подведение промежуточных итогов работы, корректировка деятельности МДК.
7. Организация и проведения методических мероприятий-событий.

В 2015 году проект при содействии ЦНМО был успешно завершен. Результаты реализации:

- оживилось взаимодействие педагогов, способствовавшее обеспечению преемственности между начальной и основной школой.
- разработаны и апробированы новые формы организации внеурочной деятельности – междисциплинарные образовательные проекты: интегративные экспедиции, метапредметные образовательные проекты «Знак», «Проблема и задача», «Время».
- достигнуто единое понимание таких нововведений как система оценки метапредметных и личностных результатов, технологичность урока.
- возросла активность и инициативность педагогов в разработке и реализации общешкольных проектов, формировании траектории самообразования (выбор тем курсов в зависимости от затруднений, запрос этих тем у администрации, ЦНМО), в участии в методических мероприятиях городского и краевого уровня.
- согласованы действия по таким позициям как система оценки предметных и метапредметных результатов, система подготовки к итоговой аттестации.

Интересно было проследить постепенное изменение ключевых тезисов проекта в ходе реализации проекта. Именно по этому признаку можно видеть изменение профессиональной позиции, педагогических ориентиров наших учителей.

«Эволюция» основных тезисов проекта

Заявлено в проекте	Как получилось на практике
• Образование педагога должно быть непрерывным.	1. Учитель должен понимать свою миссию во ФГОС.
• У учителя должна быть сформирована потребность в самообразовании.	2. Учитель должен видеть и понимать перспективы своего роста.
• Учитель должен видеть и понимать перспективы своего роста.	3. У учителя должна быть сформирована потребность в самообразовании.
• Учитель должен понимать свою миссию во ФГОС.	4. Образование педагога должно быть непрерывным.

Основной результат реализации проекта: 1) сформирована потребность договариваться друг с другом, детьми и родителями *об ожидаемых результатах*; 2) осознание педагогами персональной ответственности за результаты ОБЩЕГО дела; 3) понимание необходимости постоянного обновления и роста.

Опыт работы в проекте был обобщен и представлен педагогической общественности в форме творческого отчета. Материалы можно найти на сайте школы в разделе «Методическая работа» http://school13.3dn.ru/index/mezhdisciplinarnye_komandy/0-164.

Возможно, кто-то сегодня скажет, что так работают все, что все это есть в каждой школе. Я хочу им ответить, что **«Нет ничего нового под солнцем, но есть кое-что старое, чего мы не знаем»**. Мудрые говорят: **«Сказать что-то новое может лишь тот, кто достаточно необразован, чтобы не знать, что все уже сказано»**.

Мы готовы учиться у тех, кто знает и умеет больше нас, и помогать тем, кому наш опыт кажется интересным!

Новый формат проведения конкурса «Учитель года»

*Палайма Татьяна Викторовна, директор,
МБУ ДПО «РИМЦ»
Пермский край с. Усть-Кишерть*

Организация конкурсного движения часто становится проблемой в небольших сельских районах. Конкурс профессионального мастерства «Учитель года» в прежнем формате (визитка, урок, методические материалы) перестает выполнять поставленные перед ним цели и задачи: содействовать профессиональному росту педагогов; поддерживать педагогов, использующих на практике инновационные технологии; выявлять и распространять инновационный опыт учителей района.

Возникла необходимость искать новые, нестандартные формы, способные привлечь педагогов, сподвигнуть их на участие в районном конкурсе профессионального мастерства. В решении проблемы оказали помощь методисты Березовского ИМЦ. Они провели конкурс «Учитель года» в формате метапредметной олимпиады у себя в территории, рассказали об этом, поделились материалами конкурсных испытаний, провели семинары для педагогов и методистов Кишертского района.

Новый формат направлен на развитие общекультурных компетенций, творческой деятельности педагогических работников и обучающихся, поддержку новых технологий в организации образовательного процесса, повышение профессионального мастерства педагогических работников в условиях перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты, **утверждение ценности приоритета совместной детско-взрослой деятельности в образовании.**

Цель конкурса: выявление детско-взрослой команды, достигшей наивысших целевых ориентиров, метапредметных результатов в освоении основной образовательной программы на ступени дошкольного, начального общего и основного общего образования.

Задачи конкурса: создать условия для развития и демонстрации новых образовательных результатов педагогами и выпускниками дошкольного, начального и основного общего образования; поддержать руководителей и педагогов, использующих на практике инновационные технологии, техники, методы, приёмы введения нового образовательного стандарта, занимающихся апробационной деятельностью; содействовать профессиональному росту педагогов, развитию метапредметных умений обучающихся, их социализации; развивать формы профессиональной и общественной экспертизы и оценки достижения целевых ориентиров и метапредметных результатов на каждой ступени образования.

Номинации районного конкурса «Учитель года – 2016»

дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование

Участники Конкурса: детско-взрослые команды в составе 4 человек:

- 2 воспитателя + 2 ребёнка из подготовительной или старшей группы в номинации «Дошкольное образование»
- 2 учителя + 2 школьника из 4 класса в номинации «Начальное общее образование»
- 2 педагога + 2 школьника 7-9 классов в номинации «Основное общее образование»

Приветствуется равное соотношение по полу.

Конкурс проводится по 5-ти направлениям:

смысловое чтение, аргументация в дискуссии, учебное сотрудничество, публичное выступление, моделирование.

В номинации «Дошкольное образование» - по 4 направлениям, исключая направление «Аргументация в дискуссии».

Результат превзошёл все ожидания:

1. Количество участников возросло с 3-4 до 22 педагогов.
2. Интерес общественности к конкурсу вырос, на испытаниях присутствовали специалисты администрации района, представители различных организаций, представители образовательных организаций, родители обучающихся.
3. Выявились проблемные места в метапредметности педагогов и детей.
4. Появились предложения по организации подобных конкурсов для всех педагогов всех образовательных организаций района.

[В содержание](#)

Школа как муниципальная площадка повышения квалификации педагогов при внедрении федерального государственного образовательного стандарта.

*Зиганишина Светлана Валерьевна,
учитель начальных классов,
МБОУ «НОШ № 5»
Пермский край, г. Лысьва*

Повышение квалификации – всегда процесс непростой, требующий от педагога многих временных, интеллектуальных, а иногда и значительных финансовых затрат. Вот почему к выбору адресов и форм получения знаний предъявляются высокие требования: нам хочется, чтобы и преподаватели были компетентны, и способы работы совпадали с нашими возможностями и склонностями, и чтобы обучение проходило недалеко от дома. А главное – чтобы содержание образования было актуальным, грамотно выстроенным и практико - ориентированным, т.е. понятным, интересным и полезным.

В методическом пространстве нашего города сложилась достаточно эффективная система повышения квалификации педагогов, одним из компонентов которой является сеть площадок повышения квалификации. Наша школа получила право стать одной из таких площадок. Тем, **как** это получилось и **что** этот статус дает нам и системе в целом, я и хочу с вами поделиться.

Вначале кратко о школе. Начальная школа № 5, директор Власова Татьяна Ивановна. В этом статусе мы работаем с 2002 года, а до этого были первой ступенью СОШ № 5. Педагогический коллектив отличается стабильным составом, творческим мышлением и открытостью к новшествам. Мы – единомышленники в своем отношении к детям, к своей профессии, в постоянном стремлении к профессиональному росту. Педагоги школы являются постоянными участниками методических массовых мероприятий, не раз становились победителями конкурсов профессионального мастерства. Большинство владеют высоким уровнем аналитической культуры, умеют оценивать, обобщать и описывать свой опыт. Очень важное качество наших учителей – стремление и умение дойти до сути изучаемого материала, сделать теорию понятной, не снижая уровня научности, освоить новый материал, разумно и критически переложить его на язык практики.

Наш коллектив начал осваивать стандарт с 2010 года, когда мы стали участниками краевой апробационной площадки введения ФГОС НОО второго поколения в образовательных учреждениях Пермского края. Это дало нам возможность быть на шаг впереди всех остальных школ. Первый год работы в стандарте принес с собой не только радость открытий, но и выявил проблемы, увидеть которые можно только изнутри. Нам удалось их сформулировать, обобщить, а затем организовать работу по поиску решения возникших трудностей. Не все удалось решить, но на следующий год учителя первых классов уже были, как минимум, предупреждены, и в работу влились новые силы.

С 2012 года на базе школы для учителей города был организован консультационный пункт «Урок в условиях стандарта второго поколения». *Цель консультационного пункта:* оказание методической помощи педагогам, которые начали работать по новым стандартам. В работе данного пункта приняли участие около 40 педагогов города и района. На базе школы были проведены семинары и межмуниципальные научно – практические конференции по проблемам и основным вопросам ФГОС НОО. Тематика данных мероприятий была различной. Например: семинары - «Организация внеурочной деятельности в начальной школе» (для родительской общественности города), «Первый опыт работы по ФГОС НОО», «Урок в условиях ФГОС НОО»; научно – практические конференции - «Введение ФГОС НОО: первый опыт, проблемы, пути решения» (2012 г, апрель), «Реализация ФГОС НОО: первые итоги, проблемы и перспективы» (2015 г., ноябрь).

В течение периода с 2011 по 2014 годы педагоги школы активно участвовали в муниципальном методическом проекте «Время перемен». Нашей школе было предложено стать базовой площадкой, т.е. центром образовательного кластера, объединившего четыре школы. Изучение новых типов урока велось в деятельностном режиме: за самостоятельным изучением теории следовали проектирование и проведение открытых уроков, их анализ, выделение и решение проблем. Шесть лучших уроков педагогов нашей школы вошли в муниципальный сборник «Типология уроков деятельностной направленности», что наглядно говорит о достаточно высоком уровне освоения новых стандартов в школе.

Между тем, на муниципальном уровне одним из приоритетов в освоении нового содержания образования была объявлена тема «Типология уроков деятельностной направленности». Конструирование уроков на деятельностной основе вызвало интерес у многих педагогов города. Обучать этому нужно было **всех**, причем быстро и качественно.

Выбор муниципальной методической службы пал на нашу школу как на потенциального поставщика данной образовательной услуги. Нам было предложено несколько форматов работы: муниципальный центр инновационного

опыта, творческая лаборатория, педагогическая мастерская. Мы решили организовать педагогическую мастерскую, потому что:

1. Эта форма предполагает наличие руководителя, который одновременно мог бы быть мастером. Нам повезло: заместитель директора по УВР О.А. Иванова одновременно является и учителем и при этом великолепно владеет технологией конструирования уроков нового типа.
2. Деятельность педагогической мастерской допускает и даже приветствует разнообразие видов деятельности внутри мастерской, творческую направленность, привлечение других мастеров.
3. А еще, что важно, в рамках мастерской могут вырасти новые мастера, а ведь все мы – учителя, и нам важно, чтобы наши знания присваивались нашими учениками.

Педагогическая мастерская работала над темами:

- 2014 - 2015 уч. год – «Урок рефлексии»
- 2015 - 2016 уч. год - «Урок общеметодологической направленности».

Участниками ПМ являются не только педагоги начальных классов, но и педагоги среднего звена, руководители ШМО, методисты ЦНМО.

Задачи ПМ: вовлечение педагогов в конструктивную профессиональную деятельность (педагогическое конструирование уроков); повышение компетентности педагогов в вопросах конструирования и импровизации уроков рефлексии и уроков общеметодологической направленности.

Виды деятельности: учебно-методические семинары, кейс-метод, показ и обсуждение открытых уроков. круг участников расширяется от занятия к занятию. У нас побывали не только участники ПМ, но и педагоги сельских школ, заместители директора по методической работе, участники муниципального ПДП «Урок на деятельностной основе».

Участники ПМ признали данную форму методической работы в городе наиболее эффективной, т.к. она помогла им стать активными участниками, а не пассивными слушателями. Они отмечают, что смогли получить общее представление о конструировании и проведении уроков данных типов (рефлексии и ОМН) не на теоретическом, а на практическом уровне.

А какова же польза нам: школе и ее педагогам?

- Прежде всего, несомненно, мощное повышение профессионального уровня, которое происходит на почве возрастания ответственности за представление своих знаний и умений перед коллегами из других школ.
- Увеличение количества педагогов школы, которые стали руководителями ГМФ. Наши учителя возглавляют такие объединения как: РМО учителей ОРКСЭ, РМО логопедов, ТГ «Электронная школа», ТГ «Мастеровые», ПДП «Использование интерактивного оборудования в образовательном процессе», ПМ «Урок рефлексии», ПМ «Урок общеметодологической направленности»
- Пять педагогов школы имеют статус городского лектора, т.е. на уровне города и края представляют опыт своей педагогической деятельности через проведение лекций, семинаров, мастер – классов, курсов на базе нашей школы и с выходом в образовательные учреждения.
- Совместная деятельность ММС и МБОУ «НОШ № 5» позволила коллективу осуществить переход на новый этап образовательного процесса, т.е. научиться работать по – новому: выстраивать уроки на деятельностной основе, создавать условия для достижения метапредметных результатов.

[В содержание](#)

Организация сотрудничества «детский сад – школа» в рамках реализации ФГОС НОО

*Летова Татьяна Андреевна,
заместитель директора по НМР,
МАОУ СОШ №21,
Пермский край, г. Кунгур*

Успешность обучающихся прежде всего зависит от готовности к обучению в школе. Готовность ребёнка к обучению бывает *физическая и психологическая, личностная и интеллектуальная*. Физическая готовность – это состояние здоровья. Чем здоровее ребёнок, тем больше вероятность того, что он будет хорошо учиться. Конечно, не стоит объяснять, как важно сохранять и укреплять здоровье.

Психологическая готовность детей к обучению – это совокупность качеств, которые важны для формирования учебной деятельности и нормальной адаптации ребёнка к школе. Психологическая готовность включает в себя личностную и интеллектуальную готовность.

Личностная готовность проявляется в желании учиться, в умении общаться со сверстниками и взрослыми, в способности принять своё положение школьника. Особенно важно сформировать положительное отношение ребёнка к школе, к учёбе, к познанию нового.

Интеллектуальная готовность определяется уровнем развития восприятия, памяти, мышления, речи, мелкой моторики и зрительно-моторных координаций, произвольностью психической деятельности (умением организовать себя, действовать по заданным правилам, слушать и выполнять задания взрослого, работать, ориентируясь на образец и т.д.), кругозором ребёнка.

Чтобы адаптация и обучение ребёнка прошли успешно, нужно создать условия для подготовки его к школе. Мы совместно с методическими службами детских садов нашего микрорайона разработали *программу «Преемственность детский сад – школа» с целью формирования единых образовательных и воспитательных требований в период дошкольного и начального школьного образования. Определили задачи:*

- обеспечить преемственность образовательного процесса д/с – школа;
- организовать раннюю диагностику;
- реализовать на основе ранней диагностики личностно-ориентированный подход в воспитании и образовании детей;

- обеспечить выявление асоциальных семей в русле преемственности д/с – школа.

Работа организована с детьми, родителями, социальными педагогами, психологами, учителями и воспитателями.

Для воспитанников детских садов организуются развивающие, познавательные занятия, а также экскурсии по школе, посещение уроков.

Психологи и социальные педагоги проводят индивидуальные занятия с родителями будущих учеников, проводят диагностику и составляют социальную карту воспитанников, консультируют воспитателей детских садов.

Совместная методическая работа учителей начальной школы и воспитателей д/с – это открытые мероприятия в детском саду, демонстрация открытых уроков в школе, проведение совместных семинаров и круглых столов.

Познавательно-развивающие мероприятия направлены на сотрудничество обучающихся начальной школы и воспитанников детских садов. Они включают театрализованные представления, игровые программы, экологические игры, игры по ПДД, выступления агитбригад и т.д. Например, «Приключения ЭКОтопика», «Сказка детям – забава, взрослым – загадка», «Путешествие в страну Светофория», «Путешествие в страну Дорожных знаков», сказка «Золушка», «Страна Школярия».

Цикл психолого-педагогических встреч с родителями, совместные родительские собрания учителей и воспитателей детских садов «Будущий первоклассник», «Как подготовить ребёнка к школе», «Готов ли ваш ребёнок к школе?», а также индивидуальные консультации для родителей, направленные на организацию успешной адаптации будущих учеников.

Физкультурно-оздоровительная работа организована учителями физкультуры и физкультурными работниками детских садов. Это совместные спортивные праздники: «Весёлые старты», «Папа, мама, я – спортивная семья», а также спортивные соревнования среди учащихся первых классов и детей подготовительной группы.

Важную роль играет и шефская помощь детским садам наших школьников. Ученики шьют и вяжут одежду для кукол, мастерят игрушки своими руками. Они реализуют различные проекты по оформлению дидактического материала для занятий в детском саду, например, «Забавные настольные игры», «Книжки – малышам» и даже проекты по созданию снежных скульптур «Самый весёлый снеговик», «Мой любимый сказочный герой».

Традиционно наша школа проводит совместные семинары для воспитателей детских садов и учителей начальных классов в первом полугодии: «Формирование универсальных учебных действий в условиях реализации проекта «Преемственность детский сад – начальная школа», «Современный урок в контексте требований ФГОС в рамках сетевого взаимодействия «Детский сад – школа», «Организация и система работы в условиях реализации ФГОС в

рамках проекта «Детский сад – школа». Детские сады приглашают нас к себе во втором полугодии на семинары и открытые занятия.

Вопрос преемственности был всегда актуальным, а с введением ФГОС возникло много вопросов, которые мы пытаемся решать совместно.

Литература:

1. Под редакцией Н.Ф.Виноградовой Всё о младшем школьнике. Книга для родителей о том, как воспитывать и обучать детей. Москва,- Издательский центр «Вентана – Граф» 2005.

[В содержание](#)

Традиции и новации: баланс или смена приоритетов?

*Шмакова Людмила Федоровна, методист,
МАУ ДПО «Центр научно-методического обеспечения»,
Пермский край, г. Лысьва*

Впервые в истории отечественной системы образования в новые государственные образовательные стандарты включен воспитательный компонент, который нашел свое отражение в Программе воспитания и социализации.

Представленная программа не только определяет цели, задачи, содержание и методы воспитания школьников, управления и контроля результативности воспитательной деятельности в рамках требований ФГОС, но и содержит требования к условиям воспитания, духовно-нравственного развития детей, раскрывает роль и место социальной функции воспитания.

Как и всем методистам муниципальной методической службы, мне пришлось многое проанализировать и переосмыслить в своей работе. Основой для определения подходов к осуществлению подготовки учителей к реализации Программы воспитания и социализации я взяла сочетание традиционного и нового.

Первый этап реализации этой задачи начался с процесса осознания изменения смыслов воспитания, ведь, если не понять сущность, дальнейшие действия становятся бессмысленными.

Осознание сущности современного воспитания заключается в новом понимании самого результата, целей и содержания воспитательного процесса.

В прошлом веке перед школой стояла задача вырастить человека - строителя коммунизма, обладающего набором лучших человеческих качеств, живущего по принципу «Раньше думай о Родине, а потом о себе». В то время, думаю, это было необходимо и обоснованно.

Сегодня новым смыслом воспитания является то, что, оставляя неизменным традиционную ориентацию воспитания на общечеловеческие ценности, мы говорим о необходимости научить человека строительству самого себя. Новые стандарты предлагают сделать это с помощью формирования набора универсальных учебных действий. Таким образом, появляется понятие «личностные УУД», которое становится одновременно целью и средством достижения личностных результатов, предъявленных ФГОС.

Следующим шагом стало определение способов организации подготовки педагогов к реализации Программы. Мы определили, что в основе должен лежать системно – деятельностный подход и использование различных продуктивных форм методической работы.

Если раньше иерархия форм работы выстраивалась так: фронтальные, групповые и индивидуальные формы работы, то сегодня акцент ставится на применение в большей степени, наоборот групповых, индивидуальных и, уже менее популярных - фронтальных.

Среди групповых форм методической работы популярны такие формы как творческие группы разной направленности (по разработке мониторинга, по освоению новых технологий, ТО «Наследие» для музейных педагогов, ТГ «Интегративная образовательная экспедиция», «Мастерская ценностных ориентаций»), ПДП по освоению технологической карты внеурочной деятельности, мастер - классы, творческие встречи по различным направлениям воспитания в ОО и пр.

Не менее значимым, в ходе подготовки педагогов, является изменение методов изучения и освоения технологий воспитания. Если раньше в большей степени применялись информационно – объяснительные, часто репродуктивные, частично проблемные, то сегодня востребованными являются интерактивные, рефлексивные, проектные и исследовательские технологии. Именно они дают возможность активно обеспечить реализацию индивидуальных

программ профессионального роста каждого педагога как воспитателя, включая самообразование и обучение непосредственно на рабочем месте.

Приведу пример проведения курсовой подготовки.

Традиционная курсовая подготовка, в основном давала знания, знакомила с передовым опытом воспитания, воспитательными технологиями, иногда (но редко) завершением ее была серьезная итоговая работа. Сегодня наши курсы не только изменили содержание в связи с требованиями ФГОС, но и, основанные на деятельностном подходе, включили в себя интерактивные формы работы, систему практических заданий, применение маршрутных листов или методических целей и задач.

Обязательным при проведении любых видов курсов (очных, дистанционных, очно - заочных) является выполнение итогового задания и его анализ, рефлексия и, как правило, продолжение курсовой подготовки через реализацию наработанного. Это могут быть составленные программы, освоенные технологии, проекты и пр.

Важным моментом в ходе подготовки педагогов к реализации программы воспитания и социализации является обеспечение каждого педагога необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами для внедрения ФГОС, начиная с нормативно-методического обеспечения воспитательного процесса.

Форм для решения этой задачи достаточно много. Кроме традиционного информирования, каждый заместитель директора по ВР может получить информационный миникейс, в который вкладываются «свежие» нормативные документы, программы будущих методических мероприятий, рекомендации, анализы и т.д., т.е. то, на что необходимо обратить внимание в текущем месяце.

На сайте ЦНМО в рубрике «Воспитание и социализация» постоянно выкладывается информация по темам: НПБ, гражданско- патриотическое и духовно- нравственное воспитание, социализация, методические материалы, музейный блог, интерактивные карты.

Кроме того через изменяющееся содержание интерактивных карт музейного пространства и педагогического опыта воспитания каждый педагог может получить адреса передового опыта или увидеть особенности музея любой образовательной организации Лысьвы и района.

Виртуальный журнал «Счастье воспитания» знакомит своих читателей с проблемами современного воспитания, опытом решения воспитательных задач в свете реализации новых стандартов по разным направлениям, нормативно – правовой базой воспитания.

Здесь же на сайте можно познакомиться с новыми выпусками сборника «ЭТИКА», на страницах которого размещается опыт лысьвенских педагогов по духовно – нравственному воспитанию

Большую роль в осуществлении информационного обеспечения играет виртуальное методическое объединение «Содружество», которое уже несколько лет возглавляет Скотынянская Владлена Эдвардовна, заместитель директора по воспитательной работе одной из школ города.

Процесс осмысления нового – это сложный процесс. Ведь важно не только понять новое, но и принять это новое как личную необходимость, увидеть себя в этом процессе, свою значимость и, может быть, даже как возможный творческий ресурс в реализации нового. Сегодня традиционная функция методиста как носителя информации, пропагандиста методических знаний, хранителя норм и традиций уже не устраивает многих, в том числе и самого методиста. Сегодня методист в первую очередь - это организатор сотрудничества, консультант, тьютор, проводник новшеств, организатор проектной деятельности, разработчик и т.д. И движение вперед самого методиста обязательно станет подспорьем в подготовке педагогов к работе в новых условиях.

[В содержание](#)

Внешние вызовы как средство активизации инновационной деятельности

*Полунина Лада Валентиновна,
учитель истории и обществознания,
МБОУ «СОШ № 16
с углублённым изучением отдельных предметов»
Пермский край, г. Лысьва*

В условиях модернизации образования, которая, по сути, является процессом внедрения инноваций, педагогу приходится непрерывно адаптироваться к изменениям в образовательной среде.

Для успешной реализации поставленных задач педагог должен обладать необходимым уровнем профессиональной компетентности, профессионализма, профессиональной мобильности, т.е. готовности к смене ориентиров и акцентов в своей деятельности, к освоению нового содержания, технологий. Он должен также иметь субъектную позицию. Для этого необходимо снять тревожность перед новым и привить привычку работать в инновационном режиме.

Опираясь на озвученные проблемы, на педсовете школы было принято решение:

- переориентировать методическую работу в школе с комплексного многоцелевого обучения на точечную организацию освоения инновационных практик
- обеспечить научную поддержку инновационной деятельности

Начали с осмысления траектории развития школы. Новая Программа развития на 2015 -2020 гг. строилась на основании приоритетов новых стандартов и Закона «Об образовании».

Определены следующие направления работы педагогического коллектива:

1. Внедрение ФГОС ООО
2. Современные образовательные технологии ФГОС
3. Формирование и мониторинг метапредметных и предметных результатов
4. Социальное партнёрство и взаимодействие
5. Работа с одарёнными детьми

Как видим, первые три – совершенно новые, т.е. необходимо научное сопровождение. Следующие два направления в школе реализуются достаточно успешно, но и здесь нужны новые подходы.

Возник вопрос: где же взять финансовое обеспечение реализации направлений? Вопрос риторический, поскольку в современных условиях для общеобразовательной школы это практически невозможно.

Выходом из ситуации стало использование возможностей образовательных проектов, грантов и программ, предлагаемых на уровне муниципалитета, края и России.

Обратите внимание, мы предлагаем отнестись к предлагаемым сверху идеям не как к затруднениям и проблемам, а как к внешним стимулам развития и средствам обеспечения научной поддержки работы школы.

1. Для реализации первого направления школа стала Краевой апробационной площадкой при ИРО ПК по внедрению ФГОС по теме: «Создание системы краткосрочных курсов на основной ступени образования как средства достижения метапредметных результатов и развития познавательного интереса учащихся» 2011 – 2016 гг. Кроме этого, педагоги школы приняли участие в муниципальных методических проектах «МОСТ» по формированию УУД (2013 – 2015 гг.),

«Я - пятиклассник» по внедрению ФГОС ООО (2014 – 2015 гг.), в краевых проектах ИРО ПК «Разработка и апробация инновационной практики формирования и оценивания предметных образовательных результатов в курсе истории в соответствии с требованиями ФГОС ООО» (2014- 2016 гг.), «Проектирование модулей учебной программы по математике в 5 классах, предназначенных для формирования и оценки умения работать с учебным математическим текстом» (2014 – 2016 гг.), в краевом проекте «Я люблю математику» (2015 – 2016 год). Три педагога повышают профессиональную компетентность в форме участие в университетско-школьном кластере НИУ ВШЭ. Участие в проектах и практикоориентированные семинары, творческие проблемные группы, проведение Методических недель позволили педагогам освоить типологию уроков в рамках ФГОС, осознать сущность системно-деятельностного подхода в преподавании, создать систему внеурочной деятельности в форме 22 краткосрочных курсов по выбору метапредметной и предметной направленности.

2. Современные образовательные технологии ФГОС – основа внедрения стандартов, позволяющая существенно изменить учебное занятие. Участие педагогов в работе творческой лаборатории Кирикович Т.Е. «Технология самоучения» (2012 – 2015 гг.) позволило на практике освоить системно-деятельностный подход в преподавании, а Общероссийский проект «Школа цифрового века» (2011 – 2016 гг.) вносит в учебный процесс возможности цифровых образовательных ресурсов, что делает процесс обучения наглядным, творческим, с достаточной долей самостоятельности обучающихся.

3. Наиболее сложным и актуальным на данном этапе внедрения ФГОС является тема «Формирование и мониторинг метапредметных и предметных результатов». Данный вопрос недостаточно теоретически и методически разработан и требует особого внимания, т.к. формирование метапредметных и личностных результатов – базовое понятие стандартов второго поколения. Возможность окунуться в метапредметную среду и апробировать её на себе предоставил РИНО ПГНИУ в рамках ряда краевых проектов: «Научно-методическое обеспечение образовательного процесса и двухуровневой модели мониторинга метапредметных результатов учащихся основной школы при переходе на ФГОС второго поколения» (2012 год), «Двухуровневая модель мониторинга метапредметных результатов» (2013 - 2014 гг.), «Мониторинг метапредметных результатов в основной школе» (2014 год).

4. Социальное партнёрство и взаимодействие расширяют возможности школы, педагогов и обучающихся в получении качественного образования. Требования времени привели к разработке и реализации собственных проектов по тесному сотрудничеству с имеющимся в городе ЛФ ПНИПУ, таких как "Школа – ВУЗ", «Весенний каникулярий». Эти проекты восстребованы уже в течение пяти лет не только обучающимися нашей школы, но и старшеклассниками других

образовательных учреждений Лысьвенского района. Также школа эффективно взаимодействует с МАУ ДПО «ДДЮТ» в сфере предоставления дополнительного образования.

5. Работа с одарёнными детьми требует квалифицированных педагогов и создания условий для выявления интеллектуальной и других видов одарённости. Школа приняла активное участие в муниципальном проекте «Одарённые дети» (2010 – 2013 гг.), заняла 2 место в краевом конкурсе на лучшую систему работы с одаренными детьми среди ОУ и педагогов - новаторов Пермского края АНО «Институт инновационной образовательной политики и права «ЭВРИКА – Пермь» (2014 год), 3 место в краевом конкурсе на лучший педагогический проект среди ОУ и педагогов - новаторов Пермского края АНО «Институт инновационной образовательной политики и права «ЭВРИКА – Пермь» (2015 год). Благодаря сотрудничеству с АНО «Сетевой институт *ПрЭСТО*» педагоги и обучающиеся приняли участие в муниципальной и зональной метапредметных олимпиадах «Вперёд в будущее! Зона «Восток» (2015 – 2016 гг.), получив огромный опыт и удовольствие от полученных знаний и наград.

Таким образом, результатом привлечения педагогов к участию в вышеперечисленных проектах стали:

- движение к новому, например, к сетевому общению, дистанционному обучению, работе по инновационным программам
- желание изменить практику, возникшие процессы коллективного мышления и коллективного действия, организация творческих и проблемных групп, междисциплинарных команд
- поступательное изменение урочной и внеурочной деятельности школы, субъектной позиции педагогов.

[В содержание](#)

Информационно – образовательная среда как необходимое условие успешной работы муниципальной методической службы в информационном обществе.

*Митрофанова Елена Павловна, методист,
МАУ ДПО «Центр научно – методического обеспечения»
Пермский край, г. Лысьва*

Мы живем в информационном обществе, одним из главных ресурсов которого является информация, а основным средством общения – информационно - коммуникационные технологии. Умение пользоваться этим удивительным достижением человеческой мысли – залог успеха и гарантия успешной самореализации.

Весь современный мир представляет собой огромное информационное пространство, которое развивается, обновляется и ежеминутно используется всеми, всегда и везде. Школа – не исключение, она также является частью информационного пространства. Но это пространство можно сделать эффективным средством образования, создав в школе современную информационно – образовательную среду. Кстати, требования к информационно-образовательной среде являются составной частью Стандарта

В полной мере данное положение относится и к нам, ММС. Я сегодня представляю информационно – образовательную среду (в дальнейшем ИОС) нашего Центра.

Основываясь на Стандарте, мы определили понятие ИОС следующим образом:

Информационно-образовательная среда – это

- информационные образовательные ресурсы
- технологические средства: компьютеры, другое ИКТ оборудование и коммуникационные каналы
- современные педагогические технологии, обеспечивающие обучение в современной ИОС

Ключевой компонент ИОС ЦНМО – информационные ресурсы. Первый ресурс, который всегда на виду, – это наш [сайт](#). Отношение к сайтам образовательных организаций разное, причем проводимый в последнее время мониторинг сайтов ухудшает отношение к ним. Наш сайт соответствует всем требованиям Приказа Рособнадзора N 785 "Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации ". Но мы всё-таки стремимся свой сайт сделать рабочим инструментом.

Мы знаем, что многие территории активно пользуются материалами, которые мы размещаем на сайте, и благодарны за положительные отзывы о них. Наиболее посещаемые разделы сайта: курсы и семинары, методические материалы по общему образованию, методические формирования. В разделе [«Методические формирования»](#) любой педагог может найти положение о МФ, приказ об участниках ГМФ, план работы, материалы всех заседаний. Например, [ПДС «Организация образовательного процесса с детьми раннего возраста»](#). По такому же алгоритму размещаются материалы на страницах «Конкурсы», «Проекты».

Кроме информационной и методической функций у сайта ЦНМО есть еще одна важная функция – организационно – координационная. На сайте можно найти информацию о событиях и мероприятиях, о предстоящих курсах. Нововведением этого учебного года является [электронная регистрация на курсы ЦНМО](#). Электронная регистрация удобна для слушателей курсов и для методиста по повышению квалификации: она обеспечивает возможность регистрации в удобное для педагогов время, наличие полной и точной информации о слушателях курсов, готовые списки для приказов о начале КПК, регистрационные листы на дистанционные курсы. В настоящее время эта форма используется не только для курсов, но и для других мероприятий. Например, вы сами как участники сегодняшней конференции регистрировались в такой форме, и это значительно упростило решение организационных вопросов.

Для получения обратной связи на сайте есть возможность добавить комментарий или отправить сообщение.

Работа с сайтом давно налажена. Разработана [циклограмма обновления и пополнения](#) сайта ЦНМО. За каждый раздел сайта отвечает определенный сотрудник. Благодаря данной циклограмме наш сайт обновляется постоянно, поэтому посещаемость сайта растет и за последний год составила около 22000 просмотров. Выполнение циклограммы является обязательным критерием при определении стимулирующих выплат.

Помимо нашего сайта мы активно используем другие ресурсы Интернета: социальные сети, виртуальные сообщества, блоги и т.п. Три года успешно функционирует [страница ЦНМО в Контакте](#). На данной странице мы выкладываем последние новости, поздравления, видеоролики, рекламу наших услуг. Публичная страница в социальных сетях дает нам возможность продвигать наш Центр, привлекать внимание педагогов и общественности города.

Еще один ресурс - [виртуальные методические формирования](#). Их количество с каждым годом увеличивается. Возможно, немалую роль в этом сыграл наш сайт, конкурсы сайтов «Заяви о себе» для РМО, «Открытая школа». Например, виртуальное методическое формирование для классных руководителей, заместителей директора по воспитательной работе [«Содружество»](#). Мы стремимся тесно взаимодействовать с администраторами сайтов, оказывать

посильную поддержку в информационном, методическом, консультативном режимах, поэтому, считаю, можно смело отнести эти ресурсы к ИОС ММС.

Слово «блог» давно у всех на слуху. В педагогическом сообществе тоже появились блоггеры, т.е. те, кто ведут онлайн – дневники. Блоггеры есть и среди педагогов Лысьвы, и среди методистов. Например, мой блог – [блог методиста по информационным технологиям](#). Блог обновляю еженедельно, есть свои постоянные читатели по всей стране. На данный момент в блоге опубликовано около 80 записей, ежемесячно 600 просмотров. Благодаря блогу я могу делиться своими находками из Интернета, собственными наработками и инструкциями с педагогами, использующими ИКТ в своей деятельности. Кстати, виртуальная секция данной конференции тоже оформлена на платформе Blogger.

Перейдем к внутренним ресурсам Центра. Главную роль среди них играет Банк педагогической информации. БПИ состоит из 10 разделов. Для своей работы самыми ценными разделами считаем банк видеоуроков, ФГОС. Педагоги постоянно пользуются нашей картотекой периодических изданий, которая содержит 38 разделов. В этом учебном году созданы новые ресурсы: муниципальная карта инновационного опыта, картотека результативного опыта по достижению высокого качества образования, картотека эффективных форм методической работы междисциплинарных команд, что позволяет методистам адресно работать с педагогами, имеющими инновационный и результативный опыт работы.

Второй компонент ИОС – технологические средства и коммуникационные каналы. На оборудовании останавливаться подробно не буду. В нашем Центре каналом связи является локальная сеть. Методисты могут общаться между собой с помощью чата, обмениваться документами. Для хранения внутренних ресурсов и рабочих документов имеется сервер. Коммуникационным каналом взаимодействия с образовательными организациями является электронная почта. Адресная рассылка информационных писем - один из самых эффективных инструментов продвижения образовательных мероприятий, который дает возможность рассылать информацию максимально целевой аудитории (заместители директора по НМР, руководители РМО, другие территории, подписчики газеты «Учительская мысль»). Презентацию о газете «Учительская мысль» можно посмотреть на виртуальной секции.

И третий компонент ИОС - современные педагогические технологии, обеспечивающие обучение в современной ИОС. К ним относятся информационно – коммуникационные технологии, дистанционные технологии, облачные технологии, например, использование сервисов Google.

Эффективное использование информационно-образовательной среды предполагает компетентность сотрудников в области ИКТ. Это предмет постоянного внимания со стороны администрации Центра, поэтому повышение квалификации осуществляется постоянно. Например, мы в этом году провели 16-часовые курсы только для наших сотрудников по теме «Использование сервисов Google в работе методиста». Результатом стало резкое повышение активности методистов в использовании данных сервисов в своей работе: совместные документы, таблицы, опросы, электронная регистрация на мероприятия и т.п. С помощью сервисов Google был проведен [опрос педагогов о готовности к введению ФГОС](#) старшей школы. [Сводка ответов](#) позволяет увидеть ситуацию на сегодняшний день. Этот материал был озвучен на педагогических чтениях по ФГОС старшей школы.

Информационно-образовательная среда ЦНМО – новый для нас объект осмысления и управления. На сегодняшний день у нас сформирована модель ИОС, определено наполнение каждого компонента, намечены некоторые перспективы развития. Мы стремимся к тому, чтобы в ММС было не информационное пространство, а действительно СРЕДА, которая бы обеспечивала:

- информационно-методическую поддержку педагогов и образовательных организаций
- развитие образовательных ресурсов ЦНМО
- дистанционное взаимодействие центра с другими организациями, осуществляющими образовательную деятельность
- дистанционное образование педагогов
- и, наверное, есть еще другие возможности ИОС, которые мы пока не открыли.

Виртуальная доска со стикерами для сопровождения статьи
<http://linoit.com/users/alikinacnmo/canvases/ИОС>

[В содержание](#)

Модель методического сопровождения профессионального развития педагога в межаттестационный период.

*Черепанова Татьяна Александровна, методист,
МАУ ДПО «Центр научно-методического обеспечения»
Пермский край, г. Лысьва*

Главным условием реализации **качественных образовательных услуг** является высокий уровень **профессиональной компетентности** педагога, а главным условием сохранения или поддержания высокого уровня компетентности является **непрерывное образование**. Несомненным показателем профессионализма служит успешное **прохождение аттестации**.

Соединим эти четыре понятия: качество образовательных услуг, профессионализм, непрерывное образование и аттестация. С чем они ассоциируются? Ну, конечно же, с методической работой, в которой они являются и целью, и содержанием, и предметом деятельности.

Вывод: без методической работы достижение качественных результатов невозможно. Вот тут-то и появляемся мы – муниципальные методические службы. В нашем городе это ЦНМО, и я хочу представить модель методического сопровождения профессионального развития педагога в межаттестационный период, разработанную и апробированную нами в течение последних трёх лет.

Модель предполагает поэтапный характер осуществления деятельности. Организационная форма – тьюторство. Модель состоит из трёх основных этапов. Мы назвали их «Есть контакт!», «Сотрудничество» и «Аттестуемся!»

Модель методического сопровождения профессионального развития педагога в межкаттастациональный период.

Организационная форма - Тьюторство



ПРИНЦИПЫ

- компетентностный подход
- лично-ориентированный
- мотивационно-стимулирующий

ФУНКЦИИ

- диагностическая
- обучающая
- информационная
- консультационная
- адаптационная
- психотерапевтическая
- проектная
- организационная

ФОРМЫ

- пассивные (лекции, семинары...)
- **!!! активные** (семинары-практикумы, тренинги, педагогические мастерские, деловые игры, стажировки)
- **САМООБРАЗОВАНИЕ**

РЕСУРСЫ

- **кадровые** (администрация ОО, ММС, ЦПК, руководители МФ, психологическая служба)
- **информационные** (интернет ресурсы, БИЦ)

Этап первый — «Есть контакт!»

Цель этапа: определить участников будущей совместной деятельности и их роли (функции, возможности, ресурсы).

Обозначим некоторые важные моменты данного этапа:

- обсуждение перечня возможных участников процесса (проекта): заместитель директора ОО, руководитель МФ, методист ММС, специалист Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, различные ЦПК и т.д.;
- определение роли всех участников методического сопровождения на том или ином этапе сопровождения (той помощи, которую они могут дать);
- согласование позиций каждого в дальнейшей работе (ответственность, компетенции, права);
- проведение мотивационных мероприятий;
- формирование у педагога представлений о механизме прохождения аттестации;
- консультации «Аттестация сегодня», «Портфолио педагога»;
- установление доверительных отношений с педагогом;
- принятие педагогом решения о прохождении аттестации.

Результат этапа: определены участники сопровождения и их роли, педагог принял решение о прохождении аттестации и готов к сотрудничеству.

Этап второй — «Сотрудничество»

Работа проводится по известному алгоритму: аналитико-диагностическая деятельность, проектирование, непосредственно реализация проекта, рефлексия (оценка + коррекция).

Обозначу особенности данных видов деятельности в сегодняшних условиях.

Аналитико-диагностический этап

Главная задача данного этапа — не в том, чтобы дать педагогу экспертную оценку, а в том, чтобы стимулировать самого педагога к осмыслению своих профессиональных проблем. Для достижения успеха необходимо, чтобы педагог стал субъектом собственной деятельности, т.е. сам определил проблемы и способы их решения.

Какие формы работы мы используем на этом этапе?

- На базе ЦНМО сформирован и постоянно пополняется Банк педагогической диагностики, которым может воспользоваться педагог.
- Обучающие семинары «Самоанализ педагога», «Аналитическая деятельность педагога», на которых раскрываются цели, содержание, способы и возможные результаты самообследования.
- Проведение аудита по заявке педагога. У нас действует СПА – служба педагогического аудита. Особенность и привлекательность ее для педагогов в том, что результаты экспертизы доводятся только до заказчика. Если заказчиком становится учитель, то и результаты будут известны только ему. И еще одно преимущество – эксперты СПА – практики, которые могут не только качественно провести экспертизу, но и предложить эффективные и реальные способы решения профессиональных проблем.

Результат: педагог знает свои достоинства и видит проблемы.

Проектировочный этап

Суть этапа: определение перспектив в виде целей, предполагаемого результата и проектирование ИОМ.

Самое главное – помочь определить желаемый результат и сформулировать его в конкретных действиях или продуктах. Например, в конце работы я должен овладеть умением работать с понятиями и технологией обучения детей работе с понятиями. Или: я составляю ИОМ для того, чтобы обеспечить эффективное наполнение портфолио на аттестацию для высшей квалификационной категории.

Такая конкретика позволит уйти от лишней траты времени и сил, «присвоить» цель работе, сконцентрировать внимание на наиболее важных персонально значимых результатах.

Перечислю основные моменты этого этапа:

- формулирование целей совместной деятельности и предполагаемого результата;
- обучение педагога технологии построения индивидуального образовательного маршрута;
- изучение спектра образовательных услуг, предлагаемых на данный момент;
- конструирование персонального содержания образования;
- отбор персональных форм и способов деятельности на основе диагностики индивидуального стиля образовательной деятельности (диагностическая методика Колба).

Результат: ИОМ

Этап реализации

Самый интересный, самый практический и самый трудный этап – требует системных и последовательных действий по реализации проекта. Суть данного этапа – реализация ИОМ. Педагог на этом этапе участвует в работе МФ, обучается на курсах, разрабатывает педагогические проекты, участвует в реализации таких проектов, представляет свой опыт на массовых методических мероприятиях, профессиональных конкурсах, публикует материалы в СМИ или на сайтах и т.д.

А что делает методист?

- ищет возможные адреса и пути реализации тех или иных мероприятий ИОМ;
- информирует об этом педагога;
- помогает в решении организационных проблем. Например, в регистрации на курсы, подготовке документов к конкурсу;
- помогает методически или подсказывает кого-то, кто может помочь в подготовке презентационных материалов из опыта работы педагога;
- оказывает консультационную и координирующую помощь в оформлении электронного портфолио (оформление и размещение документов, подсказывает, где взять документы и т.д.).

Не секрет, что зачастую активность педагога на этом этапе снижается, т.к. у него, как правило, очень много собственной текущей работы. Поэтому мы стараемся предложить такие формы как проектировочные семинары, деловые игры, дебаты, анализ видеоматериалов, тренинги, стажировки, мастер-классы, участие в создании банка научно-

методических разработок, выставках. Мы считаем, что данные формы повышения квалификации, обеспечивают реализацию деятельностного подхода в работе с педагогами.

Нередко используем психологические тренинги, которые позволяют педагогам преодолевать психологические барьеры, связанные с готовностью к нововведениям, овладевать конструктивными способами общения, строить позитивное взаимодействие с коллегами, руководством школы, родителями и детьми, а также помогают преодолеть стрессовый характер процедуры аттестации, негативные эмоциональные состояния и даже психоэмоциональные срывы во время аттестации. Неоценимую помощь в оказании психологической поддержки педагогам предоставляют специалисты Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (ППМС-центр).

Рефлексивный (оценка + коррекция) этап

<i>Предмет оценки</i>	<i>Возможные формы деятельности</i>	<i>Возможные действия</i>
Достижение результата (в зависимости от того, как он был прописан на проектировочном этапе)	Анализ выполнения плана, проведение самообследования, диагностирование или просто вывод по итогам деятельности о преодолении профессиональных проблем,	Если результат не достигнут, определить последующие действия. Определить, что из невыполненного нужно сделать, от чего

	выявленных на первом этапе, аудит, первичная экспертиза портфолио.	<i>отказаться, какие дополнительные действия осуществить.</i>
--	---	--

Результат этапа «Сотрудничество»: готовность педагога к прохождению аттестации:

- на соответствие – решение конкретной профессиональной проблемы, которое помогло повысить результаты
- на категорию – заполненное электронное портфолио

Этап третий — "Аттестуемся!"

Этап включает в себя:

- совместное принятие решения об окончании работы над портфолио;
- совместное, торжественное нажатие кнопки «Отправить запрос на экспертизу портфолио»;
- внимательное ознакомление с экспертным заключением;
- выводы по качеству совместной работы;
- определение перспектив сотрудничества.

Представленная модель методического сопровождения используется у нас как по отношению к отдельному педагогу (тьюторская пара), так и по отношению к группе педагогов (тьюторская группа). Участвует в этой работе не только методист по аттестации, но и все сотрудники ЦНМО. Только в этом учебном году в мероприятиях, связанных с подготовкой к аттестации, приняли участие 254 педагога. Из 123 педагогов, которые аттестовывались на категорию в этом учебном году, 36 работали с методистами-тьюторами, что помогло им получить заявленную категорию. Благодаря представленной системе работы количество желающих проходить аттестацию увеличивается с каждым годом.

Опыт работы показал, что включение представленной модели в систему работы ММС позволяет не только преодолеть хаотичный характер подготовки к аттестации, но и создать ситуацию успеха, психологической комфортности, стимулировать педагогов к профессиональному росту и прохождению аттестации.

[В содержание](#)

ИМЦ и дошкольные образовательные организации: содержание, формы и методы работы в условиях перехода на ФГОС

*Колегова Ольга Вениаминовна,
МБУ ДПО «Информационно-методический центр»
Пермский край, г. Горнозаводск*

В 2013 году в системе образования Горнозаводского муниципального района произошли изменения: путём реорганизации районный методический кабинет Управления образования и коллектив РМК в полном составе был переведен в информационно-методический центр г. Горнозаводска.

Наш центр имеет свою структуру и осуществляет деятельность в различных направлениях. Одно из них - координация деятельности дошкольных образовательных организаций. А это значит: оказание организационно-методической помощи в системе непрерывного образования и курсовой переподготовки, организация и проведение муниципальных мероприятий с педагогами, детьми и их родителями и, конечно же, обеспечение сопровождения участия педагогов в различных проектах и конкурсах.

Ведущая роль в управлении методической службы муниципалитета принадлежит районному методическому совету. Он координирует методическую работу района, деятельность методических формирований, дает рекомендации по планированию, содержанию, формам работы с педагогами.

С целью повышения профессионального уровня педагогов дошкольных образовательных организаций, создания условий для становления и развития их профессиональной компетенции организованы профессиональные объединения, которые создают уникальную образовательную среду, способную стать полем проявления творческой активности педагогов.

Активизировалась деятельность постоянно-действующих семинаров, идёт развитие новых форм методической работы: второй год функционирует муниципальный союз «Со спортом дружить – здоровыми быть», впервые открыта

профильная школа «Организация познавательной-речевой деятельности дошкольников в условиях дошкольного учреждения и семьи в соответствии с ФГОС ДО».

Кроме того, существует такая форма методической работы как кураторство, в рамках которого осуществляется регулярная и разносторонняя помощь педагогам малокомплектных детских садов по всем направлениям деятельности.

Огромным прорывом в методической деятельности района стала Федеральная стажировочная площадка «Внедрение Федерального государственного образовательного стандарта с использованием государственно-общественного управления» под руководством старшего научного сотрудника отдела экспертизы образовательных программ ГБУ ДПО «ИРО ПК» Н.Д. Чистяковой.

Информационный центр стал инициатором расширения границ методической деятельности, организовано взаимодействие с институтом развития образования Свердловской области. Педагоги района прошли 16-и часовые курсы, принимали участие в работе межклубного семинара «Вариативные формы доступного качественного образования в условиях реализации ФГОС ДО в Качканарском городском округе» в г. Качканаре Свердловской области.

С большим удовольствием, как под руководством центра, так и самостоятельно, педагоги района взаимодействуют с нашими соседями – педагогами г. Лысьва. В течение ряда лет мы принимаем участие в Радужных встречах, которые организует МАДОУ «Детский сад № 39», директор - Степанова Лариса Евгеньевна. Лариса Евгеньевна стала нашей путеводной звездочкой при переходе на новые стандарты. Совсем скоро, 19 апреля, педагоги детского сада № 39 проведут мастер-классы на базе одного из детских садов нашего района.

Одним словом, всё содержание муниципальной работы на данном этапе напрямую отражает сущность ФГОС ДО.

При планировании методической работы мы стараемся подобрать те формы, которые реально позволили бы решать проблемы и задачи, стоящие перед дошкольными образовательными организациями.

Формы методической работы в основном традиционные, но нетрадиционным можно назвать отношение педагогов к ним. Главная задача, стоящая сегодня перед ДОО и центром – адресная помощь конкретному воспитателю, специалисту, руководителю, а в целом всей системе дошкольного образования муниципального района.

Одним из показателей результативности деятельности методической службы в отношении каждого педагога является степень его участия в организуемых на уровне детских садов, района, края мероприятиях, а также его социальная активность, способность и желание к самообразованию, стремление к профессиональному росту. И это, поверьте, не просто красивые слова. Радует инициатива педагогов, методистов и прежде всего руководителей ДОО.

Значительно возросло количество педагогов, повысивших свой профессиональный уровень на курсах повышения квалификации, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию. Педагоги сами инициатируют работу над проблемными темами.

Намечены пути совершенствования кадрового обеспечения и уже имеются результаты:

на базе муниципального района:

- в 2013 году организовано обучение по заочной форме (специальность «Дошкольное образование») в Пермском педагогическом колледже № 1. Обучение проводится с использованием дистанционных технологий. Это существенно снижает затраты (временные и финансовые) для обучающихся, повышает доступность получения дошкольного образования.
- в 2014 году прошло обучение 25 педагогов, имеющих среднее профессиональное образование по другим специальностям на курсах переподготовки по теме «Педагогическая деятельность воспитателя дошкольного образования».
- в 2015 году вновь организовано заочное обучение по специальности «Дошкольное образование». Состав группы сформирован из воспитателей ДООУ и помощников воспитателей.

Социальное партнёрство – один из инновационных подходов в деятельности ИМЦ. Большое внимание уделяется вопросам семьи и семейного воспитания. Важным аспектом методической деятельности центра при активном взаимодействии с дошкольными организациями считаю работу с родителями: организация муниципальных и городских конференций, собраний, посещение родительских собраний в образовательных организациях, индивидуальное консультирование по вопросам воспитания детей дошкольного возраста.

Особое значение наш центр придаёт взаимодействию с социальными партнёрами: МБУК «Центральная детская библиотека», МБУ ООЦ «Юность», Детская поликлиника, МБУК «Дом культуры им. Л.И. Бэра», общеобразовательные

организации, краеведческий музей им М.П. Старостина, Детская школа искусств. Совместные мероприятия с ними позволяют сделать жизнь педагогов и их воспитанников более интересной, яркой, познавательной.

Методическая работа – это своеобразная мозаика. Её можно рассыпать, можно собрать и не трогать. А можно совершать множество маленьких чудес, перекладывая, создавая новые картинки. И тогда будет интересно всем: нам методистам, детям, педагогам, родителям.

Современный ритм жизни диктует определенные правила, информационная составляющая играет важную роль в том, чтобы быть востребованными, идти в ногу со временем, или, как ещё говорят «оказаться во времени» - во времени введения ФГОС. Поиск эффективных форм работы, взаимная поддержка, взаимодействие и обмен опытом с коллегами способствуют и будут способствовать повышению профессионального уровня педагогов, а значит, и повышению качества дошкольного образования в целом.

[В содержание](#)

Создание модели методической службы ДОО в условиях объединения

*Скочилова Елена Анатольевна. заместитель директора,
Ерченко Надежда Степановна, старший воспитатель
МАДОУ "Детский сад № 39",
Пермский край, г. Лысьва*

2015-16 учебный год для системы Лысьвенского дошкольного образования начался с объединения учреждений в комплексы. Наш детский сад объединил четыре учреждения: 800 воспитанников, более 60 педагогов.

Одна из главных задач объединения - объединение возможностей и традиций методических служб каждого учреждения для организации эффективного методического сопровождения образовательного процесса всего комплекса.

Анализ материалов на сайтах учреждений показал, что детские сады работают с использованием разных примерных образовательных программ, которые приведены в соответствие с ФГОС ДО: учтены принципы, заложенные

в стандартах, образовательный процесс организован по пяти образовательным областям; совпадают формы организации ОП; соблюдается максимальная нагрузка.

Проанализировано содержание и форм методической работы: тематика педсоветов, деятельность методических формирований, которые были организованы для педагогов в предыдущие учебные годы, годовые задачи решены. Основное внимание во всех учреждениях уделено изучению Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования: от проведения семинаров до участия в Федеральной стажировочной площадке.

Предварительный анализ кадрового состава показал, что 41 % педагогов имеет высшее педагогическое образование, курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО пройдены у 97 %; средний стаж педагогов составляет 19 лет. Среди педагогов 15 специалистов: педагоги-психологи, учителя-логопеды, музыкальные руководители, инструкторы по физкультуре, дефектолог.

Серьезная подготовительная работа по объединению методических служб в период процесса объединения позволила провести заседание первого педагогического совета в первые недели работы комплекса. Решением педагогического совета были утверждены составы методического совета, аттестационной комиссии, составы служб: методического сопровождения, психолого-логопедического сопровождения, сопровождения ОП по образовательным областям "Физическое развитие", "Художественно-эстетическое развитие".

Также на первом педагогическом совете была рассмотрена циклограмма методических формирований для наших педагогов: они принимают участие в работе методических формирований в соответствии с профессиональными потребностями и желанием. С каждым педагогом в период подготовки к педсовету проведены личные собеседования (определена личная нагрузка, уточнены методические темы, сроки аттестации, курсовой подготовки). Руководителями МФ назначены педагоги, имеющие положительный опыт работы и пользующиеся авторитетом среди коллег. С каждым руководителем МФ проведены собеседования, определены основные направления работы.

В начале учебного года составлена единая технологическая карта реализуемых современных образовательных технологий. Проведена практическая конференция для педагогов, на которой были представлены наиболее эффективные и популярные в комплексе современные образовательные технологии.

В связи с тем, что в 2014 и 2015 году наш детский сад принимал участие в ФСП по реализации ФГОС, с сентября 2016 года в этот процесс были вовлечены все педагоги детского сада. На краевой конференции по подведению итогов деятельности ФСП старшие воспитатели всего комплекса принимали участие и представляли опыт работы коллектива и совместные проекты, один из которых («Наукоград для дошколят») стал победителем в конкурсе краевых

управленческих проектов «Ребенок в объективе ФГОС». Сегодня учреждение является базовым учреждением края по реализации ФГОС: мы организуем на нашей базе стажировки для педагогов города и края, серьезно работаем с родителями и социальными партнерами по реализации проектов ДОО, пополняем методическую и дидактическую базу.

Созданная модель методической службы детского сада способствует вовлечению и активному участию в методической работе и эффективной организации образовательного процесса каждого педагога, способствует максимальному взаимодействию участников ОП.

[В содержание](#)

Новый формат конкурса «Учитель года»

*Валентина Афанасьевна Лашова, директор,
МБОУ ДПО «Березовский ИМЦ»,
Пермский край, с. Березовка*

Районный конкурс «Учитель года – 2016» (далее Конкурс) проводится МКУ «Управление образования администрации Березовского муниципального района Пермского края» в формате метапредметной олимпиады, который предполагает обязательное участие представителя каждого образовательного учреждения с выбором номинации. Организатором Конкурса является МБОУ ДПО «Березовский информационно-методический центр».

Конкурс направлен на утверждение ценности приоритета совместной детско-взрослой деятельности в образовании, на развитие общекультурных ключевых компетенций, творческой деятельности педагогических работников и обучающихся, поддержку новых технологий в организации образовательного процесса, рост профессионального мастерства педагогических работников в условиях перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты.

Цель Конкурса: выявление лучших педагогов, достигших наивысших целевых ориентиров, личностных и метапредметных результатов в освоении основной образовательной программы на ступени дошкольного, начального и общего образования.

Задачи Конкурса:

- создать условия для развития и демонстрации новых образовательных результатов педагогами и обучающимися дошкольного, начального и общего образования;

- поддержать руководителей и педагогов, использующих на практике инновационные технологии, техники, методы, приёмы введения нового государственного образовательного стандарта, занимающихся апробационной деятельностью;

- содействовать профессиональному развитию педагогов, развитию метапредметных умений обучающихся, их социализации;

-развивать формы профессиональной и общественной экспертизы и оценки достижения целевых ориентиров, личностных и метапредметных результатов на каждой ступени образования.

Конкурс проводится по номинациям:

- Дошкольное образование
- Начальное образование
- Основное образование

Участниками являются педагоги образовательных организаций района, причём педагоги из одного образовательного учреждения могут участвовать в нескольких номинациях. Номинация состоится, если для участия в конкурсе заявилось не менее 3-х участников. Педагоги учреждений дополнительного образования детей выбирают номинацию исходя из возраста обучающихся, с которыми пожелают проводить метапредметное испытание в учебном сотрудничестве.

Конкурс проводится по 5-ти направлениям во всех номинациях:

- Смысловое чтение
- Аргументация в дискуссии
- Учебное сотрудничество
- Публичное выступление
- Моделирование

Участники обязательно участвуют в испытании «Публичное выступление, организуют и проводят метапредметное испытание с обучающимися по направлению «Учебное сотрудничество», по выбору участвуют в одном из трёх: «Моделирование», «Смысловое чтение», «Аргументация в дискуссии».

Каждый участник готовит визитку до 3-х минут по теме «Что я сделаю в следующем году», с которой выступает в день открытия Конкурса.

Местом проведения конкурса становятся образовательные учреждения с. Берёзовка. Для проведения метапредметного испытания «Учебное сотрудничество» организаторами составляется отдельный график.

Вся информация о Конкурсе размещается на сайте МБОУ ДПО «Березовский информационно-методический центр», в средствах массовой информации района, на стендах в образовательных учреждениях, информационном бюллетене «Под крылом Пеликана».

Для разработки содержания конкурсных испытаний по 4 направлениям (кроме «Учебного сотрудничества»), процедуры и критериев оценивания создаётся организационная группа, руководит которой методист МБОУ ДПО «Березовский информационно-методический центр» и в которую могут входить члены профессионального жюри. Разработанные процедура, содержание, критерии оценки конкурсных испытаний утверждаются приказом МКУ «Управление образования администрации Березовского муниципального района Пермского края». Со всем этим участники знакомятся на установочном семинаре, который проводится методистами информационно - методического центра за неделю до начала самого конкурса, но сам формат конкурса объявляется на едином методическом дне в августе.

Итоги подводятся по каждой номинации счётной комиссией, состоящей из председателей жюри по каждому испытанию. Победители в каждой номинации определяются по общей сумме баллов, набранной во всех конкурсных испытаниях. Им вручаются Дипломы за 1 – 3 места и ценные подарки. Учредитель конкурса, организации и частные лица могут устанавливать свои индивидуальные подарки победителям, призерам и участникам Конкурса. Кроме профессионального на конкурсе работают общественное жюри (в него входят представители общественности, члены управляющих советов, депутаты Земского Собрания) и ученическое жюри (учащиеся 10 классов).

Финансирование конкурса осуществляется согласно смете расходов, утвержденной МКУ «Управление образования администрации Березовского муниципального района Пермского края» из средств, предусмотренных на проведение мероприятий с педагогами МБОУ ДПО «Березовским информационно-методическим центром». Организационный комитет Конкурса работает со спонсорами.

Торжественное открытие и закрытие районного конкурса «Учитель года» обычно проходят в зале Центра детского творчества. На всех конкурсных мероприятиях обязательно присутствуют группы поддержки из образовательных учреждений в составе взрослых и детей.

[В содержание](#)

Муниципальные конкурсы профессионального мастерства: новый взгляд

*Колчанова Евгения Давыдовна, заведующий
РМК МКУ «Управление образования администрации
Карагайского района»
Пермский край, с. Карагай*

В условиях перехода на новые образовательные стандарты профессиональное развитие педагога возможно, если его самообразование, методическая работа носит непрерывный характер.

Задача муниципальной методической службы – создавать условия для профессионального развития педагогов. В том числе, через организацию муниципальных конкурсов профессионального мастерства. Многие годы в нашем районе традиционным и фактически единственным конкурсом профессионального мастерства был конкурс «Учитель года». Как правило, он проходил в течение нескольких дней, в каждый из которых проходило какое-то конкурсное испытание.

Однако, активность педагогов, количество желающих принимать участие в данном конкурсе в последние годы становилось все меньше.

Такая же картина наблюдается во многих районах. Одним из вариантов выхода представлялось проведение зональных конкурсов. Попробовали. С одной стороны, это решило проблему набора участников в конкурс, конкурсы

состоялись. С другой стороны, при проведении зонального конкурса количество участников конкурса в конкретном районе становится еще меньше.

При этом опыт показывает, что значительная часть педагогов участвует в дистанционных конкурсах профессионального мастерства, где требуется представить дидактическую разработку. Но эти разработки не становятся достоянием педагогов района. А это не менее важно.

Из общения с руководителями образовательных организаций нашего района выяснился ряд моментов, которые влияют на уменьшение количества участников конкурса. Из них мы выделили три, наиболее, на наш взгляд, значимых:

1. Конкурс, который длится неделю (не считая подготовки), оказывается напряженным не только для педагога, но и для коллектива в целом (особенно в небольших школах).
2. Педагогические коллективы состоят в основном из педагогов зрелого возраста, очень немногие из которых готовы участвовать в очных испытаниях, тем более в нескольких подряд.
3. Нет престижа призеров и победителей конкурса, их не «пиарят» в районе, нет целенаправленного и регулярного озвучивания их достижений, распространения их опыта.

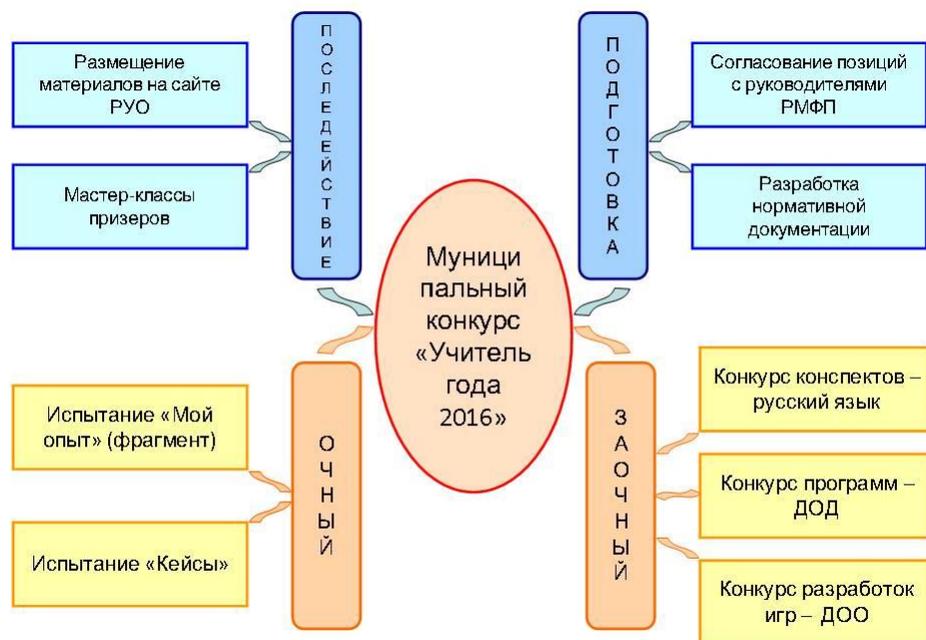
В итоге мы пошли по пути изменения содержания конкурса – уменьшили количество испытаний и их наполнение. Обязательной частью конкурса стало интерактивное испытание. То есть испытание, к которому педагог, конечно, готовился, но многое должен был сделать здесь и сейчас, то есть непосредственно в конкурсный день за ограниченное время и с группой участников испытания, которую подбирали организаторы конкурса. Это оказалось интересным, получило положительные отзывы участников конкурса и их групп поддержки. Я считаю, этот опыт удачным, хорошо работающим на прирост компетентностей педагогов, который следует продолжать.

Опыт моей трехлетней деятельности в должности заведующего районным методическим кабинетом привел меня к выводу, что кадрового потенциала районной методической службы крайне недостаточно для реализации поставленных перед нами задач, поэтому следует использовать потенциал окружающей среды. В нашем случае это потенциал методической сети и образовательных организаций района.

В 2014-2015 учебном году мною было предложено ответственным за организацию методической работы в образовательных организациях и руководителям районных методических формирований педагогов активно поработать в плане проведения различных муниципальных мероприятий (семинаров, конференций, конкурсов и т.д.). В итоге руководители методформирований проявили активность именно в проведении конкурсов профессионального

мастерства. Появилась мысль использовать их потенциал в проведении конкурсов профессионального мастерства еще активнее.

В конце прошлого учебного года на курсах повышения квалификации мною была разработана модель проведения муниципального конкурса профессионального мастерства «Учитель года – 2016».



После обсуждений этой модели на аппаратных совещаниях в управлении образования она несколько видоизменилась.

Итак «Учитель года – 2016» проходил в 3 этапа:

1 тур – конкурсы, организуемые ООУ, РМФП. Мы принимали все заявки, разрешили как очные, так и заочные конкурсы. В итоге прошло 10 конкурсов. Были как узкопредметные, так и конкурсы для разных специалистов.

2 тур – в него были приглашены победители и призеры конкурсов 1 тура, также было разрешено подавать заявки и другим желающим педагогам. В результате большинство призеров, но не все, стали участниками 2 тура конкурса, но были и те педагоги, которые не стали призерами 1 тура, и даже те, кто в 1 туре участия не принял.

Финал – в него вышли победители номинаций конкурса.

Во втором туре было только 2 испытания: Урок/Занятие и Мастер-класс/Пиар-акция. В финале одно испытание – публичное выступление.

Хочется несколько слов сказать об испытании Мастер-класс.

Испытание состояло из двух частей: домашнее задание и непосредственно мастер-класс. Дома, с группой поддержки участник декомпозировал метапредметный результат, подбирая педагогические приемы, направленные на его формирование, продумывал систему оценивания результата. А в день испытания на мастер-классе непосредственно демонстрировал данные приемы на других педагогах. Конечно, более качественно это получилось у представителей апробационных площадок по ФГОС ООО и у тех школ, которые поработали в муниципальной педагогической лаборатории по метапредметности.

Кроме того, мы увидели целесообразность проведения именно таких мастер-классов, где теория минимизирована, а больше внимания уделено практике, а именно демонстрации педагогических приемов с пониманием, **что** мы формируем и **как** мы это можем замерить. Мы планируем эту практику продолжить.

Результаты предполагаемые и реальные.

1. Предполагали, что будет проведено совместно с руководителями РМФП не менее 5-ти конкурсов заочного этапа муниципального конкурса профессионального мастерства «Учитель года - 2016». В итоге проведено 10 конкурсов.
2. Предполагали, что количество участников муниципального конкурса профессионального мастерства «Учитель года - 2016» достигнет 10% от общего количества педагогов района. В конкурсе приняли участие 27% педагогов района.

3. Предполагали, что победителями и призерами муниципального конкурса профессионального мастерства «Учитель года – 2015» будет проведено не менее 14 мастер-классов. Проведение мастер-классов планируется позже, в том числе на Августовской конференции).

Таким образом, мы для себя выявили следующие важные моменты при организации муниципальных конкурсов профессионального мастерства:

1. обязательно привлекать к их организации РМФП и ООУ – методсеть района
2. продолжить традицию проведения мастер-классов практического типа
3. развивать интерактивную составляющую конкурсов

[В содержание](#)